

VOCES EN MOVIMIENTO: SISTEMATIZACIÓN DE RED VOCES JAVERIANAS Y
ORIENTACIONES PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DIANA CAROLINA MORALES ROA

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL
BOGOTÁ D.C.

2025

VOCES EN MOVIMIENTO: SISTEMATIZACIÓN DE RED VOCES JAVERIANAS Y
ORIENTACIONES PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DIANA CAROLINA MORALES ROA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Comunicación, Desarrollo y Cambio Social

Directora

YANETH ORTIZ NOVA, M.A.

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL
BOGOTÁ D.C.

2025

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Planteamiento del problema.....	9
Antecedentes de sistematizaciones en el ámbito universitario	10
Propuesta de sistematización en la Pontificia Universidad Javeriana.....	13
Justificación	15
Marco normativo: del manifiesto a la norma	19
Contexto normativo internacional.....	19
Contexto normativo nacional	22
Marco institucional	27
La mirada institucional	27
Compromiso institucional frente a las violencias y discriminaciones	28
Estrategia Red Voces Javerianas.....	30
Marco teórico conceptual.....	37
Conceptos necesarios para implementar una estrategia de prevención de violencias.....	37
Comunicación para el cambio social	40
Metodología: sistematización de experiencias como práctica dialógica y reflexiva.....	45
Diseño metodológico	46
<i>Técnicas de recolección y análisis de información.....</i>	47
Procedimiento de análisis cualitativo.....	48
Voces que transforman: resultados, resonancias y cambios en comunidad.....	50
El contexto que hace eco: coordenadas para situar la experiencia y sus voces.....	50
Claves contextuales para el diseño e implementación de la estrategia en 2022	62
Primer año de implementación	67
Del diseño a la práctica: acciones comunicativas	69
Prácticas comunicativas que favorecen la participación y la construcción de ambientes de respeto e inclusión.....	75

De la práctica al conocimiento situado: lecciones y desafíos de la implementación que permiten aportar recomendaciones transferibles para el ámbito universitario	91
Comunicación, derechos e inclusión: recomendaciones para IES en Colombia.....	104
1) Diagnosticar antes de diseñar	104
2) Asegurar gobernanza y legitimidad desde el inicio	105
3) Pasar de la consulta a la co-decisión.....	107
4) Diseñar mediaciones situadas (no solo campañas)	108
5) Evaluar lo que importa: prácticas y cambio cultural	108
6) Adaptar según el tipo de IES y número de sedes.....	109
7) Sostener el cambio con memoria y cuidado	109
Conclusiones	111
Referencias.....	114
Anexos	128
Anexo 1	128
Anexo 2.....	130
Anexo 3.....	132
Anexo 4.....	135
Anexo 5.....	143
Anexo 6.....	148
Anexo 7.....	150
Consentimiento informado para la participación en grupos focales	150
Propósito de la investigación	150
Procedimiento	150
Riesgos y beneficios	150
Confidencialidad.....	151
Voluntariedad.....	151
Consentimiento	151
Anexo 8.....	152

Lista de figuras

- Figura 1.** *Línea de tiempo del proceso de conformación y desarrollo del Protocolo PAAOS y de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 2.** *Propuesta de conformación de comités operativos*
- Figura 3.** *Mapa de las normativas descritas que sostienen la implementación de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 4.** *Línea de tiempo de los hitos más relevantes en la implementación de RVJ desde su creación hasta el año de pilotaje de la estrategia comunicativa*
- Figura 5.** *Imagen del video de la campaña “hablemos de”*
- Figura 6.** *Piezas de la campaña de prevención del capacitismo publicadas en Instagram en el 2015*
- Figura 7.** *Volante de promoción para activación del Protocolo PAAOS*
- Figura 8.** *Postal de la campaña “Esto pasa”*
- Figura 9.** *Logo actualizado*
- Figura 10.** *Portada del manual de marca de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 11.** *Banner de inicio del minisitio de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 12.** *Distribución de las personas en los comités de Red Voces Javerianas*
- Figura 13.** *Fechas conmemorativas del plan de trabajo 2022*
- Figura 14.** *Componentes de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 16.** *Resultados del componente digital de la implementación del año 2022*
- Figura 17.** *Resultados del componente experiencial de la implementación del año 2022*
- Figura 18.** *Sección: columnas de opinión*
- Figura 19.** *Sección: columnas de opinión*
- Figura 20.** *Registros fotográficos de espacios formativos en inducciones*
- Figura 21.** *Sección: Experiencias del minisitio de Red Voces Javerianas*
- Figura 22.** *Roles en la amplificación de la estrategia Red Voces Javerianas*
- Figura 23.** *Evolución de acciones comunicativas de Red Voces Javerianas*

Resumen

Esta investigación se centra en la sistematización de la estrategia comunicativa Red Voces Javerianas, que se llevó a cabo en la Pontificia Universidad Javeriana durante el año 2022 y corresponde al trabajo de grado requerido para acceder al título de Magister en Comunicación, Desarrollo y Cambio Social de la Universidad Santo Tomás. Su objetivo principal fue contribuir a la creación de una comunidad universitaria libre de violencias y discriminaciones. El estudio surgió de la necesidad de reforzar las acciones preventivas contra las violencias basadas en género y las discriminaciones, reconociendo la comunicación como un campo clave para impulsar transformaciones culturales y sociales. El propósito fue identificar los logros, aprendizajes y áreas de mejora que surgieron de la implementación de la estrategia, analizando sus prácticas comunicativas y formativas. Las categorías de análisis incluyeron: enfoque de género, enfoque de derechos humanos y comunicación para el cambio social. Desde un punto de vista metodológico, se llevó a cabo una sistematización de experiencias inspirada en la propuesta de Jara (2018), complementada con las contribuciones de Torres Carrillo (2013) y ALBOAN (Eizaguirre, Urrutia & Askunze, 2004), utilizando una perspectiva hermenéutica cualitativa (Gumucio-Dagron, 2001), que permitió entender la experiencia a través de los relatos de los actores clave. Desde la línea de comunicación, desarrollo y cambio social, se ha privilegiado una lectura situada, participativa y orientada al cambio institucional. Los resultados muestran que la estrategia se ha consolidado en la comunidad universitaria como un referente en la prevención de violencias, estableciendo canales digitales y acciones en el campus que han favorecido el reconocimiento de la diversidad y la promoción de redes de cuidado. También se identificaron aprendizajes sobre la importancia de la comunicación dialógica, la participación estudiantil y la necesidad de fortalecer el conocimiento sobre las rutas institucionales de atención. Entre las oportunidades de mejora, se destaca la necesidad de articularse con actores institucionales y asegurar la sostenibilidad de las acciones a largo plazo. En conclusión, la sistematización ha revelado cómo una estrategia comunicativa con un enfoque de género y de derechos humanos puede influir en la cultura universitaria, contribuyendo a la prevención de violencias.

Palabras clave: comunicación para el cambio social; enfoque de género; sistematización de experiencias; prevención de violencias

Abstract

This research focuses on the systematization of the Red Voces Javerianas communication strategy, implemented at the Pontificia Universidad Javeriana in 2022. It constitutes the master's thesis required for the degree of Master in Communication, Development, and Social Change at Universidad Santo Tomás. Its principal aim was to contribute to the creation of a university community free from violence and discrimination. The research emerged from the need to strengthen preventive actions against gender-based violence and discrimination, recognizing communication as a key field for driving cultural and social transformation. The purpose was to identify the achievements, lessons learned, and areas for improvement arising from the strategy's implementation by analyzing its communicative and educational practices. The analytical categories included a gender approach, a human-rights approach, and communication for social change. Methodologically, the study conducted a systematization of experiences inspired by Jara (2018), complemented by contributions from Torres Carrillo (2013) and ALBOAN (Eizaguirre, Askunze, & Urrutia, 2004), and employed a qualitative hermeneutic perspective (Gumucio-Dagron, 2001) to understand the experience through the accounts of key actors. Within the communication, development, and social change strand, a situated, participatory and oriented approach toward institutional change has been prioritized. The results indicate that the strategy has been consolidated within the university community as a reference for violence prevention, establishing digital channels and on-campus actions that have fostered recognition of diversity and the promotion of networks of care. The research also identified lessons regarding the importance of dialogic communication, student participation, and the need to strengthen awareness of institutional referral routes. Among the opportunities for improvement, the findings highlight the importance of articulating efforts with institutional actors and ensuring the long-term sustainability

of actions. In conclusion, the systematization shows how a communication strategy grounded in gender and human-rights approaches can shape university culture and contribute to the prevention of violence.

Keywords: social change communication; gender approach; practice-based systematization; gender-based violence prevention

Planteamiento del problema

Aunque las violencias y discriminaciones han estado incorporadas históricamente en la sociedad, es en las últimas décadas que las Instituciones de Educación Superior (IES) las han reconocido como problemas graves que afectan el bienestar y el desarrollo académico de las y los estudiantes. Estos fenómenos no solo impactan negativamente en la calidad de vida de las víctimas, sino que también perjudican el ambiente educativo y la imagen institucional (Trujillo Cristoffanini & Pastor-Gosálbez, 2021). En la Pontificia Universidad Javeriana, como en muchas otras universidades, se han reportado casos de violencia y discriminación que han generado preocupación entre la comunidad académica. Estos problemas, a menudo sub-reportados¹, crean un entorno hostil que afecta la salud mental y el rendimiento académico de las personas afectadas. Por esta razón, es crucial abordar estos problemas de manera efectiva para garantizar un ambiente seguro e inclusivo para todos los miembros de la comunidad universitaria, y para ello la implementación de estrategias comunicativas adecuadas juega un papel fundamental en la prevención de estas situaciones, promoviendo una cultura de respeto y convivencia (Bonilla, Gómez & Godoy, 2019).

La Pontificia Universidad Javeriana se ha comprometido con la eliminación de las violencias y discriminaciones, y parte de ese compromiso se materializó con la creación de la estrategia *Red Voces Javerianas (RVJ)* la cual funciona desde 2015, y que en 2021 logra establecer un plan para el sostenimiento de las acciones comunicativas para la prevención (Red Voces Javerianas [RVJ], 2015). Para que un plan de transformación cultural tenga impacto y logre sus metas, se requiere tiempo y constancia, así como un adecuado proceso de implementación para

¹ Por casos sub-reportados se entienden los hechos de violencia reales, que no ingresan a los sistemas formales de denuncia o registro institucional. Esto se debe a la falta de revelación por parte de las víctimas, bien sea por miedo a represalias, estigmatización, dependencia económica o desconfianza institucional. Sin embargo, también puede darse el caso de fallas institucionales, causa de deficientes procesos de documentación, clasificación o seguimiento. Esto genera una brecha entre la realidad vivida por la víctima y la incidencia registrada, impidiendo el adecuado seguimiento de los casos y la generación de políticas adecuadas para prevenir futuras incidencias (Roza & Martín, 2021)

identificar, evaluar y cualificar las iniciativas. Es por ello que ahora surge la idea de sistematizar el primer año de implementación de la estrategia comunicativa de RVJ, con el propósito de comprender a fondo los aprendizajes de esa primera etapa de implementación realizada en 2022.

La literatura sobre prevención de violencias y discriminaciones en entornos educativos sugiere que las estrategias comunicativas pueden ser herramientas poderosas para el cambio cultural (Franco & Puglia, 2023), y aunque existen algunas sistematizaciones de experiencias en el contexto universitario, creemos que esta sistematización en particular logrará contribuir a identificar lecciones y prácticas aplicables a otras instituciones universitarias en Colombia. En este contexto, la sistematización de experiencias es una práctica hermenéutica que se realiza desde el interior de la experiencia, con la participación de sus protagonistas. Esto implica un diálogo constante entre la vivencia, su interpretación crítica y la producción de saberes compartidos. Como lo plantea Jara (2018, 116), “la sistematización es una forma de investigar desde la práctica, sobre la práctica y para transformarla”.

Antecedentes de sistematizaciones en el ámbito universitario

A continuación, se presentan algunas experiencias significativas de sistematización de estrategias comunicativas centradas en la prevención de las violencias de género y la promoción de la equidad en instituciones de educación superior en América Latina. Estas experiencias están conectadas con los marcos conceptuales desarrollados en esta investigación, especialmente con los enfoques de derechos humanos, género y comunicación para el cambio social, así como con la importancia ética y participativa de la sistematización en contextos universitarios.

Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) – México

La UADY llevó a cabo una sistematización de experiencias para la construcción de un protocolo universitario destinado a atender la violencia de género (Echeverría Echeverría et al., 2022). Este proceso implicó una reconstrucción ordenada de diversas experiencias, ofreciendo una interpretación crítica y rescatando aprendizajes relevantes. Se emplearon técnicas como grupos de discusión y análisis de relatorías e informes de investigación, facilitando la identificación de áreas

de mejora y fortaleciendo el compromiso ético institucional hacia la equidad de género. Esta sistematización evidencia cómo los principios de la comunicación para el cambio social se articulan con la institucionalización de procesos de transformación, generando incidencia normativa y cultural a partir de la participación colectiva. Esta experiencia es relevante como antecedente para el estudio de la estrategia comunicativa de RVJ, pues ilustra cómo la sistematización puede contribuir a mejorar la respuesta institucional frente a las violencias de género, mediante procesos participativos que fortalecen la cultura organizacional con perspectiva de género.

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) – Chile

La Oficina de Género y Sexualidades de la UMCE sistematizó intervenciones profesionales que abordaron la violencia sexual en el contexto universitario (Pezoa Carrasco, 2021). Esta iniciativa permitió analizar críticamente las estrategias implementadas, destacando la importancia de la participación de la comunidad universitaria en la prevención y atención de la violencia de género. El proceso fortaleció la ética institucional y promovió una cultura de respeto y equidad. Esta experiencia se relaciona estrechamente con las premisas de la sistematización como una práctica transformadora que, desde la hermenéutica cualitativa, busca comprender y reinterpretar los sentidos de la acción social (Jara, 2018). Esta sistematización aporta una mirada metodológica que puede ser útil para analizar el componente participativo y ético de la estrategia RVJ, y resalta el papel de la comunicación como herramienta para fomentar la transformación institucional.

Universidad de La Salle – México y Colombia

A través del proyecto COIL (Collaborative Online International Learning), estudiantes de México y Colombia colaboraron en la sistematización de experiencias relacionadas con la violencia de género (Universidad de La Salle, México, 2022). Este enfoque intercultural permitió compartir recursos educativos y reflexionar sobre las distintas manifestaciones de violencia en contextos universitarios, fomentando una conciencia crítica y un compromiso ético entre los participantes. Esta experiencia refuerza la dimensión pedagógica y formativa de la sistematización, al generar aprendizajes transversales en contextos de diversidad y reconocimiento mutuo. El carácter

intercultural y pedagógico de esta experiencia se alinea con los objetivos formativos de RVJ, fortaleciendo el análisis sobre cómo las estrategias comunicativas pueden propiciar diálogos transformadores entre estudiantes y docentes en diversos contextos.

Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) – Ecuador

La UASB desarrolló una investigación sobre comunicación estratégica y violencia de género, enfocándose en la construcción de mensajes y campañas que promuevan la equidad y prevengan la violencia (Carvajal Salazar, 2021). La sistematización de estas estrategias comunicativas permitió identificar buenas prácticas y desafíos, fortaleciendo el enfoque ético en la comunicación institucional. Desde la mirada de Alfonso Gumucio-Dagron (2001) esta experiencia se inscribe en la lógica de la comunicación participativa, donde los procesos comunicativos se diseñan de manera horizontal y colaborativa, vinculando el contenido con la acción transformadora. Esta experiencia ofrece referentes clave para el análisis del componente comunicacional de RVJ, especialmente en lo relativo a la elaboración de mensajes que promueven la no discriminación y el cuidado colectivo desde una comunicación transformadora.

Proyecto Biocultura y Cambio Climático – Bolivia

En Bolivia se sistematizó la experiencia de desarrollo de capacidades en jóvenes reporteras locales en los municipios de Villa Abecia y Villa Serrano. Este proyecto combinó estrategias de comunicación y género, empoderando a las participantes para abordar temas de violencia y discriminación en sus comunidades (Información de Responsabilidad Social y Sostenibilidad [InfoRSE], 2023). La sistematización destacó la importancia de la participación y el compromiso ético en la promoción de la equidad de género. La experiencia articula dimensiones clave de la comunicación para el cambio social, reconociendo el papel protagónico de las voces históricamente silenciadas, y resaltando la sistematización como una herramienta de empoderamiento colectivo. Aunque este ejemplo no se sitúa directamente en un entorno universitario, su valor radica en demostrar cómo las estrategias comunicativas pueden fortalecer la gestión de los sujetos sociales para prevenir violencias. Este enfoque es aplicable al análisis del impacto de RVJ sobre la apropiación de derechos en la comunidad universitaria.

Propuesta de sistematización en la Pontificia Universidad Javeriana

Regresando a este estudio, se buscó analizar y documentar el proceso de implementación, identificando desafíos y éxitos, con el objetivo de aportar a la construcción de futuras iniciativas de prevención de violencias en Instituciones de Educación Superior (IES).

Esta propuesta sistematizó la implementación de la estrategia comunicativa de RVJ: la estrategia de sana convivencia libre de violencias y discriminaciones de la Pontificia Universidad Javeriana (PUJ) durante el año 2022. La metodología de investigación fue cualitativa, buscando identificar los logros, aprendizajes y oportunidades de mejora en la implementación de la estrategia comunicativa, contribuyendo a la construcción de una comunidad más inclusiva, respetuosa de la diversidad y comprometida con combatir las violencias y las discriminaciones.

A partir de la necesidad de sistematización de las experiencias recabadas durante el proceso de implementación de RVJ, esta investigación plantea los siguientes objetivos.

Objetivo General

Sistematizar la experiencia de implementación de la estrategia comunicativa de RVJ durante 2022, como aporte a la construcción de estrategias para la prevención de violencias basadas en género en IES.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores contextuales que influyeron en el diseño y la implementación de la estrategia comunicativa, en relación con los derechos humanos y el enfoque de género.
2. Reconocer las prácticas comunicativas que favorecen la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria, y cómo dichas prácticas contribuyen a un ambiente de respeto e inclusión.
3. Comprender los aprendizajes y desafíos en la implementación de la estrategia con el fin de construir recomendaciones que fortalezcan futuras acciones comunicativas para el cambio social.

Objeto de la sistematización

El objeto de la sistematización es la estrategia comunicativa de RVJ en su primer año de implementación, que va desde el proceso de diseño del plan de acción que surgió a partir de la revisión del *Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación y violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana – Protocolo PAAOS* (2023), realizado en 2021 y el pilotaje de implementación realizado en 2022.

Durante este primer año se llevaron a cabo las alianzas de participación entre las diferentes unidades de la Universidad, garantizando que la estrategia se implementara y permaneciera, por lo que es una etapa de muchos aprendizajes para las instituciones que empiezan a poner el tema sobre la mesa.

Eje de la sistematización

La sistematización de experiencias gira en torno al eje de los aprendizajes obtenidos y de los retos enfrentados durante la implementación de la estrategia comunicativa de RVJ desde la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la comunicación para el cambio social.

Pregunta central

A partir de lo anterior, la investigación se guía por la pregunta central: ¿Qué aprendizajes surgieron en la implementación de la estrategia comunicativa de RVJ y cómo pueden contribuir a mejorar las iniciativas institucionales para prevenir y atender las violencias por discriminación y las violencias basadas en género en la PUJ?

Justificación

En las últimas décadas se ha documentado con mayor precisión la magnitud de la discriminación y las violencias que enfrentan las personas a nivel global. Datos de las Naciones Unidas muestran que una de cada cinco personas reporta haber experimentado discriminación en los últimos doce meses por motivos prohibidos por el Derecho Internacional Humanitario (OHCHR, 2025). Para las mujeres la situación es alarmante, ya que una de cada tres ha sufrido violencia física y/o sexual a lo largo de su vida, con mayor riesgo en edades tempranas (OMS, 2021; ONU Mujeres, 2024). En Colombia, por su parte, un informe de la Veeduría Distrital de Bogotá señala que el 83% de las mujeres ha sido víctima de acoso sexual en el espacio y transporte público (Veeduría Distrital de Bogotá, 2022). Esta evidencia resalta la necesidad de fortalecer las políticas públicas y las acciones encaminadas al seguimiento y la prevención.

Como humanidad requerimos acciones que permitan eliminar las violencias y las discriminaciones; y en ello tanto gobiernos como organizaciones desempeñan un papel fundamental para el cumplimiento de este objetivo. Las instituciones de Educación Superior (IES) son espacios privilegiados para aportar a la transformación de estereotipos y formas de relacionamiento que reproducen inequidades y discriminaciones. Es en las universidades donde las personas se educan para transformar las realidades de sus contextos, por lo que no resulta menor la necesidad de influir en las mismas dinámicas universitarias para que puedan ser coherentemente promotoras de valores como la equidad, el respeto por la diversidad y la dignidad humana (Buquet Corleto, 2011). Esta investigación se inscribe en la línea **Comunicación, desarrollo y cambio social** de la Facultad de Comunicación de la Universidad Santo Tomás, por su énfasis en la transformación cultural, la participación y la construcción de entornos educativos libres de violencias y discriminaciones.

La sistematización de una experiencia, como la implementación de la Estrategia Comunicativa de Red Voces Javerianas, resulta pertinente en la actualidad, ya que tanto las IES como las organizaciones en general están llamadas a realizar acciones que procuren una verdadera transformación en el relacionamiento de las personas desde un enfoque de género y de derechos

humanos. En relación con esto, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) presentó el 25 de julio de 2022 los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, como una herramienta que se suma a los esfuerzos que han hecho las universidades para aportar al derecho de las mujeres a una vida libre de violencias (MEN, 2022).

Los lineamientos le plantean a las IES tres niveles de prevención de violencias basadas en género (VBG). El primer nivel busca contribuir al cuestionamiento y transformación individual y colectiva de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes y expectativas a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias de género. Por tanto, hay que promover en la comunidad educativa el interés por comprender la problemática, por buscar constantemente métodos y estrategias de intervención efectiva y acceso a las rutas de atención y protección, así como por visibilizar los daños y afectaciones que generan estas violencias en la individualidad de las víctimas, en los espacios comunitarios y, específicamente, en la realización de los proyectos académicos, profesionales y laborales que se gestan en las IES (p. 39).

Los niveles dos y tres hacen referencia a la atención de los casos de violencia, por lo que en esta investigación nos enfocamos en el primer nivel:

La prevención primaria tiene como propósito generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género. Aquí, los esfuerzos deben concentrarse en evitar que ocurran las violencias, generando intervenciones dirigidas, estableciendo campañas y estrategias comunicativas permanentes para elevar la sensibilización pública del tema y promover la cero tolerancia hacia la violencia de género, la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorar la seguridad de las mujeres en el campus, espacios digitales y el acceso equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como involucrar activamente a actores estratégicos de todos los estamentos. (MEN 2022, p. 42)

Dando respuesta a este primer nivel de prevención, la PUJ implementó su estrategia para la sana convivencia y prevención de violencias y discriminaciones. Esta estrategia se lanza en el año 2015, se reajustó en 2021 e inició implementación en 2022 con una declaración en la que la universidad se reconoció como una institución que cree en una sociedad pluralista y diversa, donde todas las personas tienen derecho a ser libres, a expresarse y desarrollarse de manera segura, sin limitaciones o temores, reconociendo que cada persona desde sus diferencias y particularidades es igual en su dignidad humana y que, por ende, como Universidad, debe proveer los mecanismos necesarios para garantizar el desarrollo de una Comunidad Educativa desde el respeto como valor significativo para el desarrollo de las relaciones humanas. Y se comprometió a trabajar decididamente por la cero tolerancia a la discriminación y las violencias desde su estrategia Red Voces Javerianas, para fortalecer tanto el proceso de atención como la forma de entender la problemática de las violencias y discriminación (RVJ, 2025).

La estrategia planteó cuatro frentes de acción:

1. Dar continuidad a la estrategia RVJ que lleva seis años velando por la integridad y seguridad de la comunidad educativa, apoyando e implementando buenas prácticas que promueven la reducción de las violencias y la discriminación.
2. Profundizar nuestro conocimiento y entendimiento sobre las violencias y la discriminación basadas en género a través de un diagnóstico participativo.
3. Ajustar el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación, Protocolo PAAOS, haciendo de este la herramienta más eficaz para acompañar a las personas afectadas.
4. Generar una estrategia comunicativa permanente, que permita reconocer, dimensionar e interiorizar el fenómeno social de las violencias y la discriminación presente en la Universidad y avanzar en su prevención y atención. Ello requiere de una acción colectiva, activa, participativa y comprometida de toda la comunidad educativa javeriana.

Dando respuesta al cuarto frente de acción, surgió la Estrategia Comunicativa Red Voces Javerianas.

Con la sistematización de la experiencia de implementación de la estrategia comunicativa RVJ se buscó identificar las buenas prácticas y las recomendaciones que permitieran mejorar la estrategia dentro de la universidad, pero que también sirvieran de referente para otras IES interesadas en implementar estrategias destinadas a la prevención de violencias y discriminaciones, garantizando acciones con enfoque de género y de derechos humanos.

Marco normativo: del manifiesto a la norma

Los derechos, que como humanidad hemos alcanzado, son el fruto de múltiples esfuerzos de organizaciones y activismos que han puesto sus voces en las calles y los debates en las universidades, transformando las posturas sociales frente a las violencias y las discriminaciones. En especial, el movimiento feminista ha visibilizado las múltiples formas de violencia y discriminación hacia las mujeres. Estos movimientos ampliaron el concepto de Derechos Humanos para incluir derechos específicos como el derecho al cuidado y a una vida libre de violencias (Álvarez, 1998; Facio, 2001).

Tanto para la creación de la estrategia comunicativa RVJ, como para el ejercicio de sistematización de experiencias, fue necesario identificar la normatividad internacional y la colombiana que brindara soporte a la idea de que la prevención de las violencias y las discriminaciones son relevantes para la construcción de comunidades más inclusivas y respetuosas.

Contexto normativo internacional

A continuación, se presentan los referentes normativos internacionales que soportan el ideal de la prevención de violencias y discriminaciones.

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)

La DUDH, proclamada por la ONU en 1948, ofrece un marco ético y jurídico para prevenir las violencias basadas en género y las discriminaciones en el contexto educativo, al establecer los principios de igualdad y dignidad humanas en los Artículos 1 y 2 (ONU, 2015). El Artículo 1 de la Declaración establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y el Artículo 2 plantea que “toda persona tiene los derechos y las libertades proclamados en esta Declaración”. De esto se deduce que toda persona, sin importar sus orígenes, identidad, raza, etc., tiene el derecho a gozar de la protección prevista en el derecho internacional de los derechos humanos basándose en la igualdad y la no discriminación.

La Declaración también relaciona otros derechos relacionados con la prevención de estas violencias y discriminaciones. En el Artículo 3 se hace referencia al derecho a la seguridad personal, lo que conecta directamente con la prevención de las violencias basadas en género. Y el Artículo 5 insta a la protección contra tratos degradantes o inhumanos. También, desde los Artículos 19 y 21 se fomenta la libertad de expresión y la participación; principios que resuenan con los objetivos de esta estrategia comunicativa orientada al cambio social. Además, en el Artículo 26 se refuerza el derecho a la educación libre de violencia y discriminación, al fomentar una cultura de paz y respeto en las instituciones educativas.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS son un conjunto de 17 objetivos adoptados los países miembros de la ONU en 2015, con el propósito de instar a las naciones a tomar acciones para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. “La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años (ONU, 2018, p. 5). Cuatro de estos objetivos hacen referencia a la importancia de la eliminación de las discriminaciones:

Objetivo 4, Educación de calidad: busca garantizar una educación inclusiva y equitativa, promoviendo oportunidades de aprendizaje para todas las personas, sin importar el género, la diversidad funcional, la raza, la etnia u otras características diferenciales (p. 27).

Objetivo 5, Igualdad de género: busca poner fin a la discriminación y a las violencias basadas en género (VBG), y hace referencia a la igualdad de oportunidades en liderazgo y participación en todos los niveles de toma de decisiones (p. 31).

Objetivo 10, Reducción de las desigualdades: se centra en la reducción de las desigualdades dentro y entre los países. Promueve la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, diversidad funcional, raza, etnia, origen, religión u orientación sexual (p. 47).

Objetivo 16, Paz, justicia e instituciones sólidas: busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y construir instituciones efectivas y responsables en todos los niveles (p. 71).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (DEVAW)

La CEDAW, por su sigla en inglés, fue adoptada en 1979 y en ella los Estados firmantes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y establecen obligaciones para prevenir y erradicar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos (CEDAW, 1979).

Entre tanto, la DEVAW, por su sigla en inglés, es el primer documento a nivel internacional que aborda de manera clara la violencia contra la mujer como una tipología de violencia específica, definiendo en el Artículo 1 que la violencia contra la mujer es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”. Así mismo, esta declaración reconoce en su preámbulo que “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación y a la discriminación en su contra e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se le fuerza a una situación de subordinación respecto del hombre” (DEVAW, 1993).

Colombia se une a la ratificación internacional de la CEDAW en 1981 y de la DEVAW en 2008 mediante la Ley 1257, que promueve adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (Congreso de la República de Colombia [CRC], 1981 & 2008).

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Convención Belém do Pará

La Convención, adoptada en 1994, reconoce los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias; a no ser objeto de discriminación; a la igualdad de protección ante la ley; a contar con

recursos judiciales sencillos y expeditos para la tutela de sus derechos ante los tribunales; y a la igualdad de acceso a las funciones públicas, así como a la participación en asuntos públicos y en la toma de decisiones (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Declaración y plataforma de acción de Beijing + 5

En el Capítulo IV, Acápito B sobre la educación y capacitación de la mujer, este documento establece que “la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a niñas como a niños y así, lleva a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. La igualdad de acceso a la educación y la obtención de educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio” (ONU Mujeres, 1995, p. 49). La Declaración y Plataforma de Acción marcó un avance crucial en la definición de estrategias para la promoción y protección de los derechos de las mujeres, estableciendo compromisos en aspectos económicos, sociales y culturales, así como en la eliminación de la violencia basada en género.

Contexto normativo nacional

En Colombia existen leyes y normativas orientadas a prevenir y combatir la discriminación y las violencias basadas en género. Las siguientes son algunas de las más relevantes relacionadas con la prevención de la discriminación en el país:

Constitución Política de Colombia

La Constitución de 1991 consagra dos artículos a la igualdad de derechos (Asamblea Nacional Constituyente, 1991):

Artículo 13: establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y que gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 67: establece que la educación debe formar a los colombiano y colombianas s en el respeto a los derechos humanos, la paz y la democracia.

Ley de antidiscriminación y racismo

La Ley 1482 de 2011 establece medidas para prevenir y sancionar actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, u otras causas. Contempla sanciones administrativas y civiles para quienes incurran en actos discriminatorios (CRC, 2011a).

Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

La Ley 1752 de 2015 garantiza la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, prohibiendo cualquier forma de discriminación en su contra. Establece medidas para promover la inclusión y accesibilidad (CRC, 2015a).

Ley de educación superior

La Ley 30 de 1992 establece principios de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en la educación superior, prohibiendo la discriminación por razones de raza, género, religión, entre otras (CRC, 1992).

Ley de atención a víctimas de violencia sexual

La Ley 1719 de 2014 garantiza el acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual, evitando la revictimización y prohibiendo la conciliación. Además, modifica el Código Penal y de Procedimiento Penal para fortalecer las fases de investigación y sanción (CRC, 2014).

Ley de protección integral a la comunidad afrocolombiana

La Ley 70 de 1993 reconoce a las comunidades afrocolombianas como sujeto colectivo de derechos, protege su identidad cultural y autonomía organizativa; así como crea mecanismos de participación en decisiones públicas y promueve el desarrollo social, económico y educativo con enfoque étnico (CRC, 1993).

Ley contra las violencias hacia las mujeres

La Ley 1257 de 2008 dictan norma de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, obliga a las instituciones educativas a incluir en sus programas

contenidos sobre derechos humanos y violencia de género, e incluye disposiciones para la promoción de una cultura de igualdad y respeto (CRC, 2008).

Ley contra el feminicidio

Tras el brutal asesinato de Rosa Elvira Cely, se crea la Ley 1761 de 2015 que crea el delito autónomo de feminicidio, diferenciándolo del homicidio cuando la muerte de una mujer ocurre por razones de género, como la discriminación, la violencia previa y las relaciones de poder, entre otras (CRC, 2015b).

Ley de igualdad salarial

La Ley 1496 de 2011 prohíbe y sanciona la discriminación salarial y de retribución laboral por razón de sexo, así como garantiza igual pago por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Del mismo modo, habilita acciones administrativas y judiciales para corregir las brechas salariales y reparar a las trabajadoras afectadas (CRC, 2011b).

Políticas públicas nacionales de equidad de género para las mujeres

El Documento CONPES Social 161 garantiza una vida libre de violencias para las mujeres, establece un plan de acción para la incorporación del enfoque de género en la educación, y promueve acciones para la eliminación de barreras de acceso y permanencia en la educación superior (CONPES, 2013). Por su parte, el Documento CONPES 4080 establece ejes y líneas de acción para cerrar las brechas de género en autonomía económica, participación y liderazgo, salud, prevención y atención de violencias, mujeres y paz, y transversalización institucional del enfoque de género (CONPES, 2022).

Lineamientos de política de educación superior inclusiva

Desarrolla el marco de política pública para la inclusión en la educación superior de la población con discapacidad, grupos étnicos y víctimas del conflicto, bajo los principios de equidad, accesibilidad, pertinencia y enfoque diferencial (MEN, 2013).

Plan educativo de transversalización de la igualdad de género (PETIG)

El Plan PETIG 2014-2024 es adoptado por la ciudad de Bogotá mediante la Resolución 800 de 2015, en su apuesta por avanzar hacia una educación incluyente. Se asume el compromiso de poner en marcha acciones dirigidas al logro de la igualdad de género en el sector educativo a través de la transversalización del enfoque de género y diferencial (Secretaría de Educación del Distrito, 2015).

Plan nacional de educación en derechos humanos (PLANEDH)

Propone una educación en derechos humanos dirigida a la transformación social, al empoderamiento de la sociedad para la realización de sus derechos y libertades, y al fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres para afrontar la defensa y ejercicio de estos. Se dirige a la comunidad educativa buscando incidir en los escenarios comunicativos institucionales, culturales y pluriétnicos, en todos los espacios en los que se realiza, protegen y promueven los derechos humanos, lo cual incluye el trabajo en el derecho de las mujeres por una vida libre de violencias (Ministerio de Educación Nacional, Defensoría del Pueblo, & Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2009).

Enfoque e identidades de género para los lineamientos de política de educación superior inclusiva

Este documento exhorta a las instituciones de educación superior a incorporar los enfoques de género y diferencial desde un abordaje interseccional, en las estrategias que implementen y estén dirigidas a la toda la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, contratistas, trabajadores y trabajadoras (MEN, 2018a).

Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior

Los lineamientos para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural del MEN, le dan hoja de ruta a las IES para la construcción de protocolos de atención, así como orientaciones para las medidas complementarias que permitan la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género para su

abordaje integral, haciendo énfasis en la importancia del enfoque de género y de derechos humanos (MEN, 2018b).

Marco institucional

La mirada institucional

Las IES se han involucrado, en mayor o menor medida, en los compromisos para la prevención y eliminación de violencias. Durante este proceso de implementación de la estrategia comunicativa de RVJ consideramos que mientras más cercanos son los principios de una institución a los derechos humanos, más fácil es conectar a las personas de la comunidad educativa con los procesos de formación y las estrategias comunicativas. Por ello, se propuso caracterizar a la PUJ para identificar su narrativa como institución y qué puentes teje con las narrativas que debe tener una estrategia comunicativa en la prevención de violencias y discriminaciones.

La PUJ se reconoce como una institución católica de educación superior, fundada y regentada por la Compañía de Jesús, comprometida con los principios educativos y las orientaciones de la entidad fundadora. En su misión institucional declara que ejerce la docencia, la investigación y el servicio con excelencia, como universidad integrada a un país de regiones, con perspectiva global e interdisciplinar. Busca la formación integral de personas que sobresalgan por su alta calidad humana, ética, académica, profesional y por su responsabilidad social; y la creación y el desarrollo de conocimiento y de cultura en una perspectiva crítica e innovadora, para el logro de una sociedad justa, sostenible, incluyente, democrática, solidaria y respetuosa de la dignidad humana (PUJ, 2013).

La PUJ es una institución de educación superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro, de carácter privado, organizada como fundación y regentada por la Compañía de Jesús. Deriva su nombre de San Francisco Javier, Doctor de la Universidad de París; tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital, en la República de Colombia, y una seccional en la ciudad de Cali. Fue fundada en 1623 por la Compañía de Jesús en virtud de un Breve Pontificio y una Cédula Real, suprimida en 1767 al ser expulsados del país los miembros de esta orden religiosa. Fue restablecida en 1930 en ejercicio de la libertad de enseñanza consagrada por el Derecho de la Iglesia, por la Constitución y las Leyes de la República de Colombia (p. 1). La misión de la

Universidad es la misma en ambas sedes y sus apuestas en bienestar y convivencia se desarrollan en conjunto, por lo que la estrategia RVJ es una apuesta nacional.

En Bogotá, el campus es abierto y tiene un área construida aproximada de 202.988 m². Cuenta con 18 facultades y, para 2024, con 23.320 estudiantes, 3.502 docentes y 1.500 personas en áreas administrativas. En Cali, el campus es cerrado y dispone de 158.153 m². Cuenta con cinco facultades y, para 2023, con 8.418 estudiantes y 1.355 docentes (PUJ, 2024; PUJ Cali, 2023).

Por su trayectoria y aporte, la PUJ es referente en la educación superior colombiana. En el QS World University Rankings 2026 se ubica en el puesto 371 a nivel mundial, entre más de 1.500 universidades, y figura tercera en Colombia. Este ranking evalúa, entre otros, reputación académica y de empleadores, citaciones, proporción profesor-estudiante, internacionalización, empleabilidad y sostenibilidad (QS Quacquarelli Symonds, 2025).

Desde los principios y apuestas institucionales, la PUJ promueve una actitud de respeto y cuidado hacia el otro (*cura personalis*), fundamentada en el reconocimiento pleno de la dignidad humana y de cada una de las personas que integran los distintos estamentos de la comunidad universitaria. Esta perspectiva fomenta una convivencia sana y la construcción de espacios libres de violencias y de toda forma de discriminación. En este marco, se consolida una comunidad educativa que valora las trayectorias y experiencias de vida de sus integrantes, entendiendo la diversidad y la diferencia como elementos que enriquecen la cultura y el tejido social de la Universidad. Esta visión nutre la vivencia universitaria y se proyecta en los distintos momentos del modelo de desarrollo estudiantil, fortaleciendo procesos de formación integrales e inclusivos (PUJ, 2013).

Compromiso institucional frente a las violencias y discriminaciones

La PUJ cuenta con una Vicerrectoría del Medio Universitario, conformada por cinco centros que, inspirados por los principios educativos de la Compañía de Jesús, lidera, promueve y crea condiciones, relaciones y entornos para favorecer la identidad javeriana, el bienestar, la formación integral, la construcción de comunidad y el sentido de vida que garantizan la dignidad humana y el cuidado de la casa común. El Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la

Comunidad (CFICC) es uno de los cinco centros de la Vicerrectoría y tiene como propósito promover los principios educativos de la Compañía de Jesús, la identidad javeriana y la construcción de la comunidad educativa a través de la identificación de necesidades específicas y la elaboración de programas y actividades, en conjunto con unidades y facultades (PUJ, s.f.-a).

El Programa de Inclusión y Diversidad (PID) funciona desde 2015 y se ha consolidado como una apuesta desde la identidad institucional a los desafíos actuales de reducción de desigualdades en el acceso y permanencia en la educación superior para poblacionales que históricamente han enfrentado barreras sociales, económicas y culturales. Bajo la mirada de la identidad javeriana, la inclusión y la diversidad se tornan en sellos institucionales donde se promueve el respeto profundo por la humanidad de las personas desde sus diferencias. El objetivo del PID es “contribuir en la transformación cultural desde el reconocimiento, respeto y la inclusión de las poblaciones diferenciales para la construcción de una comunidad educativa javeriana equitativa y libre de violencias y discriminación” (PUJ, s.f.-b).

Entre las diversas acciones y procesos que despliega, el PID sigue los lineamientos del MEN para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES (MEN, 2022). Para ello, ha establecido el Protocolo PAAOS y la estrategia Red Voces Javerianas (véase la Figura 1).

Protocolo PAAOS

Por medio del Acuerdo 733 del 16 de enero de 2023, el Consejo Directivo Universitario expide el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de Género, en la Pontificia Universidad Javeriana, denominado brevemente como Protocolo PAAOS. Este protocolo define la ruta institucional, los principios, actores, etapas, gobernanza, monitoreo e instrumentos de seguimiento para atender los casos de violencias y discriminaciones al interior de la institución (PUJ, 2023).

Estrategia Red Voces Javerianas

Desde el momento de la creación del PID en 2015, se comprende que las acciones de acompañamiento y orientación deben ser sostenidas por una estrategia de fomento de la sana convivencia, que promueva en la comunidad educativa la conciencia del relacionamiento desde el respeto y el cuidado de las personas. Así surge la estrategia Red Voces Javerianas como una serie de acciones comunicativas y de sensibilización que permitieran a la comunidad en general comprender tanto las diversidades como y las violencias (PUJ, s.f.-c).

Objetivos de la estrategia Red Voces Javerianas

La RVJ está plenamente identificada con el Protocolo PAAOS y consta de los siguientes objetivos:

- Formar la Comunidad Javeriana en temas de prevención y atención
- Fomentar la sana convivencia en todos los espacios universitarios
- Promover el uso de la ruta de atención a casos de violencias y discriminación
- Implementar un proceso constante de evaluación y revisión del Protocolo PAAOS

En 2022 se creó un comité para la implementación de la estrategia en el que participaron desde Bogotá el PID, el Centro de Asesoría Psicológica y Salud (CAPS) y la Oficina de Dirección de Comunicaciones (DirCom); y desde Cali participaron el Centro de Bienestar y la Oficina de Dirección de Comunicaciones.



Figura 1. Línea de tiempo del proceso de conformación y desarrollo del Protocolo PAAOS y de la estrategia Red Voces Javerianas. Nota. Tomado de Estrategia Red Voces Javerianas, Pontificia Universidad Javeriana (s.f.-c)

<https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas/red-voces>

Creado este comité, se evaluó la capacidad de la Universidad para implementar la propuesta de la firma consultora Llorente y Cuenca, y se estableció un plan compuesto por acciones en canales digitales y acciones en campus, que permitiera sostener la estrategia desde lo comunicativo. Desde entonces, la estrategia es liderada por una profesional del PID, quien organiza y gestiona las acciones de tres comités operativos: comité de podcast, comité de acciones en campus y comité de columnas de opinión.



Figura 2. Propuesta de conformación de comités operativos. Nota. Tomado del Informe de Gestión 2023, Pontificia Universidad Javeriana (2024b) <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/813229/1537186/Informe-de-Gestion-Bogota-y-Cali-2023.pdf>

Normatividad

El MEN lanzó el 25 de julio de 2022 los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES como una herramienta que se suma a los esfuerzos que han hecho las universidades para aportar al derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Estos lineamientos le plantean a las IES tres niveles de prevención de violencias basadas en género. El primer nivel busca contribuir al cuestionamiento y transformación individual y colectiva de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes y expectativas a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias de género. Por lo tanto, hay que promover en la comunidad educativa el interés por comprender la problemática, buscar constantemente métodos y estrategias de intervención efectiva y acceso a las rutas de atención y protección, y por visibilizar los daños y afectaciones que generan estas

violencias en la individualidad de las víctimas, en los espacios comunitarios y, específicamente, en la realización de los proyectos académicos, profesionales y laborales que se gestan en las IES (MEN, 2022).

Los niveles 2 y 3 que plantean los lineamientos del MEN hacen referencia a la atención. En la PUJ las acciones relacionadas con la atención están a cargo del Protocolo PAAOS. Si bien el protocolo es una herramienta muy importante para la apuesta de la Universidad, en esta sistematización nos enfocamos en el primer nivel propuesto por los lineamientos, es decir, la prevención primaria.

La prevención primaria tiene como propósito generar cambios culturales y en los valores sociales que históricamente han permitido y justificado las violencias de género. Aquí, los esfuerzos deben concentrarse en evitar que ocurran las violencias, generando intervenciones dirigidas, estableciendo campañas y estrategias comunicativas permanentes para elevar la sensibilización pública del tema y promover la cero tolerancia hacia la violencia de género, la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorar la seguridad de las mujeres en el campus, espacios digitales y el acceso equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como involucrar activamente a actores estratégicos de todos los estamentos. (MEN 2022, p. 42)

Declaración

En el proceso de relanzamiento de la estrategia RVJ en 2021, la Universidad publicó una declaración en la que se reconoce a sí misma como...

...una institución que cree en una sociedad pluralista y diversa, donde todas las personas tienen derecho a ser libres, a expresarse y desarrollarse de manera segura, sin limitaciones o temores, reconociendo que cada persona desde sus diferencias y particularidades es igual en su dignidad humana y que, por ende, como Universidad, debe proveer los mecanismos necesarios para garantizar el desarrollo de una Comunidad Educativa desde el respeto como valor significativo para el desarrollo de las relaciones humanas, comprometiéndose

a trabajar decididamente por la cero tolerancia a la discriminación y las violencias desde su estrategia Red Voces Javerianas, para fortalecer tanto el proceso de atención como la forma de entender la problemática de las violencias y discriminación. (PUJ, s.f.-c)

Durante 2021 la PUJ hizo una revisión de su protocolo de atención de violencias y discriminaciones y definió que, además de ciertos ajustes que debía hacer en temas de enfoques, también era relevante comprometerse públicamente con hacer los esfuerzos correspondientes por sostener una estrategia de prevención de las situaciones de violencia basada en género y las discriminaciones. Fue así como la Universidad hizo pública una declaración de compromiso, con la cual realizó el relanzamiento de la Estrategia Red Voces Javerianas².

Esta estrategia planteó cuatro frentes de acción:

1. Dar continuidad a la estrategia Red Voces Javerianas, que lleva seis años velando por la integridad y seguridad de la comunidad educativa, apoyando e implementando buenas prácticas que promueven la reducción de las violencias y la discriminación.
2. Profundizar nuestro conocimiento y entendimiento sobre las violencias y la discriminación basadas en género a través de un diagnóstico participativo.
3. Ajustar el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de casos de Violencias y Discriminación, haciendo de este la herramienta más eficaz para acompañar a las personas afectadas.

² La declaración reza: “En la Javeriana creemos en una sociedad pluralista y diversa, reconocemos que todas las personas tienen derecho a ser libres, a expresarse y desarrollarse de manera segura, sin limitaciones o temores. Nuestra vocación de servicio, valores y humanismo, nos impulsan a participar en los cambios que requiere la sociedad, reconociendo que cada persona, desde sus diferencias y particularidades, es igual en su dignidad humana y que, por ende, como Universidad debemos proveer los mecanismos necesarios para garantizar el desarrollo de una Comunidad Educativa desde el respeto como valor significativo para el desarrollo de las relaciones humanas. Somos conscientes de que las violencias y la discriminación se han construido y legitimado a través de la historia, atraviesan las prácticas, los lenguajes, las maneras de vivir en sociedad, por ello, es necesario desnaturalizarlas y deconstruirlas para reconstruir formas de relacionarnos, de concebir y abordar lo humano. Para crear y fortalecer mecanismos que atiendan a las problemáticas actuales, específicamente para las violencias y discriminaciones de cualquier índole, el primer paso es dimensionarlas en todos los contextos, incluyendo el universitario y, sobre todo, entender las múltiples voces que conforman comunidad educativa, y así, fortalecer el camino para trabajar en líneas de acción con un enfoque preventivo, de atención y acompañamiento” (PUJ, s.f.-c).

4. Generar una estrategia comunicativa permanente, que permita reconocer, dimensionar e interiorizar el fenómeno social de las violencias y la discriminación presente en la Universidad, y avanzar en su prevención y atención. Ello requiere de una acción colectiva, activa, participativa y comprometida de toda la comunidad educativa javeriana.

Estrategia comunicativa

La estrategia comunicativa surge respondiendo al cuarto frente de acción de la estrategia RVJ y, dado que RVJ es una estrategia multicampus, el desarrollo de las acciones se formula y realiza mancomunadamente entre la sede de Bogotá y la seccional Cali. Además, la estrategia está constituida por canales digitales y acciones en campus, para lo cual se crearon comités operativos encargados de ejecutar dichas acciones.

Actualmente, la estrategia RVJ sigue funcionando con acciones de comunicación que fomenten la sana convivencia y acciones de sensibilización para la prevención de violencias y discriminaciones. Estas acciones son desarrolladas por los tres comités operativos y el grupo de estudiantes de becarios y becarias InDi Red. Sin embargo, y dando continuidad al proceso de cualificación de la estrategia, actualmente se está desarrollando el plan de proyección de la estrategia 2025-2030.

La normatividad que fundamenta las acciones de prevención y eliminación de las violencias de género en las IES no son pocas. La Figura 3 consolida una red gráfica que representa ese soporte normativo que sostiene a la RVJ en la PUJ.



Figura 3. Mapa de las normativas descritas que sostienen la implementación de la estrategia Red Voces Javerianas. Nota. Elaboración propia.

Marco teórico conceptual

Conceptos necesarios para implementar una estrategia de prevención de violencias

Para implementar estrategias comunicativas se requiere plantear los objetivos, conocer la población, determinar canales, entre otros aspectos. Para las estrategias de prevención de violencias resulta fundamental tener en cuenta los conceptos que se han desarrollado en la academia y que ahora están sustentados en las normativas, ya que los temas de género siguen siendo controversiales para muchas personas y es muy importante sustentar desde lo normativo y conceptual que la lucha por la equidad y los derechos humanos no son opiniones de las personas que trabajan en estos temas al interior de las IES, sino que son justamente las pautas que los gobiernos y organizaciones han establecido en favor de la promoción y dignidad humanas.

Enfoque de derechos humanos

El enfoque de derechos humanos es fundamental para comprender las desigualdades estructurales y garantizar que las políticas y prácticas respeten la dignidad, la igualdad y la no discriminación (ONU, 2015). Este enfoque reconoce que los derechos son universales, indivisibles y están interrelacionados, lo que implica que la garantía de un derecho depende de la garantía de otros.

A lo largo del siglo XX, la incidencia de los movimientos feministas en espacios nacionales e internacionales dio origen a importantes instrumentos jurídicos y políticos. La convención CEDAW se consolidó como uno de los principales referentes de esta lucha, al establecer estándares vinculantes para los Estados en materia de igualdad de género y eliminación de la discriminación (ONU, 1979).

De igual forma, la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) marcó un hito al reconocer el carácter estructural de la desigualdad de género y posicionar el lema “los derechos de las mujeres son derechos humanos” (ONU Mujeres, 1995). Allí se estableció una Plataforma de Acción que ha guiado las políticas públicas y los programas de comunicación y educación con enfoque de género en todo el mundo.

Autoras como Sonia Álvarez (1999) y Alda Facio (2001) destacan que la articulación entre el activismo feminista y los organismos multilaterales ha permitido no solo incidir en la creación de normativas, sino también posicionar una mirada transformadora que cuestiona las formas patriarcales de ejercer el poder. Este diálogo ha sido posible gracias a la producción de saberes feministas desde el sur global, los cuales aportan una crítica interseccional al sistema de derechos y proponen alternativas más inclusivas, situadas y colectivas.

En el contexto latinoamericano, la movilización de redes de mujeres, colectivos de diversidad sexual y organizaciones de derechos humanos ha sido clave para promover leyes como las de paridad política, acceso al aborto legal, protección frente a violencias basadas en género y reconocimiento de identidades transgénero. Estas luchas han tenido también una dimensión comunicativa fundamental: mediante campañas, acciones culturales, intervenciones urbanas y estrategias pedagógicas, los movimientos sociales han ampliado la esfera pública y resignificado los discursos sobre el cuerpo, el amor, la autonomía y el poder (Segato, 2016).

Aplicar este enfoque en esta investigación permite analizar cómo las dinámicas sociales afectan el goce efectivo de los derechos, especialmente en grupos históricamente marginados como las mujeres y las personas LGBTIQ+ (OHCHR, 2011). En el contexto universitario es este enfoque, porque las acciones propuestas en la estrategia deben promover ambientes libres de discriminación y violencia, y reconocer la diversidad como un valor para la construcción de una comunidad inclusiva.

Enfoque de género

Históricamente, las mujeres han sido discriminadas por el hecho de ser mujeres, y esto tiene que ver con los constructos que como sociedad hemos establecido, dando más relevancia y valor a los estereotipos asociados con lo masculino. Esto, además de considerar a las mujeres como una población minoritaria durante mucho tiempo, ha hecho que el género se posicione como una categoría de interés para las ciencias sociales y, desde su perspectiva poder, comprender las diferencias que hay cuando hablamos de derechos humanos si se es mujer o parte de alguna diversidad sexual.

El enfoque de género es una perspectiva analítica que permite examinar las relaciones entre los géneros y las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y personas no binarias. Se basa en la premisa de que el género es una construcción social que influye en el acceso a derechos, oportunidades y recursos. En su obra *El género*, Marcela Lagarde plantea que “el análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía *posthumanista*, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres” (Lagarde, 1996). Según la autora, este enfoque permite visibilizar cómo las normas de género influyen en la vida de las personas y proponer estrategias para reducir las brechas de desigualdad.

Para esta sistematización, el enfoque de género permite identificar cómo se construyen, reproducen y desafían las relaciones de poder entre los géneros dentro de la estrategia comunicativa. No se trata únicamente de incluir contenidos sobre mujeres o diversidades, sino de analizar críticamente cómo se configuran los mensajes, los lenguajes, los símbolos, las prácticas y los sujetos comunicadores desde una perspectiva que cuestione la desigualdad y promueva la equidad. Este enfoque también permite reconocer que las violencias de género no son solo físicas o visibles, sino que se expresan también de forma simbólica, discursiva y estructural. Al respecto, Rita Segato (2016) enfatiza la necesidad de despatriarcalizar el espacio público y comunicativo para transformar la cultura que normaliza la subordinación y la violencia hacia las mujeres y otras identidades disidentes.

En el ámbito universitario, integrar el enfoque de género en las estrategias comunicativas supone diseñar contenidos que interpelen críticamente los mandatos de género y que propicien espacios de diálogo, reflexión y acción transformadora (De Barbieri, 1993). Además, desde una perspectiva interseccional, el análisis de género debe considerar cómo se entrecruza con otras dimensiones de la desigualdad como la raza, la clase, la edad o el lugar de origen (Crenshaw, 1989), aspectos fundamentales en comunidades universitarias diversas como la PUJ.

Violencia basada en género

El concepto de violencia basada en género (VBG) se refiere a aquellas acciones, omisiones o prácticas que producen daño físico, psicológico, simbólico o económico a una persona a razón de su identidad y expresión de género. Según Lagarde (1996), estas violencias están atravesadas por relaciones de poder que históricamente han subordinado a las mujeres y a las identidades diversas no hegemónicas, configurando un entramado cultural y social que normaliza prácticas excluyentes y discriminatorias en la vida cotidiana. Las IES al ser reflejo de lo que ocurre a nivel social, nos son organizaciones que ajenas a este tipo de violencias.

VBG en el ámbito universitario

En el ámbito universitario, la VBG adquiere expresiones particulares relacionadas con el acoso sexual, la discriminación por identidad de género y orientación sexual, la desigualdad en el acceso a oportunidades académicas, y las violencias simbólicas en la producción de conocimiento (Blanco-Echeverry, 2022). Estas expresiones normalizadas se van poniendo en cuestionamiento gracias al trabajo académico de autoras feministas, así como a la movilización de las colectivas estudiantiles que ponen de manifiesto la problemática cuando sienten que las instituciones educativas no se hacen cargo de esta responsabilidad. Al respecto, Segato (2016) aporta el concepto de *pedagogía de la crueldad*, útil para comprender cómo los espacios educativos pueden reproducir violencias de género en sus prácticas formativas. También Silvia Pimentel (2011) y Ana María Fernández (2009) han señalado la importancia de entender la VBG como un fenómeno estructural, no individual, lo que implica que las universidades no están exentas de reproducirla. Por eso, es importante que las universidades al reconocer este tipo de violencias no estén poniendo en riesgo su reputación (gran preocupación de la institucionalidad) sino que está evidenciando que estas violencias hacen parte de una estructura mucho mayor y que transformarlas implica ponerlas al descubierto.

Comunicación para el cambio social

Desde la teoría del cambio social, se reconoce que la transformación de las estructuras sociales, culturales y simbólicas requiere procesos de intervención sostenidos que actúen sobre las

mentalidades, las prácticas cotidianas y las formas de relación. En este sentido, las estrategias comunicativas se configuran como herramientas clave para movilizar significados, disputar sentidos hegemónicos y promover nuevos imaginarios que favorezcan relaciones más justas, igualitarias y libres de violencias. Autores como Paulo Freire (1970) han planteado que el cambio social no se impone, sino que se construye en el diálogo y en la toma de conciencia crítica sobre las realidades vividas. Desde esta perspectiva, la comunicación no es solo un medio para transmitir información, sino un espacio para la construcción colectiva de sentido, lo que convierte a las estrategias comunicativas en vehículos esenciales para la transformación cultural. La implementación de estrategias comunicativas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género permite incidir en los marcos culturales que legitiman la discriminación, la exclusión y las violencias. Estas estrategias no solo informan, sino que interpelan, sensibilizan y generan procesos de reflexión que habilitan nuevas formas de ver, sentir y actuar en lo cotidiano. Al hacerlo, abren posibilidades para desnaturalizar patrones de comportamiento y contribuir al surgimiento de una ciudadanía crítica, empática y comprometida con el respeto por la dignidad humana.

En el contexto de las IES, estas estrategias se vuelven aún más pertinentes, dado que estas instituciones no solo forman profesionales, sino que también producen cultura y sentido social. Por lo tanto, generar y fortalecer estrategias comunicativas transformadoras, como la de RVJ, responde a la necesidad de crear entornos educativos que no solo sancionen la violencia, sino que trabajen proactivamente en su prevención, a través de acciones que incidan en los valores, creencias y prácticas de toda la comunidad universitaria.

Entendiendo que la transformación de la cultura de una universidad en temas de inclusión y diversidad es un reto que cuestiona las maneras propias de las instituciones que han replicado sistemáticamente las lógicas patriarcales, los procesos implican un esfuerzo sostenido en mantener los temas vigentes, presentes en las conversaciones cotidianas. Esta es una rama de la Comunicación para el Cambio Social (CCS), un campo interdisciplinario que busca influir en actitudes, prácticas y estructuras sociales mediante procesos participativos de diálogo y reflexión (Gumucio, 2001; Obregón & Tufte, 2017). Por lo que una estrategia como RVJ requiere de una voluntad institucional para que las acciones comunicativas permanezcan y se consoliden a través del tiempo. Alfonso Gumucio-Dagron enfatiza que la CCS debe partir de las realidades locales,

reconociendo las voces y saberes de las comunidades para generar cambios sostenibles. Por su parte, Rafael Obregón y Thomas Tufte resaltan la importancia de los medios comunitarios y estrategias comunicativas que promuevan la inclusión y el empoderamiento. José Miguel Pereira (2005) agrega que en los contextos universitarios la CCS debe articular la producción académica con la transformación social, fomentando el pensamiento crítico y la acción colectiva para la promoción de derechos humanos y equidad de género. Estos enfoques aportan a la implementación de estrategias comunicativas que no solo informan, sino que también transforman las relaciones de poder y normas sociales. Además, diversos estudios han abordado la aplicación de la CCS en ambientes universitarios, destacando su rol en la sensibilización sobre problemáticas sociales y la promoción de valores como la equidad, el respeto y la no violencia (Bonilla et al., 2019; Galindo-Cruz & Lozano-Hernández, 2022).

En Colombia, investigaciones como las de Goyes-Moreno, Izquierdo-García e Idrobo-Obando (2020) evidencian que las estrategias comunicativas con enfoque de género implementadas en universidades contribuyen a la deconstrucción de estereotipos y a la generación de comunidades más inclusivas y seguras. Estas experiencias refuerzan la importancia de una comunicación participativa y crítica que articule el conocimiento académico con las prácticas sociales. La CCS en la universidad no se limita a campañas informativas. Implica generar espacios de diálogo, co-creación de mensajes, uso de lenguajes estéticos y simbólicos, resignificación de lugares y recuperación de la memoria colectiva. En este sentido, RVJ puede analizarse como una estrategia que articula principios de la CCS: promueve el protagonismo estudiantil, incorpora formatos innovadores (podcasts, acciones en campus, redes sociales), y busca interpelar a la comunidad desde el reconocimiento de las violencias y las posibilidades del cuidado como horizonte político.

Prácticas comunicativas

Las prácticas comunicativas constituyen un campo de reflexión clave dentro de la CCS, en tanto no se limitan a las acciones aisladas de transmisión de mensajes, sino que implican procesos cotidianos de interacción, producción de sentidos y construcción de vínculos en contextos específicos. Desde esta mirada, el énfasis recae no solo en lo que se comunica, sino en cómo, con

quiénes y en qué condiciones institucionales y sociales se produce la comunicación. Valencia y Magallanes (2016) señalan que las prácticas comunicativas no pueden entenderse únicamente como instrumentos técnicos, sino como prácticas sociales atravesadas por relaciones de poder, marcos culturales y condiciones históricas que influyen en los modos como que se construyen los sentidos. Para los autores, este enfoque permite ampliar la comprensión de la comunicación en los procesos sociales, ya que da cuenta de su dimensión situada, relacional y simbólica. En contextos universitarios, esta perspectiva abre la posibilidad de pensar las prácticas comunicativas como parte de una ecología de relaciones donde convergen estudiantes, docentes y equipos institucionales.

Asimismo, desde la CCS se sostiene que los procesos comunicativos deben concebirse como “espacios participativos de diálogo, en los que los sujetos son protagonistas en la construcción de significados y no meros receptores” (Gumucio-Dagron, 2001, p. 39). Esta mirada coincide con la noción de prácticas comunicativas en tanto procesos que emergen de la interacción, en los que se disputan sentidos y se habilitan nuevas posibilidades de acción colectiva. En el ámbito universitario, las prácticas comunicativas resultan especialmente relevantes, pues son capaces de interpelar imaginarios, cuestionar estereotipos y movilizar compromisos colectivos frente a problemáticas como las violencias y las discriminaciones.

En diálogo con estos planteamientos, la presente investigación reconoce que las prácticas comunicativas despliegan su mayor potencial transformador cuando son planeadas de manera conjunta con la comunidad universitaria y, al mismo tiempo, cuentan con un respaldo institucional que les permita sostenerse en el tiempo. Este doble anclaje de participación comunitaria e institucionalidad asegura tanto la legitimidad de los procesos como su capacidad de incidir en la cultura organizacional.

En consonancia con Valencia y Magallanes, esta sistematización asume que las prácticas comunicativas van más allá de lo instrumental y profundizan esfuerzos de creación y transformación de sentidos y lazos, por lo que constituyen un eje de los procesos de cambio social (2016). Desde mi rol como investigadora en este proceso, me pregunté si el trabajo comunicativo en RVJ podría evidenciar la potencia de la planeación participativa con estudiantes y docentes, y si el soporte institucional funcionaba como garantía para la continuidad y legitimidad de la

estrategia. Así, las autoras y autores citados me han invitado a pensar que el reto no es solo diseñar campañas o acciones puntuales, sino reconocer que, en cada espacio de diálogo, en cada práctica cotidiana y en cada interacción comunicativa se configuran posibilidades de cambio cultural en la universidad.

Metodología: sistematización de experiencias como práctica dialógica y reflexiva

Esta investigación se sitúa dentro del enfoque cualitativo, desde una perspectiva interpretativa y reflexiva. La elección de una metodología cualitativa responde al interés por comprender a profundidad una experiencia concreta de intervención comunicativa universitaria, a partir de las voces, sentidos y aprendizajes construidos por sus protagonistas. En este sentido, la sistematización de experiencias como enfoque metodológico es una estrategia crítica para recuperar, analizar e interpretar prácticas significativas con el fin de aprender de ellas y transformarlas (Jara, 2018). Este enfoque permite no solo comprender cómo se implementó la estrategia comunicativa de RVJ durante el año 2022, sino también identificar aprendizajes, tensiones y desafíos desde una mirada situada.

Oscar Jara (2018) plantea que la sistematización es una reconstrucción interpretativa que se diferencia de la mera evaluación, ya que se centra en la experiencia vivida por los sujetos sociales, rescatando sus sentidos, contradicciones, transformaciones y potencialidades. Desde esta perspectiva, la sistematización busca democratizar el conocimiento, valorar los saberes situados y promover procesos de diálogo entre la práctica y la teoría. Así, la sistematización se configura como una estrategia de investigación situada en los márgenes del conocimiento hegemónico, que reconoce el valor epistémico de las experiencias y de los saberes que emergen de ellas. Esta lógica es compartida por Alfonso Torres (2017), quien resalta el carácter pedagógico y político de la sistematización como práctica crítica que interpela las estructuras de poder, recupera memorias y resignifica acciones en clave emancipadora. Torres también refuerza esta perspectiva al señalar que la sistematización de experiencias en contextos educativos implica una recuperación crítica de la praxis pedagógica y comunicativa, permitiendo resignificar las estrategias de intervención desde la reflexividad (Torres, 1999; Cendales & Torres, 2006). Por su parte, la guía de ALBOAN, HEGO A y el Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe concibe la sistematización como herramienta metodológica para aprender de la práctica y orientar cambios en clave de transformación social (Eizaguirre, Urrutia & Askunze, 2004). En coherencia, sus materiales sobre ética del cuidado enmarcan esa transformación en valores de justicia social y derechos humanos (ALBOAN, 2023).

La sistematización también tiene un sustento profundo en la hermenéutica cualitativa, al considerar que toda experiencia es portadora de sentidos que deben ser comprendidos en su contexto y desde la perspectiva de los actores implicados. Siguiendo a Gadamer (2012). La hermenéutica no busca solo describir, sino interpretar los significados profundos que las personas atribuyen a sus vivencias, contextos y perspectivas; comprender es interpretar, no solo describir. Como apoyos metodológicos, véanse también Fuster-Guillén (2019) y Unger (2005).

Diseño metodológico

La sistematización desarrollada en esta investigación se estructuró a partir de los siguientes componentes propuestos por Jara (2018):

Definición del punto de partida

Se definió como la necesidad de comprender, valorar y fortalecer la estrategia comunicativa de RVJ como experiencia de prevención de violencias y discriminaciones en el contexto universitario.

Formulación de preguntas iniciales

Se orientaron a comprender cuáles fueron los aprendizajes, desafíos y logros de la implementación de la estrategia comunicativa durante el año 2022, desde un enfoque de género, derechos humanos y comunicación para el cambio social.

Las preguntas orientadoras de la sistematización se diseñaron para indagar en tres dimensiones clave: aprendizajes, desafíos y transformaciones generadas por la estrategia. Estas preguntas se formularon de manera abierta para permitir un análisis interpretativo y situado.

- ¿Cuáles fueron los principales aprendizajes que dejó la implementación de la estrategia Red Voces Javerianas durante el año 2022?
- ¿Qué tensiones y desafíos emergieron en el diseño, ejecución y apropiación de las acciones comunicativas?
- ¿Cómo se transformaron prácticas de los distintos actores (equipo de implementación, docentes aliados y estudiantes) frente a las violencias y discriminaciones?

- ¿En qué medida la estrategia contribuyó a consolidar una cultura universitaria basada en el cuidado y el respeto a la diversidad?
- ¿Qué elementos identificados podrían orientar la continuidad o réplica de la estrategia en otros contextos universitarios?

Estas preguntas guiaron el proceso de recolección y análisis de información, estructurando tanto las entrevistas semiestructuradas como los grupos focales, y garantizando que la reflexión posterior articulara teoría y práctica.

Recuperación del proceso vivido

Se elaboró una línea de tiempo que permitiera ubicar hitos, acciones y momentos clave de la experiencia durante el año en estudio.

Reflexión crítica

Se realizó a partir del análisis temático e interpretativo de las voces de quienes hicieron parte de la estrategia, sus sentidos, tensiones, aprendizajes y transformaciones.

Establecimiento de conclusiones y comunicación de aprendizajes

Se identificaron elementos que pudieran orientar la continuidad y el fortalecimiento de la estrategia comunicativa, así como su potencial como práctica replicable.

Técnicas de recolección y análisis de información

La información fue recolectada a través de entrevistas semiestructuradas con actores clave: estudiantes facilitadores/as, equipo de implementación, y docentes y administrativos aliados. Hubo revisión documental de productos comunicativos, informes y piezas gráficas desarrolladas durante el año 2022. Las preguntas formuladas a cada grupo se encuentran en el Anexo 1.

Para el análisis se utilizó una estrategia hermenéutica de tipo interpretativo, orientada a identificar sentidos compartidos, tensiones, resignificaciones y aprendizajes. Esta estrategia parte del supuesto de que la comprensión de la experiencia no es neutral, sino construida desde la interacción entre la investigadora, los testimonios y los documentos.

Procedimiento de análisis cualitativo

En esta sistematización optamos por un camino de análisis claro y secuencial, pensado para comprender lo que hicimos y por qué fue significativo para la comunidad universitaria. Primero reunimos y ordenamos en matrices las respuestas obtenidas en los grupos focales y en las entrevistas. Estas matrices se construyeron teniendo en cuenta las preguntas que contribuirían a cada uno de los tres objetivos específicos propuestos en la sistematización.

Para dar respuesta al Objetivo 1 de esta investigación, se consolidó una matriz con las preguntas alusivas al contexto de implementación de la estrategia, reuniendo las respuestas de los tres grupos de actores clave (Anexo 2). De igual manera, recogimos las respuestas que hacían referencia a las prácticas comunicativas para la realización de una segunda matriz (Anexo 3), y la tercera matriz se realizó recogiendo logros, aprendizajes, y recomendaciones (Anexo 4). Una vez tuvimos las matrices, realizamos el proceso de categorización, ampliando las matrices con espacios para identificar nuevas categorías desde el análisis inductivo, documentos internos como informes y procedimentales, así como textos de autoras y autores que han investigado sobre estos temas y nos pudieran aportar al análisis con los enfoques de derechos humanos, enfoque de género y la CCS Acompañamos el proceso con memos analíticos: allí fuimos registrando hallazgos y dudas. También realizamos comparación constante entre roles y sedes para contrastar patrones y matices. Para el análisis interpretativo triangulamos la información entre matrices, memos y referencias bibliográficas seleccionadas. Finalmente, construimos la narrativa de resultados por objetivo, priorizando aquello que tiene relevancia y viabilidad para la acción institucional. Este modo de trabajo dialoga con Coffey y Atkinson en la tarea de “dar sentido” a los datos cualitativos; con Jara en la reconstrucción crítica del proceso; y con Torres en la lectura pedagógico-política de la participación (Coffey & Atkinson, 2003; Jara, 2018; Torres, 2017).

Criterios de evaluación interna

Establecimos criterios como coherencia entre objetivos y hallazgos, claridad en la interpretación crítica y la participación significativa de actores. Para esta evaluación interna usamos la matriz guía para análisis de datos (véase el Anexo 5).

Ética investigativa

Todas las fases de la investigación se caracterizaron y cuentan con consentimiento informado, cuidado en el tratamiento de testimonios, respeto por el anonimato y la confidencialidad (Anexo 6).

Consideraciones éticas y reflexiones críticas

Al ser la sistematización no solo una herramienta metodológica, sino también una apuesta ética y política, implicó reconocer que los saberes construidos desde las experiencias son válidos y transformadores. Este proceso pone en el centro la voz de quienes han vivido la experiencia, promoviendo su participación en la interpretación y visibilización de los aprendizajes.

Desde una perspectiva ética, se privilegió la transparencia, el consentimiento informado y la corresponsabilidad en la interpretación de los datos. En el contexto universitario, esto cobra especial relevancia al tratarse de una comunidad diversa, donde es necesario garantizar el cuidado mutuo, la inclusión de múltiples voces y el reconocimiento de las desigualdades estructurales que atraviesan la vida académica.

La sistematización, en este sentido, impacta directamente en la comunidad universitaria, pues al recuperar críticamente las experiencias de prevención de violencias y discriminaciones, contribuye a fortalecer las redes de cuidado, a repensar las prácticas comunicativas institucionales y a proyectar transformaciones sostenibles. Además, se convierte en una herramienta de memoria colectiva, que permite consolidar aprendizajes institucionales y abrir rutas para futuras acciones más inclusivas y eficaces.

Comunicación de lecciones aprendidas

Para comunicar los resultados de esta sistematización, se realizó un contenido sonoro en formato podcast. Este contenido quedará disponible en el minisitio de RVJ y en la plataforma de la Universidad Santo Tomás. (mientras esto sucede, se puede consultar el contenido en la escaleta-guion en el Anexo 7).

Voces que transforman: resultados, resonancias y cambios en comunidad

La sistematización de la estrategia comunicativa de RVJ durante el año 2022 permitió comprender el alcance de un proceso piloto que marcó un hito en la universidad al poner en el centro la prevención de las violencias basadas en género y discriminaciones. El análisis que aquí se presenta se estructura en torno a los objetivos específicos de la investigación, integrando las voces de personas participantes, los hallazgos empíricos y los marcos conceptuales que guiaron el estudio.

El contexto que hace eco: coordenadas para situar la experiencia y sus voces

Este capítulo reconstruye el “dónde” y el “cómo” de la experiencia, para entender desde qué lugar resuenan y se transforman las voces de RVJ. Identificamos actores, tiempos y marcos institucionales que habilitaron, tensionaron o encauzaron la implementación, con una lectura situada desde el enfoque de género, los derechos humanos y la comunicación para el cambio social.

La implementación de la estrategia comunicativa en el año 2022 fue el resultado de un camino compartido, en el que nos fuimos encontrando con diferentes desafíos y aprendizajes. El punto de partida fue reconocer la importancia de fortalecer una cultura universitaria libre de violencias y discriminaciones, lo cual nos llevó a pensar la comunicación no solo como un medio de difusión, sino como una herramienta pedagógica y transformadora.

Reconstruimos el proceso vivido partiendo de una línea de tiempo con los hitos más relevantes (véase la Figura 4). La estrategia RVJ inició en el 2015 con el propósito de promover la sana convivencia y prevenir violencia y discriminaciones, desde ese momento se hicieron cargo los centros de Fomento de la Identidad y Construcción de Comunidad (CFICC) y el Centro de Asesoría Psicológica y Salud (CAPS). Estos centros pusieron a disposición el trabajo de algunas y algunos profesionales que realizaron un trabajo integrado para realizar acciones de promoción y prevención. También se buscó rápidamente integrar a estudiantes en el diseño de las acciones, lo que abrió la opción para que estudiantes becarios y becarias de la Rectoría aportaran desde sus

diferentes disciplinas y carreras al fortalecimiento de la inclusión y el respeto de la diversidad. De esta manera, las y los estudiantes se unieron a proyectos enfocados en:

- Campañas digitales: acciones reflexivas para promover el cambio actitudinal frente a los estereotipos (véase la Figura 5).
- Mapas táctiles: la creación de mapas táctiles de la biblioteca Alfonso Borrero, como estrategia de inclusión para las personas con discapacidad visual.
- Estrategias comunicativas: elaboración de piezas gráficas para su divulgación en canales de la universidad como redes sociales, noticias, impresos, etc. (véase la Figura 6).
- Investigación del estado del arte en IES: levantamiento de un estado del arte y el estudio de antecedentes jurídicos sobre la inclusión de personas con discapacidad en IES tanto públicas como privadas en Colombia.
- Semana de la vida saludable: apoyo en la organización y la logística de actividades como el foro de inclusión y el conversatorio con personas con discapacidad.



Figura 4. Línea de tiempo de los hitos más relevantes en la implementación de RVJ desde su creación hasta el año de pilotaje de la estrategia comunicativa. *Nota.* Elaboración propia



Figura 5. Imagen del video de la campaña “hablemos de”. Nota. Documento interno.

Piezas comunicativas sobre discapacidad



Figura 6. Piezas de la campaña de prevención del capacitismo publicadas en Instagram en el 2015. Nota. Documento interno.

Durante 2016 y 2020, la estrategia RVJ acompañó a la comunidad educativa con la consigna de promover la sana convivencia. ue también una etapa en la que se consolidaron redes entre estudiantes, docentes y profesionales interesados en el tema, lo que permitió tejer paulatinamente una comunidad de cuidado y corresponsabilidad.

En 2018, la Universidad publicó la primera versión del Protocolo PAAOS y se realizó una campaña formando a consejeras y consejeros académicos, y se imprimieron volantes sobre las rutas de atención (véase la Figura 7). Desde la estrategia, se impulsó la primera campaña institucional de sensibilización, denominada “*Esto pasa, paremos ya*” (véanse las Figuras 8 y 9). A través de piezas gráficas difundidas en el campus y medios digitales, buscamos visibilizar y

prevenir situaciones de discriminación y violencia, especialmente aquellas asociadas al género y a la discapacidad. Estas acciones marcaron un primer esfuerzo por trasladar los principios de inclusión a expresiones concretas y visibles en la vida universitaria.



Figura 7. Volante de promoción para activación del Protocolo PAAOS. Nota. Documento interno.



Figura 8. Postal de la campaña “Esto pasa”. Nota. Documento interno.

En 2019 fortalecimos la estrategia mediante el inicio de talleres de prevención de violencias para neojaverianos y neojaverianas. Asimismo, integramos la socialización del Protocolo PAAOS

en los procesos de inducción de cargos académicos. De esta manera, buscamos consolidar una cultura de corresponsabilidad en el cuidado y respeto entre todos los miembros de la comunidad.

Cerrando el 2019 y empezando el 2020 nos encontrábamos en Colombia en un contexto sociopolítico de mucha movilización social, lo que impactó también a la Universidad en diferentes instancias. Tanto en Cali como en Bogotá hubo una gran presencia de estudiantes pertenecientes a colectivas feministas y grupos estudiantiles que se estaban manifestando en los campus de la Universidad haciendo denuncias públicas a agresores y exigiendo a la Universidad la revisión del Protocolo PAAOS, sobre todo exigiendo un enfoque de género que permitiera evaluar las situaciones de violencia de una manera más contextual y rigurosa.

Entre el 6 y el 13 de marzo de 2020 se realizaron manifestaciones lideradas por algunas estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales en las que, por medio de diferentes acciones como: saloneo, toma de la entrada de la Facultad, entre otros, expresaron su denuncia frente a presuntos casos de acoso sexual por parte de profesores y otros estudiantes. Su manifestación fue compartida por la comunidad estudiantil por medio de redes sociales, lo que amplificó su visibilidad entre algunos actores de interés, lo que dio como resultado un espacio de diálogo que se denominó: “Asamblea de Género”. En este espacio, se identificaron las inconformidades de las estudiantes frente al Protocolo tales como: la revictimización a causa del no anonimato, el desconocimiento de las medidas tomadas frente al agresor, la falta de garantías de efectividad, la deficiencia en formación de temas de género para profesores, la proporcionalidad de las sanciones, y la ausencia de veeduría externa.

Esto fue un llamado de atención significativo para la Universidad, porque a pesar de que entendía que los protocolos se deben ir renovando cada tanto tiempo, era evidente que este, lanzado en 2018, tenía muchas oportunidades de mejora. Al respecto, la siguiente reflexión realza:

El malestar de los estudiantes que cuestionaban la credibilidad del protocolo y de las acciones de lo que estábamos haciendo. (Persona del equipo de implementación)

Fue así que como en Universidad emprendimos un proceso de revisión y ajuste del Protocolo PAAOS. Durante este proceso la Universidad consideró importante que la estrategia

también se evaluara y se pudiera fortalecer, por lo que se contrató un proceso de consultoría con la firma Llorente y Cuenca, que durante seis meses acompañó a una comisión revisora en la que participaron personas de Javeriana Bogotá y Javeriana Cali, y en un trabajo mancomunado se planteó una propuesta de acciones más direccionadas que permitieran mantener activa la conversación y el rol de la Universidad para la prevención de violencias y discriminación en el campus.

Este ejercicio nos permitió identificar logros, limitaciones y oportunidades de mejora. Producto de este análisis, definimos un plan de comunicaciones más integral que proyectó nuevas formas de sostener el diálogo institucional sobre inclusión y prevención de violencias.

El proceso de acompañamiento dio como resultado la entrega de:

- Guía de narrativa: documento con *storytelling* para socialización con actores clave de la comunidad.
- Logo actualizado de la estrategia (Figura 9).
- Manual de identidad visual para Red Voces Javerianas (Figura 10).
- Guía de socialización con actores clave de la comunidad.
- Video de la Declaración y video de rendición de cuentas.
- Plan de amplificación del video de la Declaración.
- Presentación del proceso de revisión de Protocolo PAAOS.
- Lanzamiento del minisitio en la página web de la Universidad.
- Plan de relanzamiento de Red Voces Javerianas.
- Plan de conceptualización y amplificación de inserción en espacios universitarios.
- Plan de enfoque de canales de comunicación (Podcast, Blog Red Voces Javerianas, Fanzine Digital).

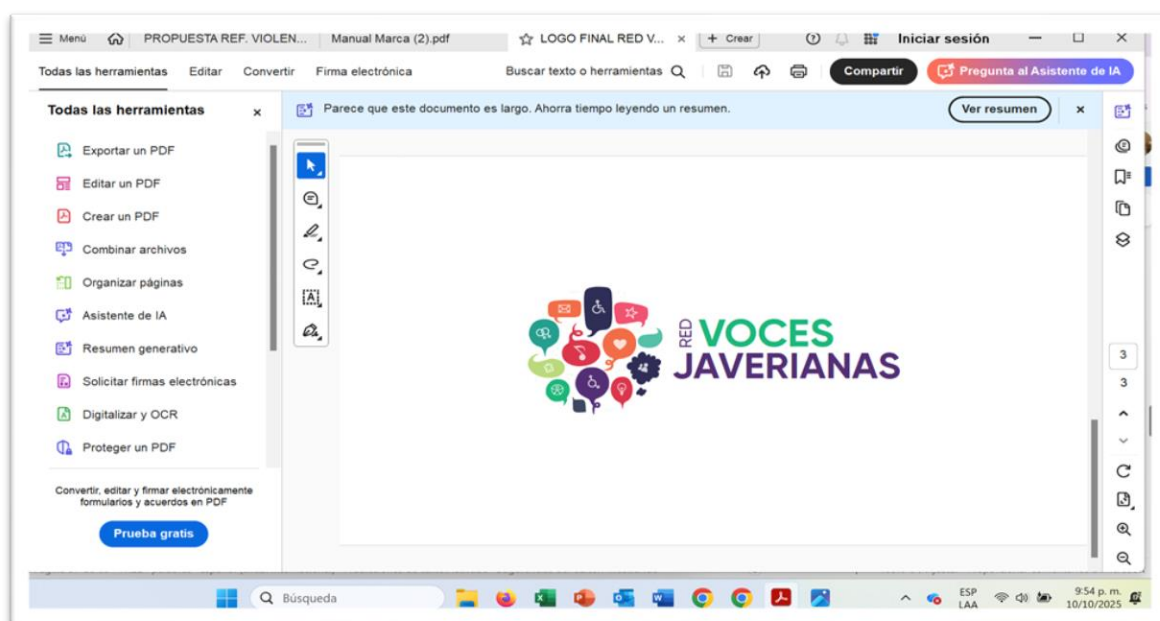


Figura 9. Logo actualizado. *Nota.* Material interno de la estrategia.

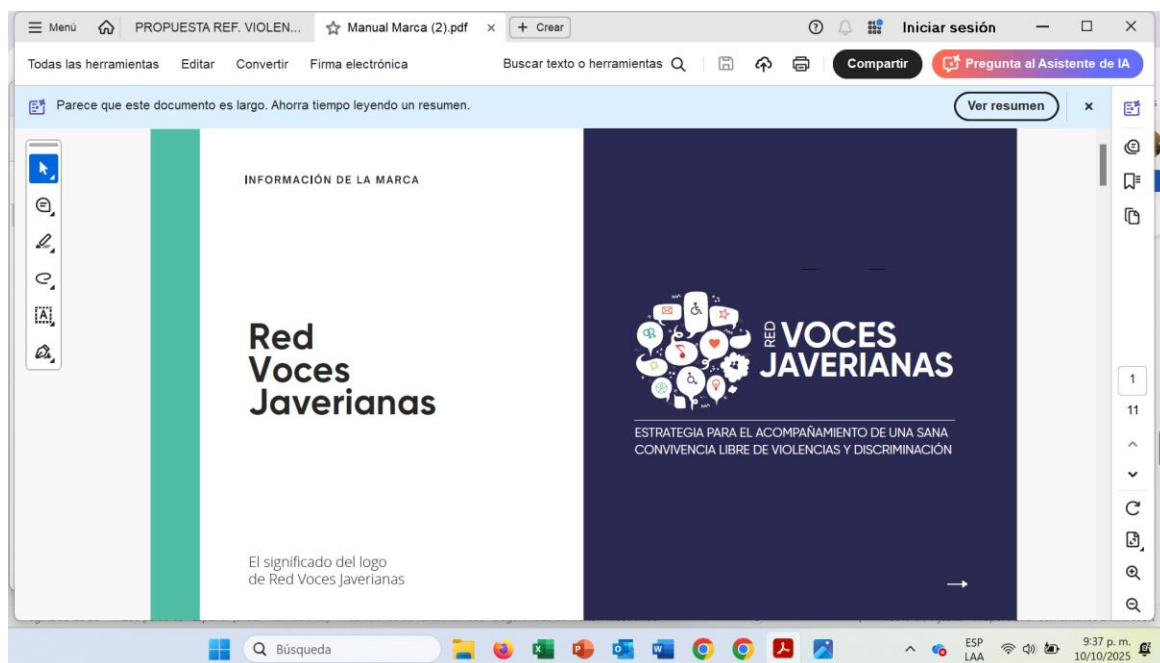


Figura 10. Portada del manual de marca de la estrategia Red Voces Javerianas. *Nota.* Documento interno.

Al cierre de 2021, se realizó el relanzamiento de la estrategia RVJ, mediante la difusión de los videos de Declaración y rendición de cuentas en redes sociales y en la página web de la Universidad. Asimismo, se publicó el minisitio en la página web como un espacio dedicado a compartir las acciones de la estrategia, con el propósito de convertirse en un repositorio de documentos, campañas y acciones para comprender las violencias y las discriminaciones, al tiempo que declaraba los objetivos fundamentales de la estrategia (véase la Figura 11).

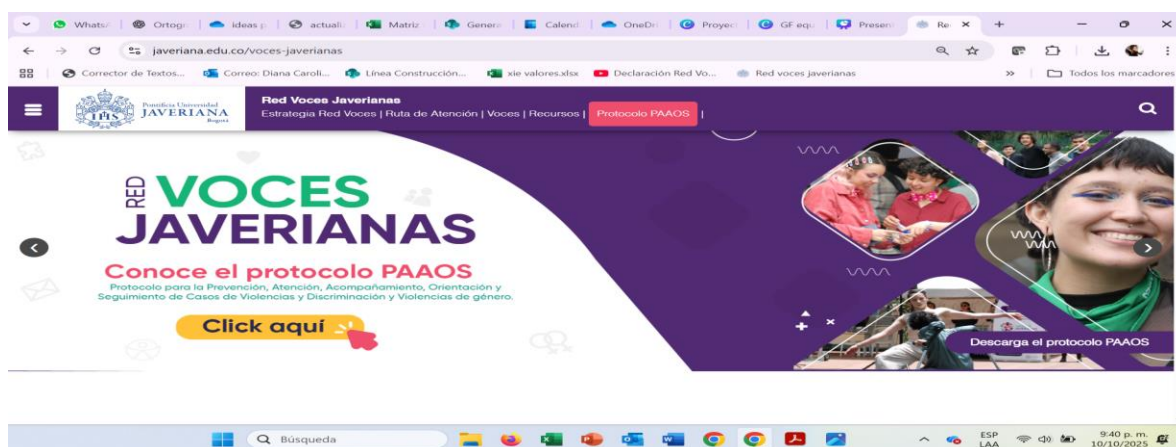


Figura 11. Banner de inicio del minisitio de la estrategia Red Voces Javerianas. Nota. Tomado de Estrategia Red Voces Javerianas, Pontificia Universidad Javeriana (s.f.-c) <https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas>

Como parte del proceso de relanzamiento, la Universidad promovió una declaración institucional en la que se reconoce como una institución que cree en una sociedad pluralista y diversa, donde todas las personas tienen derecho a ser libres, expresarse y desarrollarse de manera segura, sin limitaciones ni temores. En esta declaración, se afirma que cada persona, desde sus diferencias y particularidades, es igual en su dignidad humana y que, por tanto, la Universidad debe proporcionar los mecanismos necesarios para garantizar el desarrollo de una comunidad educativa sustentada en el respeto como valor fundamental para la construcción de relaciones humanas. Así, se compromete a trabajar decididamente por la cero tolerancia frente a la discriminación y las violencias, a través de la estrategia RVJ, fortaleciendo tanto el proceso de atención como la comprensión de las problemáticas asociadas (PUJ, s.f.-c).

En el marco del relanzamiento, esta declaración no operó solo como un acto discursivo, sino como una práctica comunicativa performativa que anclaba públicamente los principios que promovía. Desde la CCS, este tipo de declaraciones adquieren legitimidad cuando abren condiciones para el diálogo, la participación y la corresponsabilidad de la comunidad, desplazando la comunicación de la mera difusión a la construcción colectiva de sentido (Freire, 2023; Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009). En este sentido, la declaración de la Universidad, al reconocer la igualdad en dignidad y comprometer mecanismos para garantizarla, funciona como marco normativo y ético que orienta prácticas concretas y verifica, en la experiencia, su veracidad.

Asimismo, la credibilidad se robustece cuando la declaración se inscribe en mediaciones y lenguajes que la comunidad reconoce como propios tales como narrativas inclusivas, lenguaje no sexista y dispositivos experienciales en campus; pues es en esas mediaciones donde se disputan los sentidos culturales y se sedimentan los cambios (Martín-Barbero, 2003; Torres, 2017). De cara a la cultura universitaria, la promesa institucional de cuidado y no violencia exige rendición de cuentas y consistencia performativa: esto es, que el decir institucional sea constatable en prácticas, condiciones y resultados (Fraser, 2008). En suma, las acciones declaratorias fortalecen la credibilidad cuando instituyen un horizonte de derechos, habilitan la participación y vinculan el componente digital y el experiencial en una ecología de prácticas que transforma relaciones y produce reconocimiento. Lo contrario, declaraciones sin traducción en prácticas, erosiona la confianza y convierte el discurso en retórica vacía.

Esta nueva etapa de la estrategia RVJ plantea cuatro frentes de acción:

1. Dar continuidad a la estrategia Red Voces Javerianas, que durante seis años ha velado por la integridad y seguridad de la comunidad educativa, apoyando e implementando buenas prácticas orientadas a la reducción de las violencias y la discriminación.
2. Profundizar el conocimiento y entendimiento sobre las violencias y la discriminación basadas en género, mediante un diagnóstico participativo.
3. Ajustar el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento (PAAOS) de casos de violencias y discriminación, con el fin de convertirlo en la herramienta más eficaz para acompañar a las personas afectadas.

4. Generar una estrategia comunicativa permanente, que permita reconocer, dimensionar e interiorizar el fenómeno social de las violencias y la discriminación presente en la Universidad, y avanzar en su prevención y atención. Este objetivo requiere una acción colectiva, activa, participativa y comprometida de toda la comunidad educativa javeriana.

Finalmente, se estableció un mecanismo de seguimiento anual para evaluar la implementación y el impacto de la estrategia.

Mecanismos de articulación y anclaje institucional

El ejercicio de “cascadeo” liderado por las Rectorías de ambas sedes, por el cual los rectores convocaron a vicerrectorías y equipos directivos a presentar la renovación de RVJ, socializar la actualización del Protocolo PAAOS y exhortar a promover la declaración institucional, operó como una práctica comunicativa estratégica que vincula liderazgo, transmisión de sentido y compromiso organizacional. En términos de CCS el valor del cascadeo no reside únicamente en “bajar” información, sino en activar procesos dialógicos que facilitan la apropiación, la corresponsabilidad y la traducción del enunciado normativo en prácticas cotidianas (Freire, 1970; Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009). Cuando la alta dirección enmarca públicamente el horizonte ético de la institución (cero tolerancia a las violencias y discriminaciones), habilita una ruta de sentido compartido que orienta decisiones, prioridades y estilos de relación en las unidades académicas y administrativas. Así lo refleja el siguiente testimonio:

Fue muy relevante que institucionalmente se posicionara la estrategia, es decir, que hubiera altos directivos en esas conversaciones dispuestos a que Red Voces Javerianas fuera un tema de relevancia en la Universidad. (Persona del equipo de implementación)

Desde la perspectiva de las prácticas comunicativas, el cascadeo funciona como mediación entre el discurso institucional y los espacios concretos de trabajo: permite alinear narrativas, articular lenguajes del cuidado y abrir espacios para la deliberación situada en cada equipo (Martín-Barbero, 2003; Torres, 2017). Así, no se trata solo de transferir mensajes, sino de producir

significado en contextos específicos, proceso que es central para que los actores se reconozcan como sujetos de la política institucional y no meros receptores (Jara, 2018). En clave organizacional, estos momentos de interacción dirigencial operan como señales que constituyen expectativas y habilitan procesos de “creación de sentido”: las personas interpretan qué es prioritario, cómo actuar y con qué criterios evaluar la coherencia entre discurso y práctica (Weick, 1995). El siguiente testimonio así lo refleja:

Fue muy relevante que el rector de la Universidad presentara personalmente la Red Voces Javerianas a los vicerrectores, decanos y directivos. Le dio un carácter institucional (y no de unidad) a la estrategia. (Persona del equipo de implementación)

De este modo, la credibilidad no es un atributo declamado, sino una propiedad relacional que se construye cuando lo dicho por la dirección encuentra soporte en procedimientos, recursos y responsabilidades (Fraser, 2008; Alfaro Moreno, 2006).

El diseño en cascada también contribuye a la gobernanza del cambio al combinar “señales simbólicas” (declaración y marco ético) con palancas operativas (protocolos, rutas, encargos de gestión, metas de seguimiento). En términos de transformación cultural, este acoplamiento entre liderazgo visible y traducciones locales favorece la sedimentación de nuevas normas de interacción tales como lenguaje no sexista, cuidado y denuncia oportuna, así como crea bucles de retroalimentación donde los equipos discuten, contextualizan y devuelven aprendizajes a niveles superiores (Schein, 2010; Kotter, 1995). Cuando el cascadeo incluye espacios de escucha y responsabilidad distribuida, la organización no solo se alinea, sino que aprende. Así, el ejercicio liderado por las Rectorías no fue una transmisión vertical de información, sino una puesta en marcha de una ecología de prácticas donde lo digital y lo experiencial se integran para movilizar cultura: se instalaron prioridades, se comprometieron liderazgos intermedios y se habilitaron contextos para que cada unidad tradujera el horizonte de derechos y de género en acciones verificables en el campus.

Claves contextuales para el diseño e implementación de la estrategia en 2022

Para entender el contexto que dio origen a la estrategia, resultó muy relevante el proceso de conversación con las diferentes personas para ayudarnos a comprender el panorama, ya que en la narrativa institucional la estrategia comunicativa surge como una necesidad institucional de fortalecer las acciones de promoción, prevención y atención frente a las violencias y discriminaciones en la vida universitaria. Además, a pesar de contar con un protocolo de atención vigente, se evidenciaban importantes vacíos en el conocimiento, apropiación y uso de dicho protocolo por parte de la comunidad universitaria.

Junto con la creciente demanda de estrategias pedagógicas y comunicativas que, desde una mirada propositiva y transformadora, lograran conectar con los lenguajes y realidades de los y las estudiantes, también identificamos un contexto condicionado por un entramado de factores sociales y culturales que hicieron posible la formulación e implementación de la estrategia comunicativa.

En primer lugar, destacamos el antecedente del Protocolo PAAOS, que marcó un hito en la agenda universitaria al establecer mecanismos de prevención y atención de las violencias y discriminaciones. Este instrumento no solo configuró un marco normativo, sino que abrió la posibilidad de pensar la comunicación como aliada en los procesos de transformación cultural. Tal como se señaló en los grupos de discusión:

El protocolo fue importante porque mostró que sí había un interés institucional por atender estos casos, pero hacía falta que la comunidad se apropiara de él. (Persona del equipo de implementación)

Esta tensión entre la formalización institucional y la apropiación comunitaria refleja la distancia entre el reconocimiento normativo y la vivencia cotidiana de las y los actores universitarios, un aspecto que autores como Fraser (2008) han analizado al señalar que la justicia requiere tanto de redistribución material como de reconocimiento cultural.

En segundo lugar, el contexto social y cultural colombiano estuvo atravesado por los debates contemporáneos sobre género, diversidad e inclusión, en los que el papel de los movimientos feministas y estudiantiles resultó central para visibilizar las demandas. Una persona lo expresó así:

Estábamos en contexto de cambio de gobierno post estallido social y cuando me invitaron a participar, pues me hizo mucho sentido, porque la estrategia se potencia en un momento en el que el país parece estar necesitando hablar de estos temas. (Persona del equipo de implementación)

La presión social funcionó, por tanto, como catalizador para que la Universidad incorporara estos debates en sus dinámicas académicas, respondiendo también a compromisos internacionales en materia de derechos humanos y equidad de género. En esta línea, Segato (2016) recuerda que los espacios educativos son escenarios privilegiados para disputar sentidos culturales en torno a las violencias basadas en género. Y esto lo evidenciamos claramente en 2018 y 2019, cuando estudiantes de diversos grupos y colectivas estudiantiles se manifestaron de muchas maneras en los campus universitarios y en las redes sociales, mostrando su descontento con los resultados de la implementación del Protocolo PAAOS, haciendo un llamado a su revisión y actualización, como efectivamente sucedió:

Recuerdo las tensiones con los grupos estudiantiles y las colectivas y colectivos estaban ahí metidos como en este cuento, como cuestionando y pidiendo espacio para hablar y para decir, para participar y recuerdo lo difícil que era eso lo tenso que fue en ese momento. (Persona del equipo de implementación)

Una vez realizada la actualización del Protocolo, pudimos promover esos elementos que ahora aparecían con fuerza y que le daban más respaldo a la herramienta como tal, pero también a la estrategia. Los enfoques diferenciales, la perspectiva de género y enfoque restaurativo, empezaron a ser elementos que necesitábamos transmitir a la comunidad y eso ya permitía que la

estrategia comunicativa abordara conceptos como identidad de género, interseccionalidad, privilegios, revictimización, representaciones, etc. Conceptos que desafiaban las concepciones binarias de los géneros, los estereotipos asociados a la raza, la clase, el género y las diversas capacidades.

Un elemento transversal que emergió con fuerza en los grupos focales fue el impacto de la pandemia de COVID 19 y el periodo de postpandemia en la configuración del contexto universitario. Las medidas de aislamiento y la virtualidad no solo transformaron las dinámicas de socialización, sino que intensificaron situaciones de violencia y discriminación que muchas veces quedaron invisibilizadas en los entornos digitales. Como señaló una participante:

El contexto estuvo enmarcado en nuevas dinámicas relacionales asociadas al regreso de un confinamiento prolongado, emociones posteriores a la pandemia asociadas con miedo, prevención, dificultad para entablar conversaciones presenciales, y también una necesidad alta de volver a conectar con habilidades sociales para interactuar. (Persona del equipo de implementación)

Al mismo tiempo, el retorno progresivo a la presencialidad en 2022 trajo consigo nuevos retos en la convivencia, la recuperación del sentido de comunidad y la urgencia de crear estrategias comunicativas que respondieran a un escenario de educación híbrido. Esta experiencia refuerza lo planteado por Butler (2021), quien advierte que las crisis globales, como la pandemia, agudizan las desigualdades estructurales y requieren respuestas institucionales y colectivas que reconozcan la vulnerabilidad compartida. En este marco, la estrategia comunicativa RVJ adquirió pertinencia al ofrecer un canal para reactivar los vínculos comunitarios y reposicionar el cuidado como un valor central en la vida universitaria.

Otro factor identificado fue la configuración propia del contexto universitario, caracterizado por la coexistencia de grupos diversos y la necesidad de promover ambientes de respeto. En las entrevistas surgió de manera reiterada la idea de que:

La universidad es un lugar donde conviven muchas diferencias, y la estrategia tiene que reconocerlas para no quedarse solo en el discurso. (Estudiante)

Esto se conecta con lo planteado por De Sousa Santos (2010) cuando propone una ecología de saberes como horizonte de inclusión, en el que se reconozcan y dialoguen distintas experiencias y visiones. Y esto también se corresponde con el modo de proceder javeriano³, entendido como una práctica de discernimiento situada, no un código rígido, que orienta a deliberar, decidir y actuar de manera contextualizada y con otros, promoviendo la conversación y la reflexión para la toma de decisiones:

Eso hizo que se hiciera la revisión del protocolo y de la estrategia, pero la implementación se realizó en consenso y eso es muy propio de la Javeriana, que los protocolos y las acciones se revisan contando con diversas opiniones y voces. (Persona del equipo de implementación)

Finalmente, el análisis mostró la importancia de la experiencia previa en iniciativas de servicio social y proyectos de convivencia, ya que RVJ opera en un contexto activo de participación estudiantil en las áreas de comunicación y formación, donde estudiantes beneficiarios de becas de la Universidad (Estudiantes InDi Red⁴) participan diseñando piezas gráficas y planificando actividades de prevención de violencias. Inicialmente se pensó en vincular a estos estudiantes como apoyo operativo de la estrategia, pero rápidamente nos dimos cuenta de que las y los estudiantes no solo podían cumplir con su servicio social, sino que, si se formaban en los temas de prevención, serían unos aliados estratégicos para promover otro tipo de conversaciones y reflexiones en las aulas y en sus lugares de incidencia:

³ Peña Martínez, M. R, S. J. (s.f., pp. 20-21) explica que Ignacio “propone un modo de proceder... no se trata de normas fijas, sino de criterios útiles en cualquier escenario... que encuentran expresión según el contexto”, subrayando el discernimiento y la adecuación a “tiempos, lugares y personas”.

⁴ Red de Inclusión y Diversidad

Me llamó mucho la atención esta estrategia y los propósitos que se tenían; vi una oportunidad para fortalecer mis habilidades y fortalecer en este campo a la comunidad, pudiendo aportar desde una imagen hasta una palabra o frase, y tratar de hacer un cambio. (Estudiante)

Lo que nos muestra este análisis de los factores contextuales es que para la formulación de las estrategias comunicativas en las instituciones educativas hay hacer una lectura de necesidades, pero también de posibilidades. Debemos preguntarnos con qué tipos de recursos cuenta la Universidad y cómo se pueden articular. Estos recursos nos permitirían configurar procesos de largo plazo, como lo plantea Jara (2018), quien subraya que la sistematización de experiencias permite comprender cómo los contextos posibilitan, limitan o tensionan los procesos de cambio social.

Identificamos, entonces, que el contexto en el que surgió la estrategia comunicativa de RVJ estuvo permeado por intenciones institucionales, así como el auge de movilizaciones sociales que demandaba acciones de equidad, justicia y hechos concretos para la prevención de violencias; pero también para la respuesta oportuna y justa a estas situaciones.

En este marco, el relanzamiento de la estrategia RVJ en 2021, liderado por la Vicerrectoría del Medio Universitario en articulación con distintas dependencias, representó un esfuerzo institucional por traducir el principio de cero tolerancia frente a las violencias en una práctica comunicativa y pedagógica concreta. Esta acción se sustentó en el enfoque de derechos humanos, al promover la corresponsabilidad en la construcción de una comunidad universitaria libre de violencias, y en la perspectiva de género, al reconocer las desigualdades estructurales que las sostienen y la necesidad de transformarlas desde la vida cotidiana. No obstante, el análisis evidenció que la apropiación de la estrategia se vio tensionada entre el reconocimiento formal de su relevancia y la incorporación real de sus principios en las prácticas y discursos de la comunidad. Aun así, su apuesta por el cuidado colectivo, el lenguaje no sexista, la escucha activa y el reconocimiento de la diversidad como valor permitieron sentar las bases para un proceso de transformación cultural que, aunque gradual y con desafíos, amplió los márgenes de participación, sensibilización y agencia frente a las violencias y discriminaciones en el ámbito universitario.

Primer año de implementación

Para 2022 se creó un comité para la implementación de la estrategia en el que participaron, desde Bogotá, el programa Inclusión y Diversidad, el CAPS y la Oficina de Dirección de Comunicaciones y, desde Cali, la Oficina de Bienestar y la Oficina de Comunicaciones. Creado este comité, se evaluó la capacidad de la Universidad para implementar la propuesta de la firma consultora Llorente y Cuenca y se estableció un plan compuesto por acciones en canales digitales y acciones en campus, que permitiera sostener la estrategia desde lo comunicativo, la creación de este comité es uno de los puntos más relevantes para el sostenimiento de la estrategia:

La articulación de distintos equipos y estamentos fue clave en el inicio, porque permitió concentrar esfuerzos, reconocer realidades distintas. (Persona del equipo de implementación)

Desde entonces, la estrategia es liderada por una profesional del programa Inclusión y Diversidad, quien organiza y gestiona las acciones de tres comités operativos: comité de podcast, comité de acciones en campus y comité de publicaciones.

Al ser el primer año de implementación, 2022 fue un año de pilotaje de iniciativas, por lo que se definió que la ruta de publicaciones y acciones fuera dada por el calendario de conmemoraciones asociadas a la inclusión y la diversidad, y que en las diferentes acciones se contribuyera a cumplir con el propósito de sostener la estrategia, aportando a los objetivos declarados en ese momento:

- Formar a la comunidad javeriana en temas de prevención y atención.
- Fomentar la sana convivencia en todos los espacios universitarios.
- Promover el uso de la ruta de atención a casos de violencias y discriminación
- Implementar un proceso constante de evaluación y revisión del Protocolo PAAOS

Equipo de implementación

El equipo de implementación se dividió en tres comités operativos para la realización de los productos, y un comité revisor integrado por las directoras de Unidad (véase la Figura 12).



Figura 12. Distribución de las personas en los comités de Red Voces Javerianas. Nota. Documento interno.

Comité Podcast VOCES.

El equipo se conformó con personal de la dirección de comunicaciones de Bogotá y Cali, un profesional del CAPS y una profesional del Programa de Inclusión y Diversidad (PID). El Podcast VOCES se planteó como un espacio periódico (cuatro al año) que permitiera, a través de un formato de audio, promover una conversación abierta entre múltiples voces, diversas y expertas, abordando temáticas foco sobre violencias y discriminaciones en el contexto social.

Comité de Formación.

El equipo base se integró con personas del Programa de Bienestar de Cali, una profesional del CAPS, la coordinadora y una profesional del PID. En ocasiones, se contó con otras personas de la comunidad educativa teniendo en cuenta los proyectos a realizar. El equipo se propuso desarrollar acciones en campus y generar un plan para acompañar procesos formativos con las facultades. El equipo desarrolló un plan de acciones en campus para una sana convivencia en la comunidad educativa javeriana a partir de acciones de sensibilización en el marco de cada una de las semanas institucionales y las fechas de conmemoraciones más relevantes para la prevención de violencias contra las mujeres. El PID en Bogotá y el Programa de Bienestar en Cali fueron los principales encargados de la socialización del Protocolo PAAOS y de las formaciones a demanda de las diferentes facultades, así como de los espacios que se tuvieron con neojaverianos y neojaverianas en las semanas de bienvenida.

Comité de publicaciones.

El equipo se integró con personal de la Dirección de Comunicaciones de Bogotá y Cali, un profesional del CAPS, la coordinadora y una profesional del PID. El equipo se propuso desarrollar tres tipos de acciones: las columnas de opinión, las piezas comunicativas para redes sociales y mantener actualizado el minisitio. Estas acciones también se planearon desde el calendario de conmemoraciones definido al inicio del año.

Del diseño a la práctica: acciones comunicativas

Para la implementación de la estrategia, se formuló un plan de trabajo con las acciones que realizaría cada uno de los comités de trabajo, teniendo como norte un listado de fechas conmemorativas asociadas a los temas de violencias y discriminaciones (véase la Figura 13).

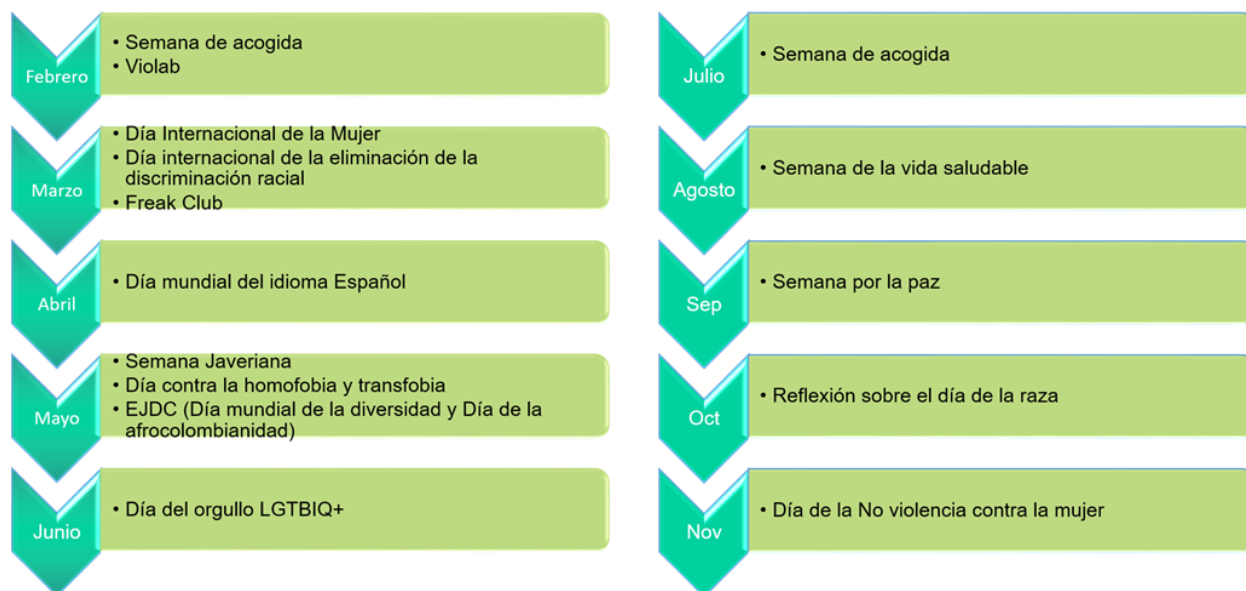


Figura 13. *Fechas conmemorativas del plan de trabajo 2022.* Nota. Documento interno.

La estrategia comunicativa se desplegó en dos componentes complementarios: el componente digital, que abarcaba el minisitio, redes sociales, pódcast y columnas; y el componente experiencial, que abarcaba acciones en campus, talleres, activaciones y conmemoraciones. En su conjunto, estos componentes se entienden como prácticas comunicativas orientadas al cambio social (véase la Figura 14). Desde la CCS, estas prácticas no se reducen a la difusión de mensajes: operan como procesos dialógicos y situados que habilitan la participación, la construcción de sentidos y la transformación de relaciones cotidianas (Freire, 1970; Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009).



Figura 14. Componentes de la estrategia Red Voces Javerianas. Nota. Elaboración propia.

El componente digital amplifica la circulación de narrativas inclusivas, facilita el acceso a información y teje comunidades interpretativas; (Martín-Barbero, 2002/2006); el componente experiencial, por su parte, posibilita el encuentro y el diálogo como mediaciones clave para disputar sentidos hegemónicos y sedimentar cambios culturales en el campus (Martín-Barbero, 2003). Esto también es expresado por una docente aliada:

La estrategia de combinar acciones digitales y presenciales fortalece la coherencia del mensaje y asegura mayor cobertura. (Docente participante)

En términos de prácticas comunicativas, ambos componentes articulan mediaciones, lenguajes y vínculos que interpelan a los actores universitarios y convierten la comunicación en

ejercicio pedagógico y político (Alfaro Moreno, 2006; Torres, 2017). A la vez, al ser una experiencia en curso, su comprensión requiere una lectura reflexiva de los contextos, tensiones y aprendizajes que emergen del hacer colectivo, tal como propone la sistematización de experiencias (Jara, 2018). Bajo estos referentes, las acciones de RVJ se analizan aquí como prácticas que producen participación, desnaturalizan violencias y construyen cuidado, en línea con un enfoque de derechos y de género, en la medida en que vinculan institucionalidad y cocreación comunitaria para sostener transformaciones culturales. Todas las acciones comunicativas realizadas en 2022 se encuentran registradas en el Anexo 8, pero nos centraremos en aquellas acciones destacadas que las personas participantes en esta sistematización pudieron identificar como acciones significativas de promoción y participación de la comunidad javeriana, y que aportan a la construcción de una comunidad más cuidadosa, respetuosa y diversa.

Para acercarnos a los resultados de la implementación del año 2022 véanse las Figuras 16 y 17, correspondientes a la cantidad de acciones en los componentes digital y experiencial.

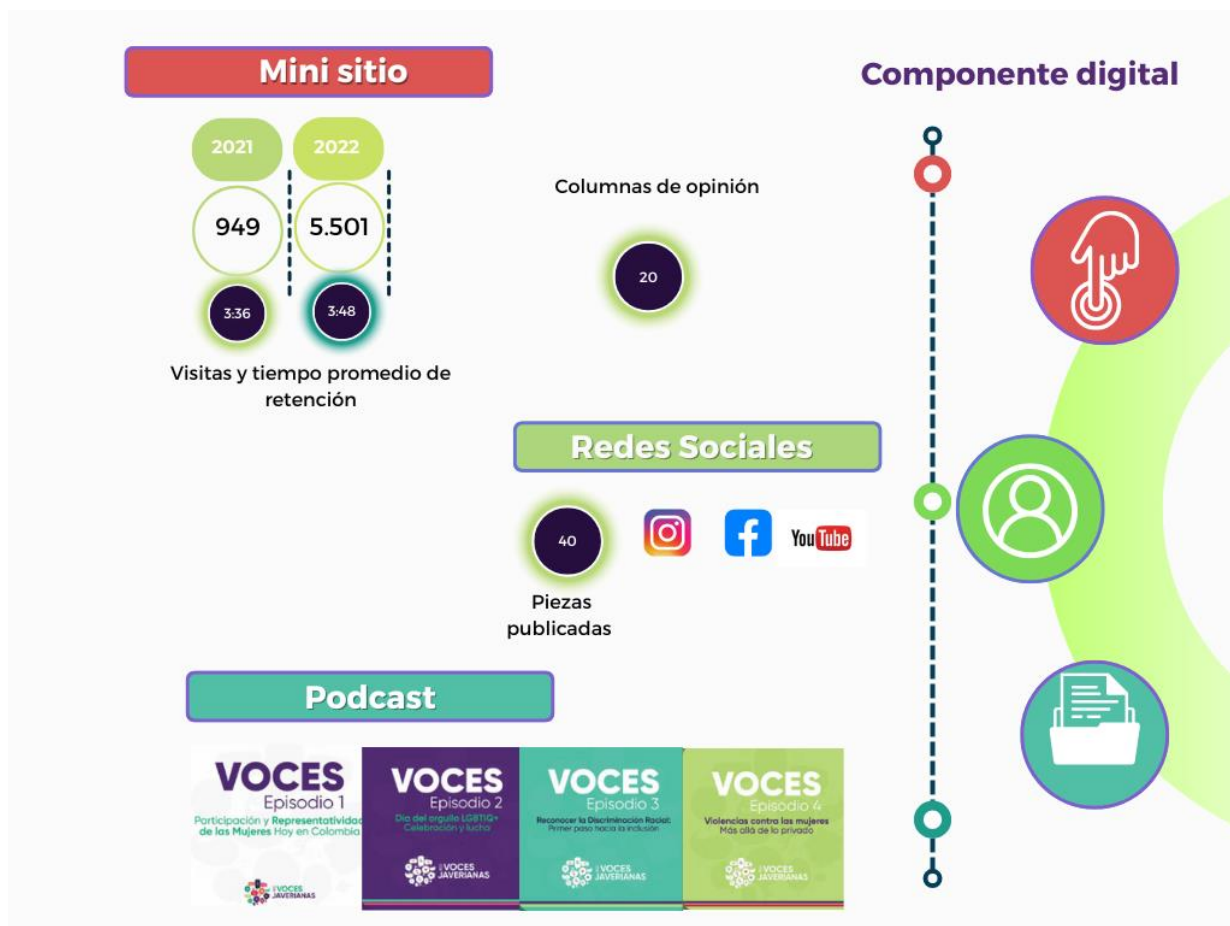


Figura 16. Resultados del componente digital de la implementación del año 2022. Nota. Elaboración propia.

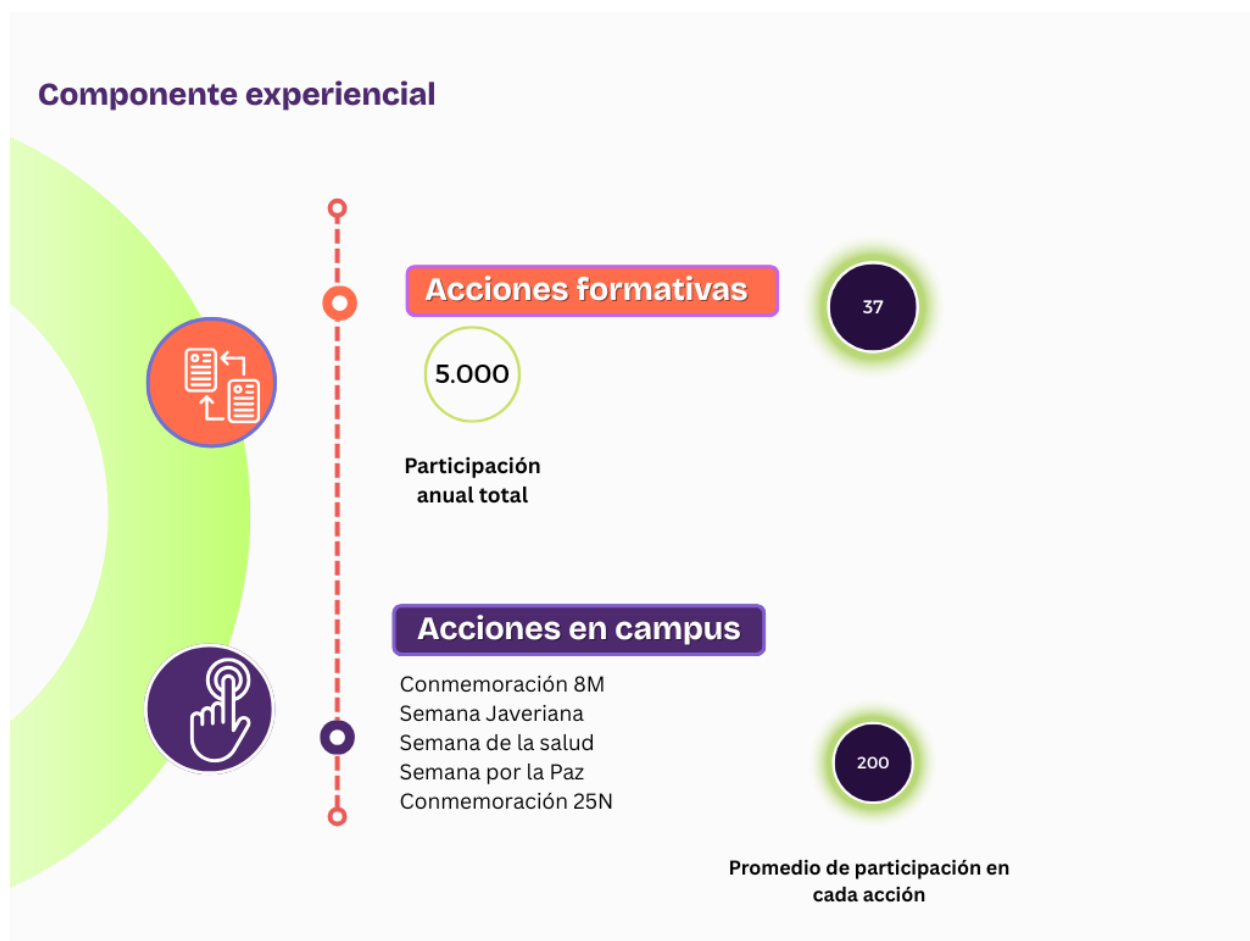


Figura 17. Resultados del componente experiencial de la implementación del año 2022. Nota. Elaboración propia.

Prácticas comunicativas que favorecen la participación y la construcción de ambientes de respeto e inclusión

El segundo objetivo de esta sistematización buscó reconocer las prácticas comunicativas que favorecieron la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria y contribuyeron a la construcción de un ambiente de respeto, cuidado e inclusión. Este análisis permite comprender cómo la comunicación, más allá de ser un instrumento para la difusión de mensajes, se configuró como un proceso relacional y pedagógico que posibilitó el diálogo, la reflexión y la acción colectiva en torno a la prevención de las violencias y discriminaciones. De este modo, la experiencia de RVJ se ubica en la perspectiva de la CCS (Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009), entendida como una práctica situada, participativa y transformadora que parte de las voces y saberes de las comunidades, como lo expresaron algunos participantes de los grupos focales:

La articulación de distintos equipos y estamentos fue clave en el inicio, porque permitió concentrar esfuerzos, reconocer realidades distintas. Que muchos directivos se implicaran al inicio fue clave porque pusieron en sus agendas este tema como relevante; sin embargo, con el tiempo creo que la falta de conocimiento de los temas de las personas directivas lo que hizo fue dilatar algunos procesos y burocratizarlos. No por eso la estrategia dejó de ponerse en marcha, pero sí pudo haber sido más autónoma y contar con otros tiempos para su desarrollo. Creo que el trabajo con estudiantes siempre fue y será clave, la experiencia de la líder del proceso en el trabajo con grupos ha sido relevante pues se permite el diálogo horizontal y diverso en este tipo de estrategias. (Persona equipo implementación)

La comunicación como espacio de encuentro y construcción colectiva

Uno de los hallazgos más relevantes en los grupos focales y entrevistas fue el reconocimiento de RVJ como un espacio de conversación y construcción colectiva, donde distintas voces pudieron encontrarse en condiciones de horizontalidad. La estrategia no se limitó a la transmisión de

información institucional, sino que promovió procesos dialógicos, coherentes con la propuesta freireana de una comunicación liberadora basada en el diálogo y la reflexión crítica Freire (2023). Como lo expresó una persona del equipo de implementación:

RVJ nos permitió poner los temas sobre la mesa desde un lenguaje cercano, desde lo que le pasa a la gente, no desde un manual. Eso generó empatía y apertura al diálogo.
(Persona equipo implementación)

Asimismo, las acciones desarrolladas, como los talleres formativos, los podcasts, las columnas de opinión y las activaciones en campus, funcionaron como espacios simbólicos de encuentro, donde los mensajes se co-construyeron con la comunidad universitaria. Una docente aliada lo describió así:

Cuando los estudiantes se ven reflejados en las piezas o en los temas del podcast, participan más, comentan, se sienten parte de algo. (Docente)

Este tipo de prácticas se alinean con lo que Jara (2018) denomina como procesos de aprendizaje colectivo, donde la comunicación se convierte en medio para sistematizar experiencias, intercambiar sentidos y fortalecer la acción transformadora. En este sentido, la estrategia fortalece significativamente el encuentro y la construcción colectiva con acciones como las columnas de opinión, para las que se invitó a las personas expertas reconocidas fuera de la Universidad, pero también a las expertas de la comunidad universitaria, a que compartieran sus reflexiones frente a los temas de inclusión y prevención de violencias. Este espacio se consolidó como un lugar de expresión-participación y llamado a la acción (véanse las Figuras 18 y 19).



Figura 18. Sección: columnas de opinión. Nota. Tomado de Estrategia Red Voces Javerianas, Pontificia Universidad Javeriana (s.f.-c) <https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas/columnas-de-opinion>

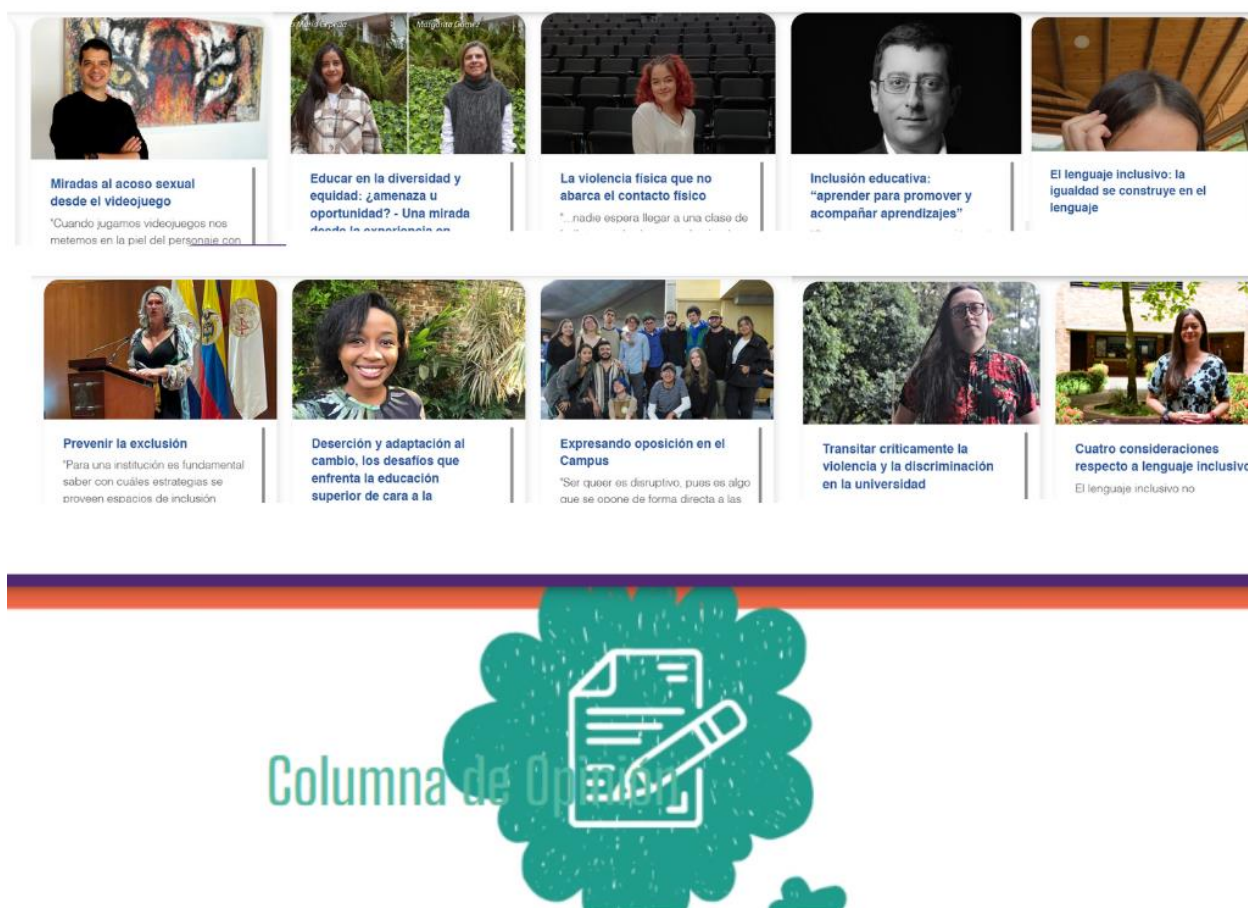


Figura 19. Sección: columnas de opinión. Nota. Tomado de Estrategia Red Voces Javerianas, Pontificia Universidad Javeriana (s.f.-c) <https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas/columnas-de-opinion>

Prácticas de participación y apropiación del mensaje

En los testimonios de los tres grupos participantes se destacó la importancia de la participación en la planeación y ejecución de las acciones comunicativas. Las prácticas más valoradas fueron aquellas que invitaron a co-crear mensajes, guiones, piezas gráficas o actividades en el campus. Una estudiante facilitadora relató:

Me parece muy valioso que los estudiantes hiciéramos parte, porque verdaderamente tomaron en cuenta nuestras ideas y perspectivas. Además, cuando estuvimos en campus

creo que podíamos empatizar de una mejor manera con los estudiantes que asistían a las acciones y se mostraban más abiertos a recibir la información. (Estudiante)

Estas experiencias demuestran que la participación genuina fortalece la apropiación de los mensajes y favorece su sostenibilidad. Como lo plantea Torres (1999), las prácticas comunicativas participativas en los contextos educativos deben fomentar la agencia y el protagonismo de los sujetos, generando condiciones para que las comunidades produzcan sus propios significados.

El análisis de los testimonios evidenció también que la interdisciplinariedad fue un factor clave. El trabajo conjunto entre comunicadores, psicólogos, pedagogos y profesionales de distintas áreas permitió articular distintos lenguajes y formatos, fortaleciendo la capacidad de la estrategia para llegar a públicos diversos:

Lo más valioso fue ver cómo desde distintas áreas aportábamos a lo mismo: a generar conversaciones sobre el respeto, el cuidado, la inclusión. (Persona del equipo de implementación)

Estas dinámicas colaborativas reflejan lo que ALBOAN (2016) denomina prácticas comunicativas transformadoras, entendidas como aquellas que conectan el hacer cotidiano con la acción colectiva orientada al cambio social. En esta experiencia, las y los estudiantes integraron investigación rigurosa, planeación colaborativa, reflexión crítica y lenguajes expresivos (danza, teatro, literatura), configurando un repertorio coherente con la CCS, que reconoce a la comunicación como eje articulador del cambio social y que los procesos son dialógicos y participativos, con sujetos protagonistas en la construcción de significados (Ortiz-Nova, Manrique-Villanueva & Uruburu-Gilede, 2025, pp. 371, 374, 379). El resultado fue doble: por un lado, el fortalecimiento de capacidades para la expresión pública, el pensamiento crítico y la traducción pedagógica de temas complejos a audiencias intergeneracionales:

El diseño de las acciones siempre tiene un marco de investigación, por medio de planeaciones, donde cada individuo, gracias a la pluralidad de conocimientos, acercamientos y componentes, aporta a las actividades. Además, es muy interesante que

las actividades además de tener sus espacios de construcción, también tienen espacios de reflexión donde los y las estudiantes, comentan sobre la estrategia, critican de forma positiva y activamente cómo podría mejorar, qué se podría implementar eventualmente si se repitiera la estrategia. (Estudiante)

por otro, la consolidación de mecanismos preventivos robustos como identificación y desnaturalización de violencias cotidianas, reconocimiento de privilegios, promoción de salud mental y dominio operativo de protocolos; aspectos centrales para desactivar la cultura del silencio que normaliza las violencias (Segato, 2016) y para materializar una justicia que combine reconocimiento y redistribución en la vida universitaria (Fraser, 2008). Finalmente, al inscribir el cuidado en prácticas y vínculos, no solo en enunciados, la participación estudiantil encarna la ética de la interdependencia (Butler, 2021) y refuerza la credibilidad institucional al hacer coincidir discurso y experiencia, contribuyendo a un clima más seguro e inclusivo.

Lenguajes del cuidado y narrativas inclusivas

El análisis temático permitió identificar una serie de lenguajes y recursos comunicativos que caracterizaron la estrategia: el uso del lenguaje no sexista, la apelación al cuidado como horizonte ético-político y la representación de la diversidad como valor:

Nos dimos cuenta de que hablar de prevención no tenía que ser desde el miedo o la sanción, sino desde el cuidado, desde cómo nos tratamos. (Persona del equipo de implementación)

En este sentido, las prácticas comunicativas de RVJ se inscriben en lo que Butler (2021) denomina la ética de la interdependencia, donde el reconocimiento de la vulnerabilidad compartida se convierte en punto de partida para construir vínculos más solidarios. La Figura 20, donde se registra la participación de estudiantes completando la frase: “hago parte de Red Voces Javerianas cuando...”, muestra que este tipo de reflexiones ha permitido generar narrativas identitarias que generan pertenencia.

Además, el trabajo en torno al lenguaje inclusivo y no sexista fue percibido como una herramienta pedagógica que transformó las formas de nombrar y representar las relaciones dentro del campus. Como lo expresó un docente aliado:

Cambio en las comunicaciones institucionales, con lenguaje incluyente, no sexista.
Ejemplo: la dirección de comunicaciones y el centro pastoral, después de recibir los talleres implementaron cambios en sus publicaciones y metodologías. (Docente)

Estas transformaciones simbólicas muestran cómo las prácticas comunicativas pueden producir cambios culturales sostenidos cuando logran conectar lo institucional con lo cotidiano, lo discursivo con lo relacional.

Inducciones 2022



Figura 20. Registros fotográficos de espacios formativos en inducciones. *Nota.* Documento interno.

En la experiencia de implementación de RVJ, identificamos como promocionales las prácticas orientadas a instalar públicamente el horizonte ético-político de la estrategia (cuidado, inclusión, cero tolerancia a violencias) y a ampliar la conversación en la comunidad: minisitio y redes, pódcast, columnas de opinión, activaciones del 8M y 25N, (algunos registrados en la Figura 21), e inducciones con socialización del Protocolo PAAOS. En los grupos focales, estas acciones fueron descritas como dispositivos que:

Ponen los temas sobre la mesa con un lenguaje cercano y que ayudan a que se reconozcan las rutas...

En varias intervenciones apareció el “efecto de agenda”:

...entre más instalado está el tema, más conciencia y más reportes; eso no está mal, muestra que la gente reconoce derechos y sabe a dónde acudir. Persona equipo de implementación)

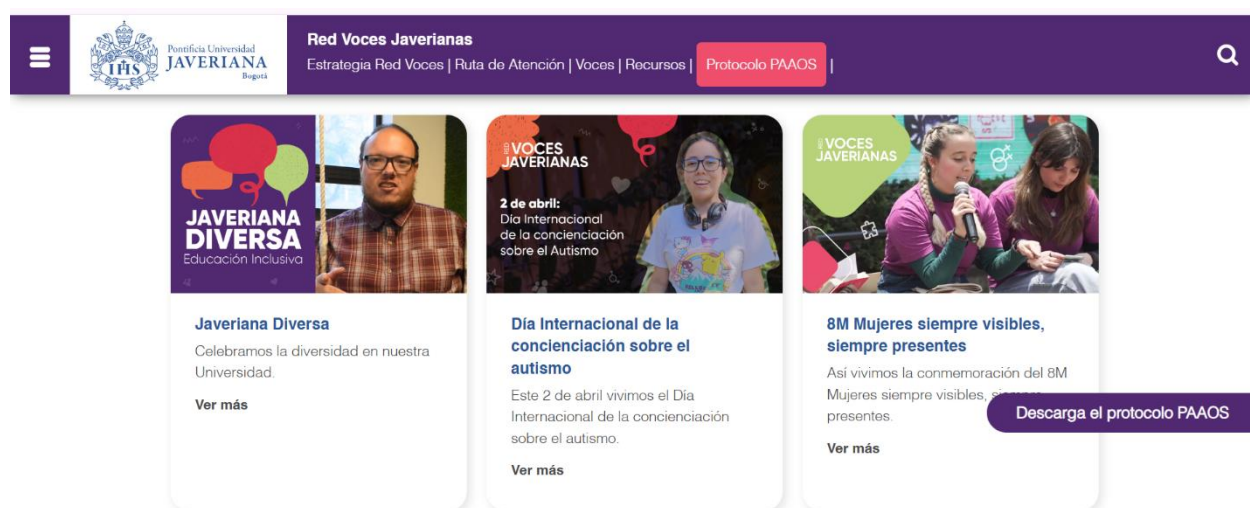


Figura 21. Sección: *Experiencias del minisitio de Red Voces Javerianas*. Nota. Tomado de Estrategia Red Voces Javerianas, Pontificia Universidad Javeriana (s.f.-c) <https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas/experiencias>

Desde la CCS, la promoción cumple la función de abrir esfera pública, interpelar sentidos y convocar participación (Freire, 1970; Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009). Leída como práctica comunicativa, no se limita a difundir mensajes, como hemos mencionado previamente, sino que articula mediaciones (formatos sonoros, visuales, testimoniales) para co-producir significados con públicos diversos (Martín-Barbero, 2003; Torres, 2017). En clave de derechos humanos y género, la insistencia en narrativas inclusivas y lenguaje no sexista responde a la exigencia de reconocimiento cultural (Fraser, 2008) y a la desnaturalización de marcos patriarcales que sostienen la violencia (Segato, 2016; Lagarde, 1996).

Acciones de prevención: transformar prácticas y construir capacidades

Ubicamos como preventivas las prácticas que desarrollan capacidades y modifican hábitos para reducir la probabilidad de violencias y discriminaciones: talleres con facultades y unidades, inducciones formativas, cineforos, espacios sobre masculinidades e interculturalidad, y acompañamiento a equipos para ajustar comunicaciones y procedimientos. Las y los participantes reportaron cambios observables:

Usamos lenguaje no sexista en piezas y clases; el PAAOS es el botón de emergencia que ya conocemos; aprendimos a explicar temas complejos a distintas audiencias.

(Estudiantes y docentes)

También destacaron el efecto de la co-creación estudiantil:

Cuando escribimos guiones o participamos en las activaciones, la gente se siente parte.

(Estudiante)

Interpretadas desde la CCS, estas prácticas desplazan la prevención de la “campana” al proceso pedagógico y relacional (Freire, 1970; Obregón, 2009), y desde la sistematización de experiencias convierten el aprender-haciendo en conocimiento situado que guía mejoras (Jara, 2018). En una lectura interseccional, el trabajo sobre micro-violencias, privilegios y salud mental

reconoce que las violencias son estructurales y se expresan en múltiples escalas (Lagarde, 1996; Segato, 2016), mientras que la centralidad del cuidado se alinea con una ética de la interdependencia (Butler, 2021). El resultado es un mecanismo preventivo robusto: identificar y desnaturalizar violencias cotidianas, conocer rutas y protocolos, y disponer de repertorios de acción en caso de riesgo.

No obstante, aparecieron nudos operativos:

Los horarios y espacios no siempre facilitan;

Hace falta continuidad en algunas facultades;

Necesitamos indicadores de cambio, no solo de asistencia. (Diferentes participantes)

Estos puntos, compartidos por estudiantes y docentes del equipo, invitan a institucionalizar ciclos de aprendizaje y seguimiento, a fijar metas verificables como la revisión de syllabus, adopción de criterios no sexistas en piezas, tiempos de activación del Protocolo PAAOS, entre otras, y a sostener liderazgos intermedios que custodien la continuidad.

Acciones de promoción + prevención: hacia una ecología de prácticas intencionadas

La experiencia sugiere entender la promoción y prevención como una ecología: la promoción instala marcos de sentido; así, mientras la promoción ensancha la esfera cultural (valores, sentidos, pertenencia), la prevención conecta esa cultura con procedimientos verificables (capacitación, señales de alerta, canalización) y con indicadores de práctica, lo que permite evaluar su aporte al cambio social en el ámbito universitario. Cuando las acciones en los dos ámbitos se articulan, se observan tres efectos:

1. Participación ampliada: públicos informados pasan a co-crear y deliberar, (la estrategia empieza a ser de la comunidad)
2. Consistencia performativa: lo declarado se verifica en prácticas (ajustes de lenguaje, activación oportuna de rutas).
3. Sedimentación cultural: se estabilizan normas de trato, corresponsabilidad y rendición de cuentas.

Estas dinámicas dialogan de manera consistente con la CCS participativa en tanto desplazan la comunicación de la difusión al proceso dialógico y situado (Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009), con un feminismo interseccional que disputa los mandatos patriarcales al visibilizar cómo se entrecruzan género, clase, raza/etnia, edad y sexualidad en la experiencia universitaria (Segato, 2016; Lagarde, 1996). A la vez, estas dinámicas se articulan con un enfoque de derechos situado que no se agota en declaraciones, sino que exige redistribución de poder comunicativo, reconocimiento y mecanismos verificables de garantía en la vida institucional (Fraser, 2008). Los hallazgos de esta sistematización refuerzan esa convergencia: por un lado, el llamado “efecto de agenda” que ya hemos mencionado, por otro lado, la adopción del lenguaje no sexista en clases y piezas comunicativas. La revisión de materiales por equipos integrados (desde lo comunicativo y desde los enfoques interseccional, de género y de derechos), evidencian la traducción preventiva de los marcos discursivos en ajustes de práctica. También el protagonismo estudiantil en guiones, activaciones y pódcast opera como motor de co-producción de sentido, ampliando públicos más allá de las personas que creen en la importancia del trabajo por los derechos humanos. Finalmente, el cascadeo de la alta dirección, con espacios de devolución en facultades, otorga legitimidad y consistencia performativa al alinear discurso, procedimientos y responsabilidades.

En este marco, experiencias latinoamericanas reportadas en la literatura, como los protocolos participativos y campañas co-diseñadas en la Pontificia Universidad Católica del Perú, los dispositivos de formación y redes de género en la Universidad Autónoma de Yucatán, o las iniciativas interseccionales con colectivos estudiantiles en la Universidad Andina Simón Bolívar, muestran patrones convergentes con lo observado: la prevención se robustece cuando la promoción instala marcos de sentido y la formación construye capacidades; cuando existen rutas claras y conocidas (el “botón de emergencia” del Protocolo PAAOS); y cuando el liderazgo estudiantil se sostiene mediante arreglos institucionales estables (comités, encargos, tiempos e indicadores).

Tensiones y desafíos en las prácticas comunicativas

Aunque la participación fue un eje central, el análisis también reveló tensiones y limitaciones. Algunos participantes señalaron que, a pesar de los esfuerzos por construir colectivamente, persisten jerarquías institucionales que condicionan la toma de decisiones y los tiempos de ejecución:

Creo que la falta de conocimiento de los temas de las personas directivas lo que hizo fue dilatar algunos procesos y burocratizarlos. No por eso la estrategia dejó de ponerse en marcha, pero sí pudo haber sido más autónoma y contar con otros tiempos para su desarrollo. (Persona del equipo de implementación)

La tensión entre el reconocimiento formal de la participación y su apropiación real por parte de la comunidad confirma lo señalado por Fraser: la justicia comunicativa exige no solo representación simbólica, sino redistribución efectiva de poder en los procesos de deliberación y decisión (2008). En el campo específico de las violencias y las discriminaciones, esta exigencia se traduce en una premisa ineludible: nombrar, visibilizar y problematizar los hechos como condición de posibilidad para su transformación. Como advierte Segato, la “cultura del silencio” reproduce y normaliza las violencias; romperla implica habilitar narrativas y procedimientos que desnaturalicen los daños y hagan exigible la responsabilidad institucional (2016). Así lo corrobora la siguiente afirmación:

La estrategia contribuye a la prevención de violencias visibilizando rutas y canales de atención, poniendo conversaciones difíciles. Permitiendo que la universidad se vea como un sistema que toma postura. (Persona equipo implementación)

Desde la perspectiva de la CCS, ello requiere procesos dialógicos y participativos que articulen discurso, prácticas y gobernanza; no quedarnos en la lógica de las campañas meramente (Obregón, 2009). En términos ético-políticos, asumir públicamente la vulnerabilidad compartida y el cuidado como principios orientadores fortalece la credibilidad y la legitimidad, en la medida

en que alinea el decir con el hacer (Butler, 2021). Así, los cambios sociales y las transformaciones culturales se vuelven verosímiles cuando las instituciones reconocen que las violencias y las discriminaciones las atraviesan. Considero que este fue un aprendizaje para el equipo de implementación: buscar ese equilibrio entre cómo comunicar institucionalmente y ser críticos y contundentes en mostrar que las violencias suceden, no porque seamos la Universidad Javeriana, sino porque estamos en una estructura social que ha avalado los estereotipos que perpetúan las violencias y las discriminaciones. Tratar de negarlas, ocultarlas o disimularlas por razones reputacionales solo nos aleja de la comprensión real de la problemática y no nos permite avanzar hacia mecanismos de escucha, rendición de cuentas y corrección sostenidos en el tiempo (Jara, 2018).

Prácticas comunicativas que favorecieron la participación y la inclusión

El análisis del segundo objetivo permitió reconocer que las prácticas comunicativas más significativas del primer año de implementación fueron aquellas que:

- Promovieron la participación horizontal de los distintos actores de la comunidad.
- Incorporaron el diálogo y la co-creación como principios metodológicos.
- Apostaron por el lenguaje del cuidado y la inclusión como ejes discursivos.
- Articularon saberes institucionales y experiencias estudiantiles, generando aprendizajes compartidos.

Estas prácticas no solo fortalecieron el sentido de pertenencia y la empatía, sino que también contribuyeron a instalar la prevención de violencias como un tema cotidiano y relacional, coherente con los principios de la CCS y los enfoques de género y derechos humanos. En consonancia con Jara (2018), estos hallazgos muestran que las experiencias comunicativas más transformadoras son aquellas que combinan la planeación institucional con la construcción comunitaria, generando procesos sostenibles de transformación cultural.

Logros en clave de cambio social: practicas exitosas

A lo largo del primer año de implementación constatamos logros sustantivos en tres planos entrelazados: 1. Gobernanza y legitimidad institucional, 2. Participación y co-creación estudiantil y docente, y 3. Diversificación de mediaciones comunicativas con efectos en las prácticas. En términos de gobernanza, el “cascadeo” rectoral y la articulación con Vicerrectorías y unidades operativas permitieron anclar la estrategia en una voluntad política explícita. Como señaló un integrante del equipo:

El mandato de rectoría nos dio piso; no fue solo una campaña, hubo un compromiso claro por facultad. (Persona integrante del equipo)

Esta performatividad institucional, declarar y actuar, reforzó la coherencia de derechos (Fraser, 2008; Butler, 2021) y dotó de credibilidad a RVJ en su propósito de prevención y atención. Desde la teoría, este tránsito refuerza la legitimidad procedimental de la percepción de justicia en la forma como se toman e implementan decisiones, condición que incrementa la adherencia y la confianza de la comunidad universitaria (Tyler, 2006).

En el plano de la participación, la co-creación estudiantil se consolidó como motor de apropiación y circulación de sentidos:

Cuando co-diseñamos contenidos, la gente se siente parte.

Ver a nuestras/os estudiantes como autoras/es de mensajes cambió la conversación en clase. (Estudiante y docente, respectivamente)

Esta evidencia se alinea con la CCS desde la mirada de Freire (1970) en cuanto al diálogo problematizador y producción colectiva de sentido, así como con la visión de Gumucio-Dagron (2001) y Obregón (2009), para quienes los procesos comunicativos se vuelven transformadores cuando emergen desde las realidades locales y con sujetos protagónicos. Para que esa participación sea algo más que consulta, es necesario subir peldaños en la “escalera de participación”: de la

información, consulta y apaciguamiento (*tokenism*), a la “simulación” y la co-decisión, tal como advierte Arnstein (1969). Algunas voces lo enunciaron con claridad:

Los aportes de los y las estudiantes enriquecieron la estrategia con voces diversas y reales, lo que garantizó que tuviera mayor cercanía y pertinencia en la comunidad javeriana. (Estudiante)

Desde el enfoque de género, estos logros disputan el orden patriarcal al redistribuir voz y autoría (Lagarde, 1996; Segato, 2016) y al habilitar un reconocimiento interseccional de experiencias (Crenshaw, 1989).

La diversificación de mediaciones como pódcast, columnas, el minisitio, activaciones en fechas emblemáticas (8M, 25N), socializaciones del Protocolo PAAOS en inducciones y talleres, nos permitió avanzar comunicativamente. En palabras del equipo:

El trabajo con Comunicaciones hizo que los mensajes llegaran más lejos y más claros.
(persona integrante del equipo)

Por su parte, un testimonio de los estudiantes apuntó el resultado práctico:

El PAAOS ya es el botón de emergencia que conocemos. (Estudiante)

No es menor pasar de la existencia formal de una ruta a su reconocimiento público y a su uso informado. Esto expresa un avance en garantías de derechos.

En conjunto, estos logros evidenciaron el ciclo: práctica–reflexión–práctica, propio de la sistematización (Jara, 2018; Torres, 1999): de una estrategia inicialmente percibida como “campañas”, se transitó hacia un programa en el que los productos comunicativos se insertaron en la vida académica a través de guías para aula, discusiones informadas, ajustes de lenguaje, entre otros.

Se percibe un mejor trato; la gente cuida sus palabras y pregunta más. (Docente participante)

Ese cuidado del lenguaje, sin reducirlo a corrección, se leyó como signo de disputa de sentidos (Lagarde, 1996) y desnaturalización de violencias cotidianas (Segato, 2016), con impactos en la convivencia. Hasta hace unos pocos años era impensable que el lenguaje inclusivo pudiera estar en las piezas comunicativas o en los espacios formativos; hoy hace parte de las maneras propias de las personas del equipo de implementación y de las personas aliadas. Cada vez que hacemos una publicación, nos hacemos preguntas por el lenguaje que usamos, las representaciones de las poblaciones y la accesibilidad de esos elementos.

Finalmente, el anclaje institucional y la corresponsabilidad inter-unidades se tradujeron en continuidad:

Logramos sostener la conversación todo el año. (Persona equipo de implementación)

En clave de derechos, y siguiendo la idea de paridad de participación que exige garantías institucionales, esta continuidad desplaza la prevención de la lógica ocasional hacia una política institucional/universitaria (Fraser, 2008; MEN, 2018). En síntesis, la combinación de legitimidad institucional, co-creación y mediaciones diversas configuró logros que no solo incrementaron alcance, sino que instalaron prácticas de cuidado y reconocimiento. Así, la participación dejó huella no solo en la expresión pública sino en la transformación de prácticas —cambios en lenguaje, discusiones en clase, uso informado de rutas—, acercando el horizonte ético de derechos y género a la vida cotidiana de la universidad.

De la práctica al conocimiento situado: lecciones y desafíos de la implementación que permiten aportar recomendaciones transferibles para el ámbito universitario

A continuación, examinamos los aprendizajes, desafíos y recomendaciones derivados de la implementación de la estrategia durante 2022. Aquí nos adentramos reflexivamente en entender cómo la práctica se convirtió en conocimiento situado y cómo las evidencias recabadas permiten formular recomendaciones operativas orientadas a consolidar el cambio cultural en la vida universitaria.

El proceso nos dejó un primer aprendizaje central: mejorar no era “hacer más”, sino hacer con conciencia el proceso. Las voces de la comunidad lo señalaron con claridad:

Creo que fue exitoso el desarrollo de procesos que no solo se traduzcan en la salida al aire de un producto sino todo lo que está en él durante la construcción, diálogo, reflexión, ampliación con actores externos, etc. Ver las estrategias como procesos más que productos. (Persona integrante del equipo)

La logística limita la asistencia; necesitamos ventanas más realistas. (Estudiante)

Aprendimos que la sostenibilidad de la conversación dependía de reconocer ritmos de trabajo, calendarios académicos y barreras de acceso, de modo que cada acción se cerrara con un ciclo práctica–reflexión–práctica, y no quedara como un “pico” aislado (Jara, 2018). Cuando nos regimos por una agenda de fechas conmemorativas, imponemos tiempos que no permiten plantearnos preguntas de sentido y propósito; o si las hacemos, la reflexión corre el riesgo de quedar corta por cumplir con la agenda. De modo que es más oportuno centrarse en un mensaje definido anualmente y escoger los temas y los canales que contribuyen a la meta más general de la planeación. En términos de CCS, asumimos que la transformación no se juega solo en la visibilidad, sino en la traducción de lo simbólico a hábitos, procedimientos y co-responsabilidades (Freire, 1970; Obregón, 2009).

El segundo aprendizaje fue comprender que la participación no es equivalente a apropiación: se requieren tiempos protegidos, roles claros y devolución de resultados para que la voz de estudiantes, docentes y administrativos incidiera de modo verificable:

A veces la participación se sintió consultiva (Comité de Formación)

Esta tensión, recurrente en procesos de CCS, exige diseñar circuitos de co-decisión y mecanismos de seguimiento que transformen la escucha en gobernanza compartida (Freire, 1970; Obregón, 2009). Por ejemplo:

Es muy interesante que las actividades además de tener sus espacios de construcción, también tienen espacios de reflexión donde los y las estudiantes comentan sobre la estrategia, critican de forma positiva y activamente cómo podría mejorar, qué se podría implementar eventualmente si se repitiera la estrategia. (Estudiante)

Desde la sistematización, aprendimos a institucionalizar el aprendizaje (Jara, 2018): actas de decisiones, documentos de procesos, evaluaciones y realización de informes. Todo esto fue consolidado en un espacio en la nube desde donde se puede hacer el seguimiento a los procesos de los comités, el cual también alberga un banco de imágenes de los registros de las acciones en campus y el repositorio de piezas gráficas y audiovisuales. Esto, además de contribuir a la organización de la estrategia, facilita encontrar información que el MEN puede solicitar en cualquier momento sobre la manera en la que las IES están realizando sus acciones de promoción y prevención.

Un tercer aprendizaje fue identificar actores y roles estratégicos que permiten el sostenimiento y compromiso hacia la estrategia. Entendimos que para que la estrategia avanzara y se sostuviera, era indispensable la participación de múltiples sujetos que la respaldaron y apropiaron. Entre estos actores se distinguen varias categorías dada su relación con la institución y su nivel de incidencia en toma de decisiones:

Hay actores en diferente medida, pero igual de importantes. En el ejercicio de cascado para comunicar el compromiso institucional, los directivos fueron fundamentales, así como los expertos de ambas sedes que han participado como invitados a las diferentes acciones. (Persona del equipo de implementación)

Y en el trabajo operativo que sostiene la estrategia también se afirma:

Las personas que estamos en los comités, que hacemos que las cosas sucedan. (Persona del equipo de implementación)

En la Figura 22 proponemos un mapa de roles en la ampliación de la estrategia. Partimos de un primer anillo de influencia donde se encuentran las directivas, quienes habilitan la implementación, pero también la impulsan. Seguimos con un anillo de operatividad donde se destacan como actores clave todos esos grupos de personas que hemos sostenido las acciones. Un tercer anillo nos muestra la acción de difusión y ampliación, rol que cumplen las oficinas de comunicaciones. Finalmente, identificamos un anillo de validación, donde se encuentra el público, tanto interno como externo, quienes con sus participaciones y respuestas nos van mostrando si la propuesta tiene acogida y por dónde podemos ir redireccionando las acciones.

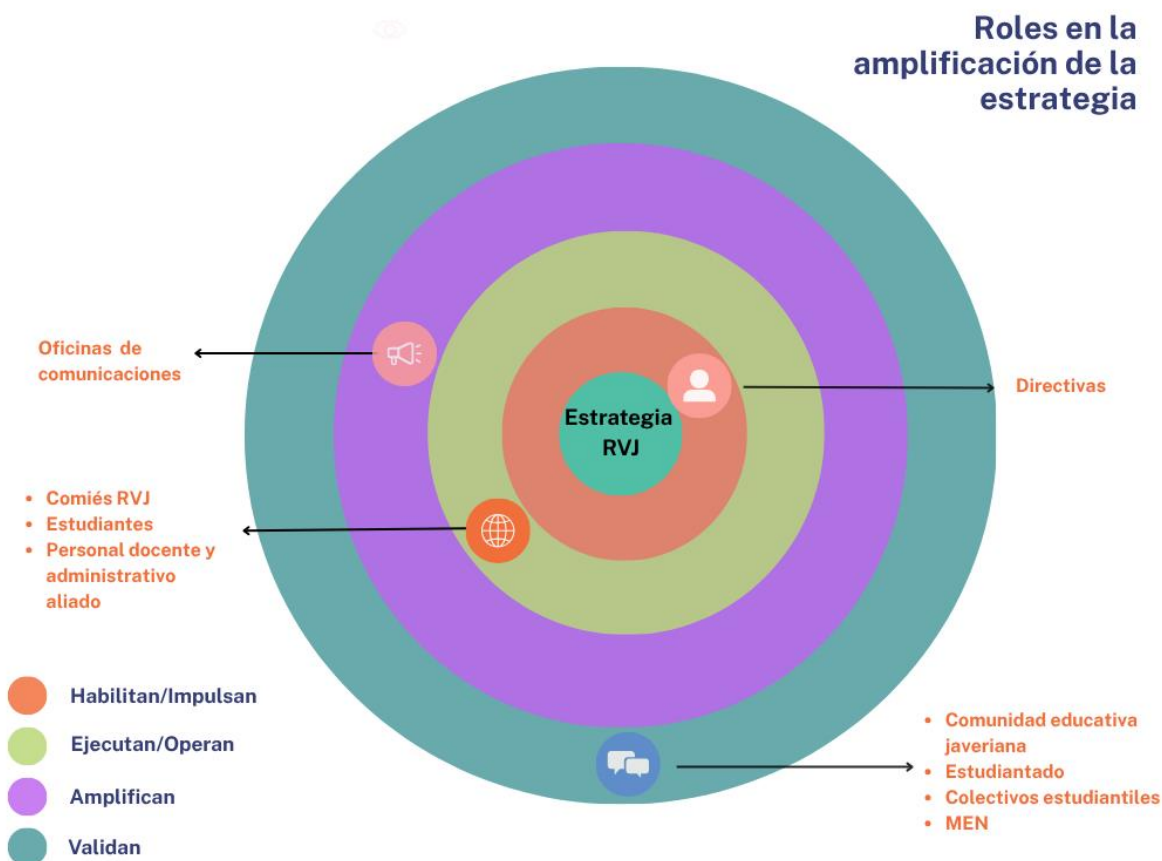


Figura 22. Roles en la amplificación de la estrategia Red Voces Javerianas. Nota. Elaboración propia.

Las y los estudiantes impulsaron el paso de audiencia a autoría:

Considero que la participación estudiantil fue fundamental, ya que permitió que las acciones no fueran solo diseñadas -desde arriba-, sino construidas desde las experiencias cotidianas de quienes vivimos la universidad. (Estudiante)

Los aportes de los y las estudiantes enriquecieron la estrategia con voces diversas y reales, lo que garantizó que tuviera mayor cercanía y pertinencia en la comunidad javeriana. Por su parte, los docentes aliados reconocieron que eran:

Maestros que tienen interés en los temas y han podido aportar sus saberes. (Docente aliado)

Esto permite construir con la comunidad, cuando estudiantes y docentes participan en la creación, y en los productos hay una apropiación de las problemáticas, así como un interés genuino por querer aportar a la solución. La CCS anticipa que el cambio cultural se teje cuando quienes viven el problema co-producen el sentido y, quienes median, habilitan circulación y reconocimiento (Freire, 1970; Gumucio-Dagron, 2001; Obregón, 2009).

Desde la sistematización, entendimos que la participación de voces diversas es necesaria para el aprendizaje y na producción de conocimiento, ya que participar desde la creación y formulación de las acciones hace que las personas se conviertan en sujetos epistémicos (Jara, 2012; Torres, 2017). Con el tiempo, hemos vinculado a más personas que representan las poblaciones diversas, lo que enriquece profundamente la estrategia al abrir conversaciones que no hubieran sido imaginadas al inicio de este proceso, ya que la mirada feminista tiene su aporte, al igual que la mirada racializada y la mirada de la discapacidad. Así, la suma de las diversas miradas nos permite tener una estrategia más cuidadosa e inclusiva.

La movilización también tuvo rostro institucional. El cascadeo de la alta dirección marcó el compás:

En el ejercicio de cascadeo para comunicar el compromiso institucional, los directivos fueron fundamentales, además de los expertos de ambas sedes que han participado como invitados a las diferentes acciones. (Persona equipo de implementación)

Las unidades CFICC, CAPS, Bienestar y Comunicaciones sostuvieron la operación; las facultades, cuando asumieron encargos claros, ampliaron el margen de acción. Bajo el enfoque de derechos, esta triangulación entre liderazgo, operación y base fortaleció la credibilidad, ya que la estrategia dejó de ser una propuesta de un equipo para convertirse en la estrategia institucional de toda la universidad (Fraser, 2008; Tyler, 2006).

Entendimos que, como equipo de implementación, ejercemos el liderazgo que ha permitido posicionar y mantener la implementación, pero que la participación de toda la comunidad es fundamental para el sostenimiento:

Los estudiantes también crean y construyen, no son solo actores pasivos a los que les llega la información, sino que gracias a la relación que hemos forjado es que interactúan y participan y a la final son quienes hacen que vayamos transformando las maneras para estar a la vanguardia de lo que se necesita. (Persona equipo de implementación)

Entendimos que la voz de estudiantes facilitando reflexiones para pares hace una gran diferencia en el nivel de apropiación y compromiso; que cuando las y los docentes ponen sus saberes al servicio de la estrategia, posicionan las narrativas de protección de los derechos en articulación con la academia, y que esto le da más peso a la estrategia.

Un cuarto aprendizaje fue entender que la participación estudiantil es fundamental para garantizar pertinencia y cercanía. Gracias a ella se crean espacios seguros para el diálogo y la expresión; por ella surge la sensibilización efectiva en equidad de género y derechos humanos; por ella hay una participación estudiantil activa que enriquece la estrategia con voces diversas e influencia positivamente la vida personal y universitaria de los participantes, quienes demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Es posible reconocer y desnormalizar violencias cotidianas. En esto los espacios de diálogo son valiosos para el aprendizaje colectivo y surge la necesidad de un seguimiento estructurado para dar continuidad a las tales iniciativas. En la actualidad, es muy gratificante ver la alta participación de los grupos estudiantiles y las colectivas, ya que en nuestra planeación de actividades en campus y conmemoraciones como el 8M y el 25N les hacemos una invitación formal a estos grupos y siempre hay una respuesta positiva: en algunas ocasiones cocreando la experiencia misma y en otras oportunidades proponiendo sus actividades para participar en el marco de la acción propuesta por la estrategia.

El quinto aprendizaje fue distinguir entre indicadores de producto (alcance, asistencias, piezas) e indicadores de práctica (revisión de syllabus, inclusión de guías, auditoría de lenguaje no sexista, tiempos de activación del Protocolo PAAOS), como lo muestra este comentario:

Necesitamos indicadores de cambio, no solo asistencia. (Docente)

Esta distinción es clave para evitar la ilusión de “impactos” rápidos propios de enfoques campañistas (Gumucio-Dagron, 2001) y pasar a evidencias de transformación cultural: cambios observables y sostenibles en cursos, comunicaciones y procedimientos. En términos de derechos, esta es la coherencia performativa: lo declarado compromete y debe orientarse en la práctica (Butler, 2021)

Comprendimos que, si el horizonte eran el cuidado y la cero tolerancia, debíamos desplazar el foco del alcance a evidencias de cambio: revisión de syllabus con criterios de género y derechos, lenguaje no sexista en piezas y en aula, y tiempos de activación del Protocolo PAAOS. Esta reorientación responde a la exigencia de coherencia performativa de los derechos: lo que se declara debe verificarse en procedimientos y resultados (Fraser, 2008; Butler, 2021). Aprendimos así que la evaluación no es un apéndice metodológico, sino el soporte de la credibilidad institucional, por lo cual es necesario trabajar en una línea de base que nos permita ver en el tiempo los avances frente a la apropiación de la estrategia y la transformación cultural frente a las violencias y a las discriminaciones.

En sexto lugar, aprendimos sobre la segmentación y el co-diseño con públicos menos expuestos:

Predicar a los ya convencidos no basta. (Docente participante)

Para ampliar la esfera de participación, aprendimos a diseñar mediaciones específicas, como formatos, horarios y repertorios estéticos, que respondieran a condiciones reales de recepción (Martín-Barbero, 2003), con énfasis en estudiantes de primer semestre y solicitudes específicas de facultades. Aquí es importante resaltar el valor de las acciones en campus asociadas

a las semanas institucionales y conmemoraciones, porque son espacios que nos brindan la oportunidad de llegar a una población que transita el campus, pero no están necesariamente buscando estas reflexiones, sino que se las encuentran, diversificando así la población impactada.

Desde una lente de género e interseccionalidad, esto significó planear incorporando clase, raza/etnia, discapacidad y disidencias sexo-genéricas, para evitar reproducir inequidades de voz (Lagarde, 1996; Segato, 2016; Crenshaw, 1989). En la práctica, aprendimos que vernos en las piezas y co-crear mensajes no es un gesto cosmético, sino una redistribución de autoría que desplaza jerarquías y habilita nuevas posiciones de sujeto en la vida universitaria.

Un séptimo aprendizaje es que constatamos la potencia pedagógica de los productos cuando van acompañados de guías didácticas y se articulan con el currículo:

El pódcast funciona cuando el profe lo usa con preguntas y lectura. (Estudiante)

Este aprendizaje confirma que la comunicación no sustituye a la docencia, pero puede potenciarla cuando se coordina (Obregón, 2009). La evolución de cada uno de los productos comunicativos demuestra la posibilidad de una estrategia transmedia, por ejemplo, los podcast ahora cuentan con una guía pedagógica para su uso en espacios formativos; las columnas de opinión evolucionaron a relatos en formato video y audio, en los que estudiantes cuentan sus historias inspirando a la comunidad y resaltando el valor de la diversidad; los contenidos de una plataforma se promocionan en otros calanes, creando un ecosistema que pone la narrativa de la estrategia de diferentes maneras (Figura 23).

Ya sabemos a dónde acudir. (Estudiante)

Con ello se reforzó que la comunicación, cuando comunicamos las rutas de atención, también da confianza y aporta a la garantía de derechos.

Un aprendizaje más tiene que ver con institucionalizar la evaluación anual como práctica que cierra el ciclo práctica–reflexión–práctica, y abre el siguiente con mejores anclajes. Más allá de encuestas breves post-actividad y devoluciones inter-sedes, consolidamos un corte evaluativo anual que integra tres fuentes. La primera son los comités del equipo de implementación, que a partir de sus experiencias han identificado oportunidades de mejora y han establecido líneas de acción y gestión de procesos más efectivos. La segunda son las y los estudiantes de InDi Red, que apoyan las acciones comunicativas, ya que continuamente están proponiendo narrativas acordes a la población que representan y que nos interesa llegar. La tercera son los equipos de atención del Protocolo PAAOS, ya que nos permiten identificar tendencias de consulta y activación, tipos de casos más reportados y nudos de acceso. Este dispositivo nos permitió priorizar temáticas y ajustar mediaciones para el año siguiente, con base en evidencias y no solo en intuiciones. Como sintetizó una persona del equipo:

La evaluación anual nos dice dónde poner el foco el próximo año. (Persona del equipo de implementación)

Además:

Cuando recogemos qué funcionó y qué no, las acciones se reciben mejor. (Estudiante)

y desde el Protocolo PAAOS señalaron:

Vemos picos en ciertos tipos de situaciones; esa información orienta contenidos y socializaciones. (Persona del equipo de implementación)

En clave de sistematización de experiencias, esta práctica encarna el aprendizaje social acumulativo: documentar, interpretar y re-encauzar (Jara, 2018), mientras la CCS transforma la evaluación en dispositivo de gobernanza participativa, midiendo no solo el alcance, sino también los cambios de práctica y necesidades situadas (Obregón, 2009; Gumucio-Dagron, 2001). A la luz de los derechos humanos, la evaluación anual opera como verificación performativa de la coherencia institucional: lo declarado se contrasta con procedimientos, tiempos de activación y garantías visibles, fortaleciendo la credibilidad y la confianza (Fraser, 2008; Butler, 2021). Finalmente, al incorporar la voz estudiantil y los datos del Protocolo PAAOS, la planeación del año siguiente nos permite priorizar temáticas y alinearlas con las dinámicas propias de la vida universitaria. Al respecto, esta conclusión:

Con la retroalimentación de PAAOS y estudiantes, dejamos de ‘hacer por calendario’ y empezamos a programar por necesidad. (Equipo de implementación)

Así, la evaluación dejó de ser un trámite para convertirse en andamiaje del cambio cultural: ordena tiempos, responsabilidades y seguimiento, y convierte la experiencia en criterio de decisión para sostener y escalar la estrategia.

Otro aprendizaje decisivo fue comprender que los espacios importan. Estos no son meros contenedores de actividades, sino mediaciones que moldean qué se puede decir, quién puede hablar y cómo se reconocen (o silencian) las diferencias (Martín-Barbero, 2003). En la implementación de RVJ, constatamos que resignificar espacios como playitas, pasillos, auditorios, carteleras, redes sociales y el minisitio institucional en escenarios de prevención y cuidado operó como un vector de cambio cultural.

Cuando el aula se nombra espacio seguro, cambia el tono: aparecen relatos que antes no se decían. (Docente aliada)

El campus deja de ser ‘tránsito’ y se vuelve lugar para conversar sin miedo. (Estudiante)

El minisitio y el pódcast nos dieron un lenguaje común y accesible; ahí se siente el ‘respaldo. (Equipo de implementación)

También interioricé la importancia de fomentar una cultura del cuidado mutuo, donde todas y todos asumimos la responsabilidad de construir ambientes seguros, respetuosos e incluyentes. (Estudiante)

Desde el enfoque de género y los feminismos latinoamericanos, resignificar el espacio implica disputar la normatividad patriarcal que organiza la presencia/ausencia de cuerpos y voces (Lagarde, 1996; Segato, 2016). Nombrar explícitamente las microviolencias, usar lenguaje no sexista y pautar reglas de cuidado en las sesiones (acuerdos de confidencialidad, turnos de palabra, no revictimización) reconfiguró prácticas de interacción y redistribuyó la voz hacia quienes suelen quedar en los márgenes (Crenshaw, 1989). Esta transformación no es solo simbólica, sino que moldea el compromiso institucional en el sentido de que lo que se declara (cero tolerancia), se hace visible en piezas comunicativas, protocolos y guías accesibles, acciones en campus y dispositivos de reporte, reforzando así la credibilidad y la confianza (Butler, 2021; Fraser, 2008). Como sintetizó una participante:

Saber que el PAAOS está a un clic, y que el profe abre con reglas de cuidado, te anima a hablar. (Estudiante)

En clave de derechos humanos, convertir espacios físicos y virtuales en esferas de garantías supone traducir estándares abstractos a usos cotidianos, lo que Merry (2006) llama la “vernacularización” de los derechos: trabajar por generar una señalética clara, accesibilidad, moderación de espacios con perspectiva de género, y tiempos pensados para la escucha. Esta práctica también dialoga con la ecología de saberes: al abrir el campus y los entornos digitales a las voces estudiantiles y a colectivos diversos, la universidad reconoce conocimientos situados y formas plurales de habitar (De Sousa, 2010; Haraway, 1991). De ahí que activaciones como 8M y

25N hayan funcionado no solo como conmemoración, sino como rituales de re-apropiación del espacio que anclaron la conversación en el territorio universitario.

En términos operativos, reconocimos un décimo aprendizaje: aprendimos que la resignificación exige diseño intencional traducido en: acuerdos de cuidado al inicio de cada actividad; disposición del espacio (aula, playita, carpa, etc.) que favorezca el diálogo (círculos, mesas mixtas); curaduría de lo visual (piezas graficas no sexistas, con representaciones diversas e incluyentes, mensajes de apoyo, rutas visibles); moderación con enfoque interseccional; y puentes digitales (minisitio, podcast, formularios) que continúen la conversación fuera del aula.

Cuando el espacio te cuida, te quedas y participas. (Estudiante)

También, cuando hay que hacer ajustes, se escucha a la población y se trabaja en comunidad, como sucedió en la difusión de un taller sobre violencia sexual:

Cuando promocionamos un taller sobre la violencia sexual en espacios de esparcimiento y Polifonía (colectiva estudiantil feminista) nos cayó con toda, nos pudimos sentar en conjunto a revisar la propuesta y los lenguajes y de allí aprendimos mucho. (Persona del equipo de implementación)

Esa fue una gran experiencia porque hemos aprendido como institución que cuando las voces de las colectivas cuestionan las prácticas, hay que escucharlas. De esas conversaciones muchas veces salen ideas de construcción conjunta y eso es muy valioso porque, aunque los lenguajes del activismo y el de la institucionalidad sean diferentes, no son opuestos y sus intenciones son las mismas: que se eliminen las violencias y que la comunidad sea más cuidadosa en sus maneras de relacionarse. En síntesis, resignificar espacios, presenciales y online, no fue un decorado, sino una pedagogía del lugar que articuló género, derechos y comunicación para el cambio social, habilitando prácticas de respeto, escucha y corresponsabilidad que sostienen el cambio más allá del evento.

Comunicación, derechos e inclusión: recomendaciones para IES en Colombia

Estas recomendaciones nacen de lo aprendido al implementar RVJ durante 2022 y de las voces de quienes participaron en su diseño, ejecución y evaluación. No son una receta única: son orientaciones prácticas para que cada IES (pública o privada, confesional o laica, con una o varias sedes) adapte la estrategia a su contexto. La clave es construir procesos, no solo campañas; sostener la participación, no solo consultar; y medir cambios de práctica, no solo alcances. Con ese propósito, proponemos pasos concretos para empezar, fortalecer y escalar estrategias comunicativas de promoción y prevención de violencias basadas en género y discriminaciones.

1) Diagnosticar antes de diseñar

- Caracterizar el tipo de IES (pública/privada/confesional; una vs. múltiples sedes) y su gobernanza (quién decide, cómo comunica, cómo rinde cuentas). Este punto resulta fundamental porque nos da un norte para comprender qué está dispuesta a comunicar la institución, qué tanto se puede retar a abordar las temáticas y los lenguajes que se pueden incorporar.
- Mapear cultura y clima (historial de iniciativas, resistencias, colectivos activos, percepciones sobre violencias y discriminaciones). Necesitamos un lugar desde donde iniciar nuestra narrativa. Si estamos en una institución en la que ha habido situaciones que han demandado acciones de prevención y atención a violencias, hay que darle lugar a esa historia y a sus protagonistas.
- Identificar capacidades (comunicaciones, bienestar/atención, presupuesto, datos disponibles) y revisar rutas/protocolos (existencia, conocimiento, tiempos de activación, brechas). La implementación de una estrategia comunicativa en prevención de violencias requiere una identificación del personal con el que cuenta la IES para sostenerla, no basta con la intencionalidad. Hay que preguntarse: ¿tenemos personas de múltiples disciplinas que estén en disposición de aportar? ¿La institución cuenta con protocolos y rutas? Será

importante preguntarse también si esas herramientas con las que se cuenta responden a los requerimientos del MEN.

- Segmentar públicos (docentes, personal administrativo, estudiantes) y auditar el ecosistema digital (web/minisitio, redes sociales, mailing, pódcast, accesibilidad). Es un gran mapa el que hay que identificar, porque a todos los públicos no es posible acercarse de la misma manera. Hay canales que son más pertinentes para estudiantes, por ejemplo. Ahora, también es clave entender que en la estrategia hay temporalidades, no tenemos que abordar todos los canales y todas las poblaciones al mismo tiempo, hay que hacer una planeación que permita tener diferentes mecanismos activados durante el año de implementación.
- Establecer indicadores base (alcance actual, prácticas detectables, lenguaje, syllabus), así como el uso y confianza en las rutas. En el caso de la PUJ estos indicadores están en construcción para la siguiente etapa de implementación (2025-2030), porque tomamos la decisión de posicionar inicialmente la estrategia en la narrativa colectiva. Después de tres años de implementación podemos decir que gran parte de la población reconoce que hay una estrategia de prevención de violencias. En la actualidad, cobra más sentido que en las facultades aparezca esta conversación sobre la incorporación de los temas en los planes de estudios. Es importante, entonces, que como IES se puedan preguntar qué tipo de indicadores pueden implementar desde el comienzo.

2) Asegurar gobernanza y legitimidad desde el inicio

- Emitir una declaración institucional que ancle valores como el cuidado, la cero tolerancia y la dignidad. Aquí es relevante tener en cuenta los valores propios de la institución, ya que siendo un lenguaje compartido para la comunidad educativa será más fácil vincular a las personas de la institución. Esta declaración debería ser apoyada con espacios de diálogo (“cascado con escucha”) con equipos directivos, facultades y unidades. Cuando logramos que las esferas de poder en las instituciones declaren su compromiso con la iniciativa, es cuando todas las personas vinculadas a la institución

- comprenden que están en un lugar donde los derechos humanos son prioridad y que hay un compromiso explícito con la prevención y eliminación de violencias, lo que permite que esas personas “resistentes” a los temas comprendan que no se trata de opiniones y posturas personales, sino que hacen parte de una institución que tiene una misión y responde a las demandas de la legislación nacional y a compromisos globales.
- Asignar roles y responsabilidades con metas mínimas por facultad y tiempos protegidos para equipos académicos/administrativos. La vinculación de las facultades es necesaria desde el principio. Ese compromiso puede ser más fácil de generar si la IES tiene una apuesta explícita por la formación integral y se comprende que la educación va más allá de lo académico. Por supuesto, también se requiere del compromiso de las personas directivas que puedan incentivar la participación de sus colaboradores/as.
 - Establecer criterios, cronogramas, responsables y rutas; monitorear tiempos de activación y calidad del trato. Un equipo de implementación necesita claridad en cuanto a objetivos, procedimientos y tiempos. Por supuesto mucho de esto se irá aprendiendo en el camino dado el contexto de la IES, pero debe ser un punto de partida que se estructure de la mejor manera posible.
 - Verificar la coherencia entre el discurso y la práctica (señalética, protocolos accesibles, moderación con enfoque de género, seguimiento). No podemos hablar de prevención de violencias y discriminaciones cuando no incidimos en que la IES tenga herramientas que respalden el discurso. Eso implica no solo tener las herramientas antes de iniciar la implementación de la estrategia, sino ir las desarrollando conforme van apareciendo las necesidades. De hecho, una vez se va visibilizando más la estrategia, se incrementará la demanda de acciones de ajustes razonables, de mejoras en la infraestructura, en requerimientos formativos, etc.
 - La gestión de un minisitio en la página web de la IES. Un minisitio permite visibilizar las herramientas que se desarrollan, brinda información, pero además sirve de repositorio de las iniciativas que desarrolla la institución. Si para la IES es posible desarrollar un minisitio, será necesario contar con el equipo que lo pueda mantener

actualizado, funcional y, por supuesto, que el material que allí se comparta sea de calidad, tanto en contenido como en estética.

- Transparentar avances y nudos con devoluciones inter-sedes. Si la IES tiene más de una sede, es necesario que en cada una de ellas haya personas que lideren las acciones de la estrategia y que haya una comunicación constante que soporte un plan de trabajo conjunto.

3) Pasar de la consulta a la co-decisión

- Conformar comités con voz y voto (estudiantes, personal docente y administrativo de unidades y facultades estratégicas) y definir mandatos claros. Una estrategia comunicativa institucional requiere de mucho trabajo sostenido. La conformación de comités comprometidos que tengan labores representativas y operativas permite que los objetivos se cumplan y se genere pertenencia.
- Institucionalizar vocerías estudiantiles, coautorías de guiones y piezas, así como reconocer estas tareas con créditos, monitorias o becas. Si se cuenta con la participación de estudiantes, sea de manera voluntaria o por compromisos con la institución, es importante visibilizar ese trabajo. Más allá de la participación, se trata de reconocer públicamente los aportes que hacen al desarrollo de las acciones. En este sentido, también resultará relevante ofrecer procesos formativos que permitan a los y las estudiantes apropiarse de conceptos, proponer acciones sin daño y ser embajadores/as de los mensajes de la estrategia.
- Garantizar diversidad de voces (mujeres, personas con identidades y orientaciones sexuales diversas, personas racializadas, personas con discapacidad) es dar la posibilidad de participar y de construir en conjunto. Si en la estrategia queremos reflexionar sobre alguna discriminación en particular, es fundamental contar con la voz, presencia y aportes de personas que representan a esa población discriminada y no querer hablar por las experiencias de vida que no conocemos.

4) Diseñar mediaciones situadas (no solo campañas)

- Pensar las acciones en posibilidades pedagógicas (antes–durante–después). Identificar la posibilidad de que esa acción comunicativa, llámese pódcast, columnas, acción en campus, etc., pueda entrar al aula, bien sea con guías didácticas o con una conversación. Todo ello vinculando la temática a la clase si se está viviendo una semana institucional o de la manera que se puedan relacionar según el contexto.
- Ajustar formatos, horarios y lenguajes a cada público (por ejemplo, turnos administrativos, laboratorios, clínicas, campus rurales). Para la planeación semestral o anual será importante reconocer el calendario institucional para saber cuándo tenemos más disposición tanto para acciones con grupos cautivos como para las acciones en campus y en qué épocas es más pertinente hablar de qué temas específicamente.
- Resignificar espacios físicos y virtuales como escenarios de cuidado (acuerdos de convivencia, disposición del aula, moderación, accesibilidad digital). Si la institución identifica que hay espacios físicos o digitales donde son comunes las violencias o las discriminaciones, allí hay una oportunidad para poner otras narrativas que promuevan el cuidado, la inclusión, la equidad, etc.
- Visibilizar fechas conmemorativas. Para RVJ resultó muy relevante instaurar las conmemoraciones de las fechas 8M y 25N como muestra de su compromiso con la eliminación de las violencias contra las mujeres. Cada IES debe identificar a qué le quiere dar visibilidad de acuerdo con el enfoque de sus protocolos o intereses.

5) Evaluar lo que importa: prácticas y cambio cultural

- Proponer indicadores que permitan identificar el alcance de la estrategia no solo en cifras de participación e interacción, sino en monitoreo de impacto en derechos humanos y género. Es recomendable el desarrollo de una línea de base que complemente el alcance con prácticas (revisión de syllabus con enfoque de

género/derechos, uso de lenguaje no sexista, tiempos de activación del protocolo, derivaciones oportunas).

- Realizar un corte evaluativo anual que integre lecciones del equipo de implementación, las percepciones de estudiantes que apoyan y datos de los equipos de atención para identificar tendencias, nudos o focos.
- Combinar datos cuantitativos (asistencias, visualizaciones, tiempos) con cualitativos (grupos focales, encuestas breves post-actividad, relatos de cambio).
- Publicar hallazgos y comprometerse con acciones correctivas, fortaleciendo la credibilidad.

6) Adaptar según el tipo de IES y número de sedes

- Ajustar la estrategia a universidades públicas (presupuesto, pluralidad de colectivos, alianzas con sector público) y privadas (coherencia performativa, inversión en datos y ecosistema digital).
- Dialogar con la identidad en universidades confesionales (valores de cuidado y dignidad; no revictimización).
- Establecer criterios comunes y dar márgenes de adaptación local en IES de múltiples sedes (devoluciones periódicas inter-sedes).

7) Sostener el cambio con memoria y cuidado

- Sistematizar anualmente el informe de aprendizajes más el plan de mejora, y socializar los resultados.
- Formar formadores/as (docentes/administrativos multiplicadores) e integrar contenidos en inducciones.
- Planear ventanas horarias realistas; medir las capacidades de la IES e ir buscando alianzas en facultades y unidades conforme se posiciona la estrategia. Puede no haber una buena

respuesta si se les exige a todos los equipos hacer parte de los comités de implementación. Priorizar calidad y continuidad frente a la sobre-programación.

- Cuidar a los equipos (prevención de fatiga y carga emocional; protocolos internos de cuidado). Hacer parte de un comité de implementación representa más carga laboral para las y los trabajadores. Hay que contemplar las medidas de compensación y, si es posible, destinar a una persona para la coordinación de la estrategia, ya que esto permite la coordinación y el sostenimiento de los equipos.

Conclusiones

Constatamos que la estrategia comunicativa implementada en 2022 permitió que Red Voces Javerianas transitara de campañas episódicas a un proceso pedagógico y comunicativo sostenido, en el que la comunidad pasó de ser audiencia a convertirse en coautora. Este giro se apoyó en mediaciones diversas (pódcast, activaciones, columnas y minisitio) y en ciclos sucesivos de práctica–reflexión–práctica que ordenaron el aprendizaje institucional. En consecuencia, recomendamos consolidar anualmente el ciclo operativo con cronogramas realistas, equipos inter–unidades, tiempos protegidos y guías pedagógicas que faciliten la integración curricular de los productos comunicativos.

Aprendimos que la credibilidad institucional tendió a fortalecerse cuando el discurso se tradujo en procedimientos visibles (rutas claras como el Protocolo PAAOS), roles definidos y declaraciones institucionales, aun en caso de no contar con un sistema formal de indicadores de práctica que permita medir ese efecto. Esta coherencia “performativa” se reflejó en percepciones recurrentes de mayor confianza y menor distancia entre lo declarado y lo vivido en el campus. Pero también reconocimos que se trató, sobre todo, de evidencia cualitativa (testimonios y observaciones) y no de métricas consolidadas. En consecuencia, implica avanzar de manera prioritaria hacia la construcción y pilotaje de un tablero básico de seguimiento (por ejemplo, revisión de syllabus y lenguaje no sexista, tiempos de activación del Protocolo PAAOS, uso pedagógico de productos comunicativos), todo esto alineado con una gobernanza que articule rectorías, vicerrectorías y facultades, defina metas mínimas por unidad y sostenga informes breves y devoluciones públicas que hagan verificable el cumplimiento.

Reconocimos que la articulación complementaria entre promoción y prevención fue decisiva: la promoción amplió la esfera cultural de reconocimiento (valores, lenguajes, pertenencia) y la prevención la tradujo en procedimientos y salvaguardas (formación, detección temprana, canalización). Esta doble apuesta permitió identificar el cuidado como un hábito que queremos promover en la comunidad y desde allí hacer los llamados a la identificación de señales de alerta y activación de rutas con mayor regularidad. Recomendamos mantener esta

complementariedad como principio de diseño, con piezas de promoción acompañadas de micro-protocolos de uso y con evaluaciones de prevención ancladas en indicadores de cambio de práctica.

Confirmamos que el enfoque de género e interseccionalidad potenció la pertinencia y la justicia comunicativa al redistribuir voz y autoría. La estrategia ha permitido desnaturalizar microviolencias simbólicas, ampliando los marcos de reconocimiento a mujeres, diversidades sexo-genéricas, personas con discapacidad y poblaciones racializadas. La participación estudiantil y docente ha incidido en los espacios virtuales y físicos, haciendo que las narrativas de diversidades e inclusión estén más presentes y cotidianas.

Verificamos que la co-creación fue un motor de apropiación. Cuando equipos académicos, bienestar, comunicaciones y estudiantes diseñaron juntos, los mensajes circularon con legitimidad y se anclaron a experiencias concretas. La coautoría habilitó traducciones culturales en formatos, ritmos y repertorios, que conectaron con públicos reticentes o usualmente menos expuestos. Recomendamos continuar con la estrategia de vinculación a grupos estudiantiles, facultades y unidades a hacer parte de la creación de las acciones comunicativas.

Entendimos que la continuidad dependió tanto de recursos como de organización. Los comités operativos conformados por profesionales comprometidos de ambas sedes y de los equipos de bienestar y comunicaciones han permitido sostener la estrategia, así como la participación voluntaria de docentes y personal administrativo, y el soporte de las y los estudiantes de InDi Red. Cuando los procesos tienen responsables, plazos y evidencia son exitosos; pero se debilitan cuando quedan como iniciativas aisladas o sin cierres evaluativos.

Reconocimos límites y márgenes de mejora en la ausencia de una línea base integral, la falta de indicadores de impacto y transformación cultural, la rotación de personal en los comités operativos, y la integración limitada de las facultades en las acciones comunicativas y formativas. Estas brechas no invalidaron la experiencia; por el contrario, señalaron la agenda de consolidación. Recomendamos trabajar en la formulación o gestión de la línea base con indicadores comparables y hacer un proceso con las facultades y unidades que permita mayor vinculación a la estrategia, tanto en la cocreación de iniciativas como en la visibilización de las acciones que cada una de ellas seguramente ya viene realizando y que aporta a la promoción de la sana convivencia y a la

prevención de violencias y discriminaciones. Consolidar el minisitio como repositorio de todas las buenas prácticas en convivencia de la Universidad, lo ha hecho realmente un espacio institucional.

Observamos que resignificar espacios (playitas, pasillos, carteleras, pantallas, aulas y entornos digitales) transformó la experiencia de habitar la universidad: el campus tiene espacios que ya se reconocen como territorios en los que se conversa, se aprende y se cuida. Esta intervención simbólica–material, sostenida por programación regular y por la presencia de equipos formados, modeló prácticas de convivencia y extendió el alcance de la estrategia más allá de los eventos. Esto implica planear una “arquitectura comunicativa” anual que asigne lugares, momentos y responsabilidades para mantener activa la conversación.

Afirmamos que la transferibilidad a otras IES en Colombia será viable siempre que se parta de una caracterización institucional: naturaleza (pública/privada/confesional), tamaño (mono–sede/multicampus), gobernanza y recursos. La estrategia es adaptable porque se sostiene sobre los pilares de co–creación, complementariedad promoción–prevención, enfoque de derechos y de género, evaluación por práctica, más que por formatos cerrados. Recomendamos iniciar con un diagnóstico, acordar metas comunes, ajustar mediaciones a contextos locales y establecer mecanismos de devolución que garanticen aprendizaje compartido.

Concluimos que sistematizar la experiencia dejó una hoja de ruta: hacer con la comunidad, medir cambios de práctica y asegurar que cada declaración tenga su correlato en tiempos, responsables e indicadores. Este aprendizaje organizacional (proteger espacios, escuchar disensos, sostener compromisos) fue tan pedagógico como comunicativo. Esto implica consolidar un ciclo anual de aprendizaje con micro–encuestas post–actividad, devolución pública por facultad e intereses, y un repositorio de lecciones que actualice la estrategia y alimente su sostenibilidad en el tiempo.

Para finalizar, entendemos que, en tiempos cambiantes, de resurgimiento de discursos excluyentes y anti derechos, comunicar para el cambio social se convierte en una necesidad ética y estratégica porque nos permite aprender a construir en comunidad fortaleciendo vínculos y confianza; posicionar la interseccionalidad como un criterio para el diseño de acciones que logren incluir a todas las voces que representan la diversidad humana y promover una sociedad más justa y equitativa.

Referencias

- ALBOAN. (2023, 1 de Septiembre). *Educación con Cuidado(s)*. Edukalboan.
<https://www.edukalboan.org/es/actualidad/educar-con-cuidados>
- Alfaro Moreno, R. María. (2006). *Otra brújula : innovaciones en comunicación y desarrollo* /.
 Asociación de Comunicadores Sociales CALANDRIA,.
<https://searchworks.stanford.edu/view/7105971>
- Álvarez, S. E. (1999). Advocating feminism: The Latin American Feminist NGO “Boom.”
International Feminist Journal of Politics, 1(2), 181–209.
<https://doi.org/10.1080/146167499359880>
- Álvarez, S. E. (2018). Latin American Feminisms “Go Global”: Trends of the 1990s and
 Challenges for the New Millennium. *Cultures of Politics Politics of Cultures*, 293–324.
<https://doi.org/10.4324/9780429501135-15>
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of
 Planners*, 35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. In *Gaceta
 Institucional* (2nd ed.). Gaceta Constitucional No. 116.
https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/1.%20CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20COLOMBIA_0.pdf
- Blanco-Echeverry, M. del P. (2022). 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>

- Bonilla, L. C., Gómez, D. C., & Godoy, J. C. (2019). Investigaciones y estrategias comunicativas frente a la violencia contra las mujeres en ámbitos universitarios. Una revisión. *Informes Psicológicos*, 19(1), 141–162. <https://doi.org/10.18566/INFPSIC.V19N1A08>
- Buquet Corleto, A. G. (2011). *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos*. 33, 211–225.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Butler, J. (2021). La ética y la política de la no violencia. In M. Mayer (Trad.), *La fuerza de la no violencia*. Ediciones Paidós. <https://www.planetadelibros.com/libro-la-fuerza-de-la-no-violencia/329785>
- Carvajal Salazar, R. E. (2021). *Comunicación estratégica y violencia de género. Análisis de las estrategias comunicacionales de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género*. <http://hdl.handle.net/10644/8049>
- Cendales, L., & Torres, A. (2006). La sistematización como experiencia investigativa y formativa. *La Piragua*, 23, 29–38. <https://biblioteca.isauroarancibia.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/LA-PIRAGUA-23.pdf>
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación. In E. Zimmerman (Trans.), *Encontrar el sentido a los datos cualitativos*. Universidad de Antioquia.
https://books.google.com/books/about/Encontrar_el_sentido_a_los_datos_cualita.html?hl=es&id=uN2po-0jroEC
- Congreso de la República de Colombia [CRC]. (1981). *Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación*

contra la mujer.” <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes%2F1605470>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (1992, 28 de Diciembre). *Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*. Diario Oficial 40.700, 29 de Diciembre de 1992.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (1993, 27 de Agosto). *Ley 70 de 1993. Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política*. Diario Oficial No. 41.013, 31 de Agosto 1993.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7388>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2008, 4 de Diciembre). *Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 47.193, 4 de Diciembre de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2011a, 30 de Noviembre). *Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones*. Diario Oficial, 48.270, 1 de Diciembre de 2011.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2011b, 29 de Diciembre). *Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 48297, 29 de Diciembre 2011. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2014, 18 de Junio). *Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 46.186, 18 de Junio 18 2014.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2015a, 3 de Junio). *Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad*. Diario Oficial 49531, 3 de Junio de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Congreso de la República de Colombia [CRC]. (2015b, 6 de Julio). *Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones*. (Rosa Elvira Cely). Diario Oficial 49.565, 6 de Julio de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>

Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES]. (2013). *Equidad de género para las mujeres (Documento CONPES Social 161)*. (Departamento Nacional de Planeación, Ed.). <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES]. (2022). *Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país (Documento CONPES 4080)* (Departamento Nacional de Planeación, Ed.).

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Economicos/4080.pdf>

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica.

Debates En Sociología, 8(18), 145–169.

<https://doi.org/10.18800/DEBATESSENSOCIOLOGIA.199301.006>

De Sousa Santos, B. (2010). *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. Ediciones Trilce.

<https://hdl.handle.net/10316/44164>

Crenshaw, K. (2015). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

University of Chicago Legal Forum, 1989(1).

<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Cristoffanini, M. T., & Gosálbez, I. P. (2021). Violencia de género en estudiantes universitarias:

Un reto para la educación superior. *Psicoperspectivas*, 20(1).

<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL20-ISSUE1-FULLTEXT-2080>

Echeverría, R. E., Alamilla, N. M. E., & Trujillo, C. D. C. (2022). Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY. *Revista de Estudios de Género, La Ventana* E-ISSN: 2448-7724, 6(56), 268–300. <https://doi.org/10.32870/LV.V6I56.7486>

Eizaguirre, M., Urrutia, G., & Askunze, C. (2004). *La sistematización, una nueva mirada a nuestras prácticas: Guía para la sistematización de experiencias de transformación social*. ALBOAN; HEGOA; Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe.

https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/64/Guia_Sistematizaci_n_2004.pdf?1488539204

- Facio, A. (2001). Los derechos humanos de las mujeres en América Latina: Entre el discurso y la realidad. In C. Rodríguez (Ed.), *Género y derechos humanos* (pp. 25–48). Ediciones de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Fernández, A. M. (2009). *Las lógicas sexuales: Amor, política y violencias*. Nueva Visión.
- Franco, S., Puglia, M., Franco, S., & Puglia, M. (2023). Violencias en estudiantes universitarios de América Latina. Prevalencias y reflexiones sobre las comunidades universitarias que construimos. *InterCambios. Dilemas y Transiciones de La Educación Superior*, 10(1), 97–112. <https://doi.org/10.29156/INTER.10.1.10>
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia* (A. Martínez Riu, Trans.). Herder (colección “Pensamiento Herder”).
- Freire, P. (2023). *Pedagogía del oprimido* (J. Mellado, Trad.; 3ra. ed.). Siglo XXI de España Editores.
- Fuster-Guillén, D. E. (2019). Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method (Investigación cualitativa: Método Fenomenológico Hermenéutico). *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gadamer, H.-G. (2012). *Verdad y método, I* (A. Agud Aparicio & R. de Agapito, Trans.). Sígueme.
- Galindo-Cruz, A., & Lozano Hernández, A. (2022). Movimiento universitario y violencia de género. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 56(Julio-Diciembre 2022), 301–330.

- Goyes-Moreno, I., Izquierdo-García, Z. L., & Idrobo-Obando, X. (2020). Educación superior con enfoque de género. Una visión desde la realidad regional. *Academia & Derecho*, 11(21), 43–82. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/ACADEMIA.21.8064>
- Gumucio-Dagron, A. (2001). *Making waves: Stories of participatory communication for social change*. The Rockefeller Foundation.
<https://www.ircwash.org/sites/default/files/Gumucio-2001-Making.pdf>
- Haraway, D. J. (1991). Simians, cyborgs, and women: The reinvention of nature. In *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. Taylor and Francis.
<https://doi.org/10.4324/9780203873106/SIMIANS-CYBORGS-WOMEN-DONNA-HARAWAY/RIGHTS-AND-PERMISSIONS>
- Información de Responsabilidad Social y Sostenibilidad InfoRSE. (2023, September 21). *Tras 14 años de trabajo, proyecto Biocultura y Cambio Climático presentó avances logrados en más de 400 comunidades – InfoRSE*. <https://www.inforse.com.bo/2023/09/21/tras-14-anos-de-trabajo-proyecto-biocultura-y-cambio-climatico-presento-avances-logrados-en-mas-de-400-comunidades/>
- Jara, Ó. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles* (1.^a ed.). Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (CINDE).
<https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/2121>
- Kotter, J. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, 3(73), 59–67. <https://hbr.org/1995/05/leading-change-why-transformation-efforts-fail-2?>
- Lagarde, M. (1996). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Horas y Horas.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=201667>

Martín-Barbero, J. (2003). *Oficio de cartógrafo: Travesías latinoamericanas de la comunicación en la cultura*. Fondo de Cultura Económica.

Merry, S. Engle. (2006). *Human rights and gender violence : translating international law into local justice*. University of Chicago Press.

<https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3636543.html>

Ministerio de Educación Nacional, Defensoría del Pueblo, & Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. (2009). *Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos*. Ministerio de Educación Nacional.

https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-266096_archivo_pdf_plan.pdf

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2013). *Lineamientos de política de educación superior inclusiva* (Dirección de Fomento para la Educación Superior, Ed.).

https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2018a). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos de política de educación superior inclusiva*. Ministerio de Educación Nacional.

https://portal.unicauca.edu.co/versionP/sites/default/files/files/Enfoque_Identidad_Genero_Men.pdf

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2018b). *Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior*. Ministerio de Educación Nacional.

https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf

Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MEN]. (2022). *Resolución 014466 de 2022: Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y*

cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf

Naciones Unidas [ONU]. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW]*, Pub. L. No. Resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. Naciones Unidas
https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

Naciones Unidas [ONU]. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993* | *Refworld*. Naciones Unidas: Asamblea General.
<https://www.refworld.org/es/leg/resol/agonu/1993/es/10685>

Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos [Edición ilustrada]*. Naciones Unidas.
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Naciones Unidas [ONU]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

Obregón, R. (2009). *Comunicación, desarrollo y cambio social*. Portal de La Comunicación.
<https://incom.uab.cat/portaicom/comunicacion-desarrollo-y-cambio-social/>

Obregón, R., & Tufte, T. (2017). Communication, Social Movements, and Collective Action: Toward a New Research Agenda in Communication for Development and Social Change. *Journal of Communication*, 67(5), 635–645. <https://doi.org/10.1111/JCOM.12332>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OHCHR]. (2011, November 17). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género (A/HRC/19/41)*. Naciones Unidas. <https://acnudh.org/leyes-y-practicas-discriminatorias-y-actos-de-violencia-cometidos-contra-personas-por-su-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-informe-del-acnudh/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OHCHR]. (2025). *Human rights by the numbers | OHCHR*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/human-rights-indicators/sdg-indicators-under-ohchrs-custodianship/human-rights-numbers>

ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Naciones Unidas. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

ONU Mujeres. (2024, November 25). *Datos y cifras: violencia contra las mujeres | ONU Mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/articulos/datos-y-cifras/datos-y-cifras-violencia-contra-las-mujeres>

Organización de los Estados Americanos. (1994, 9 de Junio). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (“Convención de Belém do Pará”). Adoptada en Belém do Pará, Brasil, en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General. OEA <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2021, Marzo 9). *La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres*.

<https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>

Ortiz-Nova, Y., Manrique-Villanueva, L., & Uruburu-Gilede, S. (2025). El papel de la comunicación para el cambio social en los procesos de salud comunitaria. Análisis de tres estudios de caso en Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 33(2), 370–394.
<https://doi.org/10.14482/INDES.33.02.741.417>

Peña Martínez, M. R., S. J. (s.f.). *Lutero e Ignacio: Su modo de proceder*. [Manuscrito inédito].

Pereira, J. M. (2005). La comunicación: un campo de conocimiento en construcción Reflexiones sobre la comunicación social en Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 13(2), 412–441.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26813209>

Pezoa Carrasco, L. A. (2021). Sistematización de intervenciones profesionales que abordaron violencia sexual. *Revista Cuaderno de Trabajo Social*, 1(17), 109–132.
<https://cuadernots.utem.cl/wp-content/uploads/sites/10/2022/01/cuaderno-de-trabajo-social-n17-2021-Pezoa.pdf>

Pimentel, S. (2011). *El rol de la CEDAW en la construcción de la democracia y los derechos humanos de las mujeres*. Comisión Interamericana de Mujeres (OEA).
<https://www.oea.org/es/CIM/docs/DemocraciaI-Pimentel.pdf>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (s.f.-a). *Vicerrectoría del Medio Universitario*. Retrieved November 2, 2025, from <https://www.javeriana.edu.co/vicerrectoria-del-medio-universitario>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (s.f.-b). *Programa de Inclusión y Diversidad*. Retrieved November 2, 2025, from <https://www.javeriana.edu.co/medio-universitario/inclusion-diversidad>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (s.f.-c). *Red Voces Javerianas*. Retrieved November 2, 2025, from <https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (2013). *Estatutos de la Universidad*.
<https://www.javeriana.edu.co/informacion/estatutos-de-la-universidad-javeriana>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (2023, January). *Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación y violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana (Protocolo PAAOS)*.
<https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/813229/7872794/Protocolo-PAAOS-CDU-17-de-enero-de-2023.pdf?>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (2024a). *Javeriana en cifras*.
<https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/d/institucional/pujec2024>

Pontificia Universidad Javeriana [PUJ]. (2024b). *Informe del Rector al Consejo de Regentes año 2023*. <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/813229/1537186/Informe-de-Gestion-Bogota-y-Cali-2023.pdf?>

Pontificia Universidad Javeriana Cali [PUJ Cali]. (2023). *Javeriana Cali en cifras*.
<https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2024-04/Javeriana-cifras-2023.pdf?>

QS Quacquarelli Symonds. (2025). *Pontificia Universidad Javeriana : Rankings, Fees & Courses Details | TopUniversities*.
<https://www.topuniversities.com/universities/pontificia-universidad-javeriana>

Red Voces Javerianas. (n.d.). Retrieved October 24, 2025, from

<https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas>

Roza, Vivian & Martín, Carmen (2021). *Violencia sexual y basada en género: mapa de ruta para su prevención y atención en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (Nota técnica IDB-TN-02342).

Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). John Wiley & Sons.

https://books.google.com.co/books/about/Organizational_Culture_and_Leadership.html?id=DIghIT34jCUC&redir_esc=y

Secretaría de Educación del Distrito. (2015, 14 de Mayo). *Resolución 800 de 2015. Por medio de la cual se adopta el Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024 en la Secretaría de Educación Distrital*. Secretaría Jurídica Distrital. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp>

Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.

https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf?

Torres, A. (1999). La sistematización de experiencias educativas: reflexiones sobre una práctica reciente. *Pedagogía y Saberes*, 0(13), 5-15. <https://doi.org/10.17227/01212494.13pys5.15>

Torres, A. (2017). Prácticas educativas en movimientos sociales de América Latina. *Folios*, 46(46), 3–14. <https://doi.org/10.17227/01234870.46folios3.14>

Torres, A. (2021). Hacer lo que se sabe, pensar lo que se hace. La sistematización como modalidad investigativa. *Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 31, 27–47. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i31.10624>

- Tyler, T. R. (2006). Why People Obey the Law. In *Why People Obey the Law*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400828609/HTML>
- Unger, M. P. (2005). Intersubjectivity, Hermeneutics, and the Production of Knowledge in Qualitative Mennonite Scholarship. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(4), 50–62. <https://journals.library.ualberta.ca/ijqm/index.php/IJQM/article/view/4440/3544?>
- Universidad de La Salle, México. (2022). *Sistematización de experiencia Curso/Proyecto COIL Violencia de Género 2022*. <https://academia.lasalle.mx/wp-content/uploads/2023/01/Experiencia-COIL-Violencia-de-Género-compressed.pdf>
- Valencia, J. C., & Magallanes, C. (2016). Prácticas comunicativas y cambio social: “potencia”, acción y reacción. *Universitas Humanística*, 81, 15–31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5287501&info=resumen&idioma=ENG>
- Veeduría Distrital de Bogotá. (2022). *¿Qué tan seguras se sienten las mujeres en el espacio y el transporte público? (Vigencia 2022)*. https://veeduriadistrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000129/6407_37-informe-37.pdf?
- Weick, K. E. (1995). Sensemaking in Organizations (Foundations for Organizational Science). In *Star*. SAGE. https://books.google.com/books/about/Sensemaking_in_Organizations.html?id=nz1RT-xskeoC

Anexos

Anexo 1

GUÍA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN GRUPOS FOCALES

Implementación de la estrategia comunicativa de Red Voces Javerianas 2022

Este instrumento busca recoger percepciones y aprendizajes sobre la implementación de la estrategia **Red Voces Javerianas** durante 2022. Está dirigido a tres grupos de actores clave: **equipo de implementación, docentes aliados estratégicos y estudiantes participantes y facilitadores**. La información recolectada permitirá alimentar el análisis de la sistematización, identificar logros, tensiones y propuestas para fortalecer la estrategia.

El espacio de grupos focales constara de 3 momentos: Contexto, batería de preguntas por grupo focal y cierre.

1. Contexto

En este primer espacio tiene como propósito recordar la experiencia de implementación de la estrategia durante su primer año (2022) para que las personas puedan tener referencias de momentos, productos acciones que conecten con sus sentires y percepciones.

Se presentará el propósito del encuentro y su aporte a la sistematización, junto con la firma del consentimiento informado.

2. Preguntas por grupo focal

Preguntas para estudiantes participantes y facilitadores

- ¿Cómo se involucraron en las actividades de la estrategia?
- ¿Cómo valora la participación de estudiantes en el diseño y el desarrollo de las acciones de la estrategia?
- ¿Qué aprendizajes se llevaron respecto a las violencias y el cuidado en la universidad?
- ¿Qué factores exitosos y críticos identifica en la implementación?
- ¿Qué aspectos creen que podrían mejorarse en futuras ediciones?
- Si tuviera la oportunidad de volver a participar en la implementación de esta experiencia, ¿Qué volvería a hacer igual? Y ¿Qué cambiaría?
- ¿De qué manera estas experiencias han influido en su vida universitaria y personal?

Preguntas para equipo de implementación

- ¿Por qué razón se vinculó a la estrategia y cuál fue su rol en la implementación?
- ¿Cómo describirían el contexto en el que se implementó la estrategia en 2022?

- Desde su experiencia y tiempo de permanencia, ¿cuáles fueron los hechos más relevantes del proceso y por qué fueron importantes para la estrategia?
- ¿De qué manera la estrategia ha contribuido a la prevención de violencias en la Universidad?
- ¿Cuáles considera que han sido los principales logros de la estrategia?
- ¿Qué aspectos identifica como factores exitosos en el proceso de implementación?
- ¿Qué aspectos consideran críticos o limitantes en la implementación de la estrategia?
- ¿Qué dificultades o crisis se enfrentaron y cómo se resolvieron? ¿De qué manera la estrategia contribuyó a la prevención de violencias en la universidad?
- ¿Qué actores internos y externos fueron protagónicos y cómo movilizaron o aportaron a la estrategia?
- ¿Qué aprendizajes consideran fundamentales y qué repetirían o cambiarían en una futura implementación?

Preguntas para docentes y administrativos identificados como aliados estratégicos

- ¿Cómo conocieron la estrategia Red Voces Javerianas?
- ¿Qué les motivó a participar o vincularse?
- ¿Qué cambios han observado en la forma en que se perciben y se discuten las violencias en el espacio académico y/o formativo, tanto en sus prácticas como en las de sus estudiantes? ¿De qué manera perciben que la estrategia ha impactado al estudiantado?
- ¿Qué acciones de la estrategia identifican como las que más han aportado al cumplimiento de sus objetivos, en cuanto a la promoción de una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria?
- ¿Qué elementos consideran clave para fortalecer esta articulación entre docentes, facultades y unidades con la estrategia?
- ¿Qué cosas se deben mejorar del proceso de implementación de la estrategia? y ¿por qué?

Para cerrar se formula una pregunta final: ¿Hay algo que no hayamos preguntado y que consideres importante aportar?

Agradecimiento por la participación y espacio para comentarios finales.

Anexo 2

Matriz de análisis Factores contextuales

Por la gran extensión de la matriz no se presenta completamente, se han seleccionado algunas respuestas teniendo en cuenta diversidad de preguntas que componen la matriz, roles y sedes.

Análisis de los factores contextuales para la implementación de la estrategia comunicativa					
Objetivo 1	Identificar los factores contextuales que influyeron en el diseño y la implementación de la estrategia comunicativa, en relación con los derechos humanos y el enfoque de género				
Preguntas	Respuestas	Rol	Referencia a las categorías		
			Contexto	Derechos Humanos	Enfoque Género
					Análisis
¿Cómo se involucró en las actividades de la estrategia?	Estuve involucrada en el área de comunicación y en el de formación, unos semestres participe haciendo piezas gráficas para la concientización del programa y otros semestres en el de formación, dónde se planearon diferentes actividades para informar a estudiantes sobre la estrategia de prevención de violencias en la universidad	Estudiante	Contexto universitario; servicio social		prevención violencias
¿Cómo conocieron la estrategia Red Voces	En las presentaciones de la VMU a la facultad	Docente	Conocimiento o participación		
¿Por qué razón se vinculó a la estrategia y cuál fue su rol en la implementación?	Soy psicóloga del Centro de asesoría psicológica y salud de la Universidad. Mi rol ha sido de apoyar en el diseño, implementación y evaluación de las estrategias de prevención y promoción en el marco de las violencias y discriminaciones	E. Implementación	Contexto universitario general/institucional; Vinculación con		
¿Por qué razón se vinculó a la estrategia y cuál fue su rol en la implementación?	Acompañaba las comunicaciones de la VMU en Cali	E. Implementación	Conocimiento o participación a través de la VMU; Parte del		
¿Cómo describiría el contexto en el que se implementó la	El contexto postpandemia representó un gran reto, pues implicaba retomar la presencialidad en las actividades académicas y administrativas. Esto demandó una estrategia comunicativa capaz de reconstruir vínculos comunitarios, atender nuevas dinámicas de	E. Implementación	pandemia; necesidad institucional	eliminación de violencias	Lucha contra la discriminación/sexismo
					La RVJ opera en un contexto de participación estudiantil activa en las áreas de comunicación y formación, donde estudiantes diseñan piezas gráficas y planifican actividades de prevención de violencias. El modelo incluye planificación colaborativa, establecimiento de objetivos y evaluación posterior de actividades, evidenciando un enfoque sistemático y reflexivo en la implementación. La Red fortalece los derechos humanos al capacitar a estudiantes en identificación de violencias y protocolos de denuncia, garantizando el derecho a un ambiente universitario seguro. El enfoque de género está presente en la identificación de violencias normalizadas y en la generación...
					La RVJ se difunde a través de presentaciones formales de la VMU (Vicerrectoría o Unidad responsable) en las facultades, evidenciando un enfoque institucional descendente. La participación está motivada principalmente por interés personal, lo que indica que la estrategia atrae a individuos ya sensibilizados. Existe una conciencia institucional
					La Red se implementó en 2022 en un contexto pospandémico en Cali, caracterizado por manifestaciones de inconformidad respecto a la divulgación de acciones institucionales. Esto llevó a una revisión consensuada del protocolo y la estrategia, típica del enfoque participativo de la Javeriana, que integró diversas voces y opiniones de la comunidad universitaria. Si bien no se explicita directamente, el enfoque de género se infiere en el abordaje de violencias, aunque sería recomendable una integración más explícita y transversal que incluya perspectivas interseccionales para prevenir violencias basadas en género y diversidad.
					La Red se implementó en 2022 en un contexto pospandémico en Cali, caracterizado por manifestaciones de inconformidad respecto a la divulgación de acciones institucionales. Esto llevó a una revisión consensuada del protocolo y la estrategia, típica del enfoque participativo de la Javeriana, que integró diversas voces y opiniones de la comunidad universitaria. Si bien no se explicita directamente, el enfoque de género se infiere en el abordaje de violencias, aunque sería recomendable una integración más explícita y transversal que incluya perspectivas interseccionales para prevenir violencias basadas en género y diversidad.
					La Red se implementó en 2022 en un contexto pospandémico que demandó reconstruir vínculos comunitarios y atender nuevas dinámicas de interacción tras el retorno a la presencialidad. Este periodo evidenció un aumento en la visibilidad de situaciones de violencia y discriminación, requiriendo una comunicación que fomentara la reconexión y respuesta institucional. La Red fortalece los derechos humanos al promover el conocimiento de derechos y responsabilidades, socializar rutas de atención como el Protocolo

	interacción y responder a situaciones de violencia y discriminación que se hicieron más visibles en este proceso de transición.					PAAOS, y construir confianza institucional para reportar casos sin temor a represalias. Esto crea un entorno de apoyo ...
¿Cómo describiría el contexto en el que se implementó la estrategia en 2022, especialmente teniendo	En ese momento, después de la pandemia y con la movilización social mucha gente en la Universidad decía que teníamos que hablar sobre violencias y que si teníamos un protocolo pues era importan que lo visibilizáramos, o sea que lo que hacíamos hasta ese momento no era suficiente y pues en Cali yo estaba muy sola, así que tener equipo Colombia para mí fue muy valioso.	E. Implementación	pandemia; necesidad institucional, necesidad comunicativa	prevención de violencias	eliminar violencias	La Red se implementó en 2022 en un contexto pospandémico marcado por movilización social que demandaba mayor visibilidad y acción frente a las violencias. En la sede Cali se enfrentó el desafío del aislamiento operativo, mitigado por el apoyo del equipo nacional. Existía una presión comunitaria por demostrar la efectividad del protocolo PAAOS y responder al escepticismo estudiantil sobre su credibilidad. La Red fortalece los derechos humanos al facilitar el cuestionamiento de prácticas normalizadas de violencia, incrementar el conocimiento y uso del protocolo PAAOS, y mejorar el acceso a información ...
¿Cómo describiría el contexto en el que se implementó la estrategia en 2022,	estábamos en contexto de cambio de gobierno post estallido social y cuando me dicen crear un podcast sobre estos temas, pues me hace mucho sentido porque la estrategia se potencia en un momento en el que el país parece estar necesitando hablar de estos temas	E. Implementación	cambio de gobierno; movilización social; necesidad institucional;	defensa de derechos	eliminar violencias	La Red se implementó en 2022 en un contexto nacional de cambio de gobierno post estallido social, donde el país necesitaba hablar abiertamente sobre violencias y derechos humanos. Este momento histórico potenció la relevancia de la estrategia, coincidiendo con el retorno a la presencialidad universitaria postpandemia. La Red fortalece los derechos humanos al crear espacios de diálogo sobre violencias, promoviendo una cultura universitaria basada en el respeto y la dignidad. Los podcast y contenidos comparten conocimiento que propicia reflexiones críticas, contribuyendo a la construcción de una 'manera javeriana' de enfrentar las violencias...

Anexo 3

Matriz de análisis Prácticas comunicativas

Por la gran extensión de la matriz no se presenta completamente, se han seleccionado algunas respuestas teniendo en cuenta diversidad de preguntas que componen la matriz, roles y sedes.

Análisis de las prácticas comunicativas			
Objetivo 2	Reconocer las prácticas comunicativas que favorecen la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria, y cómo dichas prácticas contribuyen a un ambiente de respeto e inclusión		
Categorías:	Acción comunicativa, Promoción, Prevención		
Preguntas	Respuestas	Rol	Análisis integrado
¿Cómo valora la participación de estudiantes en el diseño y el desarrollo de las acciones de la estrategia?	Positiva porque los estudiantes permiten aportar su perspectiva, así como acercar las estrategias a las formas y lenguajes de la comunidad estudiantil	Estudiante	La experiencia descrita por el estudiante refleja una articulación clara entre comunicación y convivencia: las acciones comunicativas se benefician de la participación estudiantil, que aporta perspectivas y lenguajes cercanos a la comunidad...
¿Qué aprendizajes se llevó respecto a las violencias y el cuidado en la universidad?	Aprendí a reconocer las múltiples formas en que se pueden manifestar las violencias, incluso en situaciones cotidianas que a veces se normalizan. También interioricé la importancia de fomentar una cultura del cuidado mutuo, donde todas y todos asumimos la responsabilidad de construir ambientes seguros, respetuosos e incluyentes.	Estudiante	El análisis de la respuesta del estudiante muestra que se promueve una cultura de inclusión, respeto y solidaridad mediante la participación estudiantil en la propuesta de actividades y publicaciones. Asimismo, la estrategia contribuye a la prevención al sensibilizar sobre las múltiples formas de violencia y fomentar una cultura del cuidado mutuo donde todos asumen responsabilidad en la construcción de ambientes seguros. el reconocimiento de violencias normalizadas actúa como mecanismo de prevención primaria al permitir su identificación y abordaje temprano. La convergencia de estos factores indica que la acción comunicativa implementada no se limita a difundir información, sino que transforma la cultura universitaria al fomentar inclusión, prevención y participación...
¿Qué aprendizajes se llevó respecto a las violencias y el cuidado en la universidad?	Que las luchas de género pueden tener frutos en la institucionalidad	Estudiante	La experiencia descrita por el estudiante refleja una articulación clara entre comunicación y convivencia: las acciones comunicativas se basan en la creación de 'ruido' o visibilidad colectiva para posicionar temas, valorando la diversidad de voces y el cuidado en su tratamiento. La participación estudiantil es fundamental en el diseño y desarrollo, utilizando estrategias que fomentan la discusión abierta y la inclusión. En paralelo, la prevención se aborda indirectamente al poner sobre la mesa temas de violencia y género, generando conciencia y facilitando conversaciones difíciles. sin embargo, se necesita una aproximación más directa e inclusiva que involucre a todos los actores, incluyendo personal de seguridad y servicio...
¿De qué manera estas experiencias han influido o influyeron en su vida universitaria y personal?	Influyeron en mi formación personal, en la empatía y comprensión de las diferencias que podemos llegar a tener, en ampliar puntos de vista y tener un pensamiento crítico sobre temas sociales que cotidianamente nos rodean, pero muchas veces no prestamos atención	Estudiante	En el testimonio del estudiante se evidencia que las acciones comunicativas incluyen diseño de piezas gráficas para concientización, planificación colaborativa de actividades, y evaluación sistemática post-implementación. la comunicación entre pares estudiantiles facilita la identificación de violencias normalizadas y promueve diálogos transformadores sobre prácticas cotidianas. favorece una participación que trasciende lo individual y potencia la interacción colectiva. Se promueven valores de empatía, comprensión de diferencias y pensamiento crítico mediante actividades de formación estudiantil. La estrategia fomenta una mirada integral que trasciende el ámbito universitario, aplicándose también en la vida profesional y personal de los participantes...

¿Qué cambios han observado en la forma en que se perciben y se discuten las violencias en el espacio académico y/o formativo, tanto en sus prácticas como en las de sus estudiantes? ¿De qué manera perciben que la estrategia ha impactado al estudiantado?	Involucramiento de los grupos estudiantiles en el trabajo conjunto. Al ir de la mano la Estrategia y el Protocolo, puede ser que se activa y se visibilicen más las situaciones. Entre más instalado esté el tema, más conciencia, más reportes. Mayor conciencia del reporte eso está bien. El punto es la transformación cultural, he ahí el reto. Instalando un profundo respeto por el otro...	Docente	En el testimonio del docente se evidencia que las prácticas comunicativas incluyen alianzas con la dirección de comunicaciones para mayor alcance, planificación participativa con personas y grupos, y conversaciones horizontales con profesores y facultades. estas acciones favorecen la participación inclusiva y el diálogo respetuoso, esenciales para el cambio social. favorece una participación que trasciende lo individual y potencia la interacción colectiva...
¿Qué cambios han observado en la forma en que se perciben y se discuten las violencias en el espacio académico y/o formativo, tanto en sus prácticas como en las de sus estudiantes? ¿De qué manera perciben que la estrategia ha impactado al estudiantado?	El impacto en la comunidad estudiantil es sectorizado para unos pocos que tienen interés o son fieles detractores. Reconocen que hay ayuda, pero no la han apropiado. Mayor reconocimiento de la diversidad con ayuda de las dinámicas generacionales y la universidad se ha vuelto un espacio para ser libremente	Administrativo	El análisis de la respuesta del administrativo muestra que la estrategia promueve una sana convivencia y inclusión mediante acciones en campus y formaciones. sin embargo, se sugiere ampliar la mirada más allá características diferenciales para enfocarse en valores universales de convivencia, lo que podría involucrar nuevos aliados y aumentar el alcance de la promoción. mientras que RVJ utiliza acciones comunicativas diversas, inclusión actividades en campus, socializaciones...
¿Qué acciones de la estrategia identifican como las que más han aportado al cumplimiento de sus objetivos, en cuanto a la promoción de una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria?	Acciones en campus dan mucha visibilidad, socializaciones sectorizadas a personal directivo, acciones formativas en general, podcast	Administrativo	En el testimonio del administrativo se evidencia que RVJ utiliza acciones comunicativas diversas, incluyendo actividades en campus, socializaciones sectorizadas a personal directivo, acciones formativas, y podcast. estas prácticas contribuyen a la visibilidad y discusión de temas de convivencia, aunque se identifica que el impacto es limitado a grupos específicos, la necesidad de estrategias más inclusivas y amplias. Esta multimodalidad es acertada, pero requiere mayor planificación estratégica para asegurar coherencia, alcance a todos los públicos y evaluación de impacto.....
¿Qué acciones de la estrategia identifican como las que más han aportado al cumplimiento de sus objetivos, en cuanto a la promoción de una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria?	El impacto de la estrategia en redes sociales también contribuye, ya que amplifica los mensajes de sana convivencia más allá de los espacios presenciales.	Administrativo	La experiencia descrita por el administrativo refleja una articulación clara entre comunicación y convivencia: RVJ utiliza una combinación de acciones presenciales (actividades VMU) y digitales (redes sociales) que amplifican mensajes de sana convivencia. Esta multimodalidad es acertada, pero requiere mayor planificación estratégica para asegurar coherencia, alcance a todos los públicos y evaluación de impacto...
Desde su experiencia y tiempo de permanencia, ¿Cuáles fueron los hechos más relevantes del proceso y por qué fueron importantes para la estrategia?	Que el rector de la Universidad presentará personalmente RVJ a los vicerrectores, decanos y directivos le dio un carácter institucional (y no de unidad) a la estrategia. Así mismo, la creación del sitio web y la actualización del PAAOS, estructuraron la información para una mayor y mejor comprensión de la estrategia y de las rutas de atención. También fue muy relevante que la estrategia fuera multicampus.	E. Implementación	En el testimonio del Equipo de implementación se evidencia que la acción comunicativa combinó herramientas digitales (sitio web, podcasts) con esfuerzos presenciales, favorece una participación que trasciende lo individual y potencia la interacción colectiva. La promoción incluyó cascado con directivos, creación de un sitio web, y esfuerzos multicampus para posicionar la estrategia como institucional...

Desde su experiencia y tiempo de permanencia, ¿Cuáles fueron los hechos más relevantes del proceso y por qué fueron importantes para la estrategia?	La integración de colectivas, grupos estudiantiles y estudiantes en la propuesta y elaboración de contenidos comunicacionales. Su participación permitió que los mensajes reflejaran sus perspectivas, necesidades y expectativas, generando mayor apropiación y cercanía. La creación de los perfiles de Voces Javerianas en redes sociales, que visibilizaron las experiencias de estudiantes desde su propia voz, fortaleciendo el sentido de comunidad y la confianza en la estrategia.	E. Implementación	La experiencia descrita por la persona refleja una articulación clara entre comunicación y convivencia: la acción comunicativa se caracteriza por mensajes claros y cercanos, participación de estudiantes en la creación de contenidos, y uso de múltiples canales (redes sociales, presenciales, comunitarios). Perfiles como 'Voces Javerianas' visibilizan experiencias estudiantiles, fomentando diálogo horizontal y apropiación comunitaria. En paralelo, la prevención se aborda mediante socialización de rutas de atención, desmitificación de estigmas sobre violencias, y apertura de espacios de conversación sobre temas sensibles...
--	--	--------------------------	--

Anexo 4

Matriz de análisis Aprendizajes y Recomendaciones

Por la gran extensión de la matriz no se presenta completamente, se han seleccionado algunas respuestas teniendo en cuenta diversidad de preguntas que componen la matriz, roles y sedes.

Análisis de los aprendizajes y recomendaciones			
Objetivo 3	Comprender los aprendizajes y desafíos en la implementación de la estrategia con el fin de construir recomendaciones que fortalezcan futuras acciones comunicativas para el cambio social.		
Categorías	Logros, Aprendizajes, Desafíos y Recomendaciones		
Preguntas	Respuestas	Ro l	Análisis integrado de las categorías
¿Qué factores exitosos y críticos identifica en la implementación?	De los factores exitosos destaco el acercamiento de la estrategia a distintas comunidades que pudieran verse afectadas por las acciones que cobija como la población LGBTIQ+, docentes en formación y otros miembros de grupos. Algunos factores críticos serían el acompañamiento seguimiento a la participación en espacios formativos los cuales requirieron replantear los tiempos y espacios que se gestionaron para cada uno.	Estudiante	La mirada ofrecida aporta evidencia sobre el modo en que las acciones comunicativas se consolidaron, se identifican logros vinculados a: desarrollo de sensibilidad hacia la realidad del otro, fortalecimiento de la participación estudiantil en diseño de estrategias, acercamiento a comunidades diversas como LGBTIQ+, y aplicación de aprendizajes en la práctica profesional con prudencia y asertividad, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: las violencias son prevenibles mediante la concienciación; la participación estudiantil enriquece las estrategias con perspectivas y lenguajes cercanos; y el abordaje de temas sensibles requiere prudencia, respeto y asertividad para sanar heridas que nutren el proceso.
¿Qué factores exitosos y críticos identifica en la implementación?	El cuestionamiento sobre sus vivencias y sus procesos educativos alimentaron la reflexión y discusión de temas altamente criticados y normalizados.	Estudiante	La reflexión sintetiza dimensiones prácticas y simbólicas que fortalecen la convivencia universitaria. En conjunto, esta síntesis evidencia aprendizajes que trascienden lo operativo, plantea retos que requieren compromiso institucional y proyecta recomendaciones útiles para robustecer las futuras acciones comunicativas orientadas al cambio social. Este panorama invita a reconocer que la continuidad de la estrategia depende no solo de los resultados inmediatos, sino también de la capacidad de sostener alianzas, integrar voces diversas y mantener un monitoreo constante.
¿Qué aspectos cree que podrían mejorarse en futuras ediciones?	Muchas veces hay temas como el racismo que son difíciles e imposibles de abordar cuando no somos parte de las comunidades afro, no porque no entendamos que es , y como es la estructura sino porque no la vivimos sistemáticamente, muchas veces estas actividades frente a este tema en particular, son difíciles de abordar, entendiendo que por el mismo sistema, la comunidad afro en la universidad es muy pequeña y es invisibilizada...	Estudiante	La narración recupera elementos centrales que permiten leer el proceso desde una perspectiva integral, se identifican logros vinculados a Logros principales: desarrollo de conciencia crítica transformadora, evolución personal significativa en habilidades de expresión y seguridad, creación de metodologías colaborativas interdisciplinarias, establecimiento de redes de retroalimentación intergeneracional e inter-sedes, y aplicación de aprendizajes en vida cotidiana y profesional, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados..

¿Qué aspectos cree que podrían mejorarse en futuras ediciones?	Optimizar y evaluar la eficiencia de las actividades, porque son muy buenas y efectivas, pero deberían ser mucho más visibles para la comunidad javeriana que no está familiarizada con el pensamiento crítico.	Estudiante	La reflexión sintetiza dimensiones prácticas y simbólicas que fortalecen la convivencia universitaria, se identifican logros vinculados a Logros principales: participación activa y retroalimentación constructiva de estudiantes; innovación en pedagogía para promover pensamiento crítico; generación de discusiones respetuosas sobre temas sensibles; y fortalecimiento del sentido de responsabilidad colectiva en el cuidado y no normalización de violencias, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: es posible innovar en pedagogía para promover pensamiento crítico en la vida diaria; el cuidado parte de la no normalización de violencias y éticas formadoras de identidad; la participación estudiantil enriquece la estrategia; y se necesita acercarse a más personas más allá de los ya familiarizados con la red.
Si tuviera la oportunidad de volver a participar en la implementación de esta experiencia, ¿Qué volvería a hacer igual? Y ¿Qué cambiaría?	Me gustaría volver a contar con el apoyo tanto de mis compañeros voluntarios como de las profesionales del centro que nos acompañaron y guiaron en los temas, experiencias y procesos que desarrollamos. Si pudiera cambiar algo, me gustaría que la universidad fuera más abierta a las conversaciones difíciles y directas sobre acoso sexual, discriminación y vulnerabilidad. En general fue una muy buena experiencia mi participación en el programa.	Estudiante	La mirada ofrecida aporta evidencia sobre el modo en que las acciones comunicativas se consolidaron, se identifican logros vinculados a Logros principales: desarrollo de sensibilidad hacia la realidad del otro, fortalecimiento de la participación estudiantil en diseño de estrategias, acercamiento a comunidades diversas como LGBTQ+, y aplicación de aprendizajes en la práctica profesional con prudencia y asertividad, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: las violencias son prevenibles mediante la concienciación; la participación estudiantil enriquece las estrategias con perspectivas y lenguajes cercanos; y el abordaje de temas sensibles requiere prudencia, respeto y asertividad para sanar heridas que nutren el proceso.
Si tuviera la oportunidad de volver a participar en la implementación de esta experiencia, ¿Qué volvería a hacer igual? Y ¿Qué cambiaría?	Volvería a defender la perspectiva de género. Sería más enfática en incluir a quienes trabajan de forma tercerizada en la conversación (personal de seguridad, servicio...)	Estudiante	El testimonio recupera aprendizajes significativos que reconfiguran el sentido de la estrategia, se identifican logros vinculados a Logros principales: demostración del poder de la voz y lucha estudiantil, posicionamiento de temas de género en la agenda institucional, y valoración de la diversidad de voces con cuidado y respeto, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: las luchas colectivas pueden influir en la institucionalidad; la diversidad de voces enriquece las estrategias; y es necesario incluir a todos los miembros de la comunidad, especialmente grupos marginados como trabajadores tercerizados que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: falta de apertura completa a todos los miembros.
¿Qué elementos consideran clave para fortalecer esta articulación entre docentes, facultades y unidades con la estrategia?	Pedir a todas las facultades una participación directa en los equipos que organizan las acciones	Docente	La voz de la persona participante permite entender matices del proceso y aporta claves para valorar la estrategia, se identifican logros vinculados a Logros incluyen: alta visibilidad y engagement en actividades de conmemoración como el 25N, participación estudiantil que amplía el impacto y recepción de las iniciativas, y avances en la visibilización de violencias ignoradas, una mayor conciencia colectiva, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la participación directa de estudiantes enriquece las iniciativas, las conmemoraciones son efectivas para atraer atención, y es necesario involucrar más a las facultades en la organización para fortalecer la articulación y el impacto institucional que nutren el proceso.

¿Qué elementos consideran clave para fortalecer esta articulación entre docentes, facultades y unidades con la estrategia?	Estrategia de difusión masiva de comunicación sobre RVJ, tener comunicación directa con las facultades. Sería importante que la universidad apropie que la estrategia es institucional y que todos aportamos.	Administrativo	Lo expresado en la respuesta refleja un equilibrio entre avances y tensiones que marcaron la implementación, se identifican logros vinculados a RVJ se ha consolidado como referente institucional reconocido por la comunidad, destacándose como espacio seguro que influye en trayectorias profesionales de estudiantes hacia áreas de derechos humanos. La estrategia ha logrado posicionar temas de violencias en la discusión académica y construir capital social through actividades comunitarias, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan Se evidencia que la apropiación institucional total es crucial para la sostenibilidad, así como la necesidad de comunicación directa con facultades y difusión masiva. La participación de expertos enriquece los contenidos, y la estrategia requiere mantenerse independiente.
¿Qué elementos consideran clave para fortalecer esta articulación entre docentes, facultades y unidades con la estrategia?	1. Insistir en llegar a las facultades de manera más formal y con respaldo de Vice medio. 2. La estrategia cree planes de trabajo con las facultades en torno a los objetivos de red voces. Que las facultades deben entender que es una estrategia institucional y dejar capacidad instalada en las facultades, especialmente decanaturas...	Administrativo	El balance narrado visibiliza las tensiones institucionales y los logros alcanzados, se identifican logros vinculados a Logros clave incluyen el posicionamiento de RVJ como referente institucional, el crecimiento desde un equipo pequeño hasta una estrategia reconocida, el respaldo formal de la universidad, y la movilización estudiantil para exigir coherencia en las facultades. Las acciones directas en campus y formaciones han facilitado la construcción de comunidad y reflexiones transformadoras, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan Se aprendió que la articulación con facultades requiere planes de trabajo formales con respaldo de la VMU, el mapeo de acciones existentes para sumar a RVJ evita duplicidades, y la falta de sistemas de evaluación robustos.
¿Qué elementos consideran clave para fortalecer esta articulación entre docentes, facultades y unidades con la estrategia?	hacer presentación de la estrategia en los comités de medio universitario para que se incluyan las acciones en la planeación anual de la facultad	Administrativo	La voz de la persona participante permite entender matices del proceso y aporta claves para valorar la estrategia, se identifican logros vinculados a Principales logros incluyen: generación de identidad colectiva en algunos grupos, creación de espacios para relaciones respetuosas, aprovechamiento de redes sociales para amplificar mensajes de convivencia, y posicionamiento inicial como referencia en estos temas, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan Se ha aprendido que: la integración en comités de medio universitario es crucial para la planeación anual, las redes sociales amplifican efectivamente los mensajes, y se requieren procesos de formación continua para docentes para lograr la transversalización en el aula que nutren el proceso.
¿Qué cosas se deben mejorar del proceso de implementación de la estrategia? y ¿por qué?	Necesidad de articular con el proyecto de cultura ciudadana. Habrá que hacer más decidido acción para evaluar la estrategia para el objetivo de la sana de convivencia. Algunos indicadores puede ser útil.	Docente	La narración recupera elementos centrales que permiten leer el proceso desde una perspectiva integral, se identifican logros vinculados a Logros incluyen: involucramiento efectivo de grupos estudiantiles, alianzas con direcciones de comunicaciones para ampliar alcance, inclusión de la estrategia en sílabos de facultades como ciencia política, aumento de conciencia y reportes de violencias, y posicionamiento de la universidad como inclusiva, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la planificación participativa con diversos grupos potencia las acciones y da perspectiva, las conversaciones horizontales son esenciales para la articulación, y se requiere evaluación con indicadores para medir el impacto en convivencia. La escucha comunitaria es fundamental para el éxito.

¿Qué cosas se deben mejorar del proceso de implementación de la estrategia? y ¿por qué?	1. Implementar sistemas de información robustos de evaluación, seguimiento y monitoreo de la estrategia ya que los datos obtenidos son de asistencia y de visualización en redes y página. Pero estos datos no permiten ver cambios efectivos atribuibles a la estrategia en la transformación cultural de la Universidad. Debemos ir más allá de las percepciones y tener datos robustos de medición. Plantearse indicadores y evaluaciones al cierre de los procesos de formación o de las acciones en campus. 2. Falta llegar a la población de administrativos, empezando incluso por la VMU.	Administrativo	El balance narrado visibiliza las tensiones institucionales y los logros alcanzados, se identifican logros vinculados a Logros clave incluyen el posicionamiento de RVJ como referente institucional, el crecimiento desde un equipo pequeño hasta una estrategia reconocida, el respaldo formal de la universidad, y la movilización estudiantil para exigir coherencia en las facultades. Las acciones directas en campus y formaciones han facilitado la construcción de comunidad y reflexiones transformadoras, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan Se aprendió que la articulación con facultades requiere planes de trabajo formales con respaldo de la VMU, el mapeo de acciones existentes para sumar a RVJ evita duplicidades, y la falta de sistemas de evaluación robustos.
¿Qué cosas se deben mejorar del proceso de implementación de la estrategia? y ¿por qué?	Incluir mecanismos de retroalimentación con estudiantes para ajustar las acciones según sus percepciones y necesidades.	Docente	Lo expresado en la respuesta refleja un equilibrio entre avances y tensiones que marcaron la implementación, se identifican logros vinculados a Logros incluyen: apropiación simbólica por estudiantes que buscan activamente información en canales digitales, efectividad de los espacios de diálogo para generar confianza y expresión estudiantil, y establecimiento de canales de comunicación variados que facilitan el acceso a la información, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: los espacios de diálogo son altamente valorados por los estudiantes para expresar preocupaciones; los canales digitales (web y podcast) son efectivos para la difusión de información; y el interés personal es un motor importante de participación. Se identifica la necesidad de retroalimentación.
¿Qué dificultades o crisis se enfrentaron y cómo se resolvieron?	Creo que las distintas formas de entender el fenómeno, el temor institucional a que al visibilizar los temas se les asociara con ciertas orillas políticas, los temas reputacionales y de desconocimiento de ciertos temas en las altas instancias fue en sus inicios una dificultad. Con el tiempo también entender que, si bien se quería la implicación con colectivas y estudiantes, armonizar los tiempos de procesos de unos y otros termina siendo distinto y las vías de hecho...	E: Implementación	El análisis de la experiencia muestra una construcción progresiva donde los logros se entrelazan con aprendizajes y retos, se identifican logros vinculados a Logros principales: posicionamiento del tema en la agenda universitaria, sostenibilidad en el tiempo, vinculación de diversos actores, diversificación de estrategias metodológicas y colaboración efectiva entre sedes, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la articulación inicial de equipos fue crucial para concentrar esfuerzos; el trabajo con estudiantes y el diálogo horizontal son esenciales; la burocratización y falta de conocimiento directivo pueden dilatar procesos; y las estrategias deben verse como procesos más que productos que nutren el proceso.
¿Qué dificultades o crisis se enfrentaron y cómo se resolvieron?	"Cuando como institución hemos tenido crisis asociadas a salud mental, por supuesto que la estrategia se ve impactada porque estos temas están directamente relacionados y creo que la estrategia siempre ha respondido bien en esas situaciones. Y a veces las aprobaciones, no pasan como por una necesidad más grande de la Universidad, sino como por pensamientos muy personales de las personas que tiene poder de decisión, si esas personas están mas o menos en apertura se facilitan o se dificultan los procesos. "	E: Implementación	La reflexión sintetiza dimensiones prácticas y simbólicas que fortalecen la convivencia universitaria, se identifican logros vinculados a Principales logros: alto reconocimiento institucional de Red Voces Javerianas; minisitio frecuentemente consultado; trabajo articulado entre unidades y sedes que se mantiene estable; participación activa de estudiantes con voz propia; y transformación positiva en las maneras de comunicar, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan Aprendizajes fundamentales: el trabajo de transformación cultural impacta más allá de los campus, influyendo en relaciones familiares y profesionales futuras; la articulación interunidades es clave para la sostenibilidad; y la construcción colaborativa con estudiantes renueva constantemente la estrategia que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: tensiones.

¿Qué dificultades o crisis se enfrentaron y cómo se resolvieron?	Al principio teníamos que revisar todos los contenidos y eso era muy demandante, además porque si a algún jefe no le parecía, esos esfuerzos se perdían, eso nos pasó varias veces, entonces poder tener un informe al final del primer año nos permitió evaluar y definir roles y procedimientos más claros.	E. Implementación	El análisis de la experiencia muestra una construcción progresiva donde los logros se entrelazan con aprendizajes y retos, se identifican logros vinculados a Principales logros: alta participación y acogida de acciones experienciales y digitales; generación de reflexiones profundas en la comunidad; articulación efectiva entre sedes; y reconocimiento externo del liderazgo de la Javeriana en estrategias de prevención, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la importancia de presentar planes de implementación a vicerrectores desde el inicio para evitar reprocesos; el valor de involucrar a egresados y estudiantes de postgrado para ampliar el impacto; y la eficacia de los comités especializados para trabajo enfocado y sostenible que nutren el proceso.
¿Qué dificultades o crisis se enfrentaron y cómo se resolvieron?	hay actores en diferente medida pero igual de importantes. En el ejercicio de cascadeo para comunicar el compromiso institucional los directivos fueron fundamentales	E. Implementación	El análisis de la experiencia muestra una construcción progresiva donde los logros se entrelazan con aprendizajes y retos, se identifican logros vinculados a Logros principales: mayor visibilidad de la estrategia; participación activa de estudiantes como protagonistas; respaldo institucional sólido; y sostenimiento del trabajo colaborativo en comités de implementación, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: necesidad de visibilizar más los logros y alcance de la estrategia; importancia de la co-construcción en múltiples sedes para evitar esfuerzos aislados; valor de arriesgarse y aprender del error; y requerimiento de involucrar a decanos y decanas con voluntad institucional que nutren el proceso.
¿Qué actores internos y externos fueron protagonistas y cómo movilizaron o aportaron a la estrategia?	En primera instancia nosotros, como equipo de los comités que han implementado y sostenido la estrategia.	E. Implementación	Lo expresado en la respuesta refleja un equilibrio entre avances y tensiones que marcaron la implementación, se identifican logros vinculados a Principales logros: alta participación y acogida de acciones experienciales y digitales; generación de reflexiones profundas en la comunidad; articulación efectiva entre sedes; y reconocimiento externo del liderazgo de la Javeriana en estrategias de prevención, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la importancia de presentar planes de implementación a vicerrectores desde el inicio para evitar reprocesos; el valor de involucrar a egresados y estudiantes de postgrado para ampliar el impacto; y la eficacia de los comités especializados para trabajo enfocado y sostenible que nutren el proceso.
¿Cuáles considera que han sido los principales logros de la estrategia?	poner el tema en la agenda universitaria. Sostenerse en el tiempo, vincular a distintos actores, diversificar las formas de llegar, estrategias y metodologías	E. Implementación	La mirada ofrecida aporta evidencia sobre el modo en que las acciones comunicativas se consolidaron, se identifican logros vinculados a Logros principales: posicionamiento del tema en la agenda universitaria, sostenibilidad en el tiempo, vinculación de diversos actores, diversificación de estrategias metodológicas y colaboración efectiva entre sedes, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la articulación inicial de equipos fue crucial para concentrar esfuerzos; el trabajo con estudiantes y el diálogo horizontal son esenciales; la burocratización y falta de conocimiento directivo pueden dilatar procesos; y las estrategias deben verse como procesos más que productos que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: temor institucional.

¿Cuáles considera que han sido los principales logros de la estrategia?	Lograr una amplia difusión del Protocolo PAAOS dentro de la comunidad universitaria. Desmitificar estigmas y prejuicios en torno a las violencias y la discriminación. Abrir espacios de conversación sobre temas sensibles como violencia, discriminación y equidad, generando mayor conciencia y disposición al diálogo.	E. Implementación	El balance narrado visibiliza las tensiones institucionales y los logros alcanzados, se identifican logros vinculados a Logros principales: amplia difusión del Protocolo PAAOS; desmitificación de estigmas sobre violencias; creación de espacios de diálogo sobre equidad y discriminación; construcción de confianza institucional; y participación activa de estudiantes en la estrategia, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la participación comunitaria en la construcción de contenidos legitima los mensajes; la combinación de canales digitales y presenciales amplía el alcance; la voz estudiantil fortalece la estrategia; y la adaptabilidad continua es esencial para responder a cambios contextuales que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: garantizar continuidad.
¿Cuáles considera que han sido los principales logros de la estrategia?	La mayor visibilidad de la estrategia	E. Implementación	Lo expresado en la respuesta refleja un equilibrio entre avances y tensiones que marcaron la implementación, se identifican logros vinculados a Logros principales: mayor visibilidad de la estrategia; participación activa de estudiantes como protagonistas; respaldo institucional sólido; y sostenimiento del trabajo colaborativo en comités de implementación, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: necesidad de visibilizar más los logros y alcance de la estrategia; importancia de la co-construcción en múltiples sedes para evitar esfuerzos aislados; valor de arriesgarse y aprender del error; y requerimiento de involucrar a decanos y decanas con voluntad institucional que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: falta de claridad.
¿Cuáles considera que han sido los principales logros de la estrategia?	revisar nuestras narrativas y transformarlas a la luz de ser más inclusiva de ser más pertinentes con los contextos.	E. Implementación	El testimonio recupera aprendizajes significativos que reconfiguran el sentido de la estrategia, se identifican logros vinculados a Logros principales: institucionalización de conmemoraciones como el 8M; desarrollo de guías para podcasts; revisión y transformación de narrativas hacia la inclusión; diálogo entre estructuras jerárquicas y redes de cuidado; visibilización del protocolo; y reconocimiento de las apuestas activistas estudiantiles, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la crítica constructiva de colectivas (como Polifonía) enriquece los procesos; los equipos multidisciplinares facilitan el aprendizaje mutuo; la conexión emocional es esencial para transformaciones auténticas; y la prevención es tan importante como los protocolos. Se destaca que la sensibilidad auténtica del equipo es crucial.
¿Qué aspectos identifica como factores exitosos en el proceso de implementación?	La creación del sitio web; la apropiación institucional de la estrategia; la organización de la información con objetivos claros y una declaración de intenciones.	E. Implementación	La reflexión sintetiza dimensiones prácticas y simbólicas que fortalecen la convivencia universitaria, se identifican logros vinculados a Logros principales: carácter institucional con apoyo del rector; creación del sitio web y actualización del PAAOS; expansión multicampus; y posicionamiento como estrategia institucional más allá de unidades específicas, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: el cascado fue efectivo con directivos pero no con estudiantes; la comunicación presencial debe ser prioridad sobre lo digital; y las sugerencias externas deben ajustarse a la cultura organizacional. Se destaca la importancia de la apropiación institucional que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: saturación de información digital; creencias erróneas.

¿Qué aspectos identifica como factores exitosos en el proceso de implementación?	La organización de la coordinación de la estrategia y su apuesta por conectarse con varias instancias de la Universidad para la implementación.	E. Implementación	La voz de la persona participante permite entender matices del proceso y aporta claves para valorar la estrategia, se identifican logros vinculados a Principales logros: aumento del conocimiento sobre la existencia de la estrategia y del protocolo PAAOS; visibilización de realidades del campus; organización efectiva de la coordinación; y establecimiento de conexiones con múltiples instancias universitarias, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la importancia de mantener el foco en los públicos objetivos; la necesidad de agilizar procesos de aprobación de contenidos; y el valor de la articulación interinstitucional, aunque requiere mayor fortalecimiento que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: procesos de aprobación.
¿Qué aspectos identifica como factores exitosos en el proceso de implementación?	que la estrategia esté respaldada por los altos directivos de la institución, cuando esas personas se refieren a la estrategia y la respaldan es un mensaje para toda la universidad, por eso hay que seguirlos vinculando.	E. Implementación	La mirada ofrecida aporta evidencia sobre el modo en que las acciones comunicativas se consolidaron, se identifican logros vinculados a Logros principales: mayor visibilidad de la estrategia; participación activa de estudiantes como protagonistas; respaldo institucional sólido; y sostenimiento del trabajo colaborativo en comités de implementación, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: necesidad de visibilizar más los logros y alcance de la estrategia; importancia de la co-construcción en múltiples sedes para evitar esfuerzos aislados; valor de arriesgarse y aprender del error; y requerimiento de involucrar a decanos y decanas con voluntad institucional que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: falta de claridad inicial.
¿Qué aspectos consideran críticos o limitantes en la implementación de la estrategia?	El cambio de los fenómenos de manera tan acelerada, las audiencias que cada vez más son retadoras, la flexibilidad para entrar en otros lenguajes. Los equipos no siempre están formados en los temas y esto implica retos	E. Implementación	El análisis de la experiencia muestra una construcción progresiva donde los logros se entrelazan con aprendizajes y retos, se identifican logros vinculados a Logros principales: posicionamiento del tema en la agenda universitaria, sostenibilidad en el tiempo, vinculación de diversos actores, diversificación de estrategias metodológicas y colaboración efectiva entre sedes, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la articulación inicial de equipos fue crucial para concentrar esfuerzos; el trabajo con estudiantes y el diálogo horizontal son esenciales; la burocratización y falta de conocimiento directivo pueden dilatar procesos; y las estrategias deben verse como procesos más que productos que nutren el proceso.
¿Qué aspectos consideran críticos o limitantes en la implementación de la estrategia?	que los directivos nuevos no tengan la claridad de la estrategia, necesitamos que todas las personas que asumen cargos de liderazgo promuevan la estrategia en sus equipos.	E. Implementación	El testimonio recupera aprendizajes significativos que reconfiguran el sentido de la estrategia, se identifican logros vinculados a Principales logros: diferenciación efectiva entre herramientas de prevención (Red Voces) y atención (PAAOS); posicionamiento institucional con apoyo directivo; incremento medible en activaciones del protocolo tras publicaciones; y participación en socialización con nuevos miembros de la comunidad universitaria, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la integración de comités con representación diversa de unidades enriquece la comprensión y comunicación de temas; el apoyo inter-sedes es fundamental para superar limitaciones locales; y la credibilidad institucional se construye mediante respuestas concretas a las demandas estudiantiles que nutren el proceso.
¿Qué aspectos consideran críticos o limitantes en la implementación de la estrategia?	En Cali sentimos que somos muy pocas personas para el trabajo que implica la estrategia y pues Bogotá siendo más grande tiene más gente, pero aquí hace falta más participación de personas expertas en los temas.	E. Implementación	El análisis de la experiencia muestra una construcción progresiva donde los logros se entrelazan con aprendizajes y retos, se identifican logros vinculados a Principales logros: alta participación y acogida de acciones experienciales y digitales; generación de reflexiones profundas en la comunidad; articulación efectiva entre sedes; y reconocimiento externo del liderazgo de la Javeriana en estrategias de prevención, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la importancia de presentar planes de implementación a vicerrectores desde el inicio para evitar reprocesos; el valor de involucrar a egresados y estudiantes de postgrado para ampliar el impacto; y la eficacia de los comités especializados para trabajo enfocado y sostenible que nutren el proceso.

¿Qué aprendizajes consideran fundamentales y qué repetirían o cambiarían en una futura implementación?	Ampliar el equipo de trabajo, favorecer articulaciones con actores clave y sensibilizar la importancia del tema desde directivos en adelante para favorecer que sean temas abordados de manera estructural y como política institucional Las personas que hagan parte de los equipos de implementación deben tener claridades de los temas, si no las tienen, deben aprender, si se es de comunicaciones pues tiene que aprender sobre inclusión y muy importante...	E. Implementación	El balance narrado visibiliza las tensiones institucionales y los logros alcanzados, se identifican logros vinculados a Principales logros: sensibilización sobre relaciones basadas en cuidado y respeto; construcción de redes de apoyo para acompañamiento; reconocimiento de estrategias de manejo en situaciones difíciles; y fortalecimiento de vínculos comunitarios post-pandemia mediante trabajo colaborativo, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: necesidad de ampliar el equipo de trabajo especializado; importancia de articular con actores clave; y crucialidad de sensibilizar desde directivos para abordar los temas de manera estructural y como política institucional permanente que nutren el proceso. Los desafíos descritos ponen de manifiesto desafíos principales: compromisos de trabajo simultáneos que generan alta carga.
Comentarios adicionales	Aprendí que un equipo debe cuidarse para cuidar a otrxs, que una estrategia es creativa como también necesita tiempo y energía para sostenerse. Aprendí que el cuidado no para de construirse, que hay distancias muy grandes entre la comunidad estudiantil y las acciones administrativas como también con otros equipos y materiales de la universidad. Aprendí de mí, de cada integrante, de cada decisión. Ser parte de Red Voces me dio un sinfín de herramientas creativas, personales y profesionales, me enseñó que no estoy sola resistiendo contra la injusticia y las violencias sociales...	Docente	La mirada ofrecida aporta evidencia sobre el modo en que las acciones comunicativas se consolidaron, se identifican logros vinculados a Logros significativos incluyen: el desarrollo de herramientas creativas, personales y profesionales en participantes; la creación de una red de apoyo y acción contra injusticias; la implementación de dinámicas lúdicas efectivas para participación espontánea; y la constitución de un espacio de resistencia colectiva que trasciende el ámbito individual, que demuestran la capacidad de la estrategia para generar transformaciones concretas. Los aprendizajes expresados resaltan aprendizajes clave: la importancia del cuidado del equipo para la sostenibilidad; la necesidad de tiempo y energía para mantener la estrategia; la existencia de brechas entre comunidad estudiantil y acciones administrativas; el valor de la creación colectiva.

Anexo 5

ACCIONES RED VOCES JAVERIANAS 2022

Tabla de consolidado de las acciones comunicativas realizadas durante el año 2022 y presentada en el informe de gestión al cierre de ese año.

ACCIONES RED VOCES JAVERIANAS 2022						
MES	ACCIÓN	TEMA	CANAL/ MEDIO	POBLACIÓN IMPACTADA	METRICAS / PARTICIPACIÓN	SEDE
Febrero	Semana de acogida	Universidad Libre de Violencias	Encuentros de 2 horas con todas las facultades	Neojaverianos y neojaverianas	1344 participantes	Bogotá
			Historias en video de estudiantes de compromisos con RVJ	Comunidad en redes		Bogotá
	Semana inducción	Violab	Actividad para semana de inducción	Neojaverianos y neojaverianas	740 participantes	Cali
	Columnas de opinión	Capacitismo	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	142 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	281 interacciones en IG	Multicampus
	Formación personal docente F. Ciencias Políticas	Género y cuidado	2 encuentros de 3 horas cada uno	Docentes facultad	30 docentes	Bogotá
	Formaciones estudiantes InDi Red	Violencias y discriminaciones	10 horas entre febrero y abril	Estudiantes programa Inclusión y Diversidad	14 participantes	Bogotá
Marzo	Formación Facultad Ciencias	Perspectiva de género en la docencia universitaria	Encuentro de 2 horas	Docentes facultad	30 docentes	Bogotá
	Columnas de opinión	Día Internacional de la mujer	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	122 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	307 interacciones en IG	Multicampus
	Participación agenda cultural	Día Internacional de la mujer	Participación en agenda cultural	Comunidad mailling y redes		Bogotá
	Campaña #LuchemosContraElRacismo	Racismo	Reel IG	Comunidad en redes	233 interacciones	Bogotá
	Campaña expectativa implementación INES	Inclusión	Videos en redes	Comunidad en redes		Cali

	Freak club	Diversidades	Intervención en campus	Comunidad en campus	200 participantes	Cali
	Formación Servicios de Alimentación	Red voces Javerianas	Encuentros de 2 horas	Personal Unidad		Bogotá
	Formación Carrera medicina	Socialización Protocolo	Encuentro de 2 horas	Directoras y directores de carrera	32 participantes	Bogotá
	Formación Carrera Antropología	Identidades de género	Encuentro de 2 horas	Docentes Carrera	27 participantes	Bogotá
	Tardear-amar-meditar:	Día Internacional de la Mujer	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
Abril	Columnas de opinión	Lenguaje inclusivo	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	131 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	209 interacciones	Multicampus
	Podcast	Participación y Representatividad de las mujeres en Colombia	Podcast Spotify	Comunidad en redes	129 reproducciones	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	99 interacciones	Multicampus
	formación Carrera Antropología	Atención casos Violencias y discriminaciones	Encuentro de 2 horas	Docentes Carrera	27 participantes	Bogotá
	Formación Facultad Ciencias	Lenguaje inclusivo y en prevención de violencias y discriminación	Encuentro de 2 horas	Docentes facultad	30 participantes	Bogotá
	Formación Facultad de Educación	Red Voces Javerianas	Encuentro de 2 horas	Estudiantes facultad	200 participantes	Bogotá
Mayo	Columna de opinión	Día Contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	33 vistas	Multicampus
	Columna de opinión	Discriminación Racial	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	No hay registro	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	50 interacciones	Multicampus
	El Teatro: intervención sobre reconocimiento de las diversidades	Diversidades	Intervención en campus	Comunidad en campus	70 participantes	Cali
	Promoción Red Voces Javerianas en la semana Javeriana	Red Voces Javerianas y protocolo	Participación en expo grupos	Comunidad en campus		Bogotá
Junio	Columna de opinión	Diversidad sexual	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	44 vistas	multicampus
	Campaña contra la homofobia	Diversidad sexual	Reel	Comunidad en redes	233 interacciones	Bogotá

	Podcast	Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+: Celebración y Lucha	Podcast Spotify	Comunidad en redes	88 reproducciones	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	107 interacciones	Multicampus
Julio	Columna de opinión	Acoso	Publicación en RVJ	Comunidad en redes	65 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	266 interacciones	Multicampus
	Semana de acogida	Universidad Libre de Violencias	Encuentros de 2 horas con todas las facultades	Neojaverianos y neojaverianas	955 participantes	Bogotá
			Historias en video de estudiantes de compromisos con RVJ	Comunidad en redes		Bogotá
	Cápsula del Protocolo de violencias y discriminación en Escuela Ser Mas Colaboradores	Promoción Red Voces Javerianas	Cápsula virtual	Comunidad en redes	110 participantes	Cali
	El Camerino intervención sobre violencias y discriminación y presentación del protocolo	Red Voces Javerianas y protocolo	Actividad para semana de inducción	Neojaverianos y neojaverianas	700 participantes	Cali
	Formación Taller Red Voces Javerianas con docentes Centro de gestión Cultural	Red Voces Javerianas y protocolo	Encuentro de 2 horas con docentes	Docentes CGC	11 participantes	Bogotá
	Encuentro diagnóstico con las estudiantes de Filosofía	Equidad de género	Encuentro de 2 horas con las estudiantes de la carrera	Estudiantes facultad	12 participantes	Bogotá
Agosto	Consentir: mitos y realidades sobre métodos anticonceptivos	Diversidad sexual	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
	Columnas de opinión (4)	Diversidad funcional	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	32 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	287 interacciones	Multicampus
	Columnas de opinión	Red Voces Javerianas	Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	250 interacciones	Multicampus
	Obra teatral "Un Viaje a la memoria"- Álbum	Semana de la vida saludable (salud mental)	Obra teatral y reflexión	Comunidad en campus		

	Charla sobre inclusión y diversidad con profesores	Inclusión y Diversidad	Encuentro de 1 hora	Docentes	86 participantes	Cali
	Estrategia educativa para el diseño de propuesta para prevención de violencias Somos creando espacios para Ser	Prevención de violencias	18 horas entre agosto y septiembre	Estudiantes	16 participantes	Cali
	Campaña: Javeriana Sin Clasismo	Prevención del clasismo	Intervención en campus	Comunidad en campus		
Septiembre	Video institucional	RVJ en semana por la paz	Publicación en redes	Comunidad en redes	212 interacciones	Multicampus
	Columna de opinión	Diversidades y equidad	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	69 vistas	Multicampus
			Pieza promocional en redes	comunidad en redes	119 interacciones	Multicampus
	Podcast	Reconocer la discriminación racial: Primer paso hacia la inclusión	Podcast Spotify	Comunidad en redes	62 reproducciones	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	No hay registro	Multicampus
	Espacio vital: Construyendo mis closet friends	Diversidad sexual	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
	Espacio vital: Responsabilidad afectiva	Diversidad	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
	Formación Taller Red Voces Javerianas con docentes fac. Artes	Red Voces Javerianas y protocolo	Encuentro de 2 horas con docentes	Docentes	27 participantes	Bogotá
	Formación: Taller Red Voces Javerianas para consejeras y consejeros	Red Voces Javerianas y protocolo	Encuentro de 2 horas con consejeros	Consejeros y consejeras	17 participantes	Bogotá
	La paz que somos	Semana por la paz	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
Octubre	Cine foro Cinestrato	Prevención del clasismo	4 Encuentros de 2.5 horas	Comunidad en campus	10 participantes	Bogotá
	Cuerpo como territorio de paz	Prevención de violencias	Encuentro de 2 horas con Stonewall	Estudiantes	32 participantes	Bogotá
	Glosario Inclusivo	Diversidades	Publicación en la pagina RVJ	comunidad en redes	No hay registro	Multicampus
	Columnas de opinión (3)	Día mundial de la salud mental	Publicación en la pagina RVJ	comunidad en redes	93 vistas	Multicampus

			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	217 interacciones	Multicampus
	Columna de opinión	Reflexión 12 de octubre	Publicación en la pagina RVJ	comunidad en redes	No hay registro	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	94 interacciones	Multicampus
	Espacio vital: Hackea tu macho	Diversidad sexual	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
	Formación: Taller Protocolo de violencias y discriminación y Reglamento interno de trabajo	Violencias y discriminación	Encuentro de 2 horas departamento de ciencia jurídica y política y Centro de Idioma	Docentes del departamento	42 participantes	Cali
	Formación: Taller Diversidad sexual para clase de Educación física	Diversidad Sexual	Encuentro de 2 horas con estudiantes educación física	Estudiantes	6 participantes	Bogotá
Noviembre	El Tendedero	Eliminación de las violencias contra las mujeres	Intervención en campus	Comunidad en campus		Multicampus
			Historias	Comunidad en redes	no hay registro	Multicampus
			Video 25N	Comunidad en redes	422 interacciones	Multicampus
	Columna de opinión	Universidad libre de violencias	Publicación en la página RVJ	Comunidad en redes	No hay registro	Multicampus
			Pieza promocional en redes	Comunidad en redes	53 interacciones	Multicampus
	Taller violencias basadas en género	Violencias basadas en Género	Encuentro de 1 hora	personal docente y administrativo	50 participantes	Cali
	Tardear-amar-meditar: Día de la No Violencia contra las mujeres	Eliminación de las violencias contra las mujeres	Intervención en campus	Comunidad en campus		Bogotá
	Encuentro de masculinidades	Promoción Red Voces Javerianas	Encuentros semanales	Comunidad en campus	145 participantes	Cali

Anexo 6

Matriz Guía para el análisis de datos

Matriz Guía para el análisis de datos							
OBJETIVO	Preguntas que contribuyen al análisis del objetivo	Rol	Categorías propuestas	Categorías inductivas	Productos comunicativos o documentos realizados o referenciados	Autores y autoras de referencia	Descripción orientadora
Identificar los factores contextuales que influyeron en el diseño y la implementación de la estrategia comunicativa, en relación con los derechos humanos y el enfoque de género	¿Cómo se involucró en las actividades de la estrategia?	Estudiantes	Contexto Derechos Humanos Enfoque de Género	“participación estudiantil”, “cuidado mutuo”, “activación PAAOS”.	Documentos institucionales Protocolo PAAOS	Jara Butler Lagarde Segato Freire Gumucio Fraser Martín-Barbero Torres	Triangulando Contexto, DD. HH. y Género. Usar las categorías 'Contexto, Derechos Humanos, Enfoque de Género' como ejes iniciales, admitiendo categorías nuevas y reagrupaciones.
	¿Cómo conocieron la estrategia Red Voces Javerianas?	Docentes y personal administrativo (aliados/as)					
	¿Qué les motivó a participar o vincularse?	Equipo de implementación					
	¿Por qué razón se vinculó a la estrategia y cuál fue su rol en la implementación?						
	¿Cómo describiría el contexto en el que se implementó la estrategia en 2022?						
Reconocer las prácticas comunicativas que favorecen la participación de los diferentes grupos de la comunidad universitaria, y cómo dichas prácticas contribuyen a un ambiente de respeto e inclusión	¿Cómo valora la participación de estudiantes en el diseño y el desarrollo de las acciones de la estrategia?	Estudiantes	Acción comunicativa Promoción Prevención	"Inclusión", "diversidades", Participación estudiantil"	Informe de implementación 2022 Repositorio de piezas gráficas y audiovisuales diseñadas y publicadas Banco de imágenes de la estrategia Podcast publicados Acciones en campus realizadas (planeación y evaluación) Reporte anual de atención de PAAOS Evaluaciones del equipo al finalizar 2022	Jara Martín-Barber Torres Fraser Coffey y Atkinson Gumucio	Triangulando respuestas, documentos de la estrategia (planeación, procesos, informes). Usar las categorías: Acción comunicativa Promoción y Prevención, como ejes iniciales, admitiendo categorías nuevas y reagrupaciones. Referentes teóricos de Comunicación para el cambio social.
	¿Qué aprendizajes se llevó respecto a las violencias y el cuidado en la universidad?	Docentes y personal administrativo (aliados/as)					
	¿De qué manera estas experiencias han influido o influyeron en su vida universitaria y personal?						
	¿Qué cambios han observado en la forma en que se perciben y se discuten las violencias en el espacio académico y/o formativo, tanto en sus prácticas como en las de sus estudiantes? ¿De qué manera perciben que la estrategia ha impactado al estudiantado?						
	¿Qué acciones de la estrategia identifican como las que más han aportado al cumplimiento de sus objetivos, en cuanto a la promoción de una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria?						
	Desde su experiencia y tiempo de permanencia, ¿cuáles fueron los hechos más relevantes del proceso y por qué fueron	Equipo de implementación					

	importantes para la estrategia?						
	¿De qué manera la estrategia ha contribuido a la prevención de violencias en la Universidad?						
Comprender los aprendizajes y desafíos en la implementación de la estrategia con el fin de construir recomendaciones que fortalezcan futuras acciones comunicativas para el cambio social.	¿Qué factores exitosos y críticos identifica en la implementación?	Estudiantes Docentes y personal administrativo (aliados/as) Equipo de implementación	Logros Aprendizajes Desafíos Recomendaciones	Identificación de categorías mencionadas en las respuestas	Informe de implementación 2022 Revisión de publicaciones en el minisitio Reporte anual de atención de PAAOS Evaluaciones del equipo al finalizar 2022	Jara Martín-Barber Torres Fraser Coffey y Atkinson Gumucio Butler Lagarde Segato Freire	Triangulando respuestas, documentos de la estrategia (planeación, procesos, informes). Usar las categorías: Logros, Aprendizajes y Desafíos como ejes iniciales, admitiendo categorías emergentes y reagrupaciones. Referentes teóricos de Comunicación para el cambio social.

Anexo 7

Consentimiento informado para la participación en grupos focales

Investigación: Sistematización de la experiencia de implementación de la estrategia comunicativa Red Voces Javerianas durante el año 2022 en la Pontificia Universidad Javeriana

Investigadora responsable: **Diana Carolina Morales Roa**

Programa de Maestría: **Comunicación, Desarrollo y Cambio Social**

Universidad: **Santo Tomás**

Propósito de la investigación

El objetivo de este estudio es sistematizar la experiencia de implementación de la estrategia comunicativa Red Voces Javerianas durante el año 2022, con el fin de identificar aprendizajes, logros y oportunidades de mejora que contribuyan a la construcción de una comunidad universitaria inclusiva y libre de violencias y discriminaciones.

Procedimiento

Usted está siendo invitado(a) a participar en un grupo focal con otras personas de la comunidad universitaria. La sesión tendrá una duración aproximada de 60 minutos, será moderada por la investigadora y estará orientada por preguntas sobre la experiencia en torno a la estrategia.

La conversación será grabada en audio con fines exclusivos de análisis, garantizando la confidencialidad de la información. Los registros serán almacenados en archivos protegidos y solo tendrán acceso la investigadora y, en caso de ser necesario, el equipo académico que asesora el trabajo de grado.

Riesgos y beneficios

Riesgos: No se prevén riesgos físicos ni psicológicos en su participación. En caso de que alguna pregunta le genere incomodidad, usted podrá abstenerse de responder o retirarse de la actividad sin ninguna consecuencia.

Beneficios: Su participación contribuirá a la construcción de conocimiento colectivo y permitirá fortalecer las acciones de prevención y promoción de una sana conciencia, inclusión y cuidado en la universidad.

Confidencialidad

Toda la información que usted comparta será tratada de manera confidencial. En los resultados de la investigación, las opiniones serán presentadas de manera anónima, sin incluir nombres ni información que permita identificar a las personas participantes.

Voluntariedad

Su participación es completamente voluntaria. Usted tiene derecho a:

- No responder preguntas que considere incómodas.
- Retirarse del grupo focal en cualquier momento, sin ninguna consecuencia académica, administrativa o personal.

Consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información anterior. He podido hacer preguntas y todas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información proporcionada en este grupo focal exclusivamente con fines académicos e investigativos, en el marco del trabajo de grado mencionado.

Firma de la persona participante: _____

Nombre completo: _____

Fecha: ____ / ____ / 2025

Anexo 8

Escaleta-guion de podcast: voces en movimiento

Fecha de grabación: Voces en movimiento		
Objetivo: comunicar los resultados de la sistematización de la experiencia de implementación de la estrategia Red Voces Javerianas.		
Duración: 20 minutos		
Momento	Contenido	Tiempo
Datos de contexto	1 de cada 5 personas sufrió discriminación en el último año (Oficina de derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2025). Para las mujeres, la cifra es aún peor: 1 de cada 3 ha vivido violencia física o sexual, con mayor riesgo en edades tempranas (OMS, 2021; ONU Mujeres, 2024). En Bogotá, 83% de las mujeres reporta acoso en el espacio y transporte público (Veeduría Distrital de Bogotá, 2022). Como humanidad requerimos acciones que permitan eliminar las violencias y las discriminaciones; y en ello, las Instituciones de educación superior tienen una gran responsabilidad, al tener a cargo la formación de personas que se educan para transformar las realidades de sus contextos	3 minutos
Cabezote podcast		1 minuto
Presentación del podcast	Hola, soy Carolina Morales Roa y hoy les quiero compartir en este podcast algunas de las reflexiones que he podido hacer a partir de mi trabajo de grado para la Maestría en Comunicación, Desarrollo y Cambio Social de la Universidad Santo Tomás, y se suscribe a la línea de investigación de comunicación, desarrollo y cambio social de la Facultad de Comunicación. Yo trabajo en la Universidad Javeriana, liderando la estrategia Red Voces Javerianas, que es una estrategia institucional que busca promover la sana convivencia y prevenir violencias y discriminaciones y violencias basadas en género, así que mi trabajo de grado corresponde a la sistematización del primer año de implementación de la estrategia, que fue en el año 2022. lo que les quiero compartir hoy, es parte de esos resultados y algunas recomendaciones para IES que estén empezando en ese trabajo de promover protocolos o iniciativas de prevención de violencias. Para eso quiero formular 3 preguntas que creo son importantes para las IES y en realidad para cualquier organización, ya que las violencias y las discriminaciones son problemáticas estructurales de	5 minutos

	la sociedad y que todas las personas estamos llamadas a enfrentar y prevenir. preguntas: 1. ¿Por qué es importante hacer prevención de violencias en las IES? 2. ¿Cómo lo hicimos en la Javeriana desde una estrategia comunicativa? 3. ¿Qué recomendamos a otras IES?	
Vox populi	(múltiples voces compartiendo respuestas, se mezclan respuestas espontaneas con otras que son conclusiones de la investigación) "Sin seguridad y respeto no hay aprendizaje de verdad. La convivencia se construye con prácticas visibles, no solo con declaraciones". "Prevenir no es tarea de una oficina: es de toda la comunidad — directivos, docentes, estudiantes, administrativas/os y seguridad— con roles claros". “la universidad es un lugar donde conviven muchas diferencias, y se necesita reconocerlas y afrontarlas para no quedarse solo en el discurso”.	2 minutos
MEN	el Ministerio de Educación Nacional (MEN) presentó el 25 de julio de 2022 los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, como una herramienta que se suma a los esfuerzos que han hecho las universidades para aportar al derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Estos lineamientos instan a la Universidades a generar acciones en 3 niveles: promoción y prevención, detección y atención. Yo les cuento que en la Javeriana venimos trabajando en esta estrategia desde el 2015, pero es en el 2022 que hacemos una reformulación tanto en los procedimientos de atención, como en las acciones de prevención, así que como yo me dedico al tema de prevención, este estudio lo hice sobre la experiencia de implementar la estrategia comunicativa. El documento completo lo podrán consultar en el minisitio de la estrategia en: www.javeriana.edu.co/voces-javerianas	3 minutos

Implementación	Para que esta estrategia no se quedara en ideas sueltas, en 2022 armamos un comité de implementación. Desde Bogotá nos sentamos a la mesa Inclusión y Diversidad, CAPS y Dirección de Comunicaciones; desde Cali, Bienestar y Comunicaciones. Ese fue el primer paso: articular equipos y realidades distintas para remar hacia el mismo lugar. Voz de persona del equipo de implementación: Revisamos con lupa qué podía hacer la Universidad con la propuesta de la consultora Llorente y Cuenca y aterrizamos un plan con dos frentes: acciones digitales y acciones en campus. La clave fue simple: sostener la conversación en el tiempo. Como dijo alguien del equipo, “la articulación de distintos equipos y estamentos fue clave al inicio, porque permitió concentrar esfuerzos y reconocer realidades distintas”. Desde entonces, la estrategia quedó liderada por una profesional de Inclusión y Diversidad, quien coordina tres comités operativos muy concretos: Voz de persona del equipo de implementación: Comité de podcast (VOCES): con Comunicaciones Bogotá y Cali, CAPS e Inclusión y Diversidad. Cuatro episodios al año para abrir micrófonos a múltiples voces y hablar sin rodeos de violencias y discriminaciones. Voz de persona del equipo de implementación: Comité de Formación / Acciones en campus: con Bienestar Cali, CAPS e Inclusión y Diversidad. Llevar la conversación al pasillo, al aula y a los eventos: talleres, activaciones, semanas temáticas y conmemoraciones. Voz de persona del equipo de implementación: Comité de Publicaciones: con Comunicaciones de ambas sedes, CAPS e Inclusión y Diversidad. Columnas, piezas para redes y el minisitio siempre al día. Como era el primer año, lo tratamos como piloto: dejamos que el calendario de conmemoraciones marcara el ritmo —8M, Semana Javeriana, Semana por la Paz, 25N— y definimos cuatro objetivos sencillos: formar a la comunidad, promover sana convivencia, activar la ruta de atención y revisar el protocolo de forma constante. ¿Y cómo se veía eso en la práctica? Imaginemos dos motores que giran al tiempo: Motor digital: el minisitio, las redes, el podcast y las columnas. Ahí amplificamos narrativas de inclusión, resolvimos dudas, dejamos	6 minutos
----------------	---	-----------

	todo a un clic y empezamos a tejer comunidad también en lo virtual. Motor experiencial: las acciones en campus, los talleres y las activaciones. Ahí nos miramos a los ojos, conversamos y ponemos en práctica lo que decimos: consentimiento, lenguaje, rutas, cuidado. Una profe aliada lo resumió mejor que nadie: “Combinar lo digital y lo presencial hace coherente el mensaje y llega a más gente.” Y esa coherencia fue el sello: cada post iba con un “si pasa X, haz Y”, cada activación conectaba con un QR a PAAOS y al minisitio, cada episodio de VOCES continuaba la conversación que ya estaba viva en el campus. En términos simples, hicimos que la comunicación fuera un hábito: con roles claros, una agenda semestral y espacios donde la comunidad co-crea —no solo escucha. Así lo hicimos: juntando equipos, encendiendo los dos motores y sosteniendo el ritmo para que la prevención sea parte de la vida universitaria, no un evento aislado.	
Aprendizajes	En esta implementación tuvimos muchos aprendizajes, pero concretamente compartimos estos 5: 1. Identificar actores y roles estratégicos permiten el sostenimiento y compromiso hacia la estrategia 2. mejorar no era “hacer más”, sino hacer con conciencia del proceso 3. La participación estudiantil es fundamental para garantizar pertinencia y cercanía 4. Aprendimos que la resignificación exige diseño intencional (enfoques de género e interseccional en la comunicación). 5. Institucionalizar la evaluación anual como práctica	2 minutos
Recomendaciones	Para cerrar, compartimos las recomendaciones que dada estas experiencias pueden implementar otras IES Seis recomendaciones transferibles y medibles: Diagnosticar antes de diseñar: Entender contexto, actores y roles antes de lanzar piezas. Evita “hacer más” sin proceso. Asegurar gobernanza y legitimidad desde el inicio: Definir responsables, tiempos y respaldo de directivos; que la estrategia sea institucional. Pasar de la consulta a la co-decisión: Co-diseñar con estudiantes y docencia; no solo opinar, decidir. Diseñar mediaciones situadas: No solo campañas: minisitio, señalética con QR, cápsulas para clase, activaciones en campus. Evaluar lo que importa: prácticas y cambio cultural: Tablero simple con métricas leading/lagging (cláusulas, cápsulas, activaciones / clima, conocimiento de rutas).	3 minutos

	Sostener el cambio con memoria y cuidado: Repositorio vivo de buenas prácticas, devoluciones públicas por unidad/facultad y evaluación anual.	
Cierre y despedida:	Para finalizar, entendemos que, en tiempos cambiantes, de resurgimiento de discursos excluyentes y anti-derechos, comunicar para el cambio social se convierte en una necesidad ética y estratégica porque nos permite aprender a construir en comunidad fortaleciendo vínculos y confianza; posicionar la interseccionalidad como un criterio para el diseño de acciones que logren incluir a todas las voces que representan la diversidad humana y promover una sociedad más justa y equitativa. Agradecimientos a la Maestría y a la Universidad Santo Tomás	2 minutos