

PROTOCOLO PARA LA
EQUIDAD DE GÉNERO
Y LA SEXUALIDAD DIVERSA
EN LA UNIVERSIDAD
EAFIT

La discriminación y violencia de género y de todos los actos lesivos relacionados con las manifestaciones de la sexualidad diversa, afectan moral, psicológica y físicamente a las personas, en relación con el género, el sexo, la identidad personal, el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana, la libertad, la igualdad; en gran medida por el desconocimiento de los conceptos y categorías que social y jurídicamente se han venido insertando en el discurso cotidiano respecto de estas conductas. En consecuencia, conviene elaborar y poner en ejecución un protocolo de inclusión institucional emitido con un lenguaje claro e ilustrativo que lleve a comprender la razonabilidad y efectividad de las acciones que se toman a través del presente documento.

La política de inclusión de la Universidad EAFIT destinada a varios propósitos:

Prevenir y a eliminar toda forma de discriminación y violencia contra la identidad de género, identidad sexual, orientación sexual y la sexualidad diversa.

Emprender acciones para garantizar la igualdad de oportunidades, de trato, de acceso y de permanencia en la institución.

Promover estrategias de sensibilización, capacitación, protección y acompañamiento de las víctimas de violencia o discriminación.

Establecer medidas precautelativas urgentes, es decir, aquellas que garanticen que cese la conducta denunciada, y de seguimiento al desempeño de las medidas sancionatorias.

Vincular a estos propósitos de la política a todos los docentes, estudiantes, personal administrativo de la comunidad académica y aquellos que tengan vínculos contractuales o hagan uso de las instalaciones y servicios de la Universidad.

INDICE

El protocolo de EAFIT consta de:

I. Definiciones	5
II. Principios.....	10
III. Ámbito de aplicación.....	12
IV. Responsable de la aplicación y del seguimiento del protocolo.....	14
V. Acciones.....	15
VI. Rutas de atención.....	16
VII. Atención a terceros.....	21
VIII. Implementación y seguimiento.....	24
IX. Marco de referencia.....	25



La Vicerrectoría de Aprendizaje, el Centro de Integridad y la Dirección de Formación Integral quieren abordar el fomento a la equidad de género y el respeto a la diversidad sexual, ideológica, desde un enfoque ético y pedagógico, que promueva la reflexión permanente en la comunidad universitaria. El propósito del proyecto de inclusión y equidad no es juzgar personas ni crear un ambiente hostil y sancionatorio en la institución. El objetivo es promover la generación de una mayor conciencia sobre asuntos que se pueden haber normalizado por razones culturales, pero que a la luz de los movimientos en defensa de los derechos de género y de la sexualidad diversa cobran una importancia relevante en la agenda mundial de políticas públicas. En ese sentido y conscientes del rol formativo de las universidades, EAFIT emprende un proyecto de sensibilización entre estudiantes, profesores y empleados administrativos sobre la inclusión, el respeto y la equidad de género con la ilusión de aportar en la construcción de una sociedad más justa, tolerante y plural.

01

DEFINICIONES

Con el propósito de hacer más comprensible el protocolo que aquí se consigna, se incluyen una serie de definiciones cuyo alcance ha sido fijado con rigor académico desde distintas áreas del conocimiento y desde algunas políticas públicas. Es por eso que se usan las siguientes definiciones, algunas de ellas literales para efectos de este protocolo. Por lo tanto, se entenderá por:

- **Acoso sexual:** conducta no consentida, reiterativa mediante la cual una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Artículo 210 A Código Penal).
- **Agénero:** “describe a una persona que no se identifica como hombre o mujer, o que se considera carente de una identidad de género”. (En: Género la Revolución. National Geographic en español, enero 2017, pág. 8).
- **Cisgénero:** “tienen una vivencia que se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia de la persona, en los términos descritos, es masculina, dicha persona es un hombre cisgénero. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino, y la vivencia de la persona también es femenina, es una mujer cisgénero”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).
- **Conformidad de género:** “se refiere a una persona cuya expresión de género es consistente con las normas culturales que se esperan de dicho género”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).
- **Disconformidad con el género:** “describe a una persona cuya expresión de género es percibida como inconsistente con las normas culturales que se esperan para su género. En específico, los niños y hombres no son “lo bastantes masculinos” o son femeninos, mientras que las niñas o mujeres no son “suficientemente femeninas” o son masculinas. [...] Esta condición suele confundirse de manera errónea con la orientación sexual de la persona”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).
- **Disforia de género:** “diagnóstico médico para ser transgénero, como lo define la quinta edición del Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DCM-5), de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).

- **Equidad de género:** “significa que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género estará orientada a ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres, independientemente de sus diferencias físicas, tienen derecho a acceder con justicia y equidad al uso y los beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, de igual manera están en la capacidad de tomar decisiones de manera igualitaria en los diferentes contextos de la vida”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/equidad-de-genero/>. Consultado 16-09-18. 15:05.

- **Expresión de género:** “presentación externa del género por parte de una persona que comprende estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje, joyería, inflexión vocal y lenguaje corporal. Se categoriza de forma típica como femenino, masculino o andrógino. Todas las personas expresan un género. Además, puede ser congruente o no con la identidad de género de una persona”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8).

- **Feminicidio:** tipo penal consagrado como delito autónomo por la ley 1761 de 2015, que señala que éste ocurre cuando se causa la muerte a una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

- **Genderqueer:** “sujeto cuya identidad de género no es de hombre, ni mujer, sino que está en medio o más allá de los géneros, o es alguna combinación de ambos”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).

- **Género binario:** “es la idea que el género es una opción estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer, en vez de un espectro de identidades y expresiones de género. Se considera limitante y problemático para quienes no encajan de manera clara en las categorías de uno y otro”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).

- **Género fluido:** “se refiere a una persona cuya identidad o expresión de género cambia entre masculino y femenino, o cae en algún punto dentro de este espectro”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 8).

- **Género no binario:** “espectro de identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente de manera estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer. Incluye términos como “agénero”, “bigénero”, “género no binario”, “género fluido” y “pangénero””. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

- **Género:** “construcción social referido a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016.).

• **Hostigamiento:** “El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual discapacidad y demás razones de discriminación”. (Artículo 134 B, adicionado L. 1482 de 2011, artículo 4. Modificado. L. 1752 de 2015, artículo 3)

• **Identidad de género (“gender identify):** “Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida). (Corte Constitucional, Sentencia T 099 de 2015). También “se refiere a la “experiencia personal de ser hombre, o mujer o de ser diferente que tiene cada persona” (ya sea transgenerista, {transexual, travesti, transformista, drag queen o king}, o intersexual) y la forma en que aquella lo manifiesta a la sociedad” (T 077 de 2016).

• **Identidad sexual:** “está referida necesariamente a lo que ella (la persona) considera en su fuero interno y a lo que pretende exteriorizar hacia sus semejantes” (Corte Constitucional, Sentencia 077 de 2016.). La expresión (la persona) es explicativa y extratexto.

• **Injuria por vías de hecho:** se presenta cuando, “el sujeto activo consciente y voluntariamente impute a otra persona conocida o determinable, un hecho capaz de lesionar su honra, además de conocer el carácter deshonoroso de la imputación y la capacidad de daño y menoscabo a la integridad moral del afectado, de la imputación. En suma, es imprescindible la concurrencia de los siguientes elementos, en particular: Que el sujeto agente atribuya a otra persona conocida o determinable un hecho deshonoroso. Que tenga conocimiento del carácter deshonoroso del hecho. Que el hecho endilgado tenga la capacidad de dañar o causar menoscabo a la honra del sujeto pasivo de la conducta. Y, que el autor tenga conciencia de que el hecho imputado ostenta esa capacidad lesiva, o para menguar o deteriorar la honra de la otra persona. La honra es la estimación o respeto con la que cada persona debe ser tratada por los demás congéneres, en virtud a su dignidad humana. Será deshonoroso el hecho determinado e idóneo para expresar a una persona desprecio u odio público, o para ofender su honor o reputación.” (Corte Constitucional, sentencia C442 de 2011).

• **Intersexual:** “categoría que describe a una persona con un trastorno del desarrollo sexual (TDS); una configuración reproductiva, genética, genital u hormonal que resulta en un cuerpo que no es fácil de categorizar como hombre o mujer. Se confunde con frecuencia con lo transgénero, pero son distintos e, incluso, inconexos. El término más familiar, hermafrodita se considera obsoleto y ofensivo”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

- **LGBTQ:** “acrónimo usado para referirse a lesbiana, gays, bisexuales, transgénero, queers e individuos o comunidades “que se cuestionan”. No es sinónimo de “homosexual”, ya que ello implicaría que transgénero es una orientación sexual. Incluye variantes como LGBT y LGBQ”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- **Ofensa sexual:** conductas o comportamientos de connotación sexual dirigidos a la víctima, mediante el uso de lenguaje verbal, gestual, escrito, que afectan y lesionan su dignidad, libertad, intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.
- **Orientación sexual:** “atracción física o emocional de una persona por otra (ya sea heterosexual, lesbiana, homosexual, bisexual o asexual”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016).
- **Queer:** “término paraguas para un rango de personas no heterosexuales o cisgénero. A lo largo del tiempo se ha usado como insulto; algunos lo reclaman como afirmativo, mientras otros aún lo consideran despectivo”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).
- **Rol de género (“genderrol”):** “conjunto de normas sociales y de comportamientos que, dentro de una cultura específica, son ampliamente considerados como socialmente apropiados para las personas de un sexo determinado. Se trata de aquella imagen pública que presenta una determinada persona o individuo frente a los demás de ser una mujer y un hombre “(disponible en: <https://conceptodefinicion.de/rol-de-genero/>. Consultado 16-09-18. 14:45).
- **Sexo:** “hecho biológico que hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016 de la Corte Constitucional).
- **Sexualidad diversa:** las diferentes y múltiples manifestaciones de la sexualidad humana, evidenciadas a través de la orientación, la identidad y la preferencia sexual, incluida la perspectiva de género. La sexualidad humana es una y se matiza a través de sus diferentes expresiones y ejercicio, que incluyen distintas variables relacionadas o no con la asignación del sexo biológico al nacer, con la reasignación artificial mediante intervenciones quirúrgicas, con las manifestaciones culturales aceptadas en una sociedad determinada.
- **Teoría Queer:** “es la elaboración teórica de la disidencia sexual y la de-construcción de las identidades estigmatizadas, que a través de la re-significación del insulto consigue reafirmar que la opción sexual distinta es un derecho humano. Las sexualidades periféricas son todas aquellas que se alejan del círculo imaginario de la sexualidad “normal” y que ejercen su derecho a proclamar su existencia. Temas como “dejar ser”, el derecho al amor y los roles sociales son abordados en este texto, que intenta explicar las causas y consecuencias de un sistema social basado en la separación de las personas y no en lo que las hace comunes.” Fonseca Hernández, Carlos y Quintero Soto, María Luisa. La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. En: Sociológica, año 24, número 69, enero-abril de 2009, pp. 43-60.

- **Transexual:** se refiere “a una persona transgénero que pasó por intervenciones hormonales o quirúrgicas para cambiar su cuerpo, de forma que esté más alineado con su identidad de género que con su sexo asignado al nacer”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

- **Transgénero:** “tienen una vivencia que no corresponde con el sexo asignado al momento de nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia, en los términos descritos es femenino, dicha persona generalmente se autorreconoce como una mujer trans. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino y la vivencia de la persona es masculina, dicha persona generalmente se autorreconoce como un hombre trans”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).

- **Travestismo:** “entendemos por travestismo como usar literalmente la ropa de otro sexo, este hecho, en sí mismo, pudiera ser un síntoma que forma parte de otro trastorno distinto, pero la peculiaridad del travestismo llamado travestismo fetichista es que la persona tiene una excitación sexual por el simple hecho de usar ropa del otro sexo”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/travestismo/>. Consultado 16-09-18. 16:40).

- **Violencia basada en género:** todo acto de violencia directa o sutil, que proviene de quien detenta el poder o la autoridad para maltratar, lesionar y agredir a las mujeres, a la población LGBTIQ, o cualquier persona en razón del sexo o del género.

- **Violencia contra la mujer:** “se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, citada por la Corte Constitucional, en la sentencia T 590 DE 2017).

- **Violencia económica o patrimonial:** es toda conducta dirigida a obtener un beneficio personal del agresor o de un tercero, restringiendo las posibilidades económicas del agredido que le impidan obrar libremente y le permite controlar las decisiones de la víctima.

- **Violencia física:** es cualquier acción que causa un daño en la integridad de la víctima, utilizando la fuerza física, no necesariamente debe dejar huellas en el cuerpo para comprobar su ocurrencia.

- **Violencia psicológica:** es toda conducta u omisión dirigida a afectar la autoestima de la mujer o de la comunidad LGBTIQ y las demás personas en razón de su orientación sexual.

- **Violencia sexual:** Mediante la fuerza, la coacción física o económica, la presión psicológica, el agresor obliga a la víctima, para que ésta acceda a una conducta sexual, incluye insultos sexistas, exhibicionismo, tocamiento, proposiciones sexuales indeseadas, voyerismo, mensajes pornográficos sean telefónicos o por correo, entre otros.

- **Violencias huérfanas:** son aquellas conductas que no están tipificadas en el código penal, pero se convierten en un mecanismo de presión, manipulación y de control frente a la víctima, ejemplo de ésta, la persona que revisa el celular de su pareja sin autorización, controla la ropa que esta usa, entre otros.

02 PRINCIPIOS

Los principios que sirven de fundamento al presente protocolo son los siguientes:

1.No discriminación

Ninguna persona podrá ser objeto de trato excluyente, perjudicial o arbitrario en razón de su género, sexo, orientación o preferencia sexual y de cualquier manifestación relacionada con la sexualidad humana.

2.Igualdad

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y, por lo tanto, deben recibir el mismo trato y protección por parte de las autoridades, y gozar de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Constitución Política, artículo 13).

3.Libre desarrollo de la personalidad

La facultad que tienen los individuos de realizar su proyecto de vida conforme a sus valores, intereses, creencias y convicciones, sin más límites que los derechos de los demás y el orden jurídico. (Corte Constitucional, Sentencia T 077 de 2016).

4.Autonomía de la voluntad

Toda persona puede disponer de sus derechos por sí misma, sin restricción alguna salvo los límites consagrados en la Constitución y en la ley.

5.Integridad

De conformidad con los valores institucionales de la Universidad se erige la misma como virtud fundante que inspira los actos de todos los seres humanos y en especial, en aplicación del presente protocolo, los relacionados con la probidad, entereza en todas las acciones, la rectitud en el desempeño y acatamiento de las normas y con el respeto de las expresiones del género y de la sexualidad humana de toda la comunidad eafitense y del público en general.

6.Perspectiva de género

Es el análisis de las construcciones culturales frente a los roles tradicionales que se atribuyen a las mujeres y a los hombres, con el fin de conocer y hacer visibles las desigualdades existentes entre los mismos e implementar políticas que conduzcan a equiparar los derechos de las mujeres y que se garantice la igualdad de oportunidades.

7.Enfoque diferencial

El presente protocolo, busca brindar y garantizar un tratamiento especial y diferenciado a las personas sin importar su género y a la población LGBTIQ, con el fin de respetar y proteger la individualidad, la diversidad y el reconocimiento del otro.

8.Acciones afirmativas

Son las medidas encaminadas a equiparar los derechos de las personas que se encuentran en situación de desigualdad, por su condición de género, sexo o manifestaciones múltiples de la sexualidad humana.

9.Corresponsabilidad

Todos los miembros de la comunidad universitaria son sujetos activos y responsables del mutuo cuidado y acatamiento de la política de inclusión y no discriminación que se formula en el presente protocolo, en razón del género, del sexo y de las distintas manifestaciones de la sexualidad humana.

03

ÁMBITO DE APLICACIÓN

A partir de la promulgación del presente protocolo, se reitera que se aplicará sin excepción para toda la comunidad eafitense y demás personas que accedan a las diferentes instalaciones de la Universidad a nivel nacional o internacional, con el fin de prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia por razón de identidad de género, expresión de género, identidad sexual, orientación sexual, y todas las manifestaciones relacionadas con la sexualidad diversa; así como las acciones a emprender para garantizar la igualdad de oportunidades, de trato, de acceso y de permanencia en la Institución; situaciones que deberán ser valoradas por el Comité de Inclusión y Equidad de acuerdo con lo detallado más adelante en el apartado de ruta de atención y de ser el caso, remitidas a los comités disciplinarios de la institución según lo definido en el Estatuto profesoral, reglamento interno de trabajo, reglamento académico de programas de pregrado y reglamento de posgrado.

Las siguientes conductas que se califican como leves y graves activarán de manera inmediata la ruta de atención que se establece en el presente protocolo:

1. Conductas leves

- a.** Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona, por causa del género o de la sexualidad diversa.
- b.** Descalificar las competencias profesionales o intelectuales de cualquier persona, en razón del género o de la sexualidad diversa.
- c.** Realizar comentarios ofensivos de una persona, por causa del género o de la sexualidad diversa, así esta no se encuentre presente.
- d.** Coaccionar, amenazar o presionar por causa del género o de la diversidad sexual, para obtener un provecho personal o en beneficio de un tercero, o por el simple hecho de ser mujer o de su sexualidad diversa.
- e.** Prohibir, restringir o limitar el acceso a cualquier instalación de la Universidad, por causa del género o sexualidad diversa.
- f.** Establecer mecanismos de promoción o incentivos laborales atendiendo al género o sexualidad diversa.

g. Realizar gestos, y utilizar palabras obscenas, observaciones, insultos sexistas, o realizar proposiciones sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.

h. Otorgar incentivos académicos atendiendo al género o sexualidad diversa.

2. Conductas graves

a. Violentar psicológica, física, sexual y económicamente a cualquier persona por causa del género o de la sexualidad diversa.

b. Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa del género o de la sexualidad diversa.

c. Hacer comentarios ofensivos por causa del género o sexualidad diversa, en presencia de terceros cuando provenga de un superior.

d. Coartar la libertad personal de cualquier persona en razón del género o sexualidad diversa.

e. Coaccionar o presionar en razón del género o sexualidad diversa, para obtener un provecho personal o en beneficio de un tercero y cuando la conducta proviene de quien detenta autoridad frente a la víctima.

f. Publicar, difundir en redes sociales, medios masivos de comunicación, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación, aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asunto de género y sexualidad diversa, sin el consentimiento de la persona.

g. Descalificar las competencias profesionales o intelectuales de cualquier persona, en razón del sexo o sexualidad diversa; cuando la conducta proviene de quien detenta autoridad frente a la víctima.

h. Realizar reiteradamente gestos, observaciones y utilizar palabras obscenas, insultos sexistas, o hacer propuestas sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través del teléfono o correos electrónicos.

i. Remitir material pornográfico a cualquier persona, sin su consentimiento, en razón de género o sexualidad diversa.

Las conductas antes señaladas, se entienden incorporadas al régimen disciplinario que corresponda según el caso. Para la aplicación de las sanciones se remitirá a la instancia respectiva de acuerdo al rol de la persona denunciada de conformidad a lo previsto en el Estatuto profesoral, en el Reglamento interno de trabajo, en el Reglamento académico de programas de pregrado y en el Reglamento de posgrado.

04 RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN Y DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

El Comité de Inclusión y Equidad es el organismo encargado de diseñar, dirigir, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias de este protocolo. Está integrado por quien lidere cada una de las siguientes dependencias que se enuncian:

1. Vicerrectoría de Aprendizaje
2. Dirección de Formación Integral
3. Centro de Integridad
4. Dirección de Desarrollo Humano-Bienestar Universitario
5. Profesional en Derecho, con conocimientos en enfoque de género y en mecanismos alternativos de solución de conflictos
6. Profesional en Psicología con sensibilidad hacia la equidad de género y sexualidad diversa.
7. Docente con formación en estudios humanísticos con sensibilidad hacia la equidad de género y a la sexualidad diversa.
8. Dos representantes estudiantiles del Consejo Académico.

05 ACCIONES

Para prevenir, detectar, diagnosticar y hacer seguimiento al presente protocolo, a los conflictos en equidad de género y sexualidad diversa, se implementarán las siguientes acciones:

1. Preventivas y de detección

La institución realizará campañas de sensibilización y de difusión de esta política con el fin de evitar o minimizar los posibles casos de exclusión, discriminación y maltrato, relacionados con las condiciones particulares de género, sexo, y las diferentes manifestaciones de la sexualidad humana y diversa.

Así mismo, adelantará estrategias para el diagnóstico, con el propósito de detectar las posibles transgresiones a los derechos de las mujeres o de las personas en razón de su orientación sexual, y adoptar las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de marginación, violencia de género y sexual.

2. De capacitación

La Institución implementará estrategias dirigidas a capacitar en género y sexualidad humana, al cuerpo docente, estudiantes y personal administrativo, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos de género y sexualidad. De igual manera fomentará las líneas de investigación en igualdad de género, sexualidad diversa, con el fin de propiciar espacios académicos de reflexión con miras a superar las brechas de inequidad y exclusión.

3. De acompañamiento

La Institución establecerá los mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de esta política, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención en inclusión de que trata este protocolo.

06 RUTAS DE ATENCIÓN

A. Criterios de atención: la Universidad EAFIT acoge los lineamientos que dispone para la atención de personas víctimas de violencia de género y sexual la Sentencia T 012 del 2016 de la Corte Constitucional. Estos efectos aplican también para los casos que puedan presentarse en relación a la sexualidad diversa:

- (i) Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;
- (ii) Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial;
- (iii) No tomar decisiones con base en estereotipos de género;
- (iv) Evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;
- (v) Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes;
- (vi) Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales;
- (vii) Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia;
- (viii) Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales;
- (ix) Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres”.

B. Garantías

- **Atención integral:** en la ruta de atención e inclusión, conforme a este protocolo, se atenderá a la víctima en su esfera física, psicosocial y humana, respetando el cumplimiento de las normas jurídicas que apliquen al caso.
- **Atención inclusiva:** en la ruta de atención e inclusión conforme a este protocolo, siempre se tendrá en cuenta las condiciones personales de la víctima, la perspectiva de género, su orientación sexual, para garantizar la efectividad del principio de no discriminación.

- **Confidencialidad:** de todas las actuaciones, acciones, medidas y sanciones que se apliquen en la ruta de atención e inclusión, se garantizará la absoluta reserva de todos aquellos hechos, circunstancias y datos que se conozcan en razón de esta política, respetando la información personal y la intimidad de la víctima en el marco de la protección del habeas data; para estos efectos los miembros del Comité suscriban el respectivo formato de confidencialidad.
- **Debido proceso:** a todas las personas involucradas en actos de discriminación, violencia de género, violencia sexual, agresiones físicas, psicológicas y morales y demás actos lesivos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad, se les garantizará el derecho a la defensa a presentar pruebas, al principio de la segunda instancia y en general a la garantía de los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y celeridad en los trámites y toma de decisiones acorde con el procedimiento que se establece en el presente protocolo.
- **Imparcialidad:** los miembros del Comité de Inclusión y Equidad velarán por brindar un trato respetuoso y digno a las partes involucradas en la investigación, manteniendo el equilibrio y realizando los ajustes necesarios para superar las barreras de desigualdad de género y de la población LGBTIQ, con el fin precisamente de garantizar la igualdad.
- **Revisión de la decisión:** se garantiza el derecho de las partes para impugnar las decisiones del Comité de Inclusión y Equidad y para estos efectos la solicitud de revisión de las decisiones adoptadas por el Comité se interpondrán ante el Rector
- **Accesibilidad:** el presente protocolo se divulgará entre la comunidad eafitense y el público en general, garantizando el acceso a la información de la presente política.
- **Protección:** se garantizará la ejecución de la ruta de atención e inclusión con el fin de evitar la revictimización y asegurar las medidas de prevención necesarias tendientes a evitar que en el claustro universitario y en las demás dependencias de la Universidad se realicen actos lesivos indicadores de violencia de género y sexual.
- **Celeridad:** se dará prioridad para adelantar el trámite previsto en el presente protocolo de manera ágil y rápida.
- **Prohibición de represalias:** ningún miembro de la Universidad, podrá adoptar acciones u omisiones que tengan como propósito castigar o sancionar a aquellas personas que intervinieron como testigos, como denunciantes, o como apoyo a la víctima.
- **Impedimento y recusación:** cualquiera de los miembros del Comité de Inclusión y Equidad, deberá declararse impedido para conocer del trámite preliminar en razón de las causales señaladas en el Código General del Proceso, en su artículo 141. Por las mismas causales, la víctima o el supuesto agresor podrán recusar a cualquiera de los miembros del Comité. Entre otras causales, de las señaladas en el artículo, se expresan el interés directo o indirecto de alguno de los miembros del Comité con el resultado de

la investigación, en razón del parentesco de alguno de éstos dentro del cuarto grado de consanguinidad, o segundo de afinidad, o ser el esposo (a) o compañero permanente, de la víctima o del denunciado; existir enemistad grave o amistad íntima entre alguno de los miembros del comité y la víctima y la persona contra la que se dirige la denuncia, entre otros.

C.Procedimiento

1.Recepción de la queja por hechos de violencia de género y sexualidad diversa

La Universidad proveerá un medio idóneo digital para que cualquier persona a través del mismo, pueda formular la queja respectiva ante el Comité de Inclusión y Equidad. En ningún caso se exigirán pruebas, para asumir el conocimiento de la queja. Bastará el sólo dicho de la víctima para iniciar la investigación.

Cuando la queja provenga de un anónimo, no se activará el procedimiento; salvo que el hecho denunciado permita adelantar la investigación de oficio, por contener la información del posible agresor y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos

En todos los eventos en que el acto violento o agresión ocurra en las instalaciones de la Universidad y sea conocido de inmediato, deberá en ese mismo momento activarse la línea 911 de emergencias de la Institución, la que conforme a su protocolo se encargará de adoptar las medidas de atención urgentes que el caso requiera.

2.Evaluación del caso y medidas urgentes

El Comité de Inclusión y Equidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, citará a quien la interpuso con el fin de ampliar su versión libre y en todo caso, de llegarse a requerir, adoptará sin dilaciones las medidas tendientes para que cese el acto hostil y de protección a la víctima, mediante el protocolo de atención de emergencias y otros pertinentes establecidos por la institución; y a brindar el acompañamiento psicológico en caso de que la víctima así lo requiera y lo acepte.

En la entrevista, se evitarán las repeticiones innecesarias y los comentarios o juicios acerca de la conducta de la víctima, o las expresiones tendientes a atribuir responsabilidades sobre los hechos denunciados y a expresar sentimientos de consideración o lástima con la víctima. Tampoco se admitirán los juicios u opiniones personales de los integrantes del Comité de Inclusión y Equidad.

En la entrevista se informará a la víctima del procedimiento a seguir, de las acciones jurídicas que la ley señala, del derecho a recibir información completa y oportuna del estado de la investigación por parte del comité y del derecho a solicitar la revisión de las decisiones que se adopten por el Comité y del derecho a aceptar el acompañamiento psicológico que le brinde la institución cuando sea procedente.

3.Citar a la persona contra la cual se formule la queja

Con el fin de garantizar el derecho de defensa, se citará a la persona contra la cual se formula la queja para escuchar su versión libre sobre los hechos denunciados, lo que se realizará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la entrevista con la víctima denunciante, o el tercero denunciante. La persona contra la cual se formula la queja podrá ser asistida por un profesional del Derecho, si éste así lo requiere, y podrá solicitar o aportar la práctica de pruebas, las que se realizarán en un término máximo de 15 días hábiles.

Durante la práctica de pruebas se garantizará el derecho de contradicción de las mismas, para lo cual se dará traslado a la otra parte para que se pronuncie sobre ellas en el término de cinco días hábiles, además se garantizará la participación de la víctima o de su representante y del presunto agredido o su representante, en la práctica de las mismas. En todo caso, es potestad de la víctima definir acerca de su participación en la práctica de las pruebas.

4.Calificación de la conducta denunciada

El Comité de inclusión y equidad, una vez escuchadas las partes y practicadas las pruebas, otorgará un plazo de tres días hábiles para que las partes presenten sus consideraciones finales. Vencido dicho término, procederá dentro de los 7 días hábiles siguientes, a calificar la conducta, acciones y hechos denunciados y determinará si hay lugar o no, a solicitar la iniciación del procedimiento disciplinario al órgano competente. En el evento en que considere procedente su iniciación, dicho trámite se adelantará conforme se indica en los Reglamentos de la Universidad que regulen el proceso disciplinario para estudiantes, profesores o personal administrativo según el caso; o las normas que lo sustituyan, modifican o adicionen los mismos.

De acuerdo con los hechos investigados y con el objetivo de prevenir a futuro la ocurrencia de conductas que atenten contra la equidad de género y sexualidad diversa, el Comité adoptará una estrategia pedagógica tendiente a modificar los comportamientos culturales sexistas y las violencias sutiles, a efectos de propiciar cambios en los imaginarios colectivos que afectan la dignidad de las mujeres y de los grupos minoritarios que pertenecen a la población LGBTIQ. En todo caso, se respetará la decisión de la víctima de no acogerse a la estrategia pedagógica, quedando siempre en libertad de agotar las acciones jurisdiccionales que estime pertinentes.

Para comunicar la decisión que adopte el Comité se citará a las partes y en el evento en que éstas no asistan en la fecha y hora indicada, dentro de los dos días siguientes se procederá a comunicar por escrito al correo institucional, o a la dirección del domicilio que aparezca registrada en la Institución.

Durante todo el trámite de la investigación, se garantizará el principio de confidencialidad y de protección de la identidad de la persona que formule la queja, por lo tanto, se dispondrá de un código alfanumérico para identificar el caso de que se trate. En las comunicaciones que se produzcan durante la investigación solamente se identificarán con dicho código, sin mencionar nombres de investigados o víctimas.

En el proceso disciplinario que se investigue la conducta previamente calificada por el Comité de inclusión y equidad, se dará celeridad al mismo con el fin de garantizar la adecuada atención a la víctima y podrán decretarse pruebas de oficio. La víctima es libre de participar o no dentro del proceso disciplinario y en ningún caso se le podrá obligar a participar en una confrontación con el agresor.

5.Revisión de la decisión del Comité

La decisión del Comité de Inclusión y Equidad, de remitir al comité disciplinario competente el caso para la iniciación del proceso disciplinario, podrá ser objetada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión del Comité de Inclusión y Equidad, ante el mismo órgano y deberá ser resuelto por el Rector.

El Rector analizará toda la información del caso y si lo encuentra pertinente podrá practicar pruebas adicionales. Para decidir si confirma o revoca la decisión inicial contará con un plazo de 15 días hábiles contados a partir del momento en que se objetó la decisión.

6.Sanciones y medidas de protección

El Comité de Inclusión y Equidad gestionará ante las instancias respectivas todas las tareas tendientes a brindar la atención prioritaria que requiera la víctima para superar la afectación a su integridad física o psicológica.

Seguimiento

El Comité de Inclusión y Equidad se encargará de realizar el seguimiento de todas las medidas y estrategias adoptadas en virtud de este protocolo, con el fin de conocer el impacto en la comunidad y adoptar los correctivos necesarios para restablecer los derechos de las víctimas y evitar la repetición de las conductas investigadas en cualquier ámbito de la Universidad. El Comité determinará las fechas de seguimiento atendiendo a la situación particular, pero en todo caso el primer seguimiento se realizará tres (3) meses después de la decisión final del mismo Comité.

07 ATENCIÓN A TERCEROS

A. Niños, niñas o adolescentes

En aquellos eventos en que la víctima sea un niño, niña o adolescente, se tendrá presente la primacía de los derechos del menor que consagra la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del niño y el bloque de constitucionalidad, las disposiciones de protección y restablecimiento de derechos previstos en el Código de Infancia y Adolescencia que se consagra en la Ley 1098 de 2006. En todos los trámites que la Institución adelante con ocasión de estos hechos, además de lo descrito en los apartados anteriores, se tendrá presente:

- Se garantizará el principio de confidencialidad
- Se protegerá la identidad del menor y de su grupo familiar
- Se informará de manera inmediata a los padres o grupo familiar del mismo
- Se respetará el derecho a ser escuchados siempre
- El Comité y las distintas personas que en razón de sus funciones deban participar, tendrán presente que no podrán realizar comentarios desestimando la validez del testimonio del menor en razón de su edad, ni en razón de estereotipos de género o discriminación por su orientación sexual.
- En aquellos casos en que el menor se encuentre en situación de peligro de su integridad física o psicológica, o éste sea de violencia o abuso sexual, de inmediato se informará a sus padres, a Bienestar Familiar a través de la Comisaría de Familia y a las autoridades penales o de policía que corresponda. Cuando se sospeche que la agresión puede provenir de sus padres, sólo se informará a Bienestar Familiar y a las autoridades que correspondan.
- El Comité se abstendrá de provocar encuentros entre la víctima y el supuesto agresor.
- Si se hace necesario el testimonio del menor dentro de la investigación que adelante la Institución, sólo podrá recibirse su declaración si este se encuentra en presencia de sus padres o representantes legales y en todo caso se procurará además la intervención de un psicólogo, como apoyo al menor para la libre expresión de su propio discurso.

B. Personas con contrato de prestación de servicios con la Universidad, empleados de contratistas u outsourcing, y empleados de concesionarios

En estos eventos la persona que llegará a ser objeto de discriminación, maltrato físico o psicológico dentro de las instalaciones de la Universidad o con ocasión de los servicios que presta, en caso de ser necesario una atención inminente, se activará la ruta de atención de emergencia a través de la línea 911, para brindar los primeros auxilios a la víctima, la que comprende la atención psicológica en caso de que así se requiera y siempre que lo acepte la víctima; así mismo se le brindará la orientación legal que requiera para activar la ruta de protección a sus derechos. De igual manera la víctima podrá denunciar los hechos ante el Comité de Inclusión y Equidad para que la misma defina el procedimiento a seguir de acuerdo con los parámetros establecidos en este protocolo.

Por otra parte, si la persona contra la cual se formula la denuncia se encuentra vinculado a la Universidad a través de contrato de prestación de servicios, o es empleado de contratistas, outsourcing, o empleados de concesionarios de la Institución, el Comité de Inclusión y Equidad informará a la Secretaría General y la Dirección Administrativa y Financiera para la adopción de todas aquellas medidas tendientes a informar al contratante y para que se adopten los trámites necesarios con el propósito de iniciar la investigación que corresponda. Todo lo anterior, sin perjuicio, de que según los términos del contrato, pueda invocarse la terminación de la relación contractual o la aplicación de las sanciones contractuales previstas en el respectivo convenio.

Si se evidencia la comisión de un ilícito, se formulará la denuncia ante las autoridades competentes, siempre que el delito o la conducta no sean de aquellos que la ley exija que deben denunciarse únicamente por la víctima.

C. Estudiantes en semestre de práctica en entidades externas

Cuando la presunta víctima se encuentre realizando su semestre de práctica profesional y la conducta objeto de denuncia se haya presentado en la entidad en la cual se esté desempeñando, el Comité de Inclusión y Equidad conocerá del caso y procederá a informar la situación a la entidad a efectos de que determine la viabilidad de iniciar la investigación correspondiente. En todo caso, se activará la ruta de atención para la protección de la víctima acorde a lo contemplado en este protocolo.

Así mismo, la Universidad analizará la pertinencia de continuar o no con el convenio de práctica profesional con la entidad en la que se presentaron los hechos.

D. Pasantes

Si la víctima de maltrato, discriminación, violencia de género o sexual, se encuentra realizando una pasantía en la Universidad, se activará la ruta de emergencia señalada por la institución a través de la línea 911, para brindar los primeros auxilios a la víctima, la que comprende la atención psicológica en caso de que así se requiera y lo acepte la víctima y la orientación legal que requiera para activar la ruta de protección a sus

derechos. De igual manera la víctima podrá denunciar los hechos ante el Comité de Inclusión y Equidad para que la misma defina el procedimiento a seguir de acuerdo con los parámetros establecidos en este protocolo.

Cuando se trate de conductas delictivas que no exijan la denuncia exclusivamente por parte de la víctima, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

E.Visitantes

Si la víctima de maltrato, discriminación, violencia de género o sexual, no tiene ninguna relación con la Universidad, y se encuentra asistiendo a un evento, o en condición de visitante, se activará la ruta de emergencia señalada por la institución a través de la línea 911, para brindar los primeros auxilios a la víctima, la que comprende la atención psicológica en caso de que así se requiera y lo acepte la víctima y la orientación legal que requiera para activar la ruta de protección a sus derechos.

Cuando se trate de conductas delictivas que no exijan la denuncia exclusivamente por parte de la víctima, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

08 IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

A.Divulgación y formación

La Vicerrectoría de Aprendizaje, se encargará de propiciar la capacitación en enfoque de género y de sexualidad diversa, a los integrantes del Comité de inclusión y equidad, los Comités disciplinarios, al personal de seguridad y a los Departamentos de servicio médico y salud ocupacional, desarrollo de empleados y desarrollo estudiantil. Para estos efectos, se coordinará la misma, con Desarrollo de Empleados.

La capacitación al personal antes señalado, deberá llevarse a cabo a más tardar al mes siguiente de la aprobación del presente protocolo.

Para las capacitaciones al cuerpo profesoral, estudiantes y personal administrativo, el Comité de inclusión y equidad contará con seis (6) meses a partir de la aprobación del presente protocolo, para programar las mismas.

Las campañas de reflexión para trabajar por la eliminación de prejuicios y estereotipos basados en género y sexualidad diversa, se iniciarán de manera inmediata a la aprobación de este protocolo. Así mismo, se diseñará una campaña para socializar entre la comunidad eafitense y el público en general el presente protocolo, el que deberá encontrarse en la página web institucional.

B.Indicadores

El Comité de Inclusión y Equidad, medirá el impacto de la política de inclusión a través de indicadores, que le permitan conocer la pertinencia de las acciones adoptadas y realizar los ajustes y correctivos que se requieran para concientizar a la comunidad eafitense sobre el respeto a la diversidad.

C.Revisión del protocolo

Con fundamento en el resultado de los indicadores de implementación del protocolo, se procederá a su ajuste, modificación o adopción de las acciones tendientes a garantizar la permanencia y efectividad de la política de inclusión en equidad de género y sexualidad diversa. La primera revisión se efectuará al año siguiente de la promulgación de presente protocolo.

El presente protocolo fue aprobado por el Consejo Académico mediante el Acta número 752 del 4 de octubre de 2018 y en consecuencia rige a partir del día siguiente de su aprobación.

09 MARCO DE REFERENCIA

El presente protocolo y las actuaciones del Comité de Inclusión y Equidad, tienen como marco de referencia las siguientes normas e instrumentos:

Constitución

Artículos 1 (Estado social), 2 (protección de derechos), 5 (primacía de los derechos inalienables), 13 (igualdad), 16 (libre desarrollo de la personalidad), 40 (adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (familia), 43 (igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres), 53 (protección especial para la mujer), 67 (derecho a la educación), 69 (autonomía universitaria).

Instrumentos Internacionales

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 10 señala “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación, que Colombia ratificó mediante la ley 51 de 1981.

- La “Convención de Belem do Pará”, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que se ratificó por el Estado Colombiano mediante la ley 248 de 1995.
- La Convención Interamericana de Derechos Humanos- Pacto San José (Ley 16 de 1972)
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996)
- La Convención sobre la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes (Ley 70 de 1986).
- Los Principios de Yogyakarta, La Corte Constitucional incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual, los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar de manera eficiente el Derecho Internacional de los Derechos Humanos aplicando los principios generales del soft law, entendidos como los “instrumentos internacionales que no obstante no ser vinculantes tienen relevancia jurídica, si no también albergar bajo su mando diversas manifestaciones de

acuerdos interestatales y consensos internacionales que independientemente de su valor jurídico se incorporan al discurso internacional y producen ciertos efectos que repercuten de diferentes formas en la formación, desarrollo, interpretación, aplicación y cumplimiento del derecho internacional, tanto en el ámbito interno de los Estados como en el propio seno del derecho internacional” (Corte Constitucional, Sentencia T 077 de 2016).

Colombia en el año 2007, suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reiterando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

Leyes

- La ley 1434 de 2011, mediante la cual se establecen los mecanismos para fomentar la participación de la mujer en la tarea legislativa y de control político, a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso de la República.
- La ley 581 de 2000, mediante la cual se establecen los mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en todas las instancias de las ramas y demás órganos del poder público y en las instancias de decisión de la sociedad civil.
- La ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.
- Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.
- La Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Jurisprudencia

Sentencias de la Corte Constitucional: C-804 de 2006, C-811 de 2007, C-075 de 2007, T-1241 de 2008, el Auto 092 de 2008, C-029 de 2009, C-577 de 2011, T-276 de 2012, C-874 de 2014, C-683 de 2015, C-071 de 2015, T-758 de 2015, T 095 de 2015, T 012 de 2016, T 077 de 2016, SU 214 de 2016, T 145 de 2017; T 735 de 2017, entre otras.

Cibergrafía

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero>

file:///Users/czea/Desktop/articles-322486_archivo_pdf_ruta.pdf