



**VERSIÓN CORTA**

**DIAGNÓSTICO**

**DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA  
UNIVERSIDAD EAFIT**

**MEDELLÍN - 2023**

**UNIVERSIDAD  
EAFIT**  
INNOVATION | LEADERSHIP

**Valor Público**  
Centro de estudios e incidencia

# Créditos

## **Dirección de desarrollo humano**

Ricardo Uribe Marín, Director de desarrollo Humano y Bienestar Universitario

Alexandra Ocampo, Jefe del Departamento desarrollo de empleados

Adriana Elvira Posso, Coordinadora de género, diversidad e inclusión

Ledys Natalia López Patiño, Asistente del Departamento de desarrollo de Empleados

## **Escuela de finanzas, economía y gobierno**

César Eduardo Tamayo Tobón, Decano

Carolina Lopera Toro, Jefe de gestión de proyectos, Centro de valor público

Andrea Echavarría, Analista técnica de proyectos, Centro de valor público.

## **Escuela de administración**

Cristina Vélez Valencia, Decana

## **Dirección de estrategia**

Gloria Stella Sepúlveda Cossio, Asistente

María Camila Sepúlveda Ramírez, Asistente

## **Equipo de investigación**

Daniela Roldán Restrepo, Coordinadora, [doldanr@eafit.edu.co](mailto:doldanr@eafit.edu.co)

María Alejandra Arango, Analista cuantitativa, [aarang28@eafit.edu.co](mailto:aarang28@eafit.edu.co)

Yesenia Acevedo, Analista cualitativa, [yesenia.acevedo.correa@gmail.com](mailto:yesenia.acevedo.correa@gmail.com)

## **Medellín., Colombia 2023**



## Tabla de contenido

LISTA DE TABLAS .....	4
LISTA DE GRÁFICAS.....	5
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS .....	7
GLOSARIO.....	8
PRESENTACIÓN .....	9
1. METODOLOGÍA.....	11
1.1. Objetivos .....	11
1.2. Técnicas de recolección y análisis de la información.....	11
1.3. Fases .....	12
1.4. Consideraciones éticas .....	12
2. RESULTADOS .....	13
2.1. Caracterización de la comunidad académica a partir de variables socio-demográficas relacionadas con la diversidad humana .....	13
2.1.1. Sexo biológico, edad y pertenencia étnica.....	13
2.1.2. Diversidad sexual y de género .....	15
2.1.3. Condiciones socio-económicas .....	18
2.1.4. Discapacidad.....	21
2.3.5. Neurodivergencia .....	21
2.3.6. Conclusiones de la caracterización (encuesta).....	23
2.2. Principales vacíos, sesgos y brechas de género y diversidad.....	24
2.2.1. Estrategia .....	24
2.2.2. Cultura organizacional.....	25
2.2.3. Corresponsabilidad y bienestar .....	26
2.2.4. Prevención y atención de la discriminación y de las violencias basadas en género .....	28
2.2.5. Gestión del talento humano.....	30
2.2.6. Estructura organizacional .....	34
2.2.6.1. Análisis de brechas de género en la estructura organizacional .....	35
2.2.7. Conclusiones de la revisión documental.....	53
2.3. Percepciones y experiencias de la comunidad académica frente a la equidad, la diversidad y la inclusión en la universidad .....	56
2.3.1 Resultados de las entrevistas.....	56
2.3.1.1 Fortalezas .....	56
2.3.1.2 Debilidades .....	57

2.3.1.3 Oportunidades .....	58
2.3.1.4 Amenazas.....	58
2.3.1.6 Propuestas mencionadas por las personas entrevistadas para la equidad, la diversidad y la inclusión .....	58
2.3.2 Resultados de los grupos focales .....	59
3.3.2.1. Percepciones generales sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en la universidad EAFIT .....	59
3.3.2.1. Percepciones sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en la universidad EAFIT en grupos consultados:.....	60
2.3.2.6.7. Propuestas mencionadas por los participantes de grupos focales frente a la equidad, la diversidad y la inclusión.....	62
2.3.3. Conclusiones de las entrevistas y los grupos focales .....	63
3. CONCLUSIONES GENERALES .....	64
4. RECOMENDACIONES .....	65
4.1. Diseñar una estrategia .....	65
4.1.1. Establecer el alcance, estructurar los problemas, plantear objetivos y establecer metas a corto, mediano y largo plazo .....	65
4.1.2. Considerar las alternativas de solución de manera colectiva y diseñar instrumentos para implementarlas .....	65
4.1.3. Planear la implementación y el seguimiento .....	66
4.1.4. Monitorear, evaluar y comunicar resultados.....	66
4.1.5. Considerar (a) las personas y el presupuesto .....	66
4.2. Dar prioridad a la recolección y la calidad de los datos relacionados con la diversidad .....	67
4.3. Apostarle a la representación y crear una cultura que promueva la diversidad, la equidad y la inclusión .....	68
4.5. Enfocarse en mejorar aspectos de la gestión del talento humano .....	68
4.6. Adaptarse a las necesidades, identidades y circunstancias de las personas.....	69
4.7. Fortalecer las estrategias de corresponsabilidad y bienestar.....	70
4.8. Continuar con las acciones para prevenir y atender la discriminación y las violencias basadas en género.....	70
5. REFERENCIAS .....	72

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Estrategia .....	24
Tabla 2. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Cultura organizacional.....	26
Tabla 3. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Corresponsabilidad y bienestar .....	27

Tabla 4. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género .....	29
Tabla 5. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Gestión de los recursos humanos .....	30
Tabla 6. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Estructura .....	35

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Participantes de la encuesta por sexo biológico según rol.....	14
Gráfica 2. Participantes de la encuesta por rango de edad según sexo biológico .....	14
Gráfica 3. Participantes de la encuesta por grupos de pertenencia étnica.....	15
Gráfica 4. Participantes de la encuesta por orientación sexual .....	16
Gráfica 5. Participantes de la encuesta por orientación sexual según rol.....	16
Gráfica 6. Participantes de la encuesta que se consideran personas trans según rol.....	17
Gráfica 7. Participantes de la encuesta que pertenecen a algún grupo en situación de vulnerabilidad .....	18
Gráfica 8. Participantes de la encuesta que están registrados en el SISBEN .....	19
Gráfica 9. Participantes de la encuesta que son o fueron estudiantes de primera generación .....	20
Gráfica 10. Participantes de la encuesta que tienen alguna discapacidad.....	21
Gráfica 11. Participantes de la encuesta que se reconocen como neurodivergentes .....	22
Gráfica 12. Integrantes de los órganos de gobierno de la universidad EAFIT según sexo - 2023.....	36
Gráfica 13. Porcentaje de colaboradores según sexo.....	36
Gráfica 14. Porcentaje de colaboradores por sexo según rango de edad.....	37
Gráfica 15. Porcentaje de personas en cargos directivos según sexo .....	38
Gráfica 16. Porcentaje de mujeres colaboradoras por cargo desagrupado en orden jerárquico .....	38
Gráfica 17. Paridad de género en los grupos primarios de vicerrectorías, direcciones y decanaturas de la Universidad EAFIT – 2023 .....	39
Gráfica 18. Porcentaje de mujeres colaboradoras por áreas o dependencias de la organización .....	40
Gráfica 19. Porcentaje de profesores según sexo .....	42
Gráfica 20. Porcentaje de profesores según sexo en EAFIT y en otras universidades de Colombia.....	42
Gráfica 21. Porcentaje de profesores por sexo según rango de edad .....	43
Gráfica 22. Proporción de profesores por sexo según máximo nivel de estudios .....	44
Gráfica 23. Porcentaje de mujeres profesoras según su nivel máximo de formación contratadas en EAFIT y en otras universidades de Colombia .....	44
Gráfica 24. Número de profesores por sexo según Escuela.....	45
Gráfica 25. Porcentaje de profesores de planta por Escuela según sexo .....	45
Gráfica 26. Porcentaje de mujeres profesoras según tipo de contrato (tiempo de dedicación) en EAFIT y en otras universidades de Colombia.....	46

Gráfica 27. Porcentaje de profesores hombres y mujeres según nivel de formación en el que dan clase.....	47
Gráfica 28. Profesora/es que son jefes de programa según sexo .....	47
Gráfica 29. Porcentaje de estudiantes según sexo .....	48
Gráfica 30. Porcentaje de estudiantes según sexo en EAFIT y en otras universidades de Colombia.....	49
Gráfica 31. Porcentaje de estudiantes de pregrado por sexo según rango de edad .....	49
Gráfica 32. Porcentaje de estudiantes de posgrado por sexo según rango de edad.....	50
Gráfica 33. Porcentaje de estudiantes por sexo según rango nivel de formación.....	51
Gráfica 34. Porcentaje de mujeres según nivel de formación en EAFIT y en otras universidades de Colombia.....	51
Gráfica 35. Porcentaje de estudiantes por Escuela según sexo .....	52
Gráfica 36. Porcentaje de mujeres según áreas de conocimiento en EAFIT y en otras universidades de Colombia.....	52
Gráfica 37. Porcentaje de estudiantes mujeres según Escuela y nivel de formación .....	53
Gráfica 38. Resultado de la valoración por puntos de todas las dimensiones de análisis .	53

## LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

CTIM: Ciencia, tecnología, matemática e ingeniería

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

IES: Instituciones de Educación Superior

LGTBIQ: Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales y queer

Minsalud: Ministerio de Salud y Protección Social

ONU: Organización de Naciones Unidas

PAS: Personas Altamente Sensibles

SISBEN: Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales

TDHA: Trastorno por Déficit de Atención

TEA: Trastorno del Espectro Autista

TMAD: Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión

TOC: Trastorno Obsesivo Compulsivo

VBG: Violencias Basadas en Género

## GLOSARIO

**Diversidad:** Se refiere a todas las formas en las que las personas difieren. En otras palabras, al rango de diferencias humanas que incluye, entre otros, raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, capacidad o atributos físicos, sistema de valores éticos o religiosos, origen nacional y creencias políticas (Ferris State University, s.f.).

**Equidad:** Significa trato justo, acceso, oportunidades y posibilidad de progreso para todas las personas. Implica reconocer que las circunstancias y el punto de partida de todas las personas no son iguales, así como identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos. La equidad es el medio para lograr la igualdad de derechos.

**Inclusión:** La inclusión social es el proceso mediante el cual se realizan esfuerzos institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades, de manera que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial en la vida (ONU, s.f.) tener poder, voz y autoridad en la toma de decisiones. Implica que no sean las personas sino las organizaciones las que deban hacer los ajustes necesarios para que todas las personas quepan y cuenten con las mismas oportunidades.

**Enfoque de género:** El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020). Implica analizar 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 mujeres y hombres y que se garantice la igualdad de oportunidades.

**Enfoque diferencial:** Es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover que se visibilicen situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas (DANE, 2020, adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas).

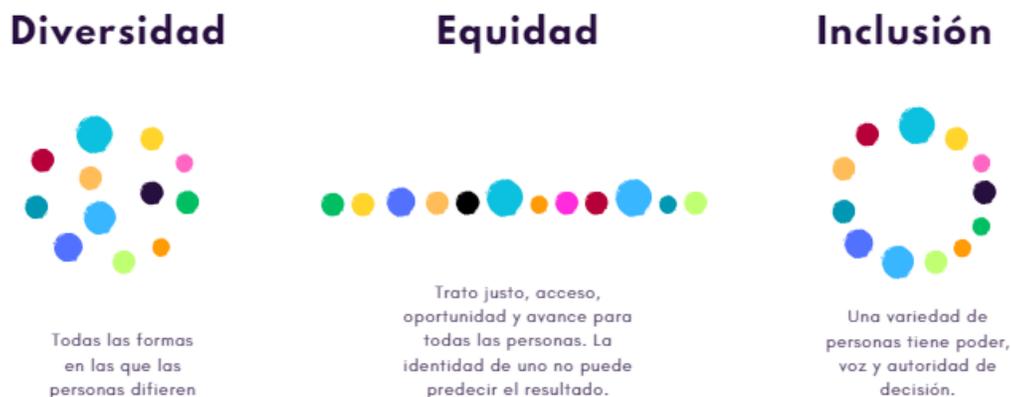
**Enfoque interseccional:** perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (género, discapacidad, etapa del ciclo vital, pertenencia étnica y campesina entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantiva-mente diferentes entre los sujetos (Corte Constitucional, Sentencia T-141, 2015, adaptada en DANE, 2020).

**Brecha de género:** Medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.).

## PRESENTACIÓN

Diversidad, equidad e inclusión son términos intrínsecamente. Juntos, estos términos significan que personas diferentes entre sí tienen participación, posibilidad de decisión y de acceso a los recursos y oportunidades que necesitan, considerando que el punto de partida de cada persona es diferente.

*Ilustración 1. Definiciones de diversidad, equidad e inclusión*



*Fuente: City Portland Office of Equity and Human Rights*

*Fuente: Office of Equity and Human Rights City of Portland (s.f.).*

En los últimos años, la diversidad, la equidad y la inclusión ha ganado reconocimiento como principios o valores deseables en las organizaciones tanto públicas como privadas. Esto, no solo porque así lo exige la Ley de manera cada vez más contundente, sino también – y sobre todo—porque es un imperativo ético: Toda organización que se considere democrática o pluralista tiene el deber de asegurar que las personas que hacen parte de la misma sean tratadas con respeto, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, origen, religión, discapacidad u otra característica individual.

Contrario a lo que se puede suponerse, tratar a todas las personas con el mismo respeto no significa homogeneizar. Más bien, se trata de considerar las necesidades específicas que tienen las personas y los grupos (particularmente si han sido históricamente discriminados o subrepresentados) y de reconocer la existencia de estructuras sociales que producen y reproducen constantemente la desigualdad. En efecto, la universidad no es una entidad aislada, sino parte de una sociedad de la que toma y refleja muchas de sus creencias y prejuicios; y a la que aporta, si así lo quiere, inspiración, conocimiento y posibilidades de transformación.

Así pues, trasegar el camino hacia la equidad, la inclusión y la diversidad requiere determinación. Lo cierto es que cada vez más se cuenta con evidencia respecto a las ganancias secundarias que puede traer a las organizaciones. Numerosos estudios han demostrado que en las organizaciones con más diversidad o equidad de género, hay también más capacidad de innovación, de resolución de conflictos y de respuesta ante

crisis, así como una mejor conexión con los públicos usuarios de los servicios e incluso mayor rentabilidad (Dixon-Fyle et al., 2020). Por esta razón, aunque la justicia social debería ser el motor que impulse las acciones, no puede soslayarse el efecto que los esfuerzos en la materia pueden generar al brindar ventaja competitiva y mejorar el crecimiento (Hunt et al., 2018)

En los últimos años, la universidad EAFIT ha trabajado junto a otras organizaciones en asuntos de equidad de género y diversas, tanto en lo que respecta al sector público (acompañó la formulación de la Política Pública de Equidad de Género del municipio de Medellín) como al sector privado. Frente a esto último, es de anotar que la Universidad hace parte de la Alianza Empresarial Antioqueña para la Equidad de Género, en las que la Universidad EAFIT participó con diversos actores bajo el entendimiento de que sólo la sinergia posibilita avanzar hacia objetivos tan grandes como la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.

Al interior, la Universidad EAFIT ha mostrado interés en fortalecerse como organización diversa, equitativa e incluyente. En efecto, ha incluido temas de diversidad, equidad e inclusión en su agenda, en sus principios y en sus documentos principales (Reglamentos y planes a largo plazo). A lo que se suma, entre otras cosas, la existencia de una Declaración, la creación de una Coordinación de Equidad, Diversidad e Inclusión y la expedición de un Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa y la implementación de estrategias para el ingreso y la permanencia y algunas adecuaciones de infraestructura.

Reconociendo la importancia de seguir avanzando en este tema, la Universidad EAFIT se ha propuesto elaborar un diagnóstico de Diversidad, equidad e inclusión que conduzca a la construcción de una Política organizacional con acciones concretas, susceptible de ser monitoreada y evaluada en el tiempo. En este documento se presentan los resultados de este Diagnóstico. Para ello, en una primera sección expone la metodología empleada para la recolección y el análisis de los datos. En una segunda sección del documento se presentan los resultados. En la tercera sección, se presentan las conclusiones generales y en la cuarta unas recomendaciones a tener en cuenta para la elaboración de una Política organizacional de Diversidad, equidad e inclusión en la Universidad EAFIT.

## 1. METODOLOGÍA

### 1.1. Objetivos

El objetivo general fue diagnosticar la situación de la equidad de género, la diversidad y la inclusión en la Universidad EAFIT con el propósito de identificar oportunidades de mejora para la construcción de una política organizacional sobre el tema. Para alcanzar este objetivo se definieron tres objetivos específicos:

- Caracterizar a la comunidad académica a partir de variables socio-demográficas relacionadas con la diversidad humana como el sexo, la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, la neurodivergencia, entre otras.
- Describir los principales vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en algunas dimensiones o asuntos de la universidad, como: la estrategia, la cultura organizacional, la respuesta institucional a la discriminación y las violencias basadas en género, las estrategias de corresponsabilidad y bienestar, la gestión del talento humano y la estructura
- Identificar percepciones y experiencias de la comunidad académica sobre las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la universidad para la equidad, la diversidad y la inclusión.

### 1.2. Técnicas de recolección y análisis de la información

El estudio fue de tipo descriptivo y se realizó con enfoque mixto (cuali - cuantitativo) por lo cual se emplearon diversas técnicas de recolección de la información:

- **Encuesta:** Para el primer objetivo específico se aplicó una encuesta virtual auto diligenciada al personal administrativo (colaboradora/es), profesora/es y estudiantes. La encuesta consistió en 11 preguntas agrupadas en cuatro categorías de análisis: 1) Características demográficas (sexo, edad, pertenencia étnica); 2) Condición socio-económica (SISBEN, población en situación de vulnerabilidad, estudiantes de primera generación); 3) Diversidad sexual y de género (Orientación sexual, Identidad de género) y 4) Discapacidad y neurodivergencia (Discapacidad, tipo de discapacidad, neurodivergencia) (ver Anexo 1. Cuestionario). El tiempo promedio de diligenciamiento de la encuesta fue de 5 minutos. En total se obtuvieron 2.026 respuestas válidas para el análisis descriptivo. La encuesta logró ser estadísticamente representativa por rol, por sexo biológico para todas las personas y por rol, sexo biológico y escuela en el caso de estudiantes.
- **Revisión documental:** se empleó para alcanzar el segundo objetivo específico. Se consideraron estadísticas institucionales, reportes, documentos internos de la Universidad como estatutos, políticas, planes, declaraciones, procedimientos, entre otros. Teniendo en cuenta diversas metodologías para la elaboración de diagnósticos de diversidad o equidad en el ámbito organizacional (CIPE, Alianza empresarial por la equidad de género, ONU Mujeres), esta revisión se hizo atendiendo a seis categorías de análisis: 1) Estrategia; 2) Cultura organizacional; 3) Gestión del talento humano; 4) Corresponsabilidad y Bienestar; 5) Violencias y 6) Estructura organizacional, evaluadas respecto al cumplimiento o no de algunos indicadores clave (Anexo 2. Indicadores). Así, se realizó una valoración cualitativa por puntos de 0 a 1, en donde: 0 significó que el indicador no se cumple; 0,5 que se cumple medianamente y 1 que sí se cumple.

- **Grupos focales y entrevistas:** Para el tercer objetivo específico se realizaron 13 grupos focales (Anexo 3. Guía de grupo focal) con poblaciones de interés para lo cual se segmentó a la población a invitar según sexo biológico (hombres y mujeres) y tipo de población (personal administrativo, profesores y alumnado) y se invitó a personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas; personas de grupos étnicos; personas con discapacidad y personas con neurodivergencia. En los grupos focales participaron un total de 85 personas. También se hicieron 19 entrevistas semiestructuradas (Anexo 4. Guía de entrevista) con personas clave: personas del nivel directivo de la organización o a personas de equipos clave de la organización que trabajan directamente por cuestiones asociadas a la equidad, la diversidad o la inclusión. En las entrevistas participó un total de 27 personas, ya que en algunas hubo más de una persona. Los grupos focales y las entrevistas fueron grabadas previo consentimiento informado de las personas participantes para su posterior análisis (Anexo 5. Formato de consentimiento informado grupos focales y Anexo 6. Formato de consentimiento informado entrevistas). Los datos de las personas participantes fueron anonimizados y los audios procesados con el apoyo del software *My Good Tape* para obtener transcripciones que facilitaran el proceso de análisis.

### 1.3. Fases

El estudio constó de cuatro fases. La primera fue la fase de alistamiento, en la que se elaboró el plan de trabajo, se inventariaron las posibles fuentes de información y se elaboraron los instrumentos de recolección y análisis de la información. La segunda fase consistió en la recolección de la información, esto es en la aplicación de la encuesta y el seguimiento a sus avances, la revisión de informes institucionales y de documentos internos y la realización de las entrevistas y grupos focales. En la tercera fase del estudio se sistematizó la información recolectada, se procesaron los datos cuantitativos y se construyeron tablas y gráficas, se analizaron los documentos internos y se codificaron las entrevistas y grupos focales. Finalmente, en la cuarta fase se escribió el informe de resultados, se identificaron recomendaciones de política con base en los mismos y se realizaron presentaciones de los resultados y las recomendaciones.

### 1.4. Consideraciones éticas

En el caso de la información tomada de registros e informes institucionales, se solicitó al área encargada que entregara la información anonimizada, es decir, sin datos que permitieran la identificación individual de las personas. En el caso de la encuesta, se incluyó un aviso de privacidad, así como la opción de permitir o no el tratamiento de los datos para los fines de este estudio, igualmente la opción de no responder en cada pregunta. En el caso de las entrevistas y grupos focales, las personas que participaron en el estudio lo hicieron voluntariamente, después de recibir el aviso de privacidad y verbalizar su consentimiento informado para la grabación de las sesiones en grupo o entrevistas. Los audios y transcripciones fueron etiquetados de forma alfanumérica para garantizar el anonimato. Los mismos, se encuentran bajo resguardo del equipo de investigación que realizó el estudio.

## 2. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados asociados a cada uno de los objetivos del estudio diagnóstico. En este sentido, en una primera sección, se exponen los resultados de la encuesta que se aplicó para lograr la caracterización de la comunidad académica atendiendo a diversas variables socio-demográficas relacionadas con la diversidad humana. En la segunda parte, se presenta el resultado del análisis de la revisión documental, mediante la cual se logró describir algunos de los principales vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad identificados en algunas dimensiones o frente a algunos asuntos de la organización. Finalmente, en la tercera sección se da cuenta de los resultados de los grupos focales y las entrevistas que se aplicaron para identificar las percepciones de la comunidad académica respecto a la equidad, la diversidad y la inclusión en la Universidad EAFIT.

### 2.1. Caracterización de la comunidad académica a partir de variables socio-demográficas relacionadas con la diversidad humana

En este estudio, caracterizar a la población requirió la aplicación de una encuesta, puesto que los formatos propios de la universidad no registran variables que permitan analizar su conformación en términos de diversidad humana o no lo hacen de manera sistemática ni para todas las poblaciones que se incluyeron en este estudio: colaboradores, profesores y estudiantes de la Universidad EAFIT. En esta sección se presentan los resultados de dicha encuesta, respondida por 2.026 personas. Para ello, la información se presenta de acuerdo con las cuatro dimensiones por las que se indagó: 1) demografía de la población (sexo, edad y pertenencia étnica); 2) aspectos relacionados con la diversidad sexual y de género; 3) situación socioeconómica, y 4) discapacidad y neurodivergencia.

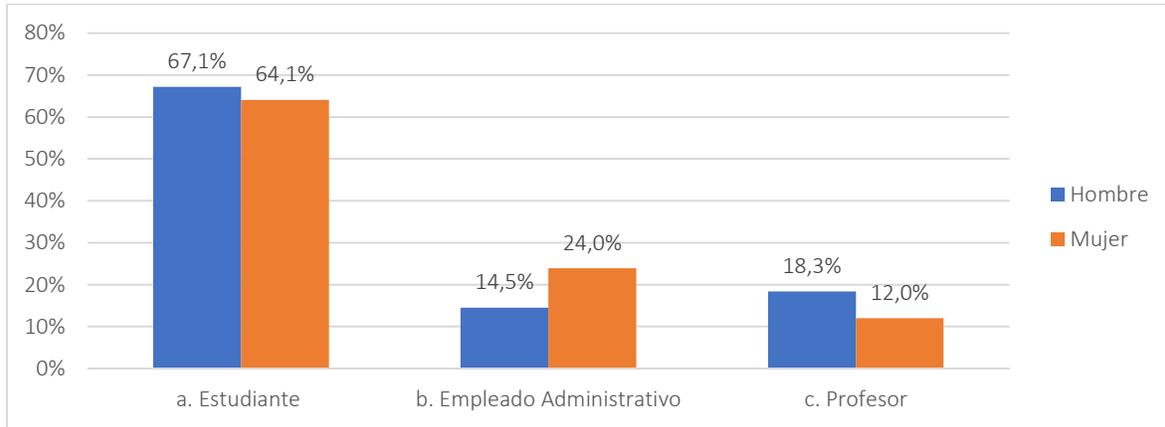
#### 2.1.1. Sexo biológico, edad y pertenencia étnica

El sexo biológico, la edad y la pertenencia étnica son tres de las principales variables para la caracterización demográfica de la población. El sexo biológico o sexo asignado al nacer, se refiere a las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual (Secretaría Distrital de la Mujer, 2022). La edad, se refiere a la duración de la vida de una persona. Esta se mide generalmente en años, mismos que fueron clasificados en rangos para este estudio. Finalmente, para los efectos de este estudio, la pertenencia étnica se definió como la identificación de las personas como integrantes de alguno de los grupos étnicos reconocidos en Colombia: pueblos indígenas; población gitana; población raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; población negra, mulata, afrocolombiana, afrodescendiente y población palenquera de San Basilio (DANE, 2020).

Al distribuir por sexo biológico a las personas que participaron de la encuesta (2.206), se obtuvo que la mayoría son hombres (51,4%) aunque el porcentaje de mujeres no es pequeño (48,6%). Además, ninguna persona se reconoció como intersexual. Puesto que la encuesta es estadísticamente representativa, esto significa que la universidad se encuentra cerca de la paridad de género cuando se observa sin hacer desagregaciones por rol. Sin embargo, cuando se suma la desagregación por rol a la desagregación por sexo, como se presenta en la Gráfica 1, lo que se observa es que hay brechas de género en cada una de

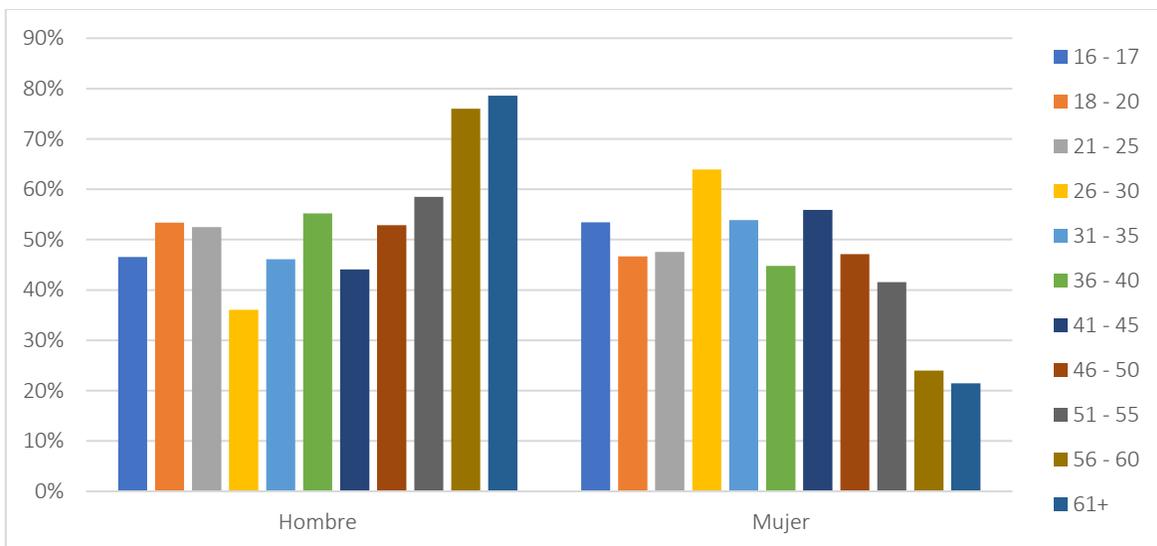
las poblaciones de estudio. Entre los y las estudiantes, la brecha es a favor de los hombres puesto que son más en comparación con las mujeres. Esto también ocurre entre las y los profesores, donde la brecha es aún más marcada. En contraste, entre las y los colaboradores la brecha de género es a favor de las mujeres.

*Gráfica 1. Participantes de la encuesta por sexo biológico según rol*



En lo que respecta a la edad, la mayoría (51%) de la población se encuentra en dos rangos de edad: de 18 a 20 años (37,6%) y de 21 a 25 años (14,0%), aunque hay población desde los 16 hasta los 77 años. Al observar la conformación por edad según el sexo, lo que se encuentra es que entre las mujeres los rangos de edad son más bajos que entre los hombres. La Gráfica 2 permite ver que a partir de los 45 años el porcentaje de mujeres decrece, mientras que entre los hombres aumenta. Esto indica que es poco probable encontrar mujeres mayores en la universidad.

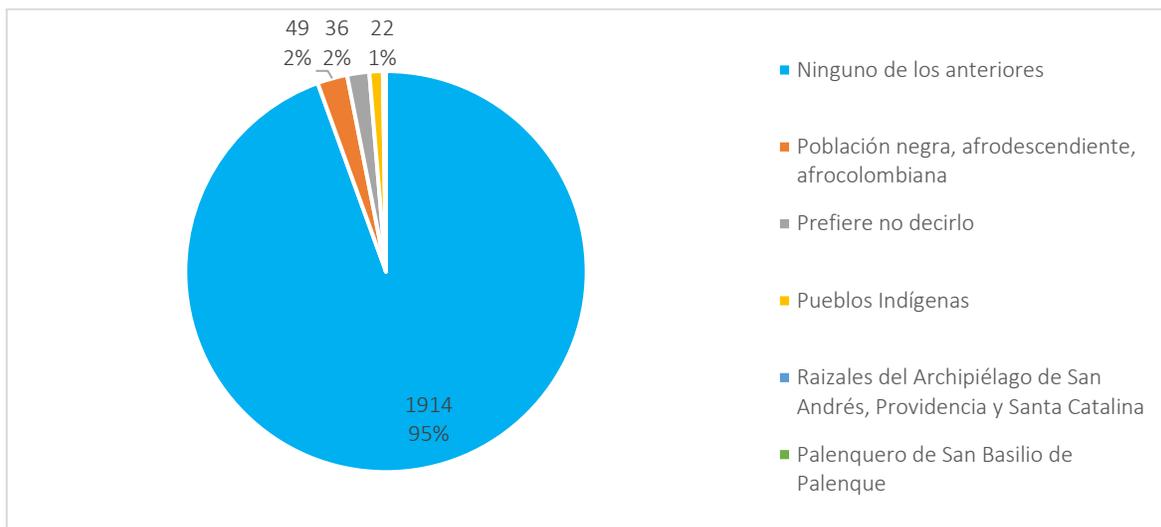
*Gráfica 2. Participantes de la encuesta por rango de edad según sexo biológico*



Con relación a la pertenencia étnica, se encontró que cerca de 3% de las personas encuestadas pertenece a algún grupo étnico colombiano. Como se observa en la Gráfica 3, el grupo étnico con el que se reconocieron más personas fue el de población negra,

afrodescendiente o afrocolombiana (2%), seguido del grupo conformado por los pueblos indígenas (1%). Además, 2% de las personas prefirió no decir con qué grupo étnico se identifica, incluso cuando tuvo la oportunidad de señalar la opción de respuesta “ninguno de los anteriores” incluida en el cuestionario de la encuesta, con la que se identificó el 95% de la población encuestada.

Gráfica 3. Participantes de la encuesta por grupos de pertenencia étnica



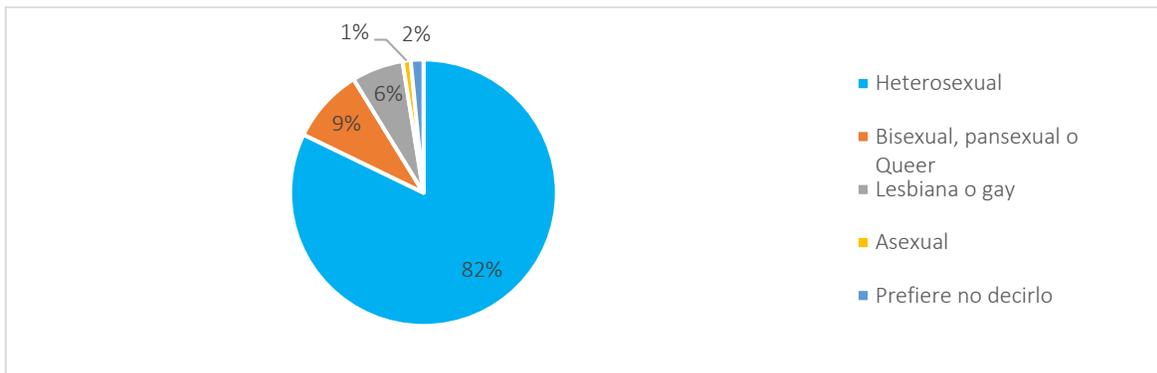
Cuando se hace una desagregación por sexo de las personas que pertenecen a algún grupo étnico, los porcentajes son más altos entre los hombres (4,4%) que entre las mujeres (3,0%), aunque las diferencias son mínimas. Con todo, se puede afirmar que hay pocas personas de grupos étnicos en la universidad, más aún si son mujeres. También, puede afirmarse que la diversidad étnica es aportada sobre todo por las y los estudiantes, pues en ese grupo el porcentaje de personas de grupos étnicos es el mayor (4,1%). En contraste, entre las y los profesores (3,2%) y entre las y los colaboradores (2,9%) se encontró menor diversidad en materia de pertenencia étnica.

### 2.1.2. Diversidad sexual y de género

La orientación sexual es la “atracción sexual, afectiva o erótica que una persona siente hacia otras y a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas” (Presidencia de la República de Colombia, 2015 Decreto 1066). Las categorías para dar cuenta de la orientación sexual que se consideraron en este estudio fueron: asexual (personas que no sienten atracción sexual por otras personas, aunque pueden tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir el sexo); heterosexual (personas que pueden sentir atracción emocional, afectiva y erótica hacia alguien del sexo o identidad de género diferente al propio); homosexual (personas que pueden sentir atracción emocional, afectiva y sexual, así como tener relaciones sexuales con personas del mismo sexo o identidad de género) y bisexual, pansexual o queer (considerando de manera amplia esta última categoría para englobar las orientaciones sexuales en las que las personas pueden sentir atracción sexual, afectiva o erótica por personas de cualquier género aunque no necesariamente simultáneamente, de la misma manera o en el mismo grado) (Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f.; Human Rights Campaign, 2023).

Con relación a la orientación sexual, el 18% de las 2.206 personas encuestadas seleccionaron opciones de respuesta diferentes a heterosexual. En la Gráfica 4 se observa que este porcentaje está conformado principalmente por quienes se consideran bisexuales, pansexuales o queer (9%) y lesbianas o gays (6%), mientras que pocas personas se consideraron asexuales (1%) o prefirieron no decirlo (2%).

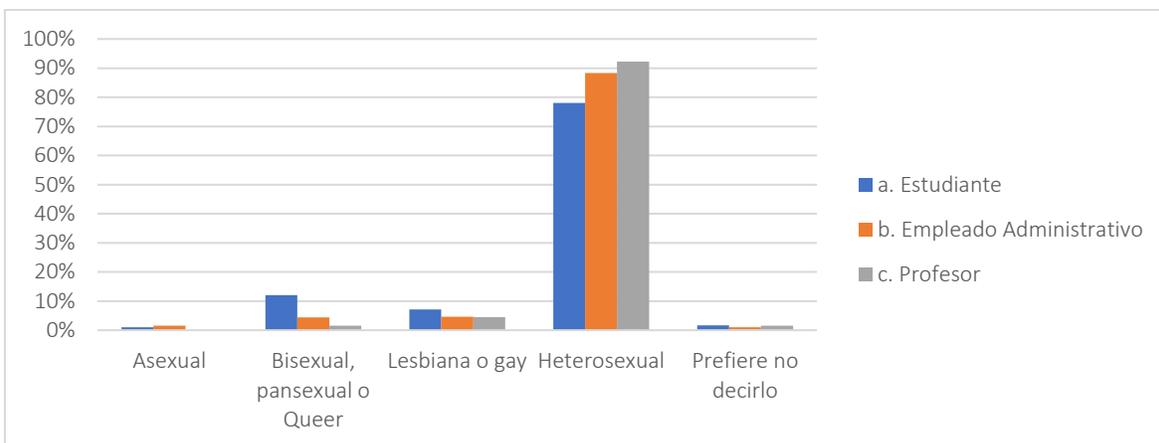
Gráfica 4. Participantes de la encuesta por orientación sexual



Al desagregar por sexo las respuestas que las personas dieron sobre su orientación sexual, se identificó que entre las mujeres es levemente menor el porcentaje de quienes se consideran heterosexuales (81,8%) que entre los hombres (82,5%). Asimismo, entre quienes no se consideran heterosexuales, el porcentaje de mujeres que son bisexuales, pansexuales o queer es mayor que el de los hombres (12,6% frente a 5,7%); mientras que entre los hombres es mayor el porcentaje de quienes se consideran homosexuales (9,7%) en comparación con las mujeres (2,6%).

Según el rol que desempeñan en la universidad, la mayor diversidad sexual se encuentra entre las y los estudiantes ya que el porcentaje de estudiantes es mayor que el de colaboradores y el de profesores para todas las categorías diferentes a "heterosexual" como se puede observar en la Gráfica 5. Los estudiantes que no son heterosexuales se identifican más como bisexuales, pansexuales o queer a diferencia de los colaboradores y profesores que escogen como segunda opción lesbiana o gay. Entre las y los profesores se encuentra menor diversidad sexual, lo cual se evidencia en un porcentaje más alto en la opción "heterosexual" (92%) y más bajo en todas las demás opciones en comparación con colaboradores y sobre todo con estudiantes.

Gráfica 5. Participantes de la encuesta por orientación sexual según rol

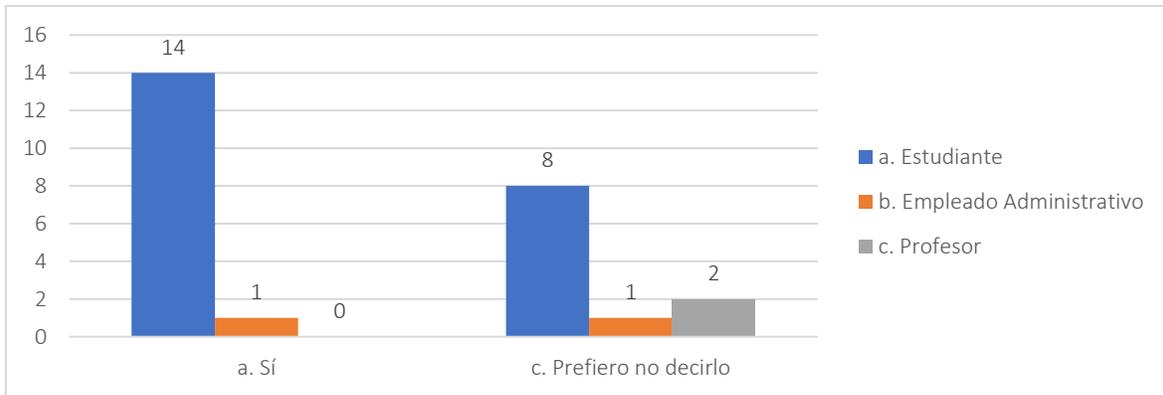


La identidad de género hace referencia a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la considera o la siente (Presidencia de la República de Colombia, 2015, Decreto 1066). Esta “puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que 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 [CC], T-099/15 de 2015). Las personas tienen una amplia gama de identidades de género, que pueden incluir, entre otras, cisgénero (cuando la identidad de género coincide con el sexo biológico o asignado al nacer) y transgénero (cuando la identidad de género difiere del sexo biológico o asignado al nacer). Además, algunas personas se identifican como género no binario o género fluido, entre muchas otras identidades que no se ajustan a las categorías binarias tradicionales de femenino o masculino.

Entre los resultados de la encuesta, se encontró que 15 personas de la comunidad universitaria se consideran trans, esto representa el 0,7% del total de las 2.026 personas encuestadas (es decir, casi el 1%). Además, 11 personas optaron por la opción “prefiero no decirlo” incluida en la encuesta. Esto significa que aunque pueden ser más, al menos 15 personas tienen una experiencia de vida alejada de la expectativa social respecto a cómo debería comportarse en función de su sexo biológico o asignado al nacer.

Según el rol, la Gráfica 6 muestra que de las 15 personas que se consideran trans, la mayoría (14) son estudiantes y una (1) es colaboradora. Asimismo, entre quienes seleccionaron la opción “prefiero no decirlo” ante esta pregunta, la mayoría (8) son estudiantes, mientras que dos (2) personas son profesora/es y una (1) colaboradora.

*Gráfica 6. Participantes de la encuesta que se consideran personas trans según rol*

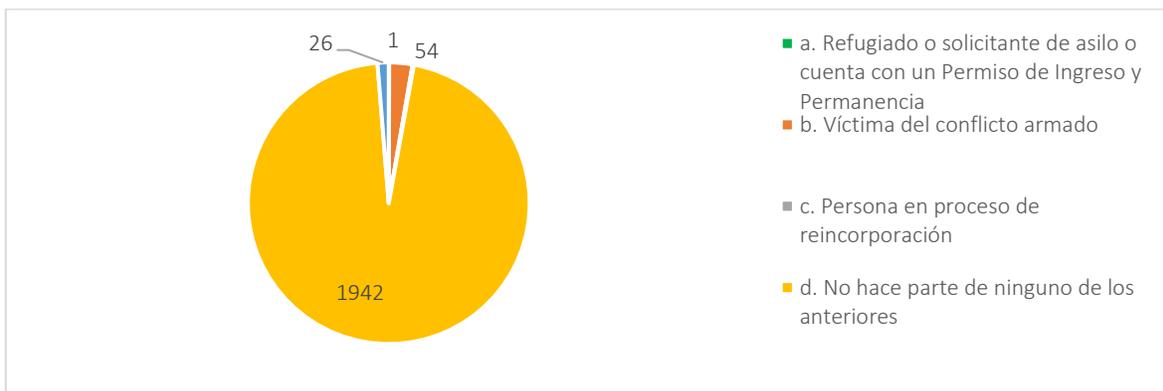


### 2.1.3. Condiciones socio-económicas

Las condiciones socioeconómicas se refieren a la combinación de factores sociales y económicos que influyen en la situación y el bienestar de las personas. Estas condiciones abarcan una amplia gama de aspectos relacionados con los ingresos o con situaciones específicas que pueden dar lugar a disparidades significativas en el acceso a oportunidades. Para este estudio, se consideró la pertenencia a algunos grupos en situación de vulnerabilidad como: refugiados y solicitantes de asilo o con permiso de ingreso y permanencia; víctimas del conflicto armado; y personas en proceso de reincorporación. También, se consideró el estar registrado en el Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN) como variable proxy de las oportunidades económicas. Asimismo, dentro de la situación socio-económica se indagó por los estudiantes de primera generación para aproximarse a la existencia de experiencias diversas de la población que hace parte de la universidad en términos de su origen educativo y social.

En lo que respecta a hacer parte de algún grupo en situación de vulnerabilidad, se identificó que 54 personas son víctimas del conflicto armado, lo que representa el 3% de las personas encuestadas (2.026) lo que se muestra en la Gráfica 7. Además, 26 personas optaron por la opción de respuesta “prefiere no decirlo”; una (1) persona se identificó como refugiada o solicitante de asilo o con un permiso de ingreso y permanencia; y ninguna persona se reconoció como en proceso de reincorporación.

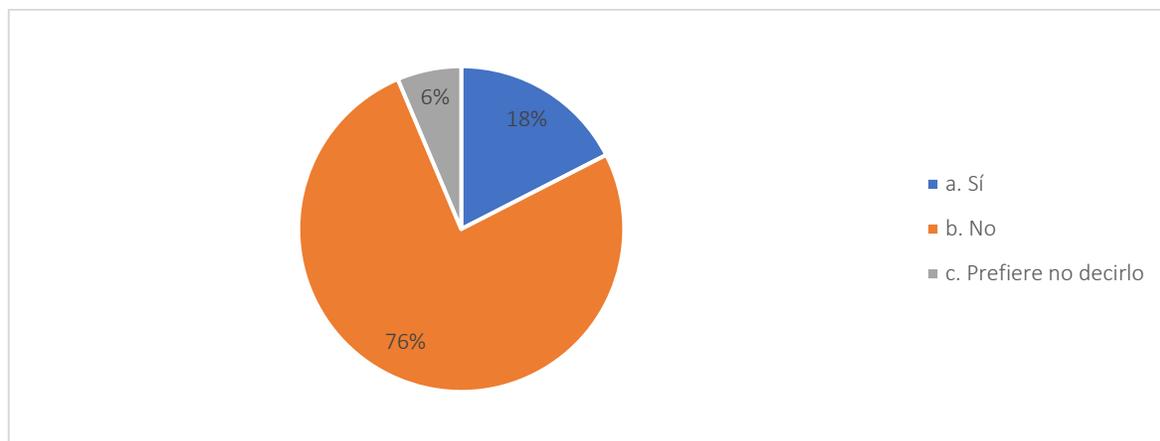
Gráfica 7. Participantes de la encuesta que pertenecen a algún grupo en situación de vulnerabilidad



Al distribuir por sexo, no se identificó diferencias. Por ejemplo, para el caso de las víctimas del conflicto armado, las mujeres tienen mayor participación (2,8%) que los hombres (2,5%) pero la diferencia es mínima, de manera similar ocurre en las otras categorías. Con respecto al rol, los estudiantes son en su mayoría quienes pertenecen a algún grupo en situación de vulnerabilidad (un 3.5% de ellos), seguidos por los colaboradores con un casi 3.1% y en menor medida, las y los profesores, de los cuales apenas un 0.3% se considera parte de uno de estos grupos poblacionales.

Con relación a la situación socio-económica, también se preguntó a las personas si estaban registradas en el SISBEN (Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales) como se observa en la gráfica 8. Se obtuvo como resultado que un 18% de la comunidad universitaria se encuentra registrada en este sistema, siendo mayor entre las y los estudiantes (21,6%) que entre colaboradora/es (14,7%) y profesora/es (3,2%). Esto no significa que sean beneficiarios, sino únicamente que han obtenido una calificación en este sistema<sup>1</sup>. De acuerdo con el sexo de las personas, no se observaron diferencias importantes en el porcentaje de registro en el SISBEN. Sin embargo, los hombres (7,3%) prefirieron más que las mujeres (5,4%) la opción de respuesta “prefiere no decirlo”.

*Gráfica 8. Participantes de la encuesta que están registrados en el SISBEN*



Adicionalmente, durante el análisis se encontraron relaciones entre la pertenencia a grupos étnicos y un mayor porcentaje en el registro de SISBEN. Se muestra en la Gráfica 22 que entre las personas que son de la población negra, afrodescendiente o afrocolombiana el porcentaje de registro en el SISBEN es más alto (45%). Esto significa que cerca de la mitad de las personas de este grupo está registrada para ser considerada como potencial beneficiario de programas sociales. Ya que no se cuenta con la clasificación, no puede decirse que se trate de personas en pobreza extrema (Grupo A), moderada (Grupo B) o en riesgo de caer en la pobreza (Grupo C), pero sí indica la posibilidad de que sea así y de que se trate, por tanto, de la intersección entre variables de desigualdad social como lo son la pertenencia a grupos étnicos históricamente discriminados y la clase social. Una lectura

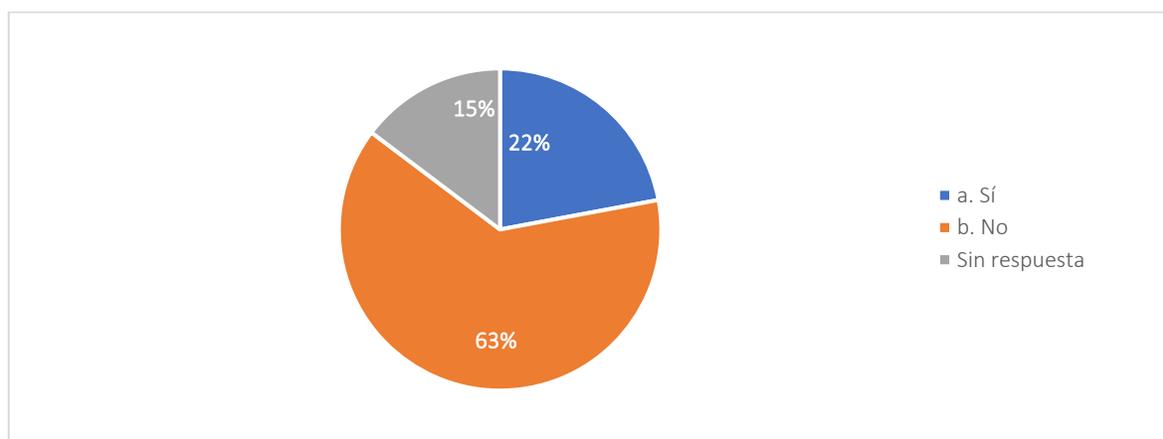
<sup>1</sup> Aunque se agregó una pregunta abierta para que las personas agregaran el grupo de clasificación al que pertenecen (A, B, C y D, cada uno de los cuales ubica a las personas según su capacidad para generar ingresos y sus condiciones de vida), la mayoría no respondieron y entre quienes sí lo hicieron se encontraron incongruencias, por lo que no logró determinarse este dato.

similar puede hacerse respecto a las personas que pertenecen a alguno de los pueblos indígenas, ya que el porcentaje de ellas que está registrada en el SISBEN (23%) también es superior al total (18%).

Por grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad la situación es similar. Así, las personas que han sido víctimas del conflicto armado están registradas en mayor proporción en el SISBEN. En este caso, más de la mitad (61%) de las personas de este grupo lo están, lo cual indica una vez en entrecruzamiento entre ejes de desigualdad.

En la Gráfica 9 se muestra el porcentaje de personas que han sido estudiantes de primera generación. Frente a esta categoría se encontró que cerca de una cuarta parte de las personas de la universidad lo han sido, ya que 22% respondió que sí a esta pregunta. Aunque con diferencias poco significativas, según sexo se encontró que entre las mujeres (23%) el porcentaje fue más alto que entre los hombres (21%); aunque entre éstos últimos hubo también un porcentaje más alto de no respuestas (16% frente a 13,2% en las mujeres).

*Gráfica 9. Participantes de la encuesta que son o fueron estudiantes de primera generación*



De acuerdo con el rol, entre las personas que actualmente son estudiantes el porcentaje de quienes son los primeros de su familia en estudiar un programa universitario es mayor (27,4%) con respecto al porcentaje de quienes fueron estudiantes de primera generación y hoy son colaboradora/es (13,4%) o de quienes fueron estudiantes de primera generación y hoy son profesores (9,7%); aunque entre estos dos grupos hubo un porcentaje importante de personas que no dieron respuesta a la pregunta (41% y 45% respectivamente).

Sobre el asunto de ser o haber sido estudiante de primera generación ocurre algo similar a lo que ocurre cuando se observa el porcentaje de personas registradas en el SISBEN según pertenencia a grupos étnicos. Así, entre la población negra, afrodescendiente o afrocolombiana el porcentaje de quienes son o han sido estudiantes de primera generación es superior al promedio ya que más del 40% respondieron que sí a la pregunta. Aunque en menor medida, lo mismo ocurre entre quienes son parte de algún pueblo indígena (27%). Dicho de otro modo, entre las personas de grupos étnicos predominan quienes son o han sido estudiantes de primera generación.

Lo mismo ocurre cuando se desagrega por pertenencia a algún grupo en situación de desventaja social ya que el porcentaje de quienes son o han sido estudiantes de primera generación es mayor; sobre todo entre quienes son víctimas del conflicto armado (30%).

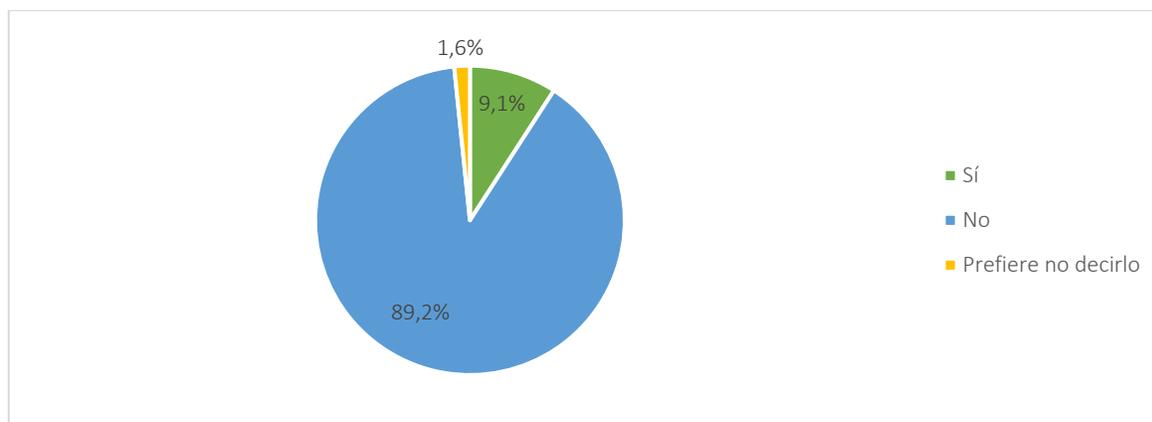
Además, el único estudiante de la universidad que indicó ser refugiado o solicitante de asilo o contar con permiso especial de permanencia dijo ser también estudiante de primera generación.

#### 2.1.4. Discapacidad

La discapacidad es un concepto que ha evolucionado en el tiempo y respecto al que hay abordajes diferente. Desde el modelo social, se entiende que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ministerio de Salud y Protección Social [MinSalud], 2020, Resolución 113). De acuerdo con el MinSalud (2020), existen siete tipos de discapacidad. Esta fue la clasificación que se utilizó en la encuesta: Discapacidad física; auditiva; visual; sordoceguera; intelectual; discapacidad psicosocial; y múltiple (MinSalud, 2020).

Como se presenta en la Gráfica 10, del total de personas encuestas (2.026) el 9% dijo tener algún tipo de discapacidad y un pequeño porcentaje optó por la respuesta “prefiero no decirlo”.

Gráfica 10. Participantes de la encuesta que tienen alguna discapacidad



La mayoría de las personas que reportaron algún tipo de discapacidad, respondieron que su discapacidad es visual (3,1% del total de encuestados) o psicosocial (2,9% del total de encuestados). Entre los hombres se reportó más la primera (visual) y entre las mujeres la segunda (psicosocial). La tercera respuesta más frecuente fue “Prefiere no decirlo” que fue señalada en mayor medida por las mujeres (2,2%) que por los hombres (1,1%). Para el resto de las opciones, los porcentajes no llegaron al 1% siendo la discapacidad física la más cercana a este porcentaje sin diferencias entre hombres (0,8%) y mujeres (0,8%).

Con respecto al rol, entre la población de estudiantes se reportó más tener algún tipo de discapacidad (12,5%), seguido por las y los profesores (8,6%) y luego por las y los colaboradores (6,8%). Es de resaltar que el tipo de discapacidad psicosocial es la más alta entre las y los profesores (más que la visual que predomina en los otros grupos).

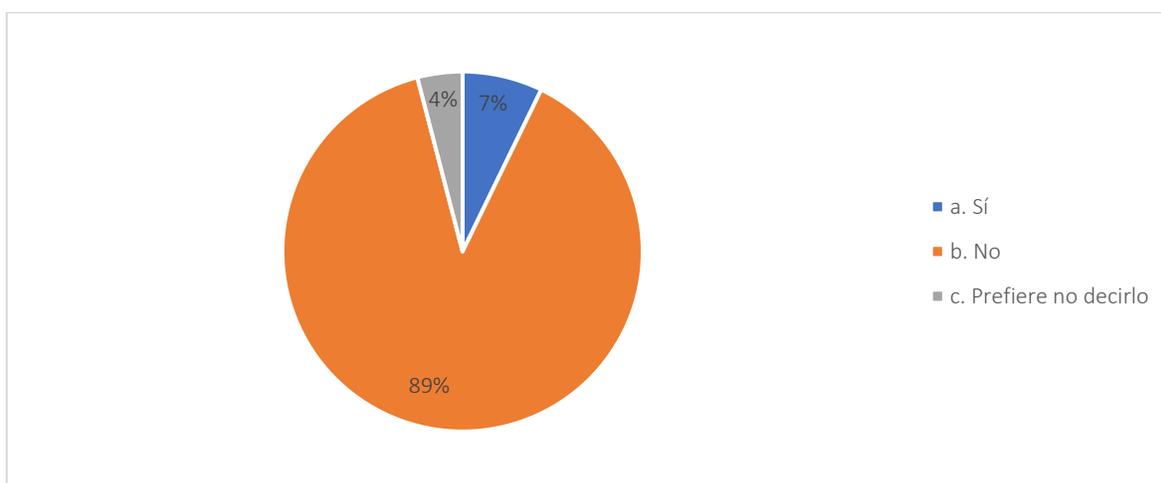
#### 2.3.5. Neurodivergencia

La neurodivergencia o neurodiversidad es un término para referirse a las personas que viven con autismo principalmente, pero también abarca dislexia, dispraxia, déficit atencional con hiperactividad (TDAH), u otras condiciones que las llevan a tener procesos cognitivos y emocionales de manera distinta a la norma. El término se utilizó por primera vez a

principios de los noventa para articular las necesidades de las personas con autismo que no querían ser definidas por una etiqueta de discapacidad (Quijada, 2015). Se desarrolló para resaltar que estas condiciones no son enfermedades ni constituyen limitaciones por sí mismas, sino un estilo de procesamiento cognitivo (Instituto para el fortalecimiento de la educación del Tecnológico de Monterrey, 2021).

Debido a la plasticidad del término “neurodiversidad” y al hecho de que muchas personas prefieren identificarse como neurodiversas en lugar de personas con discapacidad, en esta encuesta solo se preguntó a las personas si se consideraban neurodiversas y a continuación se dejó abierta la pregunta para que escribieran el tipo. Como se presenta en la Gráfica 11, del total de personas encuestadas (2.026), el 7% se reconoce como persona neuro diversa o neurodivergente.

*Gráfica 11. Participantes de la encuesta que se reconocen como neurodivergentes*



Diferenciado por sexo biológico, más mujeres (8,1%) que hombres (6,3%) se consideran neurodivergentes. Asimismo, más mujeres (4,4%) que hombres (3,7%) optaron por la opción “prefiero no decirlo” cuando se les preguntó si se consideraban personas con neurodivergencia. Según rol, las y los estudiantes se reportan más neurodivergentes (8,7%), seguidos de las y los profesores (5,5%) y por último están las y los colaboradores (3,4%).

En números absolutos, 146 personas que respondieron la encuesta se consideran neurodivergentes. Como ya se mencionó, para quienes dieron esta respuesta se activó una pregunta abierta en donde se les preguntó por el tipo de neurodivergencia. La gran mayoría de las personas no respondió al tipo de neurodivergencia. Le siguieron quienes dijeron tener trastorno por déficit de atención (TDHA), trastorno del espectro autista (TEA), dislexia, trastorno mixto de ansiedad y depresión (TMAD) y quienes dicen ser Personas Altamente Sensibles (PAS). Una persona respondió que su neurodivergencia es trastorno obsesivo compulsivo (TOC) y otra persona respondió “otro”. En esta desagregación por tipo también se observaron diferencias por sexo. Así, aunque hay un balance por sexo en la mayoría de los casos; para el TEA la mayoría de las personas son hombres mientras que entre las personas PAS la mayoría son mujeres.

### 2.3.6. Conclusiones de la caracterización

En la universidad hay diversidad sobre todo en lo que respecta a la edad, las orientaciones sexuales, la existencia de estudiantes de primera generación, la discapacidad y la neurodivergencia; pero poca en lo que respecta a contar con personas de grupos étnicos diversos y de grupos sociales en situación de vulnerabilidad.

El grupo con mayor diversidad es el de estudiantes, tanto en lo que respecta a los asuntos relacionados exclusivamente a temas de identidad (pertenencia étnica, orientación sexual e identidad de género) como de situación socioeconómica (pertenencia a grupos en situación de vulnerabilidad) y de capacidades (discapacidad y neurodivergencia).

Entre colaboradores y profesores se encontró menos diversidad, sobre todo entre profesores, ya que sus porcentajes fueron más bajos con relación a la mayoría de las variables analizadas. Sin embargo, hay una diferencia importante entre estos dos grupos de población: después de los estudiantes, las y los colaboradores fueron el siguiente grupo con mayor diversidad en materia de orientación sexual e identidad de género diversas y pertenencia a grupos en situación de vulnerabilidad. En contraste, después los estudiantes, las y los profesores fueron el siguiente grupo con mayor diversidad en materia de pertenencia a algún grupo étnico, discapacidad y neurodivergencia.

De acuerdo con el sexo de las personas, la principal diferencia se encuentra con relación a la edad: hay muy pocas mujeres entre las personas de mayor edad o, lo que es lo mismo, concentración de hombres en este grupo. También se encontraron diferencias sutiles frente a otras variables de diversidad. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres con pertenencia étnica es ligeramente inferior al de hombres, a diferencia de lo sucede con relación al porcentaje de estudiantes de primera generación y al porcentaje de pertenencia a grupos en situación de vulnerabilidad social, donde son ligeramente superiores los porcentajes de las mujeres. Asimismo, aunque entre mujeres y hombres son muy similares los porcentajes relacionados con la orientación sexual diversa, la discapacidad y la neurodivergencia, hay diferencias cuando se profundiza al respecto.

En el mismo sentido, las mujeres que no son heterosexuales se reconocen a sí mismas más como bisexuales, pansexuales o queer; mientras que en términos generales, los hombres no son heterosexuales optan más por la categoría de gay. En lo que respecta a la discapacidad, las mujeres reportaron más discapacidad psicosocial mientras que los hombres más discapacidad visual. Frente a la neurodivergencia, aunque tanto hombres como mujeres optaron mayoritariamente por clasificarse como personas con TDA, el porcentaje de hombres que dijo tener trastorno del espectro autista (TEA) fue mucho que el de mujeres; y solo entre mujeres se halló la respuesta "PAS".

Finalmente, otro aspecto a resaltar desde el enfoque interseccional es el entrecruzamiento que se encontró entre quienes pertenecen a algún grupo étnico y entre quienes hacen parte de algún grupo en situación de vulnerabilidad social. Asimismo entre estos dos grupos y el ser estudiantes de primera generación. Esto no solo evidencia la forma en que distintos ejes de desigualdad social se intersecan, sino también la necesidad de contar con apoyos específicos para que las personas puedan vivir su tránsito por la universidad en igualdad de condiciones respecto a aquellas personas que cuentan con mayor capital social y no se enfrentan a diferencias culturales o a privaciones y necesidades económicas.

## 2.2. Principales vacíos, sesgos y brechas de género y diversidad

En esta sección del documento se presentan los resultados del análisis de la revisión documental, mediante la cual se logró describir algunos de los principales vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad identificados en algunas dimensiones o asuntos de la organización. De acuerdo con la naturaleza mixta de la información con la que se trabajó (documentos internos, bases de datos e informes estadísticos), en algunas de las dimensiones se presenta tanto información cualitativa como información cuantitativa.

### 2.2.1. Estrategia

La estrategia se refiere al enfoque general y a la orientación que las organizaciones eligen para lograr sus objetivos a largo plazo. En este sentido, la estrategia describe la forma en la que la organización planea el logro de su visión y misión a través del establecimiento de principios, objetivos, metas, indicadores, políticas, planes de acción entre otros (CIPE, Alianza Empresarial y Universidad EAFIT, s.f.). En la Tabla 1 se presentan los indicadores cualitativos considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 12 indicadores se cumple de manera óptima en dos (2), medianamente en cuatro (4) y no se cumple en seis (6), por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 33% de avance.

*Tabla 1. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Estrategia*

ID	Indicador	Valoración	Justificación
A1	Existencia de documento de una política de equidad de género, diversidad e Inclusión o semejante vigente.	0	No existe
A2	Existencia de un documento de un plan de acción vigente y con objetivos, metas e indicadores para Equidad de género, diversidad e Inclusión o semejante.	0	No existe
A3	Existencia de objetivos y metas de a largo plazo relacionadas con la equidad de género la diversidad y la inclusión (en general).	1	Plan de Desarrollo Institucional: Itinerario EAFIT 2030. Línea Sostenibilidad que genera confianza y esperanza. Tema: Conocimiento y cuidado de la comunidad eafitense. Reto a largo plazo: "EAFIT desarrollará acciones para abordar los dilemas actuales de la sociedad y garantizar el respeto por los derechos humanos, la inclusión, la equidad, la diversidad y la pluralidad". (Universidad EAFIT, s.f.g).
A4	Existencia de objetivos y metas a largo plazo relacionadas con la equidad de género la diversidad y la inclusión en cargos de liderazgo (rectoría, vicerrectorías, direcciones, decanaturas y jefaturas).	0	No se han planteado
A5	Existencia de un equipo o área responsable de liderar y supervisar la estrategia de equidad de género, diversidad e inclusión de la organización.	0,5	Aunque existe una dependencia oficialmente encargada de estos asuntos (la Coordinación de equidad de género, diversidad e Inclusión), esta solo la conforma una persona.

A6	Existencia de un comité interáreas responsable para la coordinación de acciones para el diseño y la ejecución de la estrategia de equidad de género, diversidad e inclusión.	0,5	Aunque existe un Comité de Género, Diversidad e Inclusión, este solo ha tenido una reunión oficial (en junio de 2023).  También existe un comité informal constituido por tres coordinaciones (la Coordinación de permanencia y la Coordinación de apoyo psicosocial y la Coordinación de equidad de género, diversidad e Inclusión); una mesa de género informal en la que participan personas de diferentes áreas de la organización; y un comité informal pero constituido por personas designadas por la rectoría para encargarse de los asuntos relativos a la equidad de género (Reto 6 de la hoja de ruta para 2023 <sup>22</sup> ), aunque sin presupuesto específico para ello. En este sentido, aunque hay avances su debilidad y por tanto el valor asignado se debe a la informalidad de los espacios, el poco presupuesto y la falta de personal.
A7	Presupuesto anual asignado para acciones relacionados con la equidad, la diversidad y la inclusión (sin contar sueldo de las personas encargadas de las acciones).	0	Aunque en la universidad hay un presupuesto asignado específicamente a estos asuntos, éste cubre fundamentalmente el costo del personal (sueldos y honorarios).
A8	Desagregación de los datos por sexo y edad	1	Las bases de datos de la universidad cuentan con estas variables
A9	Desagregación de los datos por otras variables asociadas a la diversidad humana (pertenencia étnica, discapacidad, etc.)	0,5	Solo la base de datos de estudiantes cuenta con variables como pertenencia étnica y discapacidad
A10	Seguimiento y monitoreo a indicadores con enfoque de género y diferencial.	0,5	
A11	La organización incluye al personal en el diseño de las políticas y prácticas de equidad de género y/o diversidad mediante técnicas participativas (talleres, grupos de discusión, mesas de trabajo)	0	La universidad no ha incluido un enfoque participativo en el diseño de las acciones que se realizan
A12	Realización periódica de diagnósticos participativos o que consulten percepciones de la comunidad académica sobre la equidad, la diversidad y la inclusión.	0	La universidad no ha realizado diagnósticos participativos sobre estos asuntos ni ha planteado su realización periódica.
	<b>Calificación promedio</b>	<b>33%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

## 2.2.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional hace referencia a las reglas informales, las costumbres, los valores y las actitudes que las personas que hacen parte de una organización tienen (CIIPE, Alianza Empresarial y Universidad EAFIT, s.f.). para el caso que aquí se estudia, frente a

<sup>22</sup> Reto 2023: Democratizar el acceso a la educación (transformar las reglas de acceso a la educación superior para incluir talentos diversos).

cuestiones como a la equidad, la diversidad y la inclusión. Aunque la mayoría de estos elementos definitorios de la cultura organizacional son intangibles, se pueden observar en las declaraciones que se hacen en nombre de la organización, en la forma que elige comunicarse y en las acciones que realiza para generar conciencia y capacidades en el personal frente a estos temas. En la Tabla 2 se presentan los indicadores considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 7 indicadores seleccionados para el análisis, se cumple de manera óptima en tres (3), medianamente en dos (2) y no se cumple en dos (2) por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 57% de avance.

*Tabla 2. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Cultura organizacional*

ID	Indicador	Valoración	Justificación
B1	El nivel de más alta jerarquía tiene un compromiso explícito con la equidad de género, la diversidad y la inclusión (discursivo)	1	Existencia de una Coordinación de equidad de género, diversidad e Inclusión en la estructura de la organización y la Declaración institucional del compromiso con la diversidad, la inclusión y el pluralismo (Universidad EAFIT, s.f.a).
B2	La organización cuenta con un manual o protocolo para evitar estereotipos de género o diversidad y lenguaje sexista o excluyente en comunicaciones internas y externas	0	la Universidad no cuenta con un manual o protocolo para evitar estereotipos de género o diversidad y lenguaje sexista o excluyente en sus comunicaciones.
B3	Equidad de género como principio o valor de la organización	0	No incluye la equidad de género dentro de sus principios institucionales.
B4	Diversidad como principio o valor de la organización	1	Aunque la organización tiene al pluralismo y no a la diversidad como principio, ambos son conceptos emparentados que remiten a la idea de variedad. En sus principios institucionales, la universidad define el pluralismo como: "Aceptación y reconocimiento de la diversidad de ideas y pensamientos" (Universidad EAFIT, s.f.b)
B5	Inclusión como principio o valor de la organización	1	La inclusión es un principio de la organización. Se define como: "Acción que integra y ofrece oportunidades para todas las personas. Cultiva la solidaridad y la empatía, y abraza la diferencia" (Universidad EAFIT, s.f.b).
B6	Realización de campañas, eventos, talleres u otros para la sensibilización de la comunidad académica en materia de equidad de género, diversidad e inclusión de manera sistemática	0,5	La universidad sí ha implementado acciones de este tipo, pero con un alcance muy limitado y sin documentar-sistematizar, sobre todo en lo que respecta a la capacitación de las personas en temas de equidad de género, diversidad e inclusión.
B7	Existencia de programa (s) de capacitación planificados y documentados para la comunidad académica en temas equidad de género, diversidad e inclusión	0,5	Existe pero de manera poco sistemática ya que no está inmerso en una estrategia ni se cuenta con un programa-documento escrito.
	<b>Calificación promedio</b>	<b>57%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

### 2.2.3. Corresponsabilidad y bienestar

La corresponsabilidad y las estrategias de bienestar en una organización son conceptos clave para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de quienes la integran, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción, el bienestar y el rendimiento en el trabajo y en

el estudio. La corresponsabilidad se refiere a la idea de que el cuidado es un bien colectivo, es decir, un recurso compartido por toda la sociedad y del que se beneficia toda la sociedad, incluidas las empresas (CIIPE, Alianza Empresarial y Universidad EAFIT, s.f.). En este sentido, no debe recaer exclusivamente en los individuos. Esto implica que ambas partes trabajen juntas para crear un entorno de trabajo que permita a las personas cumplir con sus responsabilidades laborales mientras cuidan de sus vidas personales y familiares sin que deban sacrificar su bienestar. Puesto que el cuidado de otros ha sido un asunto históricamente asignado a las mujeres, éstas suelen verse especialmente afectadas a nivel laboral cuando las organizaciones no se plantean estos asuntos o lo hacen de manera superflua. Sin embargo, debido a las expectativas sociales de éxito económico y laboral que recaen sobre los hombres, su afectación cuando faltan las estrategias de corresponsabilidad y bienestar suele estar asociada a renunciaciones en su vida personal.

En la Tabla 3 se presentan los indicadores considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 14 indicadores seleccionados para el análisis, se cumple en cinco (5), medianamente en tres (3) y no se cumple en seis (0) por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 46% de avance.

*Tabla 3. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Corresponsabilidad y bienestar*

ID	Indicador	Valoración	Justificación
C1	Apoyo a las personas independientemente de su rol (colaboradores, profesores o estudiantes) en su papel de madres, padres o personas cuidadoras primarias	0,5	Los apoyos son mínimos o son los estipulados por ley. Entre ellos se encuentra la disposición de una Sala amiga de la familia lactante del entorno laboral (estipulada por Ley); de parqueaderos para el uso exclusivo de personas en embarazo y la posibilidad de solicitar trabajo en casa después de que se acaba la licencia de maternidad o de paternidad (beneficio que no ha sido utilizado hasta ahora por ninguna persona, lo que puede deberse a su falta de difusión).
C2	Licencia de maternidad extendida	0	No se da
C3	Licencia de paternidad extendida	0	No se da
C4	Se ha recogido información para estimar la magnitud de la carga de trabajo del cuidado no remunerado con enfoque de género según rol (colaboradores, profesores o estudiantes).	0	No se ha hecho
C5	Horarios flexibles o escalonados (colaboradores).	1	La organización cuenta con la posibilidad de horarios flexibles o escalonados, trabajo en casa o teletrabajo y modelo de trabajo híbrido (flexitrabajo) <sup>3</sup> a los que pueden acceder las personas vinculadas dependiendo del tipo de trabajo que desempeñan, ya que es más posible para
C6	Trabajo remoto o teletrabajo (colaboradores).	1	
C7	Modelo de trabajo híbrido (colaboradores).	1	

<sup>3</sup> Considerado como una oportunidad para quienes por su tipo de trabajo no pueden estar en la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, atención presencial a usuarios), de modo que puedan trabajar desde sus casas o desde el lugar que definan un día a la semana o hasta dos medios días en la semana.

			unos que para otros adaptarse a estas formas
C8	Días flexibles para el cuidado de dependientes, personas en situación de discapacidad, personas enfermas, hijos/as/es, personas mayores o fechas especiales, tales como permisos por el primer día de colegio, acompañamiento a citas médicas, entre otros (colaboradores y profesores).	1	Entre los beneficios que tienen los empleados de planta está el de contar con cuatro (4) medias jornadas al año que pueden utilizarse en lo que la persona defina.
C9	Licencias remuneradas (periodo mayor a dos días) adicionales a lo contemplado por ley para actividades de cuidado (colaboradores y profesores).	0	No se dan. Aunque cuenta con una licencia remunerada de cinco (5) días por matrimonio cuya pertinencia podría revisarse.
C10	Servicios de bienestar que influyen en mejorar el balance vida personal – vida laboral, como servicio de lavandería, alimentación u otras facilidades que ayuden a las personas a gestionar mejor su tiempo a través de alianzas o subsidios totales o parciales (colaboradores, profesores o estudiantes).	0	No se dan
C11	Facilidades para la asistencia en salud mental y psicología (colaboradores, profesores o estudiantes)	1	Se brindan facilidades para la asistencia en salud mental y psicológica para la comunidad académica.
C12	Facilidades para la asistencia jurídica y legal (colaboradores, profesores o estudiantes)	0	No se brindan facilidades para la asistencia jurídica y legal, excepto en casos de violencias basadas en género (este asunto se trata en detalle en la sección sobre VBG).
C13	La empresa hace un seguimiento de la cantidad de hombres y mujeres que acceden a los servicios bienestar y flexibilidad (colaboradores, profesores o estudiantes).	0,5	Aunque la organización cuenta con información respecto al uso de los servicios de bienestar que se emplean, no se hace un seguimiento a los mismos, con lo cual se pierde la oportunidad de contar con información para mejorar las estrategias de balance vida laboral o académica – vida personal
C14	La organización cuenta con una o varias políticas y/o documentos que recogen los beneficios de flexibilidad, maternidad, paternidad y bienestar que brinda (colaboradores, profesores o estudiantes).	1	La universidad cuenta un documento que recogen los beneficios de flexibilidad, maternidad, paternidad y bienestar que brinda. Y se encuentra publicado en la página de la universidad (Universidad EAFIT, s.f.h).
	<b>Calificación promedio</b>	<b>46%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

#### 2.2.4. Prevención y atención de la discriminación y de las violencias basadas en género

La prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género se refiere al conjunto de acciones que la organización diseña y ejecuta para evitar que ocurra la discriminación y la violencia relacionada con el género o la diversidad, así como para abordar y proporcionar apoyo a quienes han sido víctimas de tales situaciones. En la Tabla 4 se presentan los indicadores considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 8 indicadores seleccionados para el análisis, se cumple en cinco (5), medianamente en uno (1) y no se cumple en uno (0) por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 75% de avance.

Tabla 4. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género

ID	Indicador	Valoración	Justificación
D1	La organización realiza capacitaciones y sensibilizaciones para la prevención de la discriminación y las violencias basadas en género	0,5	Aunque sí se han realizado, han tenido un alcance muy limitado considerando el tamaño de la organización y de su comunidad académica. Al respecto, es de anotar que para el 10 de septiembre de 2023, se habían realizado 14 sesiones para la sensibilización sobre estos temas mediante la presentación del Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad EAFIT entre algunos de sus estudiantes y empleados.
D2	La organización tiene un proceso o protocolo documentado para la prevención, atención y sanción de la discriminación y las violencias basadas en género	1	La universidad tiene publicados en su página un Protocolo para una vida libre de violencia y discriminación basada en género (Universidad EAFIT, s.f.c) y un Protocolo para una vida libre de violencia y discriminación que tenga su causa en la pertenencia étnica racial, en la discapacidad, en la neurodiversidad y en la vulnerabilidad económica (Universidad EAFIT, s.f.c). También se cuenta en la universidad con un Procedimiento para gestionar ajustes razonables o flexibilización curricular en el que se definen los pasos a seguir para la correcta gestión de la flexibilización o de los ajustes razonables para las personas con discapacidad, mientras los programas construyen su Diseño Universal del Aprendizaje (DUA) (Cosa que no ha sucedido aun).  Además, cuenta con un Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa que fue aprobado por el Consejo Académico mediante Acta 752 del 4 de octubre de 2018. (Universidad EAFIT, s.f.c).
D3	Hay difusión de información respecto para la prevención, atención y sanción de la discriminación y las violencias basadas en género	1	La información sobre estos asuntos y la existencia de estos protocolos es difundida no solo en la página y las redes sociales virtuales de la universidad sino también a través de eventos, socializaciones (reuniones a las que se convoca a la comunidad universitaria) y piezas comunicativas.
D4	Se cuenta con indicadores para el seguimiento y la evaluación de impacto de las acciones que se llevan a cabo para la prevención, atención y sanción de la discriminación y las violencias basadas en género	0	No se cuenta con indicadores para el seguimiento y la evaluación de impacto de las acciones que se llevan a cabo para la prevención, atención y sanción de la discriminación y las violencias basadas en género.
D5	La organización se compromete y brinda acompañamiento psicológico para víctimas de acoso sexual laboral, violencia doméstica y otros tipos de violencias basadas en género.	1	Los protocolos existentes (ver indicador D2) incluyen una ruta de atención que específica, entre otras cosas, que se brinda acompañamiento psicológico (D5) de considerarse necesario y ser aceptado por

D6	La empresa se compromete y brinda acompañamiento jurídico o defensa técnica para víctimas de acoso sexual laboral, violencia doméstica y otros tipos de violencias basadas en género.	1	la persona y acompañamiento jurídico o de defensa técnica (D6) a las víctimas de violencias basadas en género, siempre y cuando el caso involucre a una persona de la comunidad académica, incluso si el acto de discriminación o violencia tiene lugar fuera de las instalaciones de la universidad <sup>4</sup> .
D7	Lleva un registro, base de datos o sistema con las denuncias por discriminación, acoso sexual laboral, hostigamiento, violencia intrafamiliar y demás VBG	1	Se lleva un registro de las denuncias.
D8	Existe una dependencia o equipo capacitado para atender estos casos	0,5	Sí existe pero con muy poco personal (una persona que cuenta con el apoyo de personas de otras áreas pero que tienen otras responsabilidades principales).
<b>Calificación promedio</b>		<b>75%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

### 2.2.5. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se refiere a la estrategia que las organizaciones siguen para la contratación, capacitación y retención del talento humano, de modo que puedan desarrollar un mejor rendimiento. Se basa en cuatro fases que consisten en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo (Instituto Europeo de Posgrado, 2019) Ya que la organización que aquí se estudia es una universidad, en algunos de los indicadores de esta dimensión se consideró a los estudiantes como parte del talento humano en el sentido de que forman una parte esencial de la comunidad educativa y son una parte importante de los activos de la institución.

En la Tabla 5 se presentan los indicadores considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 19 indicadores seleccionados para el análisis, se cumple en tres (1), medianamente en ocho (8) y no se cumple en ocho (8) por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 37% de avance. Es comprensible que el desempeño de esta dimensión sea más bajo en comparación con las otras por el número de indicadores que contiene. Lo cierto es que junto a la de estrategia es la dimensión que más posibilidades de mejora tiene.

Tabla 5. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Gestión de los recursos humanos

ID	Indicador	Valoración	Justificación
E1	La organización cuenta con pautas para la aplicación del enfoque de género y diferencial en sus procesos de convocatoria – atracción de personas (colaboradores, profesores y estudiantes)	0	No hay pautas para ello. Es de anotar que tanto en la política de selección de

<sup>4</sup> 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.

			Desarrollo Humano <sup>5</sup> (aplicable a colaboradores), como en el Estatuto profesoral <sup>6</sup> de 2022 se menciona la importancia que tiene considerar el enfoque de género y diferencial o aspectos relacionados a la diversidad y la inclusión. Lo cierto es que en ninguno de estos documentos se especifica cómo se pueden aplicar estos enfoques en la convocatoria y la selección ni se brindan pautas para las personas encargadas de estos procesos.
E2	Tiene claramente definidos, detallados y escritos los perfiles requeridos para cada vacante / programa (colaboradores, profesores y estudiantes)	1	Hay definición clara de los perfiles que se busca atraer tanto para las vacantes como para los programas académicos (E3), como puede observarse en la página que dispone la universidad para la publicación de sus convocatorias de empleo para personal administrativo y profesores (Magneto 365, s.f.) ; así como en la información que se dispone para quienes aspiran a un programa de pregrado o posgrado en la universidad (Universidad EAFIT, s.f.d).
E3	Evita los estereotipos de género o diversidad en la descripción de vacantes / programas (colaboradores, profesores y estudiantes)	0,5	la supresión de estereotipos de género o diversidad en la descripción de vacantes / programas (indicador E3) se hace a discreción, es decir, sin que exista una guía o pauta establecida. Esto se evidencia en que no hay sistematicidad en el uso de lenguaje incluyente, ya que éste se usa en algunos casos, pero en otros no
E4	Cuenta con un procedimiento y/o política documentada que especifique cómo debe ser el proceso de selección de personas de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, edad, o cualquier otro rasgo identitario (colaboradores, profesores y estudiantes)	0,5	aunque la organización sí tiene una política sobre este tema, esta no aplica para profesores, ya que: "La consecución del equipo profesoral de Idiomas y de cátedra, son responsabilidad de otros equipos administrativos, adicional el proceso de selección de los profesores de planta es a voluntad de cada Escuela" (Documento interno. Política de selección. CÓDIGO: DG-BU-VU-GTH-03-01).  Para los asuntos concernientes a las y los profesores existe un Estatuto profesoral que fue actualizado recientemente (2022).

<sup>5</sup> Dice al respecto: "La Universidad EAFIT declara que las personas, son la razón de ser como un grupo humano integrado por personal administrativo, profesores, estudiantes, egresados y jubilados que interactúan en un ambiente multicultural, incluyente, equitativo y diverso. Asimismo, vivencia la cultura del mutuo cuidado que busca contribuir al desarrollo de las capacidades, al logro de la autonomía, y a la consecución de un equilibrio emocional que permita asumir y resolver problemas de forma creativa dentro de un ambiente solidario y respetuoso de la singularidad" (Documento interno. Política de selección. CÓDIGO: DG-BU-VU-GTH-03-01).

<sup>6</sup> El Estatuto profesoral de 2022 dice que: "La selección de profesores debe favorecer los intereses y necesidades de la Universidad, privilegiando no solo los niveles de formación y experiencia, sino también las competencias de los aspirantes, el potencial de desarrollo y la expectativa institucional en relación con las dimensiones del quehacer profesoral; las actividades de docencia; de ciencia, tecnología e innovación; el desarrollo de sus Escuelas; *la reducción de brechas de género y el fomento de mayor inclusión y diversidad*"

			Sin embargo, éste solo contiene un artículo con la generalidad sobre cómo debe ser el proceso de convocatoria y selección (Artículo 13) en el que no se especifica el procedimiento más allá de decir que “La convocatoria de profesores para ocupar nuevos cargos o vacantes se hará mediante concurso público, en el que podrán participar todas las personas que cumplan los requisitos establecidos” (Universidad EAFIT, s.f.e)
E5	Implementa estrategias para evitar sesgos de género y diversidad en los procesos de selección de manera sistemática (colaboradores y profesores)	0	En la organización no se implementa estrategias para evitar sesgos de género y diversidad en los procesos de selección de manera sistemática (E5), ni para mejorar el balance entre hombres y mujeres en cargos, áreas y programas académicos (E6)
E6	Implementa estrategias para mejorar el balance entre hombres y mujeres en cargos, áreas y programas académicos (colaboradores, profesores y estudiantes).	0	
E7	Implementa estrategias para contar con más personas de grupos sociales subrepresentados en cargos, áreas y programas académicos (colaboradores, profesores y estudiantes).	0,5	Aunque se en ocasiones se han implementado acciones, éstas no se encuentran documentadas ni hacen parte de una estrategia, al menos en lo que respecta a los empleados administrativos. Entre estudiantes, algunas becas se pueden considerar como orientadas a la atracción de personas de grupos subrepresentados. Por lo anterior, se consideró que se cumple medianamente frente a este indicador.
E8	El equipo encargado de la selección está sensibilizado y capacitado en la eliminación de sesgos inconscientes sobre género y diversidad (colaboradores y profesores)	0	El equipo no está sensibilizado o capacitado en estos temas.
E9	Registra variables de identidad más allá del sexo y la edad de las personas durante la contratación o el proceso de matrícula (colaboradores, profesores y estudiantes).	0	No se registran estas variables.
E10	Tiene claramente definidos, detallados y escritos los salarios de acuerdo con cargos o perfiles (colaboradores y profesores).	1	Cuenta con un documento en el que se tienen definidos, detallados y escritos los salarios de acuerdo con cargos o perfiles (E10), pese a que este no es público.
E11	Ha realizado un diagnóstico de brechas salariales en la organización	0,5	Se calificó con cumplimiento intermedio puesto que la universidad monitorea la brecha salarial de género pero no ha construido un documento ni se ha hecho propiamente un diagnóstico sobre el asunto (En el marco de este diagnóstico se analizaron los datos y se concluyó que no hay brecha salarial de género en la universidad – Ver Anexo 7).
E12	Se consideran los asuntos de equidad de género y diversidad como prioritarios en materia de desarrollo de empleados y estudiantes.	0	No se consideran prioritarios
E13	Evalúa el desempeño de los y las empleadas por resultados (colaboradores y profesores).	1	Se cuenta con evaluaciones de desempeño por resultados (E13). Estas se realizan tres (3) veces al año y sus

			resultados permiten la desagregado por sexo/género.
E14	En la evaluación del desempeño de los y las empleadas por resultados se consideran aspectos relacionados con el aporte a cuestiones de equidad de género o diversidad (colaboradores y profesores).	0,5	Entre las seis competencias institucionales que son evaluadas en el desempeño de las y los empleados (ciudadanía organizacional, logro responsable, transformación o innovación, colaboración, liderazgo, pensamiento sistémico) no se consideran aspectos relacionados con el aporte a cuestiones de equidad de género o diversidad.
E15	Cuenta con un procedimiento y/o política documentada que especifique los criterios de promoción y ascensos del personal de forma clara, objetiva, transparente (colaboradores y profesores).	0	No se cuenta con este procedimiento o documento.
E16	El procedimiento y/o política documentada de promoción y ascensos del personal está libre de sesgos y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, edad, o cualquier otro rasgo identitario (colaboradores y profesores).	0,5	Hay debilidad en lo que respecta a tener un procedimiento y/o política documentada de promoción y ascensos del personal (particularmente de colaboradores) por lo que no puede decirse si está libre de sesgos y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, edad, o cualquier otro rasgo identitario (colaboradores y profesores). Además, aunque el estatuto profesoral de 2022 denota un esfuerzo por eliminar sesgos de género asociados al tipo de actividades que se valoran para que se pueda ascender en el escalafón (docencia, investigación y proyección social), no consideró la implementación de acciones afirmativas para mujeres y en todo caso junto a este siguen operando el sistema de escalafón por puntos (de 1999) y el sistema de carrera académica (de 2012) en los que se valoran principalmente las actividades de docencia e investigación.
E17	Además de la necesidad económica, en las becas se consideran criterios de equidad de género y diversidad	0,5	en las becas se consideran criterios de equidad de género y diversidad. aunque esto se hace en ocasiones y para algunas becas, ya que dependen de la orientación que puedan darle las organizaciones que contribuyen. Por ejemplo, en las becas talento de este año se promovió la participación de mujeres en carreras donde hay subrepresentación de las mismas, como las relacionadas con áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) ya que este tema hace parte de la agenda actual de la universidad (Universidad EAFIT, s.f.f). Otras becas con las que cuenta la universidad pueden no contribuir al cierre de brechas, ni a la promoción de la equidad de género y a diversidad, puesto

			que no consideran estos asuntos como prioritarios y dependen del desempeño académico de las personas (como las becas por estímulo académico) más que de su necesidad económica.
E18	Se pregunta a las personas y se documenta el motivo por el que renuncian o desertan (colaboradores, profesores y estudiantes).	0	No se profundiza sobre ello.
E19	Monitorea los indicadores relacionados con la respuesta a convocatorias, la selección, la contratación o matrícula, los ascensos y las renunciaciones voluntarias o deserción con enfoque de género y diferencial (colaboradores, profesores y estudiantes).	0,5	aunque el monitoreo existe, se hace sobre todo con relación a las y los estudiantes (matrícula, permanencia, deserción, etc.); mientras que con relación a empleados colaboradores o profesores se tiene un desarrollo inicial, sobre todo en lo que respecta a los procesos de selección y de ascenso. Solo desde este año se empezó a contar con un tablero relativo al asunto de la selección y el asunto de los ascensos apenas se empezó a medir desde este año, aunque se está construyendo un procedimiento monitorear cómo es la experiencia de los empleados en todo el proceso desde el ingreso hasta la salida de la organización.
<b>Calificación promedio</b>		<b>37%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

### 2.2.6. Estructura organizacional

La estructura de una organización es la forma en que se ordenan y distribuyen las diversas funciones, responsabilidades, tareas y roles dentro de ella (CIIPE y EAFIT, s.f.). Como tal, la estructura organizacional determina las jerarquías, el tipo de relaciones que se dan entre los componentes de la organización y los canales para que la comunicación fluya, se coordinen acciones y se alcancen los objetivos. La estructura de la organización se refleja fundamentalmente en su organigrama, así como en la composición de sus áreas de trabajo, cargos de más alta jerarquía y niveles de la organización. A su vez, la equidad, la diversidad y la inclusión presente en una organización se refleja en su estructura.

En este sentido, la participación equilibrada de hombres y mujeres (paridad de género) y de diferentes grupos poblacionales en los diferentes niveles y áreas de una organización se considera como un indicador de diversidad, equidad e inclusión. Por lo tanto, teniendo en cuenta los informes institucionales de la Universidad y las variables con las que cuentan sus registros, en esta sección se analizó la subrepresentación de mujeres para los tres grandes roles en los que se agrupó a la población de la universidad para este estudio: colaboradores; profesores y profesoras; y estudiantes.

Es de anotar que debido a la disponibilidad de la información, en esta dimensión en análisis se enfoca en asuntos de equidad de género ya que la mayoría de las bases de datos con las que cuenta la universidad solo tienen la posibilidad de hacer desagregaciones por sexo y edad. En este sentido, una oportunidad de mejora de la universidad en lo relativo a la equidad, la diversidad y la inclusión podría partir de incluir otras variables de diversidad en sus registros rutinarios.

En la Tabla 6 se presentan los indicadores considerados para identificar vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en esta dimensión. Como se observa, de los 9 indicadores seleccionados para el análisis, se cumple en dos (2), medianamente en dos (2) y no se cumple en cinco (5) por lo que esta dimensión obtuvo una calificación promedio de 33% de avance.

*Tabla 6. Valoración cualitativa por puntos de la dimensión Estructura*

ID	Indicador	Valoración	
F1	No hay subrepresentación de mujeres en los órganos de gobierno de la organización	1	En todos los órganos de gobierno hay 50% o más de mujeres o se está muy cerca de la paridad (ver gráfica 12)
F2	No hay subrepresentación de mujeres en la categoría "colaboradores"	1	No hay subrepresentación de mujeres en este grupo, de hecho, las mujeres son mayoría entre colaboradores (ver gráfica 13)
F3	No hay subrepresentación de mujeres en los niveles y cargos de mayor jerarquía (colaboradores)	0,5	Aunque las mujeres son mayoría incluso en cargos de mayor jerarquía, no hay ninguna mujer el cargo de directora razón por la cual se calificó con cumplimiento intermedio (ver gráfica 16).
F4	No hay segregación de género entre colaboradores en las áreas de la organización	0,5	Aunque las mujeres son la mayoría de la población de colaboradores, en tres áreas de la organización son menos del 50% (ver gráfica 18).
F5	No hay subrepresentación de mujeres en la categoría "profesores"	0	Hay subrepresentación marcada de mujeres profesoras (Ver gráfica 19)
F6	No hay subrepresentación de mujeres en los niveles y cargos de mayor jerarquía (profesores)	0	Hay subrepresentación marcada de mujeres profesoras en niveles y cargos de mayor jerarquía (Ver gráficas 25, 27 y 28)
F7	No hay segregación de género en entre profesores de acuerdo con áreas de conocimiento (Escuelas)	0	Hay segregación de género por áreas (Escuela) (ver gráfica 24)
F8	No hay subrepresentación de mujeres en la categoría "estudiantes"	0,5	Aunque hay subrepresentación de mujeres, se está cerca de la paridad de género (ver gráfica 29).
F9	No hay subrepresentación de mujeres en ningún nivel de formación	0	Se encontró subrepresentación de mujeres en tres de los cuatro niveles de formación en los que la universidad oferta programas ( ver gráfica 33)
F10	No hay segregación de género entre estudiantes de acuerdo con áreas de conocimiento (Escuelas)	0	Hay segregación de género en lo que respecta a las áreas de conocimiento por las que optan hombres y mujeres ya que solo en 1 de 5 Escuelas hay paridad de género (ver gráfica 35).
<b>Calificación promedio</b>		<b>35%</b>	

Nota: 0 no cumple; 0,5 cumple medianamente; 1 sí cumple.

### 2.2.6.1. Análisis de brechas de género en la estructura organizacional

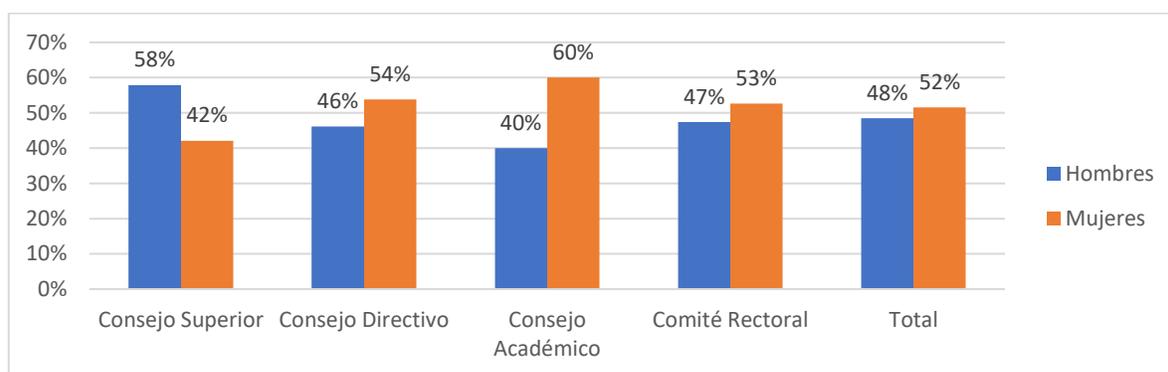
Debido a que la estructura refleja en gran parte lo que se realiza en las demás dimensiones y a las posibilidades que brinda el hecho de contar con datos cuantitativos, en esta dimensión se presenta un análisis cuantitativo de brechas de género teniendo en cuenta la clasificación que se hizo de la población de la universidad según rol: colaboradores,

profesores y estudiantes. Además, como escenarios de gran importancia en la toma de decisiones, se analiza la paridad de género en los órganos de gobierno de la universidad.

#### *Paridad de género en los órganos de gobierno de la Universidad EAFIT*

Como se observa en la Gráfica 12, en términos generales se encuentra paridad de género en la conformación de los órganos de gobierno de la Universidad EAFIT, ya que el porcentaje de hombres y mujeres es muy cercano al 50 -50% siendo incluso más las mujeres que los hombres. El único órgano de gobierno en el que el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres es el Consejo Superior, que se encuentra a 8 puntos porcentuales de la paridad de género. Al respecto es de anotar que este Consejo es “el máximo órgano de gobierno de la Universidad, custodio del patrimonio y la estrategia de la Institución, y el encargado de preservar los principios y la filosofía de los fundadores de la Institución” (EAFIT, 2023).

*Gráfica 12. Integrantes de los órganos de gobierno de la universidad EAFIT según sexo - 2023*

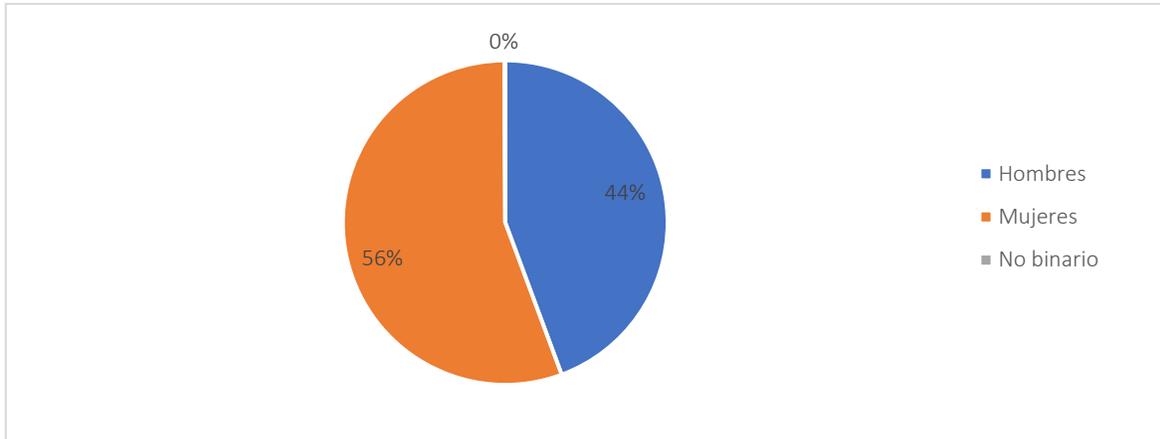


#### *Empleados administrativos (colaboradores)*

Como se presentó en la metodología, para este estudio se consideró a las y los empleados administrativos (en adelante, colaboradora/es) como el grupo que integra a todas las personas de la universidad que están empleadas como: administrativos de planta; administrativos temporales (presupuestados o no presupuestados); aprendices; colaboradores en proyectos de innovación (100% consultores) y colaboradores en proyectos de investigación (investigadores y auxiliares administrativos). Las y los profesores fueron excluidos de este grupo para un análisis más detallado de su conformación en el siguiente apartado. En lo que sigue, se inicia con un perfil de las y los colaboradores (sexo y edad), para luego analizar la existencia de brechas de género verticales (en la jerarquía) y horizontales (en las áreas o dependencias).

En 2023, la universidad contó con 1274 colaboradores. Como se presenta en la Gráfica 13, según sexo biológico, la mayoría de estas personas son mujeres (55,6%); mientras que 44% son hombres. Además una persona, que representa el 0,1% del total de la población de colaboradores, se reportó como no binaria.

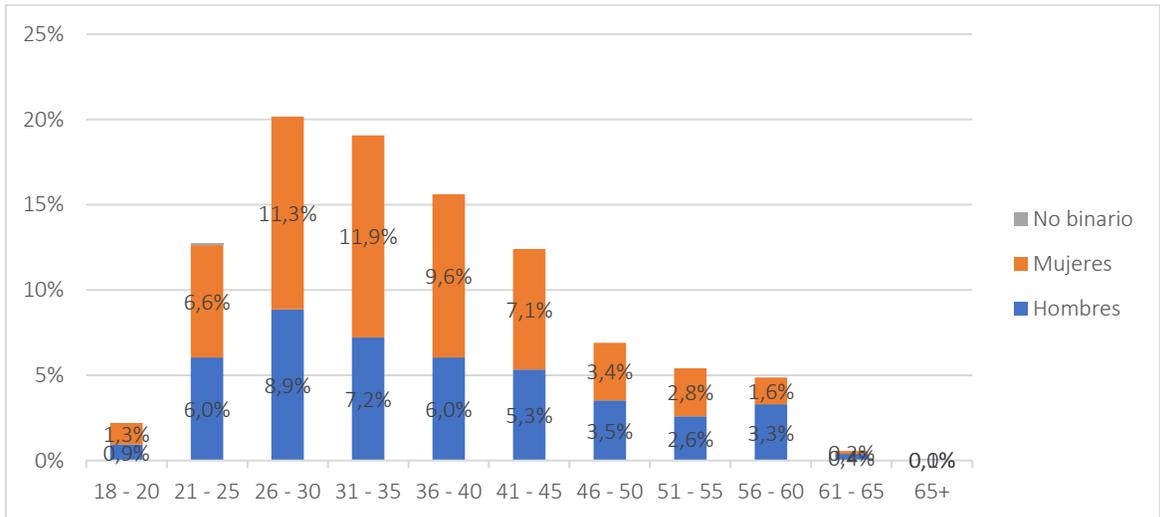
*Gráfica 13. Porcentaje de colaboradores según sexo*



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

En lo que respecta a la distribución de las y los colaboradores según rangos de edad, como se observa en la Gráfica 14, la mayor parte (más del 75%) está entre los 26 y los 50 años. Esto representa tres cuartos del total. Específicamente, el rango de edad en el que más colaboradoras y colaboradores hay es el de los 31 a los 35 años, lo que representa casi un 20% del total de colaboradoras y colaboradores. Además, al observar la distribución por sexo biológico, se observa que la paridad de género disminuye entre los grupos de los extremos, es decir, entre los de menor y los de mayor edad. En los grupos de menor edad el porcentaje de hombres es menor; en contraste, entre los grupos de mayor edad el porcentaje de mujeres es mucho menor. Los grupos de edad con mayor paridad de género son los intermedios.

Gráfica 14. Porcentaje de colaboradores por sexo según rango de edad

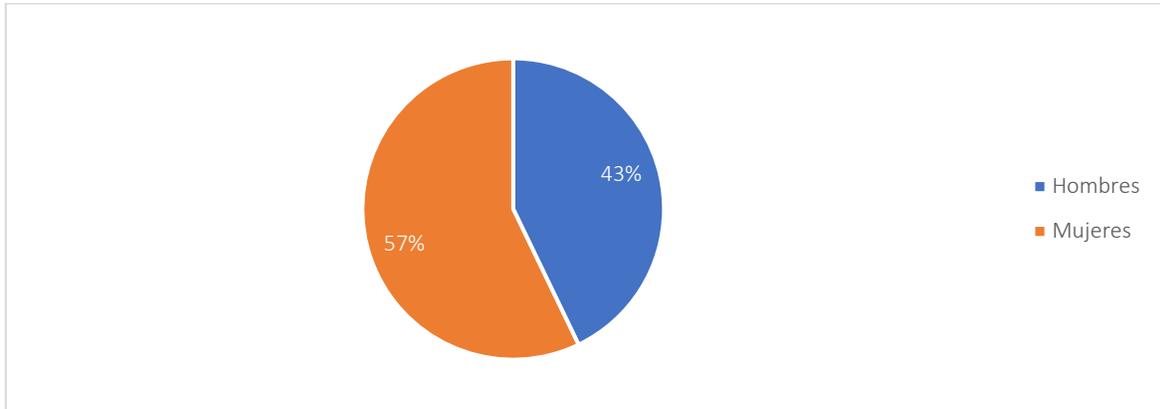


Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

Frente a la representación de mujeres, se observa en la Gráfica 15 que las mujeres también son mayoría, ya que 8 de los 14 cargos directivos (con participación en el comité rectoral) están ocupados por mujeres. Estos cargos incluyen: el de rector o rectora (1); el de

vicerector o vicerectora (2); el de secretaria general (1), el de decana o decano (5) y el de director o directora de primer nivel (5).

Gráfica 15. Porcentaje de personas en cargos directivos según sexo

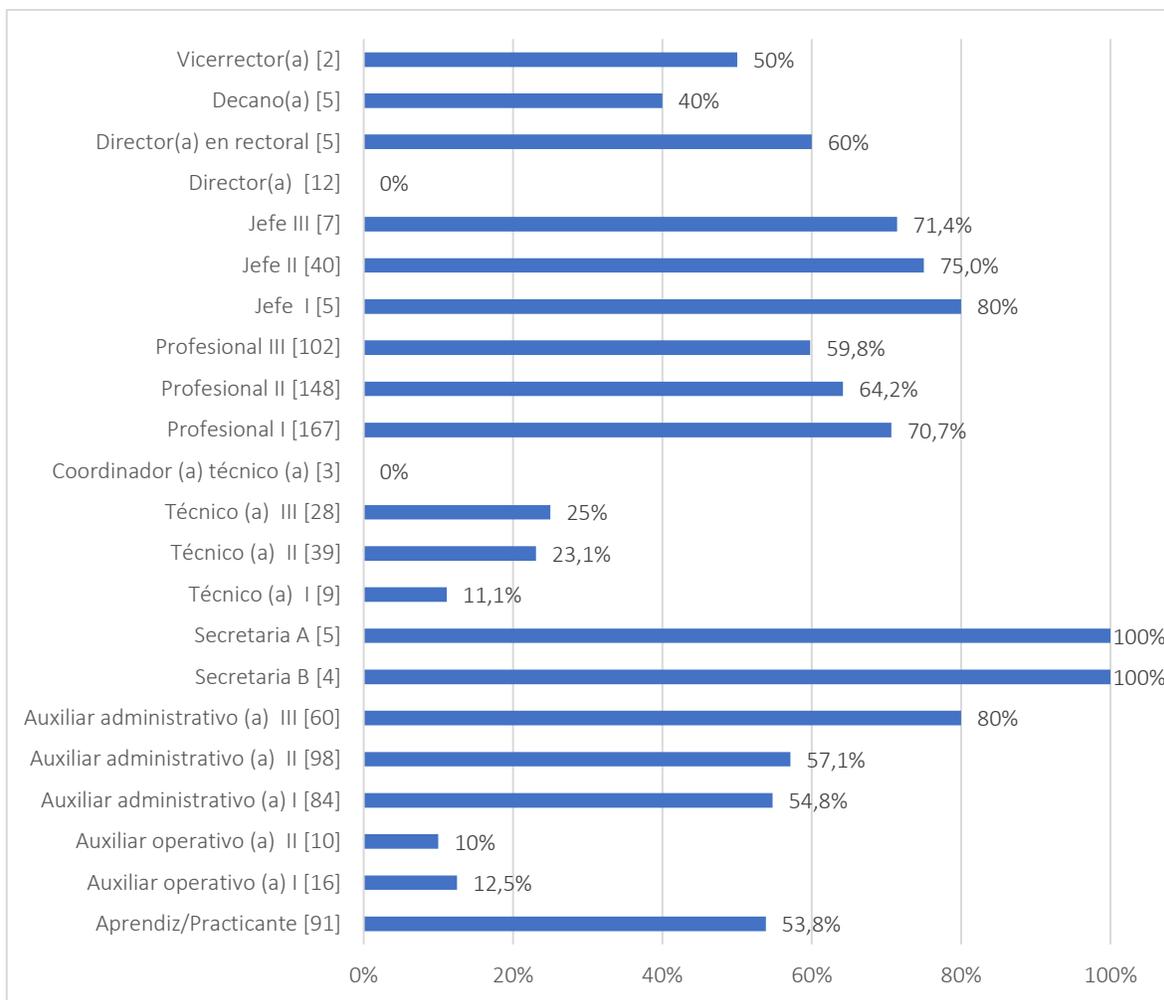


Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

Asimismo independientemente del nivel jerárquico, en la mayoría de los cargos el porcentaje de mujeres es mayor al porcentaje de hombres. Además, en términos generales no hay segregación vertical de género, es decir concentración de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Sin embargo, hay cargos en los que hay subrepresentación de mujeres, siendo de especial importancia mencionar entre aquellos de mayor jerarquía: el cargo de decano (a), ya que de las 5 personas que lo ocupan, dos son mujeres; y el cargo de director(a), en donde de las 12 personas que lo ocupan ninguna es mujer, como se puede ver en la Gráfica 16.

Además, en los cargos de más jerarquía y mayores salarios que más puestos tienen (profesionales, jefes y directores de área o de centro) los porcentajes de mujeres (aunque altos) bajan a medida que se escala, siendo especialmente llamativa la diferencia entre el paso que podría darse de Jefe III a Director (a), lo que podría indicar la existencia de un “peldaño roto”, como se denomina a la dificultad (que puede deberse a múltiples razones) para avanzar hacia el primer nivel de gerencia o de liderazgo senior. En contraste, en los cargos de menor jerarquía y menores salarios (auxiliares operativas, auxiliares administrativas y secretarías) hay predominio de mujeres y porcentajes cada vez mayores de ellas a medida que se escala, siendo la excepción los cargos de auxiliar operativo (a).

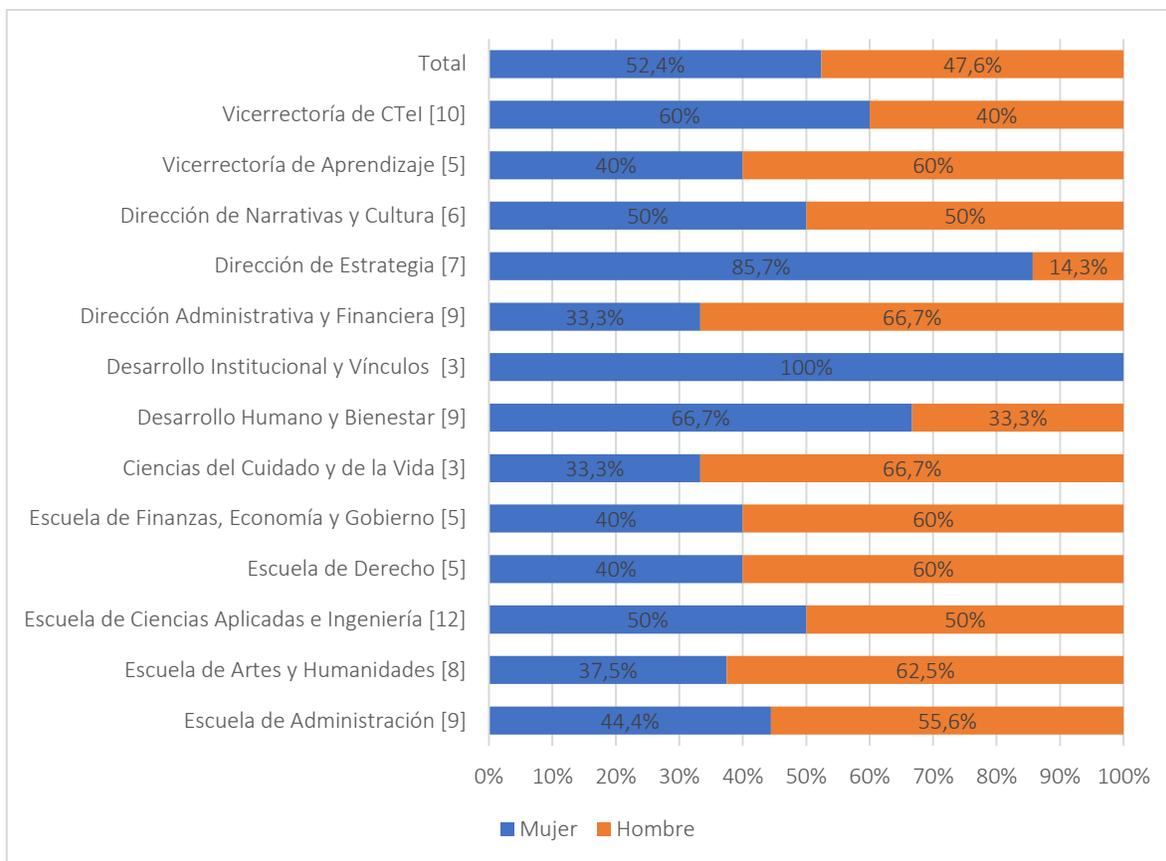
Gráfica 16. Porcentaje de mujeres colaboradoras por cargo desagrupado en orden jerárquico



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023. Nota: en corchetes se encuentra el número de personas en cada cargo. Nota 2: De esta tabla se excluyeron: Secretaria general (ya que es solo un cargo), consultores, investigadores y auxiliares de investigación (ya que tienen una jerarquía propia).

Como se observa en la Gráfica 17, en los grupos primarios hay paridad de género, siendo incluso un poco más las mujeres que participan de estos espacios. Sin embargo, hay diferencias importantes entre las dependencias.

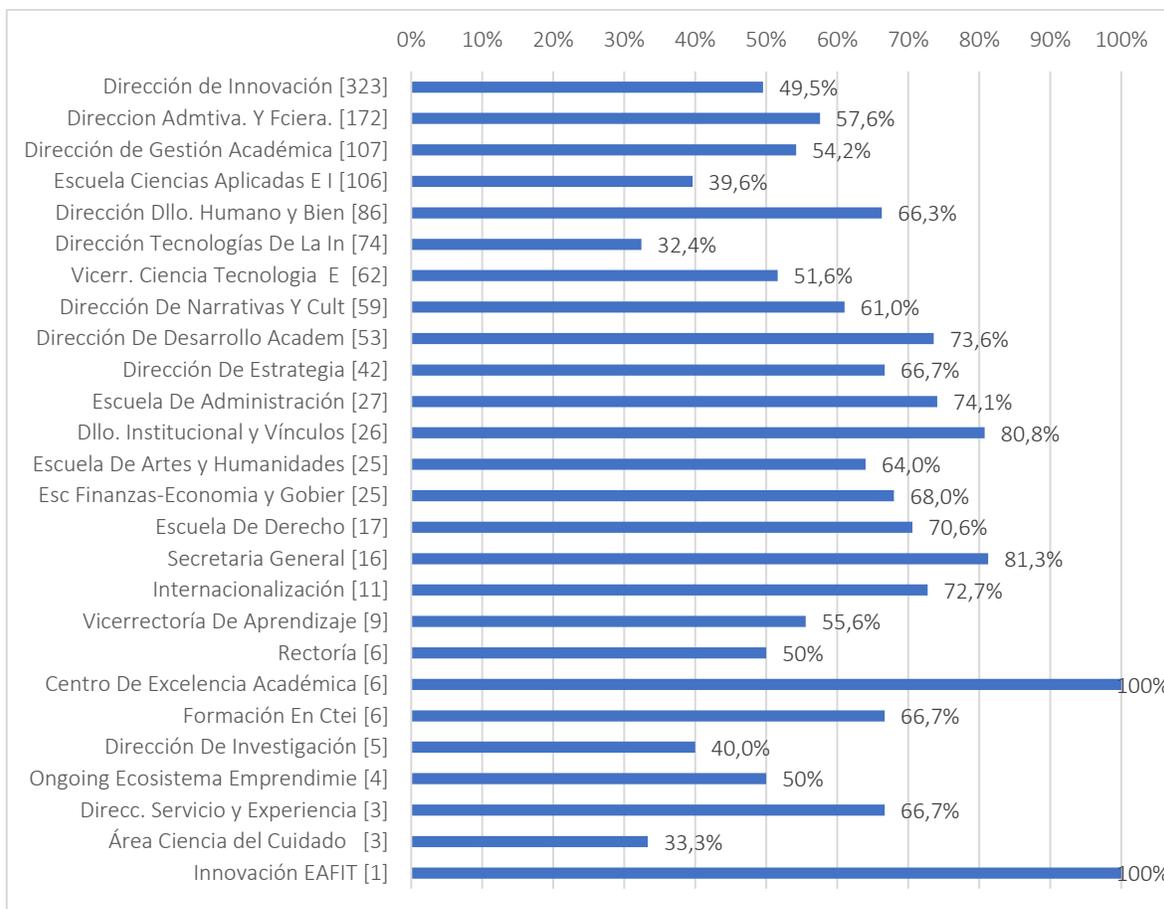
*Gráfica 17. Paridad de género en los grupos primarios de vicerrectorías, direcciones y decanaturas de la Universidad EAFIT – 2023*



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 18 de diciembre de 2023.

En lo que respecta a la distribución por áreas administrativas, en la Gráfica 18 se puede observar que en la mayoría predominan las mujeres, con excepción de cinco áreas: la Escuela de ciencias aplicadas e ingenierías (donde son el 40%); la Dirección de tecnologías de la información (donde son el 32%); la dirección de investigación (donde son el 40%), que coinciden con temáticas históricamente más masculinizadas; y el área de ciencia del cuidado (donde las mujeres son el 33%), aunque en esta última solo hay tres personas.

*Gráfica 18. Porcentaje de mujeres colaboradoras por áreas o dependencias de la organización*



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023. Nota: en corchetes se encuentra el número total de personas en cada dependencia o área.

### Profesores

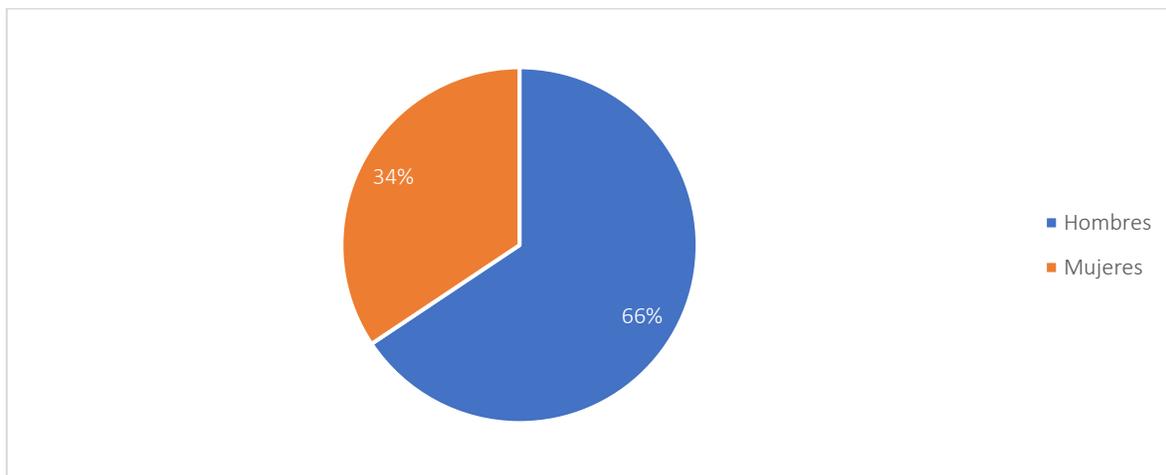
En la universidad hay tres (3) tipos de vinculación para las y los profesores de educación formal: por tiempo de dedicación (que corresponde a los profesores de planta), profesores de cátedra de pregrado y profesores por honorarios (corresponden a profesores de cátedra para posgrados). Para el análisis que se presenta en este apartado solo se tendrán en cuenta los profesores de planta con el cargo “profesor” y las y los profesores de cátedra para pregrado con el cargo “profesor cátedra de pregrado”, además de dos profesores pensionados que continúan ejerciendo una parte del tiempo.

Para complementar el análisis y dimensionar algunos de los problemas que se identificaron, en este apartado también se recurrió a información de bases de datos externas a la universidad ya el Ministerio de Educación dispone de bases de datos con desagregaciones por sexo para el caso de profesores. Como en la sección relativa a colaboradores, en esta se presenta inicialmente un breve perfil de las y los profesores (sexo, edad, nivel de formación), para luego pasar al análisis relativo a la existencia de brechas de género verticales (jerarquía) y horizontales (por áreas de conocimiento).

Hasta el 30 de octubre de 2023 la Universidad EAFIT tenía 1062 profesores. De éstos, el 66% son hombres y el 34% mujeres. Esto significa que las profesoras son solo una tercera

parte de la totalidad o, lo que es lo mismo, que solo hay una mujer por cada tres profesores (Gráfica 19).

Gráfica 19. Porcentaje de profesores según sexo



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

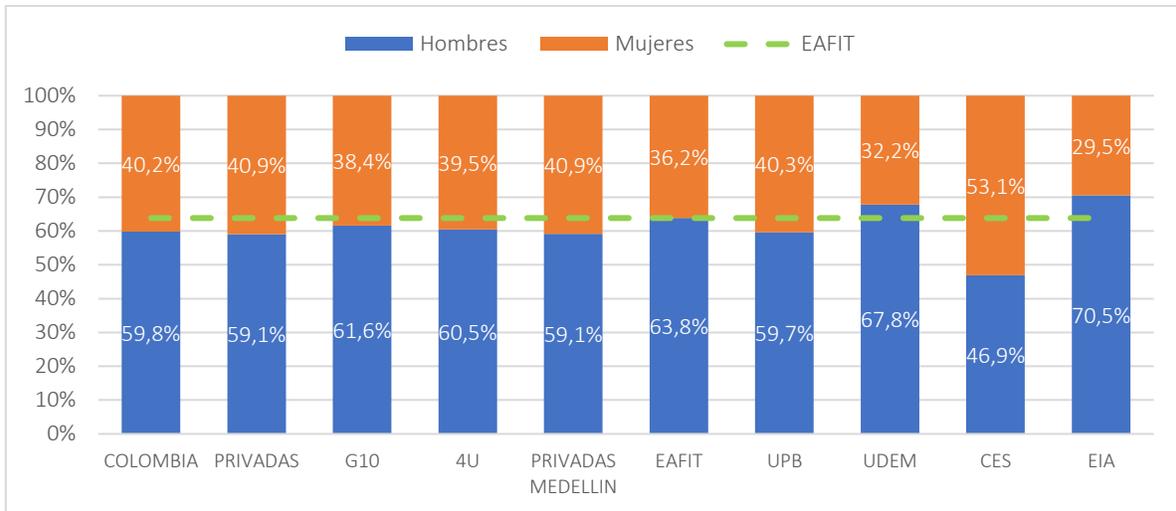
Como se observa en la Gráfica 20, en comparación con otras Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia, este comportamiento es similar ya que en la mayoría el porcentaje de profesores hombres es mayor. Lo mismo ocurre en las IES privadas de toda Colombia y en los grupos G10<sup>7</sup>, 4U<sup>8</sup> y las IES privadas en Medellín. Sin embargo, EAFIT está por encima de todos estos grupos por casi 4 puntos.

Gráfica 20. Porcentaje de profesores según sexo en EAFIT y en otras universidades de Colombia

---

<sup>7</sup> El G10 (Grupo de las 10) está conformado por las universidades: Industrial de Santander, de Los Andes, de Antioquia, Pontificia Bolivariana, EAFIT, Externado de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Nacional de Colombia, del Norte y del Valle.

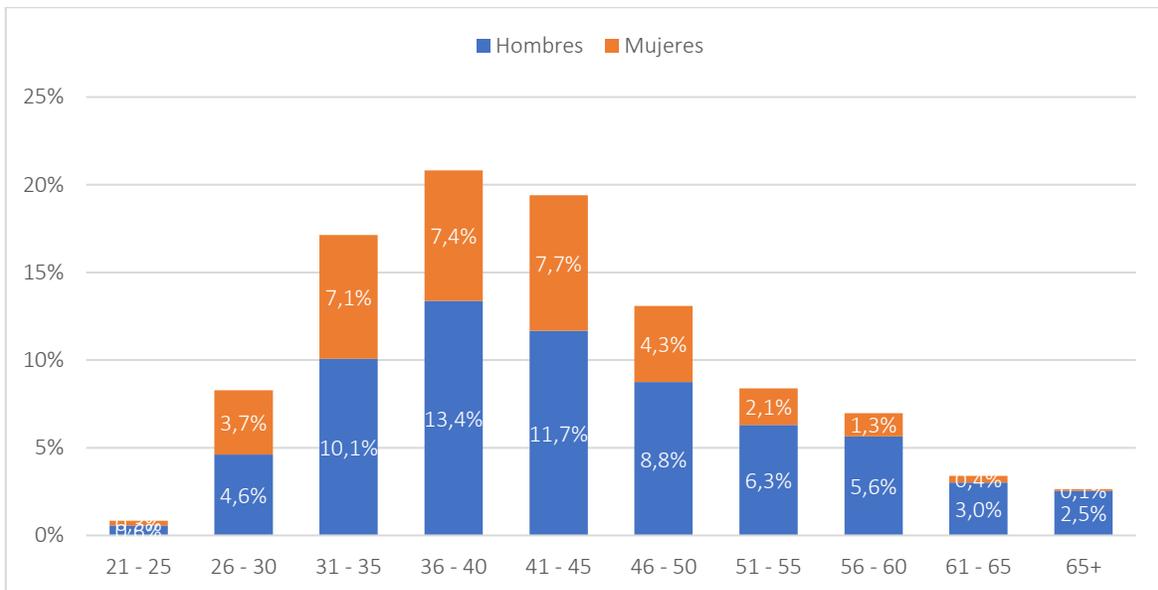
<sup>8</sup> La Alianza 4U está conformada por CESA, EAFIT, ICESI y Universidad del Norte.



Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Docentes 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

En lo que respecta a la distribución de las y los profesores por rangos de edad, la mayoría tiene entre 31 y 45 años (más del 50%), aunque el rango de edad en el que más se ubican es en el de 26 a 40 años con más del 20% del total. Por sexo biológico, se observa que las brechas de género en contra de las mujeres aumentan entre los grupos de mayor edad, mientras que en los tres grupos de menor edad hay mayor paridad de género (Gráfica 21).

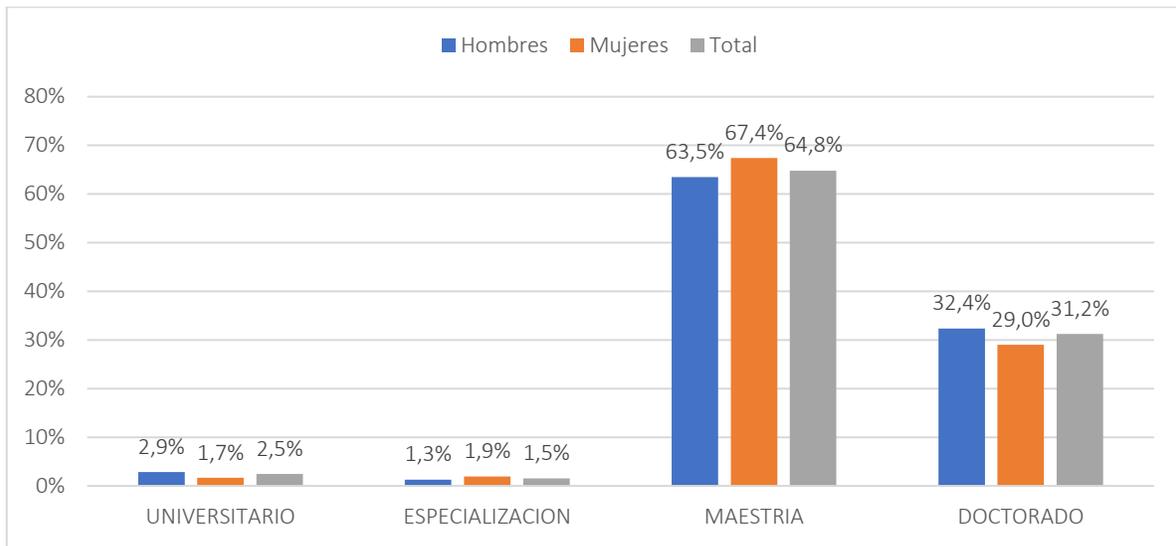
Gráfica 21. Porcentaje de profesores por sexo según rango de edad



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

Frente al nivel académico, como se presenta en la Gráfica 22 la mayoría de las y los profesores de la universidad tienen maestría (65%) y doctorado (31%). Entre las profesoras hay porcentajes más altos en formación de nivel especialización y maestría; mientras que entre los hombres, hay porcentajes más altos en formación de nivel pregrado y doctorado.

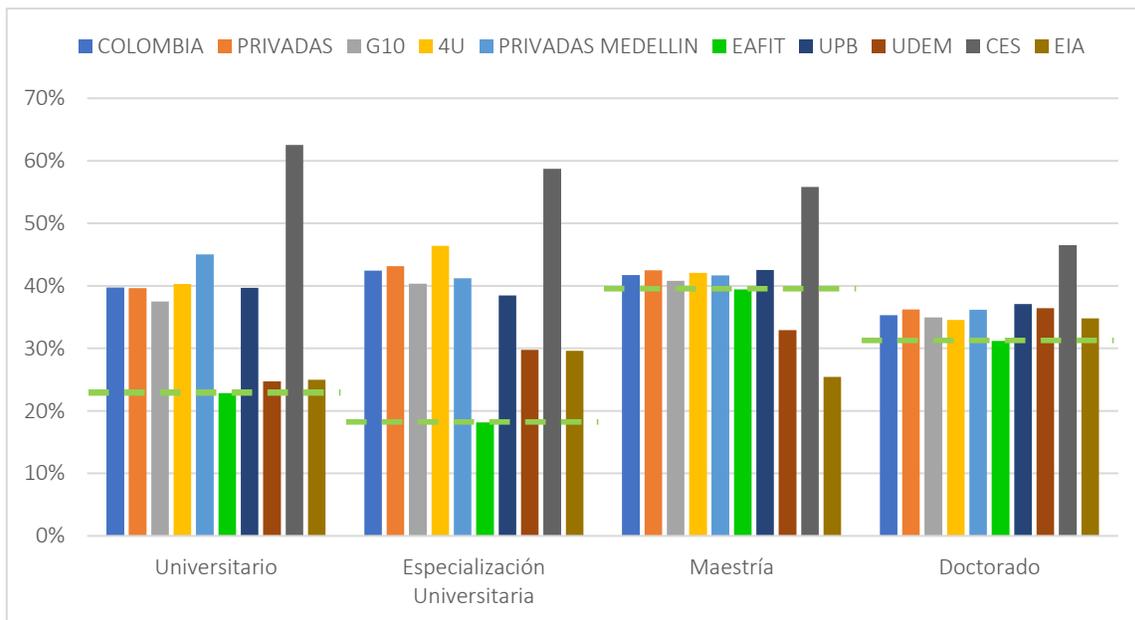
Gráfica 22. Proporción de profesores por sexo según máximo nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de caracterización profesoral de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

En comparación con otras IES de Colombia, aunque en todos los escenarios hay menos profesoras mujeres, se identificó que en EAFIT hay muchas menos profesoras contratadas con nivel de formación de pregrado (universitario) y de especialización, lo que puede indicar la existencia de sesgos de género en los procesos de selección (Gráfica 23).

Gráfica 23. Porcentaje de mujeres profesoras según su nivel máximo de formación contratadas en EAFIT y en otras universidades de Colombia

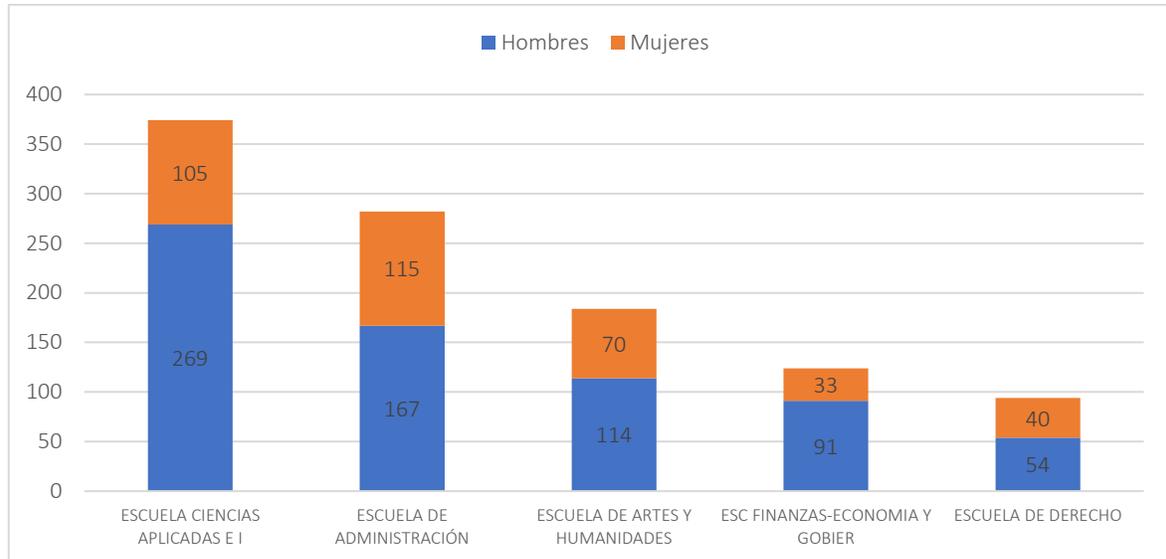


Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Docentes 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

Con relación a la segregación horizontal (por áreas de conocimiento) de género, las y los profesores se distribuyen de manera desigual entre las Escuelas. Como se observa en la

Gráfica 24, en la Escuela de ciencias e ingenierías es donde menos profesoras mujeres hay; mientras que la Escuela de artes y humanidades es donde menos profesores hombres hay.

Gráfica 24. Número de profesores por sexo según Escuela

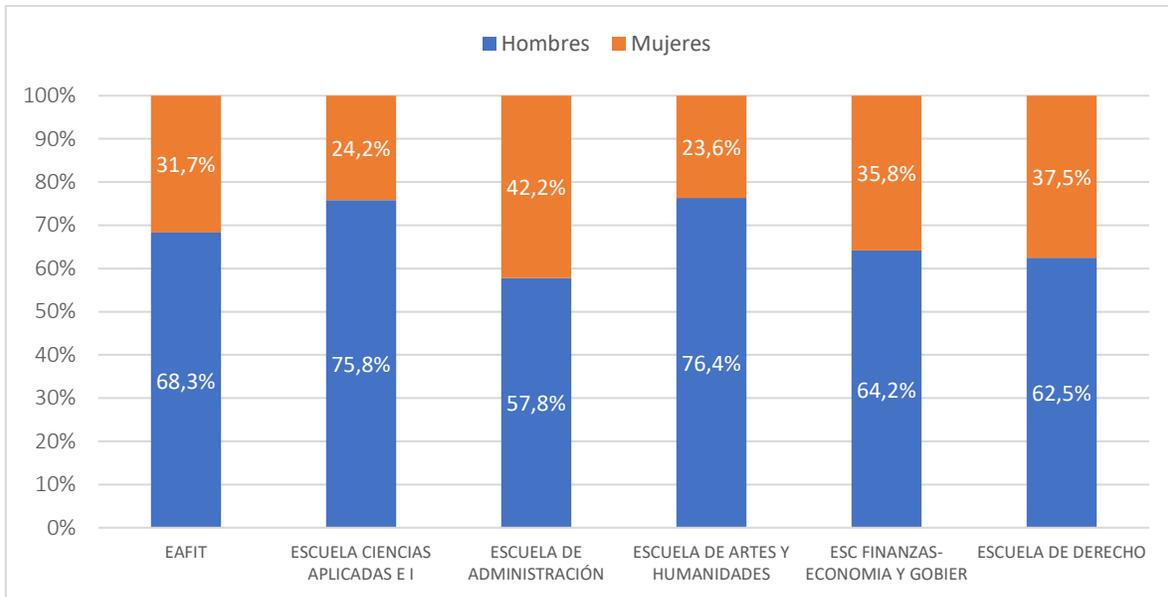


Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

Con relación a la existencia o no de brechas verticales de género (jerarquías), se hizo una aproximación a éstas considerando como indicador el hecho de ser de planta ya que las condiciones laborales y el sueldo que perciben quienes son profesores de planta (tiempo completo o medio tiempo) son mejores respecto a quienes cuentan con contratos de cátedra, lo que de hecho genera un tipo de jerarquía. Al respecto, es importante anotar que la mayoría de profesores de la universidad son de cátedra (706) mientras que la minoría son de planta (352) de éstos últimos el 97% son de tiempo completo 2% de medio tiempo y un 1% más de menos de medio tiempo.

Como se observa en la Gráfica 25, entre quienes son profesores de planta en la Universidad, el 32% son mujeres y el 68% son hombres, sin embargo, hay escuelas en donde la brecha de género es más marcada, como la Escuela de Artes y Humanidades donde del total de sus profesores de planta (55) solo el 23,6% son mujeres y la Escuela de Ciencias aplicada e Ingenierías, donde del total de sus profesores de planta (120) solo 24% son mujeres. Más cerca de la paridad de género en lo que a este tipo de contratación respecta se encuentra la Escuela de Administración, donde el 42% del total de sus profesores de planta (90) son mujeres.

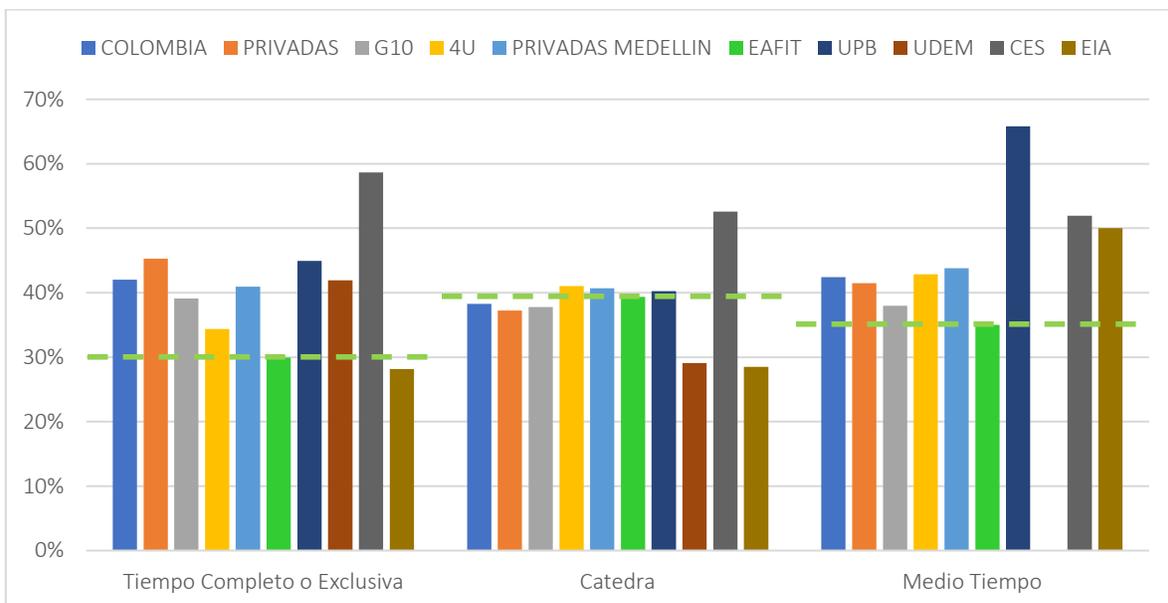
Gráfica 25. Porcentaje de profesores de planta por Escuela según sexo



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 30 de septiembre del 2023.

En la Gráfica 26 puede notarse además que en la Universidad EAFIT el porcentaje de mujeres que son profesoras de cátedra es muy similar al promedio nacional y al de otras IES de Colombia. Sin embargo, la Universidad EAFIT está más de 10 puntos por debajo en la contratación de profesoras mujeres de tiempo completo (tipo de contrato con mayores retribuciones económicas y de bienestar laboral) y más de 7 puntos por debajo en contratación de profesoras mujeres de medio tiempo.

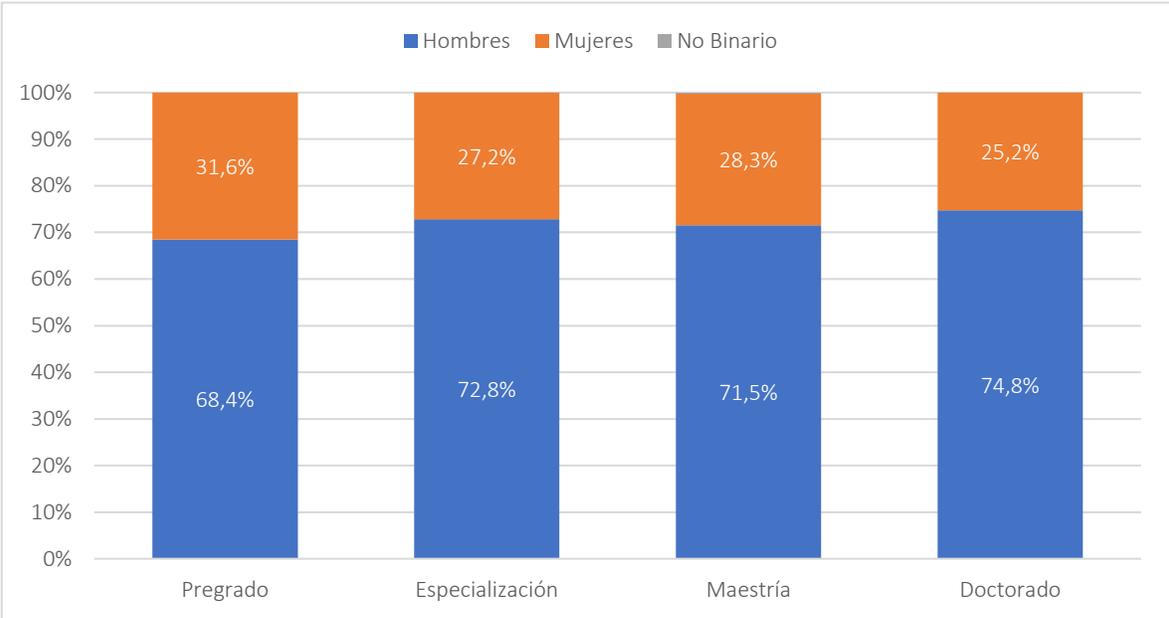
Gráfica 26. Porcentaje de mujeres profesoras según tipo de contrato (tiempo de dedicación) en EAFIT y en otras universidades de Colombia



Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Docentes 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

Otro indicador de jerarquía (más precisamente de estatus) es el nivel académico en el que la persona dicta clase. Como se observa en la Gráfica 27, el porcentaje de profesoras mujeres decrece a medida que aumenta el nivel académico de las clases a dictar. Dicho de otro modo, en la universidad EAFIT entre mayor sea el nivel de formación en el que se encuentre una persona, menos probabilidades tendrá de tener una profesora mujer.

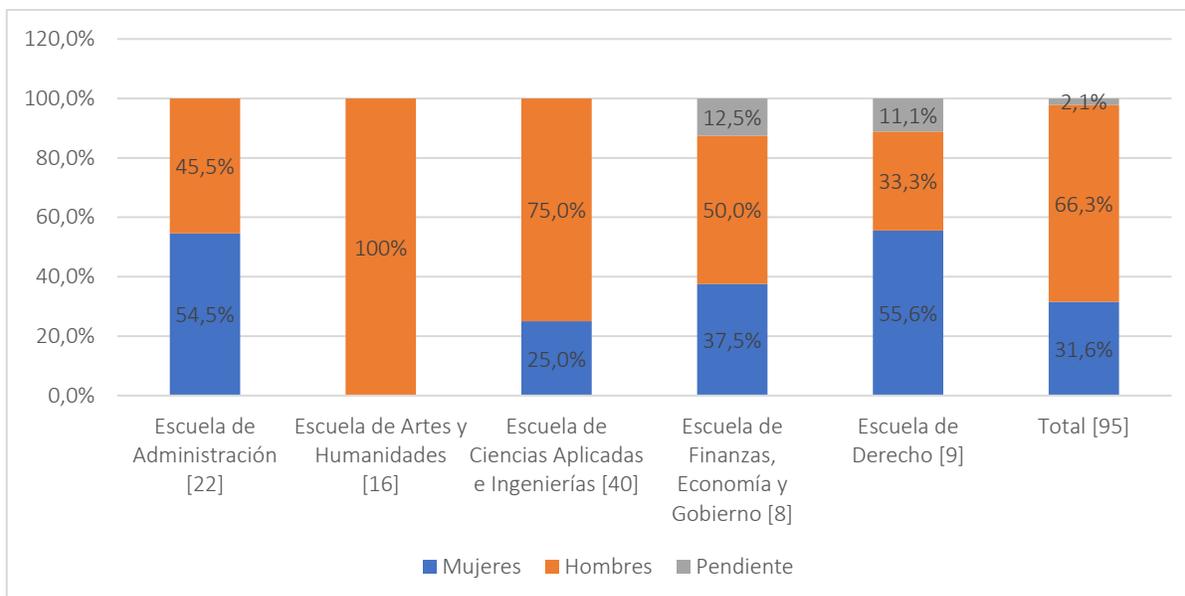
*Gráfica 27. Porcentaje de profesores hombres y mujeres según nivel de formación en el que dan clase*



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de la programación académica para programas de educación formal en la Universidad. Consultado el: 15 de septiembre del 2023 desde la plataforma EPIK.

Finalmente, en la gráfica 28 se presenta el porcentaje de profesores que también desempeñan labores administrativas al cumplir paralelamente la función de ser jefes de programa. Esto puede ser otro indicador de estatus, puesto que implica una bonificación económica, aunque para algunas personas implica una carga laboral extra que no se ve compensada por tal bonificación. Lo cierto es que del total de personas que son jefes de programas, las mujeres solo representan la tercera parte. Sin embargo, se pueden ver diferencias importantes entre las escuelas.

*Gráfica 28. Profesora/es que son jefes de programa según sexo*



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de empleados de la Universidad proporcionada por la Dirección de Desarrollo Humano. Consultado el: 18 de diciembre de 2023.

### Estudiantes

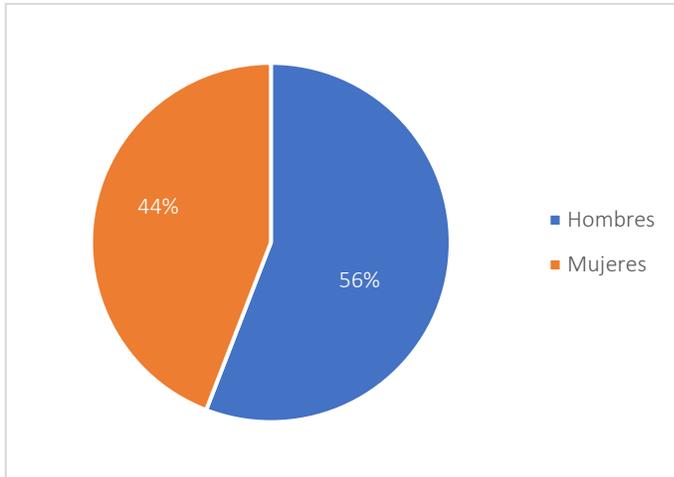
Para esta sección se consideró a las estudiantes de programas de pregrado y posgrado de la universidad hasta el segundo semestre de 2022. Como en los apartados anteriores, se inicia con una descripción o perfil de cómo son los estudiantes en términos generales (sexo y edad) para luego analizar indicadores de brechas verticales y horizontales de género. Adicionalmente, tal como se hizo en la sección dedicada a las y los profesores, para esta también se contó con información de bases de datos externas (Ministerio de Educación) para hacer comparaciones con otras IES del país frente a algunos asuntos.

Según el sexo, para 2022-2 la universidad contó con 12730 estudiantes, de los cuales 7111 (55,9%) son hombres y 5618 son mujeres (44%), lo que se ilustra con la Gráfica 29. Esto significa que aunque se está cerca de la paridad de género, hay una pequeña brecha a favor de los hombres. Al respecto, es de anotar que lejos de irse cerrando, la brecha se ha ampliado un poco en los últimos años, ya que el porcentaje de estudiantes mujeres ha venido decreciendo desde el 2019. En efecto, desde el segundo semestre de ese año en la universidad ha habido una variación porcentual<sup>9</sup> del -3,6% (la universidad pasó de tener un 45,8% de mujeres estudiantes a tener 44,1%)<sup>10</sup>.

Gráfica 29. Porcentaje de estudiantes según sexo

<sup>9</sup> La variación porcentual (o cambio porcentual) es una medida que se utiliza para expresar el cambio relativo en el valor de una cantidad en términos de porcentaje. Se utiliza comúnmente para mostrar el crecimiento o la disminución de una variable (cuánto ha cambiado) con respecto a su valor inicial. La fórmula básica para calcular la variación porcentual es: Variación Porcentual = [(Valor Final - Valor Inicial) / Valor Inicial] x 100

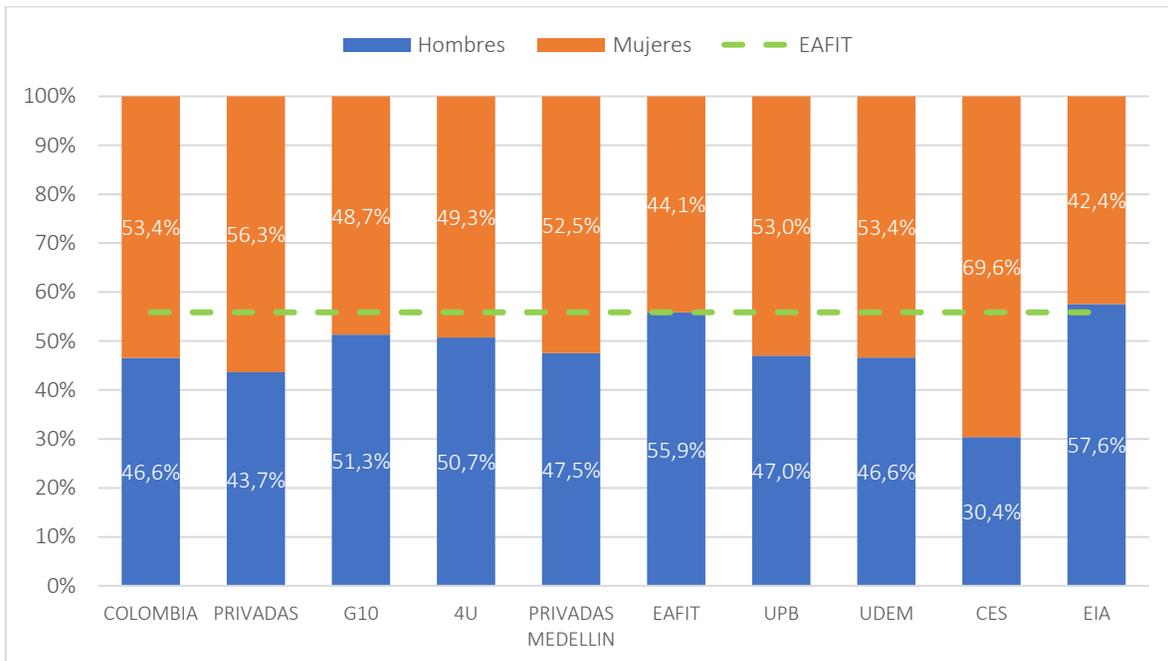
<sup>10</sup> El porcentaje de mujeres en la escuela de Finanzas, Economía y Gobierno es el que más ha venido disminuyendo (solo incrementando en el último semestre).



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

En comparación con el promedio nacional y otras Instituciones de Educación Superior (IES) de Colombia, la Universidad EAFIT tiene un porcentaje menor de mujeres. Como se muestra en la Gráfica 30 sólo una universidad tiene un porcentaje de mujeres más bajo.

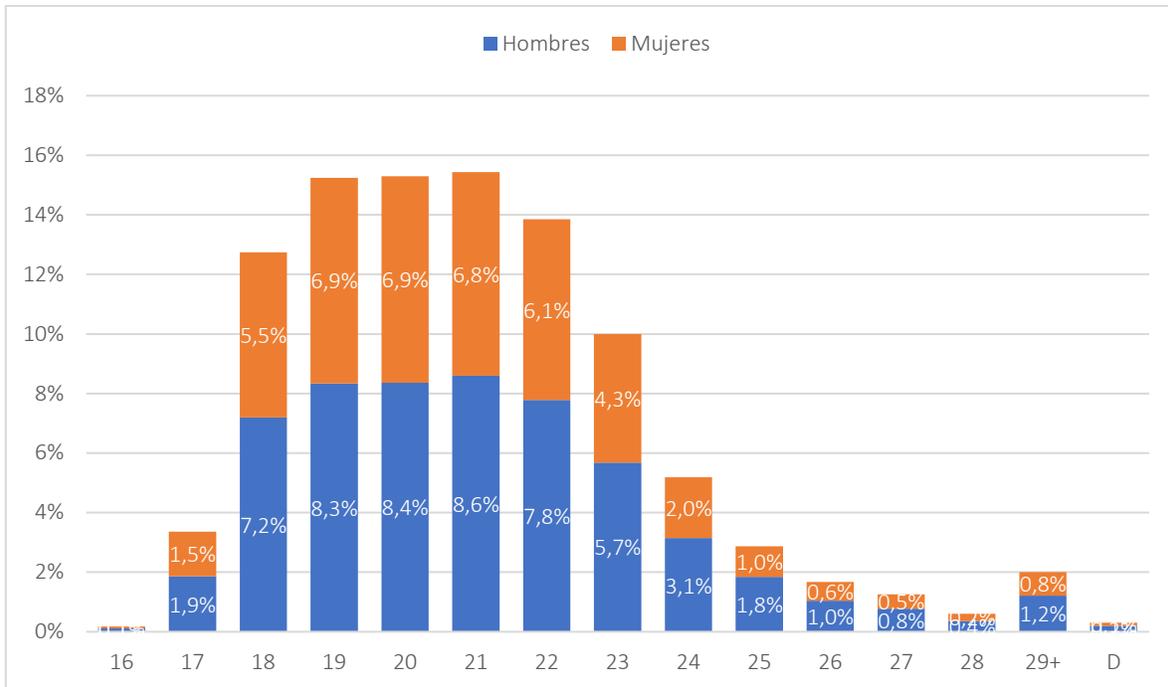
Gráfica 30. Porcentaje de estudiantes según sexo en EAFIT y en otras universidades de Colombia



Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Matriculados 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

En lo que respecta a la distribución de las y los estudiantes por rangos de edad, la mayoría de estudiantes de pregrado (más del 82%) tiene entre 18 y 23 años y la distribución por sexo según edad no varía significativamente de un rango de edad a otro (Gráfica 31).

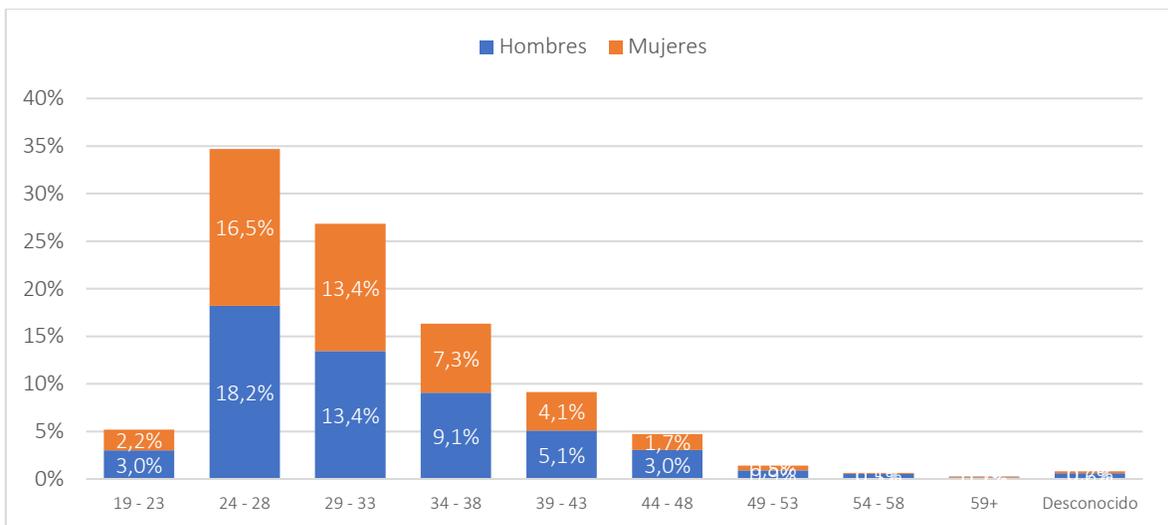
Gráfica 31. Porcentaje de estudiantes de pregrado por sexo según rango de edad



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

Por su parte, la mayoría de las y los estudiantes de posgrado tienen entre 24 y 38 años (Gráfica 32).

Gráfica 32. Porcentaje de estudiantes de posgrado por sexo según rango de edad

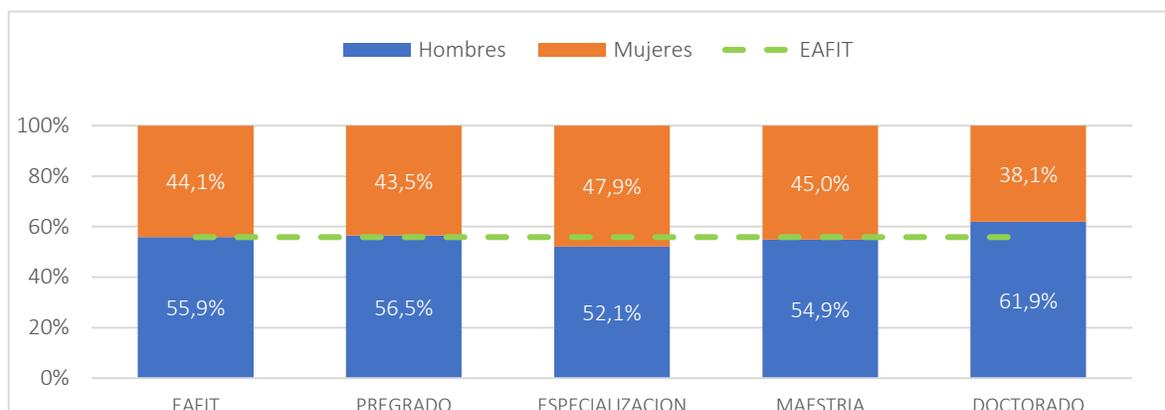


Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

Como indicador de segregación vertical (concentración de hombres o mujeres por niveles jerárquicos) se consideró el nivel de estudios. Lo que se identificó es que la mayor diferencia porcentual entre mujeres y hombres estudiantes está en el nivel de doctorado, aunque en la universidad, quienes se encuentran este nivel no alcanzan a ser el 1% de la cantidad total de estudiantes. A este nivel le sigue como menos paritario el pregrado en donde se

encuentra el 74% de estudiantes matriculados. En contraste, los niveles más cercanos a la paridad de género son especialización que integra al 10% del total de estudiantes y maestría, donde se encuentra el 15% de la cantidad total de estudiantes. Esto significa que además de que en pregrado hay menos mujeres que hombres, en posgrados existe un patrón según el cual hay menor mujeres matriculadas a medida que se aumenta de nivel (Gráfica 33).

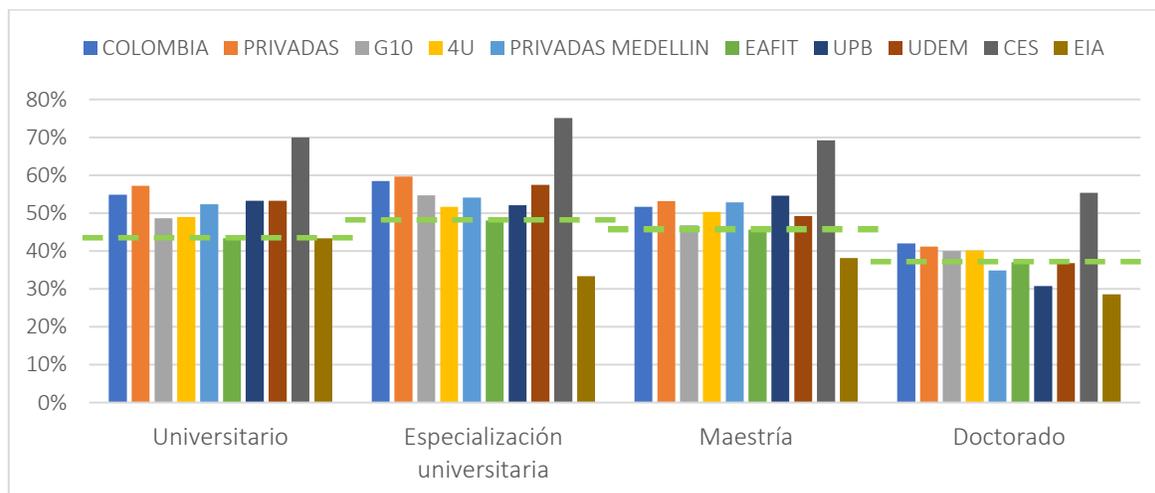
Gráfica 33. Porcentaje de estudiantes por sexo según rango nivel de formación



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

Esto no ocurre solamente en la Universidad EAFIT sino que se observa tanto a nivel nacional como en otras IES de Colombia. En efecto, la Gráfica 34 muestra como en posgrados el porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de formación. Lo que sí es diferente en EAFIT en comparación con las otras IES es su menor porcentaje de mujeres en el nivel de pregrado, aspecto que comparte solamente con otra IE.

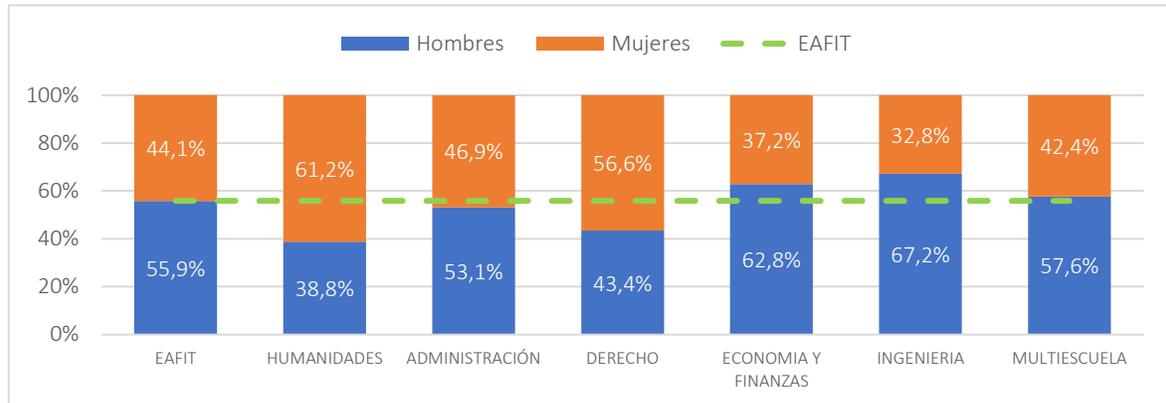
Gráfica 34. Porcentaje de mujeres según nivel de formación en EAFIT y en otras universidades de Colombia



Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Matriculados 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

Como indicador de segregación horizontal (concentración de hombres o mujeres por áreas) se consideró la pertenencia a alguna de las Escuelas que representan las diversas áreas del conocimiento en las que la universidad ofrece algún programa. Se evidencia en la Gráfica 35 que La universidad tiene las brechas de género más altas a favor de los hombres en la Escuela de Ciencias e Ingenierías y en la Escuela de Finanzas, Economía y Gobierno. En contraste, hay brechas de género a favor de las mujeres (pese a que las mujeres sean minoría entre el total de estudiantes) en la Escuela de Artes y humanidades y en la Escuela de Derecho. La Escuela de Administración es la más cercana a la paridad de género.

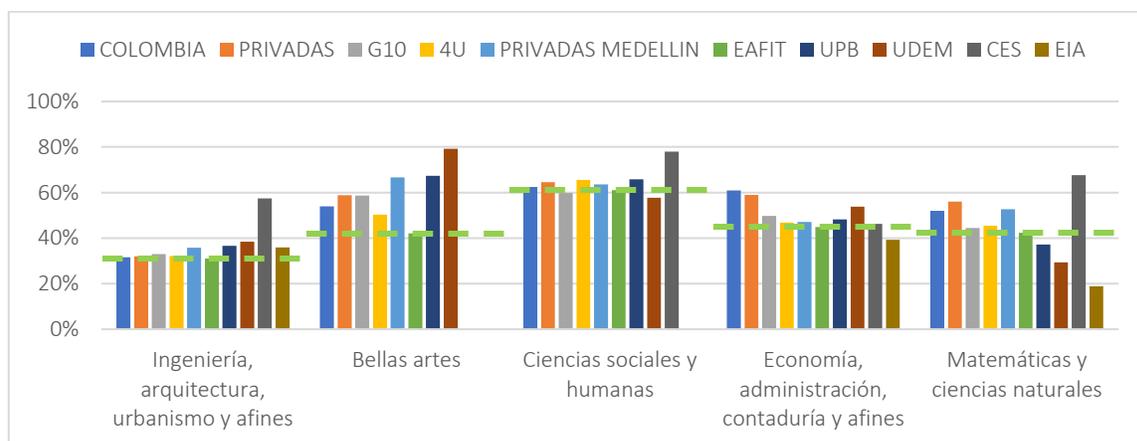
Gráfica 35. Porcentaje de estudiantes por Escuela según sexo



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

En comparación con el promedio nacional y otras IES del país, la segregación de género por áreas de conocimiento es similar: menos mujeres en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y más mujeres en las ciencias sociales y humanas y más paridad en las áreas relativas a la administración. La diferencia más importante respecto a las IES de comparación se encuentra en el área de bellas artes (sobre todo respecto a Colombia y el grupo de universidades privadas), lo cual no es tan evidencia cuando se analiza solo la universidad puesto que una escuela agrupa las artes con las humanidades (Gráfica 36).

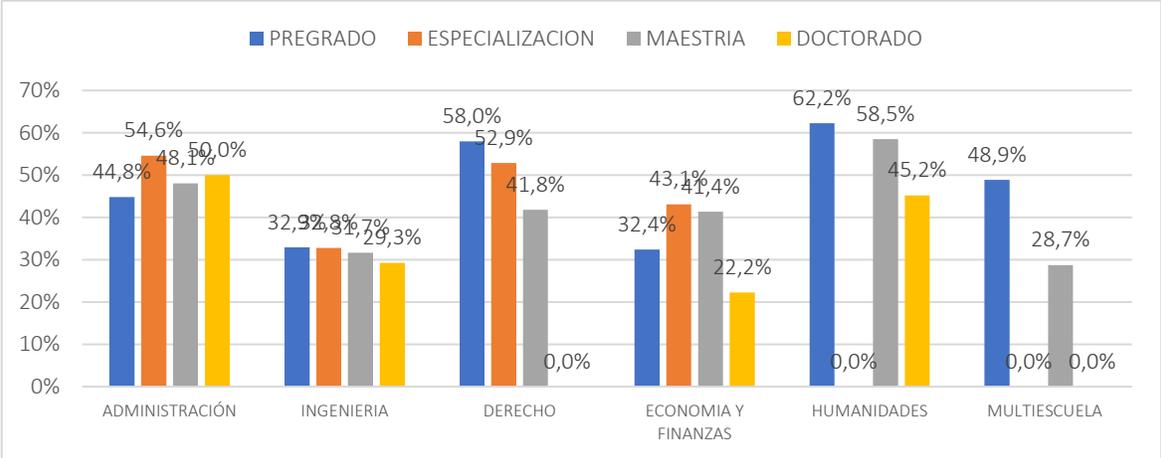
Gráfica 36. Porcentaje de mujeres según áreas de conocimiento en EAFIT y en otras universidades de Colombia



Fuente: Elaboración propia. Base de datos consolidada del Ministerio de Educación: Matriculados 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023.

Finalmente, al analizar para las y los estudiantes de la Universidad EAFIT tanto la segregación de género que se da por niveles de formación como la que se da por áreas de conocimiento, en la Gráfica 37 se puede ver que en las escuelas de Ciencias e Ingenierías, Derecho y Artes y Humanidades, a medida que el nivel académico aumenta, disminuye la participación de estudiantes mujeres. En la Escuela de Administración pasa lo contrario y la participación se mantiene en maestría y doctorado. En la Escuela de Finanzas, Economía y Gobierno, el pregrado se encuentra muy por debajo y la participación empieza a disminuir desde la maestría.

Gráfica 37. Porcentaje de estudiantes mujeres según Escuela y nivel de formación

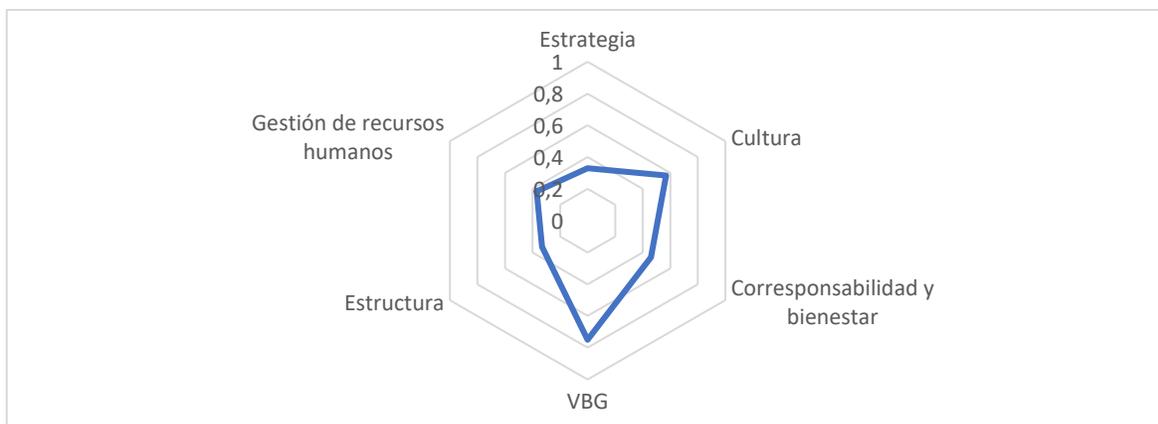


Fuente: Elaboración propia. Base de datos de estudiantes en educación formal (pregrado y posgrado) durante el 2022. Consultado el: 10 de agosto del 2023 en Informes Institucionales.

### 2.2.7. Conclusiones de la revisión documental

La revisión documental permitió identificar oportunidades de mejora de la organización respecto a seis dimensiones y asuntos: la estrategia, la cultura organizacional, la respuesta institucional a la discriminación y las violencias basadas en género, la corresponsabilidad y el bienestar, la gestión de los recursos humanos y la estructura. En la gráfica se presenta la calificación total que tuvo cada dimensión después de que se valoraran por puntos algunos indicadores cualitativos (1: cumple, 0,5: cumple medianamente; 0: no cumple). Una vez promediado el valor de todos los indicadores por dimensión y llevados a porcentaje, puede decirse que la universidad se encuentra en un 47% de avance en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Gráfica 38. Resultado de la valoración por puntos de todas las dimensiones de análisis



En análisis de la dimensión Estrategia permitió identificar que hay algunos objetivos trazados y metas de largo plazo trazadas frente al asunto, lo que es un buen punto de partida; también hay equipos con quienes trabajar e incluso equipos dentro de la estructura organizacional directamente creados para liderar e implementar acciones, aunque su enfoque es en la población de estudiantes. Además, se cuenta con datos valiosos para hacer análisis y diseñar sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación respecto al tema. Sin embargo, no se cuenta con una política propiamente dicha para el abordaje de estos asuntos en la universidad y para todas las poblaciones (no solo estudiantes), los equipos directamente encargados de estos asuntos tienen muy poco personal y los datos con los que se cuenta son insuficientes para dar cuenta de indicadores de diversidad diferentes a la edad y al sexo, sobre todo en lo que a profesores y colaboradores respecta. Además, el presupuesto asignado específicamente la entidad creada para liderar los asuntos de diversidad, equidad e inclusión en la universidad es muy pequeña y cubre sobre todo el pago de sueldos y honorarios, por lo que se deja muy poco para la implementación de acciones propiamente dichas. Fortalecer estos aspectos, así como incluir enfoques participativos al momento de diseñar políticas, implementarlas y evaluarlas es necesario para mejorar en esta dimensión.

Frente a la dimensión Cultura, hay aspectos muy importantes como el compromiso que hay a nivel directivo con estos asuntos y que se ha evidenciado a través de declaraciones y acciones concretas (como la creación de una dependencia), así como el reconocimiento dentro de sus principios de valores como la diversidad (el pluralismo) y la inclusión. Por otro lado, como aspectos a mejorar está el reconocimiento de la equidad de género como un principio más dentro de la organización y la realización de guías para un uso de la imagen, del lenguaje y en general de los símbolos a favor de la equidad, la diversidad y la inclusión. A lo que se suma, la inversión de tiempo y recursos en la sensibilización del personal en los asuntos relativos a estos temas y capacidades para que actúen de manera favorable frente a los mismos (por ejemplo, que sepan usar los términos correctos para referirse a las personas, que sepan activar las rutas de atención en casos de violencias basadas en género, que sepan por qué se les piden ciertos datos y por qué es importante que los registren y cómo, entre otros).

La corresponsabilidad y el bienestar son asuntos de especial importancia en lo que a equidad de género respecta, en este sentido, tiene el potencial de afectar para bien o para mal a toda la población de la universidad. Lo que se encontró es que la universidad cuenta con medidas de flexibilidad y bienestar importantes, que permiten a sus estudiantes y

empleados contar con tiempo para balancear sus quehaceres con su vida personal. A ello se suma que considera la atención psicológica como parte de los servicios a los que tienen derecho tanto estudiantes como colaboradores y profesores (vinculados). Sin embargo, hay aspectos a mejorar en lo que respecta al apoyo que podría darse a las personas que son cuidadoras primarias o cuyas vidas pasan por eventos que requieren mucho de su tiempo, como cuidar un bebé recién nacido, recuperarse y acompañar el posparto o cuidar una persona enferma. También hay aspectos a mejorar en lo que respecta a la promoción y la gestión de los beneficios existentes, por ejemplo, monitorear el uso que se le da a los mismos así como identificar diferencias de género o entre grupos puede servir para identificar dónde se pueden hacer ajustes o cómo se puede adaptar mejor la respuesta institucional a las necesidades de las personas.

Después del análisis, la respuesta institucional a las violencias basadas en género fue uno de los asuntos con mejor calificación, lo que se explica por la existencia de protocolos, rutas de atención operativas y equipos capacitados para atender los asuntos. Además, se consideran garantías para las víctimas como para las personas implicadas como presuntas victimarias. Los datos analizados también permiten concluir que el número de denuncias ha aumentado en el último año, lo que se puede atribuir a mejor conocimiento de las personas frente a cómo actuar en caso de ser víctima de este tipo de violencias o a cambios culturales que llevan a que en general se toleren menos este tipo de conductas. Las VBG se presentan sobre todo contra las mujeres estudiantes y quienes las cometen son sobre todo hombres que también son estudiantes, lo que indica la necesidad de un trabajo más intensivo al respecto con esta población.

Finalmente, en lo que respecta a la estructura, se encontraron varias oportunidades de mejora. Entre la población de colaboradores hay más mujeres que hombres pese a lo cual hay algunos cargos donde no hay ninguna mujer y algunas áreas donde hay subrepresentación de mujeres. Entre la población de estudiantes, aunque el porcentaje de hombres y mujeres está más cercano a la paridad, hay más estudiantes hombres (sobre todo en el nivel de pregrado y de doctorado) y segregación de género por áreas de conocimiento. Con todo, el principal problema en lo que a equidad de género se refiere, se encuentra entre la población de profesores, donde solo 1 de cada 3 es mujer. La comparación con el nivel nacional y otras IES del país permitió dimensionar un poco mejor el problema para establecer que aunque es generalizado, en la universidad se encuentra más pronunciado. Por ejemplo, la Universidad EAFIT está más de 10 puntos por debajo en la contratación de profesoras mujeres de tiempo completo.

## 2.3. Percepciones y experiencias de la comunidad académica frente a la equidad, la diversidad y la inclusión en la universidad

### 2.3.1 Resultados de las entrevistas

En esta sección, se presentan los resultados de las entrevistas. Inicialmente, se presentan los hallazgos vinculados a las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que los y las participantes relacionaron frente a la diversidad, equidad e inclusión. Luego, se describen las propuestas relacionadas para que la universidad continúe avanzando en estas apuestas.

#### 2.3.1.1 Fortalezas de la organización frente a la equidad, la diversidad y la inclusión según las personas entrevistadas

Para la mayoría de las personas entrevistadas, la principal fortaleza de la universidad frente a la diversidad, la equidad y la inclusión es la *disposición* que se tiene para hablar de estos temas y para incluirlos cada vez más dentro de las reflexiones y los escenarios de toma de decisiones. En este sentido se destacó el esfuerzo que se viene haciendo desde el nivel directivo, desde el Consejo Superior hasta las direcciones y decanaturas, pasando por la rectoría y las vicerectorías y que se observa en la creación de instancias específicas para el abordaje de la equidad de género y la diversidad en la universidad, así como en la publicación de una Declaración por la Diversidad, la Inclusión y el Pluralismo, de un Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversas en la universidad y en la consideración de estos asuntos como algo estratégico a lo que se busca asociar metas.

En segundo lugar, se identificó la *naturaleza de la organización* como una fortaleza, puesto que, al tratarse de una universidad, tiene intrínseca la diversidad de ideas desde diversas áreas, así mismo se ve avocada a liderar la transformación social y a relacionarse con personas y actores del ámbito público y privado, con los que suele crear alianzas que redundan en una mayor fuerza de la universidad para ser más incluyente y equitativa, como es el caso de las alianzas que hace para poder otorgar becas. Además, hace parte de asociaciones de universidades que también se encuentran en búsquedas similares frente a la diversidad, la equidad y la inclusión, con las que puede trabajar en conjunto o de las que puede aprender.

La tercera fortaleza más mencionada por las personas entrevistadas fue la *existencia de instrumentos concretos* para la inclusión como lo son: a) las becas; b) la existencia de una instancia para impulsar el avance en materia de equidad, diversidad e inclusión, como lo es la Coordinación de Equidad, diversidad e inclusión y c) los beneficios que brinda la universidad para buscar el balance entre la vida laboral y la vida personal.

Otra fortaleza se encontró en la *actitud del talento humano* de la universidad para lograr más equidad, diversidad e inclusión. Para las personas entrevistadas, es notorio el cambio que el personal ha tenido no solo en su conformación (ahora parece ser más diverso) sino también en su sensibilidad frente a los temas, pues se percibe que se cuenta con personas receptivas para discutir y reflexionar. Particularmente, los y las participantes indicaron que la diversidad en el Comité rectoral ha sido significativa para las acciones en pro de la

diversidad de la institución, ya que lo ven como una forma de dar ejemplo en este aspecto a nivel institucional.

La *cultura institucional* también fue mencionada frecuentemente como una fortaleza de la universidad frente a los temas por los que se indagó, pues se considera que el convencimiento que se tiene de su importancia se ha logrado incorporar de algún modo en los valores de la organización y en la forma en la que usa sus símbolos y enfoca sus comunicaciones. Al respecto, se mencionó como algo importante la llegada de las Humanidades y Artes a la universidad ya que posibilita la diversidad no solo de las personas sino de los discursos y las ideas.

Aunque menos mencionada, la *infraestructura* fue otra de las fortalezas que las personas entrevistadas consideraron. Frente a esto, se reconoce que se han llevado a cabo esfuerzos por aumentar las rampas de acceso y ascensores en bloques del campus. Así mismo se mencionó que esta institución es de fácil acceso para todo público, incluso más que algunas instituciones universitarias de carácter público.

Finalmente, se mencionó la búsqueda de *mejoras en la asignación de presupuesto* como una fortaleza. De manera específica, lo que esta persona percibió como una fortaleza es que es reconocida la necesidad de asignar presupuesto a las metas de diversidad, equidad e inclusión de la universidad y que se vislumbran cambios en el corto plazo al respecto.

#### 2.3.1.2 Debilidades de la organización frente a la equidad, la diversidad y la inclusión según las personas entrevistadas

Entre las personas entrevistadas, la *falta de personal* fue lo que se mencionó más frecuentemente como debilidad de la universidad para avanzar en materia de equidad, diversidad e inclusión. Se considera que hace falta un equipo multidisciplinario y que las acciones al respecto no deberían recaer en tan pocas personas como pasa actualmente.

Otra debilidad se encontró en la *homogeneidad* de las personas que hacen parte de la universidad, sobre todo en los roles de empleados administrativos y profesores, lo que hace difícil que se consideren como importantes algunos temas, que la forma de pensar sea también muy similar o lo que ocasiona que se normalicen prácticas y comentarios que pueden ser considerados racistas o clasistas. En este sentido, se mencionó la necesidad de mirar la diversidad del departamento y del país para enfocar los esfuerzos no solo en la internacionalización sino también en la regionalización.

La *poca sistematicidad en las acciones* que se emprenden frente a los asuntos de diversidad, equidad e inclusión se identificó en el discurso de las personas entrevistadas como otra de las debilidades que tiene la universidad frente al tema. El hecho de que muchas de las acciones surjan de manera espontánea en lugar de planeada se relacionó a su vez con la falta de capacidades (y capacitaciones) que tienen las personas para responder a ciertas situaciones (como la discriminación o las VBG) o a las necesidades de la población con discapacidad o neurodivergencia. En vista de ello, muchas de las acciones o ajustes se realizan a discreción, sin lineamientos y desde un enfoque reactivo o para responder a coyunturas.

Más debilidades de la universidad frente a la diversidad, la equidad y la inclusión se encontraron en el *poco presupuesto* específico que se les asigna; en la *falta de*

*comunicación interna* frente a lo que hace la universidad sobre estos asuntos y la estrategia que espera seguir; y en la *infraestructura*, ya que se reconoce que ha habido avances, pero se considera que falta adaptar todo el campus para que no solo sea accesible para todas las personas incluyendo aquellas con movilidad reducida, sino también amigable con aquellas que requieren espacios con menos ruido y estímulos y con ellas que tienen limitaciones en la visión.

### 2.3.1.3 Oportunidades frente a la equidad, la diversidad y la inclusión según las personas entrevistadas

Fundamentalmente fueron tres las oportunidades que las personas entrevistadas mencionaron. Estas corresponden a elementos externos a la organización o frente a los que ésta no tiene control, pero que pueden apalancar sus propios intentos por ser más diversa, equitativa e incluyente. La más mencionada fue *la existencia de lineamientos nacionales, leyes y jurisprudencia (normativa)* que da directrices y exige que se hagan adaptaciones para ajustarse a las necesidades de las personas y para responder a situaciones de discriminación y VBG.

En segundo lugar, se mencionó la importancia creciente que han tenido los temas de diversidad y equidad en la agenda global, lo que redundó en exigencias para las organizaciones y particularmente para las universidades en materia de cumplimiento de ciertos mínimos para ser bien evaluadas en ránquines internacionales y para atraer el talento diverso.

Finalmente, otra oportunidad se identificó en los cambios socio-culturales que se han dado en los últimos años y que hacen que las personas demanden ambientes laborales y académicos libres de discriminaciones y violencias y más adaptados a la realidad de las personas y a su necesidad de balancear la vida académica/laboral y la vida personal.

### 2.3.1.4 Amenazas para el avance en materia de diversidad, equidad e inclusión según las personas entrevistadas

En lo que respecta a los elementos externos a la universidad que pueden sin embargo afectar sus avances en materia de diversidad, equidad e inclusión según las personas entrevistadas, se encontraron menciones a la propia *naturaleza humana* que busca refugio en la homogeneidad y en la asociación con los semejantes. Asimismo, se encontró una amenaza en *la cultura antioqueña o “paisa”* que se construye sobre preceptos machistas, sobre todo familiaristas, regionalistas y conservadores.

Las y los entrevistados señalaron también como amenaza *el imaginario social que se tiene sobre EAFIT* o la creencia de que la universidad sólo responde a las necesidades de un sector de élite, lo cual hace que se perciba esta como una institución lejana para la mayoría de las personas o que se crea que no hay espacio para ellas.

### 2.3.1.6 Propuestas mencionadas por las personas entrevistadas para la equidad, la diversidad y la inclusión

Además de identificar fortalezas y debilidades (de la organización) y oportunidades o amenazas (externas a la organización), las personas entrevistadas también dieron su punto

de vista respecto a lo que se puede hacer para seguir avanzando hacia una universidad más diversa, equitativa e incluyente. Estas se relacionaron con la inclusión o el trabajo por:

- Incluir objetivos y metas: Lo que más se refirió fue la posibilidad de incluir objetivos específicos asociados a la ampliación de la diversidad, la equidad y la inclusión. Esto implica asumir el reto de ampliar la representación de grupos poblacionales específicos, así como de crear un sistema de informes y métricas para medir y comunicar la diversidad y la inclusión en la universidad.
- Formar y sensibilizar a la comunidad académica: Para los y las entrevistados, es importante generar espacios de formación y sensibilización en temas de diversidad e inclusión, tanto para el personal académico como administrativo. De acuerdo con ello, se plantearon ideas que tuvieran que ver con programas de formación y talleres para mejorar la comprensión y la aplicación de conceptos de diversidad, equidad y género en la comunidad universitaria. Se propusieron también el desarrollo de talleres o programas de liderazgo para mujeres dentro de la comunidad académica.
- Implementar acciones afirmativas y crear políticas institucionales: Los y las participantes, refirieron la necesidad de aumentar becas para personas con discapacidad y neurodivergentes, pero que al mismo tiempo se desarrolle una estrategia o política fuerte para el acompañamiento de estos grupos específicos. En el ámbito laboral, se consideró posible la generación de redes con organizaciones empresariales para que implementen acciones para la contratación temprana de practicantes con condiciones específicas.

### 2.3.2 Resultados de los grupos focales

En esta sección, se presentan los resultados de los grupos focales. Para comenzar, se presentan las percepciones de las y los participantes sobre la situación de la diversidad, la equidad y la inclusión en la universidad, para posteriormente profundizar sobre lo que se piensa con respecto a estos asuntos en cada población específica: hombres y mujeres; personas con discapacidad; personas LGBTI; personas de grupos étnicos colombianos y personas neurodivergentes. Finalmente, se exponen algunas propuestas que dieron los participantes para que la universidad siga avanzando en temas de diversidad, equidad e inclusión.

#### 3.3.2.1. Percepciones generales sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en la universidad EAFIT

En términos generales se encontró una percepción positiva de las personas que participaron en los grupos focales frente al estado de la diversidad, la equidad y la inclusión en la Universidad EAFIT. En la mayoría de los grupos focales, se reconoció el cambio que ha tenido la universidad en los últimos años, lo que se asoció tanto a los esfuerzos propios de la universidad por hacer más visibles estos temas, como con los cambios socioculturales que han traído asimismo transformaciones en la universidad. En este sentido, se identificaron avances concretos como una mayor apertura frente a la diversidad sexual y se generó; más participación de mujeres en cargos de liderazgo; una conciencia cada vez más extendida respecto a los estereotipos de género y las VBG; así como mejoras en la

infraestructura de la universidad y en la focalización de las becas para que ésta sea más accesible y atraiga una población más diversa.

Con todo, también se encontraron percepciones menos positivas, que señalan la “endogamia” de la universidad como uno de sus rasgos, lo que va en contravía de un real compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Asimismo, se reconoció que hay más avances en lo que respecta a la población de estudiantes que en la población de empleados administrativos y profesores.

En este sentido, fue común encontrar la idea de que hace falta un mayor esfuerzo institucional para avanzar hacia la diversidad, la equidad y la inclusión. Se considera que el esfuerzo debe ser contundente, trascender lo discursivo y reflejarse en acciones concretas de apoyo a personas de grupos subrepresentados o con dificultades específicas.

### 3.3.2.1. Percepciones sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en la universidad EAFIT en grupos consultados:

Aunque en todos los grupos focales se empleó la misma guía de preguntas, las respuestas de las personas variaron según sus características, siendo notables las diferencias Inter grupo en lo que respecta a la equidad de género y a la diversidad en materia de orientación sexual e identidad de género; pertenencia a grupos étnicos; discapacidad; neurodivergencia.

#### 3.3.2.1.1. *Percepciones sobre la equidad de género*

Frente a la equidad de género, se observó una postura más crítica en los tres grupos en los que participaron solo mujeres (estudiantes, profesoras y empleadas administrativas) que entre los tres grupos en los que participaron solo hombres (estudiantes, profesores y empleados administrativas). Sin embargo, entre éstos últimos también se reconocieron desventajas para las mujeres asociadas a la pervivencia de roles y estereotipos de género.

En todo caso, en ambos tipos de grupos se reconocieron avances en la universidad en materia de equidad de género y elementos concretos a mejorar, como: la consideración de las diferencias de género (culturales) que hacen más difícil para las mujeres ascender o aceptar trabajos con mejor remuneración (que requieren más tiempo o laborar en horarios poco amables para el balance vida laboral- vida personal); la oferta de beneficios para balancear mejor el trabajo/ la vida académica con la vida personal; el apoyo a los grupos de mujeres estudiantes que trabajan por la equidad de género; el reforzamiento de la política de cero tolerancia contra las violencias contra las mujeres; y la búsqueda de una cultura de la equidad de género en donde se trabaje contra la idea de que lo hombres son mejores en unos cargos o áreas y las mujeres en otras.

Además, en la discusión sobre estas cuestiones, se identificó preocupación entre las personas respecto al enfoque que se da a la inclusión de las mujeres, en lo que algunas personas denominaron un temor a caer en “el otro extremo”, lo cual se mencionó tanto en sobre todo en los grupos de hombres, pero también se encontró entre las participantes de los grupos de mujeres. Asimismo, se identificaron preocupaciones asociadas a la forma en la que se debe dar el relacionamiento entre hombres y mujeres. Especialmente, los y las profesores señalaron que a veces no saben cómo relacionarse con estudiantes de manera

general, ya que sienten temor por posibles malos entendidos que surjan producto de un diálogo informal con sus alumnos.

### *3.3.2.1.3. Percepciones sobre la situación de personas con identidad y orientaciones sexuales diversas*

De la percepción de la situación de personas con identidades y orientaciones sexuales diversas, se dio cuenta de que algunas personas de los grupos focales con profesoras, profesores, colaboradores y colaboradoras sienten temor y cierto estigma en torno a la diferencia, como lo demuestra la preocupación de que alguien que se vista de manera no convencional genere miradas o posibles malentendidos.

Por otro lado, hay docentes, colaboradores y colaboras que ven un ambiente más inclusivo y abierto en la universidad, especialmente en el contexto de discusiones académicas sobre diversidad. Sin embargo, también, en la conversación con personas de identidades y orientaciones sexuales diversas se señalaron situaciones de discriminación que se han dado en el pasado pero que todavía se pueden dar, como el rechazo de la solicitud para crear un grupo estudiantil relacionado con la comunidad LGTBIQ.

### *2.3.2.6.6 Percepción de la situación de personas de grupos étnicos*

De manera particular, en el grupo focal de personas con pertenencia étnica, se manifestó la preocupación de los estudiantes de pertenencia indígena y afrodescendiente por llegar a ser discriminados por su condición. Dando cuenta de su temor de ser señalados y perjudicados en su desempeño académico debido a esto, lo que también podría significar en consecuencias negativas sobre sus becas estudiantiles.

Los estudiantes de pertenencia étnica desean sentirse apoyados y comprendidos por sus profesores, pero señalaron que es común encontrarse con desafíos en la comunicación y en la comprensión de sus necesidades específicas, lo que puede generar situaciones incómodas y dificultades en su salud mental

### *3.3.2.1.2. Percepciones sobre la situación de las personas neurodivergentes*

Las personas neurodivergentes consideran que hay un desconocimiento en la universidad respecto a como actuar frente a sus necesidades específicas y poco interés en trabajar por hacer adaptaciones que, de hecho, podrían beneficiar a toda la población de la universidad, puesto que se trata de hacer los procesos más flexibles y de crear espacios amigables. Se reconoce, sin embargo, que han recibido apoyo y acompañamiento cuando lo han requerido, aunque se enfrentan a la estigmatización, por lo que trabajar en el reconocimiento de esta población se considera una necesidad.

Las cuestiones asociadas a la infraestructura fueron de especial relevancia para quienes participaron del grupo focal con personas neurodivergentes. Se considera que la universidad no tiene en cuenta la diversidad de las personas en este sentido y que incluso hay espacios que no cumplen ciertas condiciones mínimas ya que hay lugares donde se encuentran puestos de trabajo muy juntos, ruidosos, con luces muy brillantes, etc.

#### 3.3.2.1.4. *Percepción de la situación de personas con discapacidad*

La percepción sobre las personas con discapacidad en la institución refleja una búsqueda de igualdad para la participación de los diferentes escenarios de la universidad. Específicamente, los estudiantes con discapacidades indicaron que les gustaría que se reconozcan sus necesidades y se les brinde apoyo sin que se les trate de manera diferente o se les haga sentir excluidos. Sin embargo, existe una preocupación sobre cómo declarar su discapacidad y por la reacción de la sociedad y la institución al hacerlo. Esta preocupación destaca la influencia de la cultura en la percepción de las personas con discapacidad y el interés que ellas tienen porque se encuentre un equilibrio entre el reconocimiento de sus necesidades individuales y de sus posibilidades de estar en un entorno académico. Los y las participantes refirieron que en ocasiones no se les proporciona una guía clara sobre cómo abordar las tareas académicas o que también han sido tratados con poco respeto por su condición.

#### 2.3.2.6.7. *Propuestas mencionadas por los participantes de grupos focales frente a la equidad, la diversidad y la inclusión*

En los diferentes grupos focales también se preguntó por propuestas de las y los participantes para hacer la universidad más diversa, equitativa e incluyente. La mayoría se relacionaron con implementar acciones como:

- **Formar y sensibilizar:** Se mencionó la necesidad de procesos de formación integral en temas de diversidades, desarrollando temáticamente cada una de las diversidades que conviven en el entorno universitario. Sin embargo, se hace un llamado en atender el tema de discapacidades, pues se considera que la mayor parte de los esfuerzos se han dado en temas de género. Se indica que estos procesos formativos, se podrían dar en formato curso electivo o cátedra abierta, donde se incluya a toda la comunidad universitaria; adicional a esto los participantes propusieron el desarrollo de campañas publicitarias de concientización y cursos orientados en la prevención de violencias basadas en género, especialmente para los profesores hombres. Además buscar la sensibilización de los estudiantes en sus primeros semestres, lo cual puede crear un ambiente más inclusivo desde el principio. Además, de generar las condiciones para que se puedan dar redes de apoyo en los temas de diversidad.
- **Adaptar los currículos:** Generar herramientas en los docentes para que puedan generar adaptaciones curriculares o metodológicas de tal manera que se promueva la inclusión de los diferentes ritmos de aprendizaje.
- **Implementar estrategias de comunicación:** Comunicación de políticas de diversidad e inclusión. No hay claridades sobre la existencia o no de una política universitaria de diversidad e inclusión y muchas personas desconocen los protocolos que sí existen. Una comunicación efectiva y asertiva podría aumentar la conciencia de las políticas institucionales y alentar su adhesión por parte de la comunidad universitaria.
- **Acciones afirmativas:** Desarrollar y dar continuidad a los programas de asistencia para personas con recursos limitados, tanto a estudiantes como trabajadores administrativos, se menciona por parte de estos últimos, que pudiesen tener acceso a alimentación para

los que presenten esta necesidad. Además, pensar en la flexibilización de horarios en el trabajo y en la programación de los cursos, ya que las responsabilidades familiares pueden afectar la capacidad de las mujeres para trabajar en horarios rígidos. Y finalmente, tener políticas formales de igualdad de género en el proceso de contratación, donde se busque una representación equitativa de hombres y mujeres.

- Fortalecer iniciativas y promover la participación: Fortalecimiento de las iniciativas existentes con inyección de recursos e inversiones, que puedan apalancar procesos que pudieran beneficiar a toda la comunidad universitaria, como lo es por ejemplo los grupos de investigación y el centro de Derecho. Así como incentivar, la creación de nuevas iniciativas que trabajen estos temas, desde los propios estudiantes y profesores, no necesariamente desde una perspectiva institucional.

### 2.3.3. Conclusiones de las entrevistas y los grupos focales

En general, se reconocen los esfuerzos realizados en la universidad en el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión, como la Declaración por la Diversidad, la Inclusión y el Pluralismo y el Protocolo para la Equidad de Género y la Sexualidad Diversa en la Universidad EAFIT, que han brindado mecanismos y lineamientos para acompañar a la comunidad universitaria en temas de diversidad y equidad de género.

Sin embargo, los y las participantes mencionaron que es necesario implementar acciones concretas que focalicen las intenciones de la universidad frente a la diversidad, equidad e inclusión, lo cual debe acompañarse por la articulación con las instancias tomadoras de decisión como el Comité Rectoral, para que pública y explícitamente haya mayor conciencia para el desarrollo de proyectos y programas para la apertura a la diversidad en la universidad superando los discursos para pasar a la acción; esto también exige la aplicación de estrategias comunicativas y campañas publicitarias para que haya visibilidad de los logros en este sentido para también buscar mayor apropiación y conciencia en la comunidad universitaria.

Las divergencias en las opiniones indicaron que la percepción de la inclusión y equidad puede variar según las experiencias individuales de los y las estudiantes, profesores y colaboradores, por lo tanto es importante tener en cuenta estas perspectivas diversas al abordar las deficiencias en la universidad, ya que lo que es una preocupación para algunos puede no serlo para otros, lo cual sugiere también el fortalecimiento en estrategias pedagógicas que sensibilicen a la comunidad universitaria en este aspecto.

En términos de infraestructura, se concluye que hay percepciones que reconocen que se ha avanzado en la adecuación de los espacios del campus para el acceso de personas con discapacidad, sin embargo, al mismo tiempo se reconoció que es necesario continuar con ajustes físicos en toda la universidad, pues mencionaron algunos que hay unos bloques muy antiguos que aún no cuentan con buena estructura física para el recibimiento de personas con dificultades en su movilidad. Por esa misma línea, se reconoció que se han abordado acciones afirmativas a través de las becas para disminuir barreras socioeconómicas en la institución, pero estas acciones no son suficientes en sí mismas, pues se indica que es necesario reconocer retos de diversidad de manera integral mejorando el acceso a servicios de salud mental y el acompañamiento para los grupos de interés que componen la comunidad.

### 3. CONCLUSIONES GENERALES

El objetivo que se siguió fue el de diagnosticar la situación de la equidad de género, la diversidad y la inclusión en la Universidad EAFIT. Su propósito fue el de identificar oportunidades de mejora para la construcción de una política organizacional sobre el tema. Para alcanzar este objetivo se definieron tres objetivos específicos y se emplearon diferentes técnicas de recolección de información como una encuesta, en la que participaron 2.026 personas (con lo que se logró que sus resultados fueran estadísticamente representativos), la revisión de documentos internos, bases de datos e informes estadísticos y la realización de grupos focales y entrevistas en las que participaron cerca de 100 personas con roles y características diversas.

El primer objetivo general fue caracterizar a la comunidad académica a partir de variables socio-demográficas relacionadas con la diversidad humana. La conclusión es que la comunidad de la universidad es diversa sobre todo en lo que respecta a la edad, la orientación sexual, la presencia de estudiantes de primera generación y de personas con discapacidad y neurodivergencia, aunque hay pocas personas de grupos étnicos y de grupos en situación de desventaja social. Lo cierto es que son fundamentalmente las y los estudiantes quienes contribuyen a que la universidad sea más diversa. En contraste, entre las y los colaboradores la diversidad es poca; y entre las y los profesores es aún más escasa. Esto significa que hay menor diversidad entre aquellas poblaciones (colaboradores y profesores) que son realmente escogidas por la universidad.

El segundo objetivo fue describir los principales vacíos, sesgos o brechas de género y diversidad en algunas dimensiones o asuntos de la universidad, como: la estrategia, la cultura organizacional, la respuesta institucional a la discriminación y las violencias basadas en género, las estrategias de corresponsabilidad y bienestar, la gestión del talento humano y la estructura. Se concluye que hay avances importantes, lo que se evidencia en la posición de liderazgo que tienen muchas mujeres en la organización, la existencia de dependencias que trabajan estos temas de manera exclusiva, de protocolos, rutas de atención y servicios diversos para estudiantes, colaboradores y profesores. Sin embargo, muchas de las acciones que se implementan no hacen parte de un plan a largo plazo (una política o estrategia), los recursos financieros y de personal son insuficientes, faltan más apoyos para lograr mejorar el balance entre la vida personal y el estudio o trabajo y hay brechas de género importantes, sobre todo entre la población de profesores.

El tercer objetivo fue identificar percepciones y experiencias de la población que hace parte de la universidad frente a la equidad, la diversidad y la inclusión. Sobre esto puede concluirse que las y los participantes valoran el esfuerzo que ha hecho la institución para poner en la agenda estos temas, sobre todo en los últimos años. Sin embargo, muchas personas perciben que hace falta contundencia para pasar del discurso a la acción, sobre todo en lo relativo a la inclusión de las personas con discapacidad. Con relación a esto, se encontró la percepción de que se ha avanzado mucho en temas de equidad de género, para algunas personas, incluso “mucho”. Sin embargo, también se mencionó la persistencia de sesgos, estereotipos de género e incluso actos violentos que afectan particularmente el desarrollo académico y profesional de estudiantes y profesoras mujeres. Finalmente, en muchos casos, se encontraron discursos contradictorios entre lo que se señaló como fortaleza o debilidad de la organización, lo que puede deberse a que muchas personas desconocen lo que ha hecho la universidad frente a asuntos de diversidad, equidad e inclusión; pero también a que no hay consenso respecto a cuál debe ser el objetivo de la universidad frente a estos temas ni cuál es la mejor forma de aproximarse a ellos.

## 4. RECOMENDACIONES

Este diagnóstico es una herramienta útil para el proceso de construir una política, ya que sus hallazgos brindan datos útiles para construir una línea de base, para estructurar los problemas en busca de sus causas y para hacer priorizaciones. En este sentido, es bajo el criterio de la organización que debe diseñarse esta política o las acciones que decida emprender, teniendo en cuenta sus valores, sus intereses y su capacidad financiera, así como la rapidez con la que se materialicen los cambios. En todo caso, a continuación se presentan algunas recomendaciones que pueden ser tenidas en cuenta.

### 4.1. Diseñar una estrategia

#### *4.1.1. Establecer el alcance, estructurar los problemas, plantear objetivos y establecer metas a corto, mediano y largo plazo*

Se sugiere que la organización defina una estrategia, esto es un plan a largo plazo respecto a lo que quiere lograr con relación a la equidad, la diversidad y la inclusión. Ya que abarca temas muy amplios y varias poblaciones frente a las que hay procedimientos muy diferentes en la universidad (estudiantes, colaboradores y profesores), lo primero que se debe hacer es establecer el alcance de la estrategia así como decidir si se trabajará en documentos a parte según población (por ejemplo, una estrategia para estudiantes y otra para empleados ya sean estos colaboradores o profesores), en documentos separados de acuerdo a temáticas (por ejemplo, por un lado las de diversidad y por otro las de equidad de género) o en un solo documento con secciones relativas a poblaciones o temáticas.

Además, se sugiere definir colectivamente cuáles serán las prioridades y estructurar los problemas a los que espera dar su solución tomando como punto de partida los resultados de este diagnóstico. Asimismo, que aunque el diagnóstico consideró una gran cantidad de indicadores, debe elegirse aquellos frente a los que se puede trabajar para enfocar las acciones en asuntos clave. Por ejemplo, ya que las dimensiones de Estrategia y Estructura fueron las que tuvieron puntuaciones más bajas, se podría empezar por allí, pero reconociendo que muchos de los datos que se presentan en esta última dimensión, son en realidad síntomas de asuntos para los que se debe comprender su causa antes de plantear soluciones. Una vez reconocidas las causas y la orientación que tendrá la acción frente al problema, se pueden establecer los objetivos y las metas a corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta para ello unos indicadores de base a cambiar (línea de base) mismos que pueden ser retomados de este diagnóstico.

#### *4.1.2. Considerar las alternativas de solución de manera colectiva y diseñar instrumentos para implementarlas*

Una vez priorizados y estructurados los problemas a resolver, así como definidos los objetivos y las metas, lo que sigue es trazar la ruta desde el problema hasta su solución. Esto es establecer las alternativas de solución y los instrumentos o herramientas con los que se espera hacerlas operativas. Ya que cada problema puede tener múltiples posibilidades de solución, se recomienda que estas alternativas se construyan de manera

colectiva. Esto es muy relevante al momento de pensar en la equidad, la diversidad y la inclusión pues tal como se identificó durante los grupos focales y entrevistas, en la universidad hay posturas variadas e incluso polarizadas respecto a las acciones afirmativas<sup>11</sup>, incluso entre quienes podrían ser la población beneficiaria.

También es importante que aunque se tengan en cuenta puntos de vista diversos al momento de elegir las alternativas de solución, se considere el uso de la evidencia existente respecto a su efectividad. Esto es relevante al momento de pensar alternativas de solución frente a problemas asociados a la diversidad, la equidad y la inclusión pues muchas personas suelen señalar la sensibilización y la formación como las mejores alternativas, tal como se mencionó durante los grupos focales y las entrevistas. Pero, este tipo de alternativas puede ser menos costo-efectiva que establecer una meta de cumplimiento (por ejemplo, lograr paridad de género en ciertos cargos o áreas) o cambiar un procedimiento (por ejemplo, establecer que las hojas de vida lleguen anonimizadas a las personas encargadas de la selección para evitar sesgos).

#### *4.1.3. Planear la implementación y el seguimiento*

Desde el diseño de la estrategia debería planearse su implementación (plan de acción) su seguimiento y su posible evaluación. En la universidad ya existe una instancia clave (la Coordinación de Diversidad, equidad e inclusión) para liderar la política, así como un Comité inter-áreas que podría servir como escenario para la toma de decisiones y el diseño de acciones específicas con sus responsables y el plazo para su cumplimiento. Esta instancia podría fortalecerse para que además de los temas que más le demandan atención (atención de casos de discriminación y violencias basadas en género, activación de rutas y acompañamiento a estudiantes) pueda articular a las diversas áreas con injerencia en estos asuntos dentro de la universidad, de manera que no solo impacten a las y los estudiantes sino también a las y los colaboradores. Dentro del plan de implementación, es importante que se considere un componente de comunicaciones para que la estrategia sea conocida y apropiada por las personas (por ejemplo a través de foros).

#### *4.1.4. Monitorear, evaluar y comunicar resultados*

Una vez en marcha, es importante que se haga monitoreo a las acciones y a sus efectos y que se comuniquen tanto al interior como hacia fuera de la universidad no solo para hacer ajustes, sino también para atraer diversidad a la universidad al cambiar las percepciones que algunas personas puedan tener respecto a esta como excluyente, elitista o endogámica, aspectos que fueron mencionados en grupos focales y entrevistas como amenazadas para el avance de la equidad, la diversidad y la inclusión den la universidad.

#### *4.1.5. Considerar (a) las personas y el presupuesto*

Por supuesto, sin personas, habilidades y presupuesto para las acciones que se diseñen, será muy difícil poner en marcha la estrategia. Por esta razón, debe diseñarse cuidadosamente para que no se generen falsas expectativas ni se hagan propuestas que

---

<sup>11</sup> Las acciones afirmativas son una de las principales herramientas para la inclusión de grupos subrepresentados. Estas han sido definidas por la Corte constitucional colombiana como “medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupo, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado tenga mayor representación” (CC, C-371/00, 2000).

no se puedan cumplir, lo cual podría ser muy contraproducente pues podría crear desconfianza entre las personas. Independientemente de los objetivos que se trace la política, la confianza de las personas es lo más importante cuando se trabaja por este tipo de asuntos. Asimismo, es contraproducente diseñar acciones frente a estos asuntos si su implementación termina sobrecargando al personal o poniendo en riesgo su propio bienestar. Independientemente del objetivo que se trace la estrategia, esta debe ser comprendida como una política de bienestar.

#### 4.2. Dar prioridad a la recolección y la calidad de los datos relacionados con la diversidad

Para el diseño de la estrategia o de futuras intervenciones e incluso para la elaboración de otros diagnósticos es fundamental que la universidad pueda contar con datos de su población de estudiantes, colaboradores y profesores según variables de diversidad humana como aquellas por las que se indagó (a falta de estos datos) en la encuesta. Es decir, que se pueda contar con información no solo respecto a la edad y el sexo sino también respecto a la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica, la situación socio-económica, la discapacidad o la neurodivergencia.

Sobre esta sugerencia vale la pena la precisión de que muchas de las personas pueden estar reacias a compartir esa información con la organización. Por esta razón, deben conocer el uso que se le daría a los datos (caracterizaciones, medición de brechas, beneficios en procesos de selección o estrategias de inclusión, etc.), por lo tanto, las personas encargadas de su recolección deben estar capacitadas para responder a las preguntas de las personas y generar confianza e incluso para explicarles los significados de ciertas palabras que son desconocidas para algunas personas (como el nombre de algunas orientaciones sexuales e identidades de género) o, de ser mediante formulario, estos deben ser muy claros al respecto y ser accesibles para las personas con discapacidad visual, sordoceguera o cognitiva. Además, los datos deben ser recogidos con un sentido (el monitoreo y la toma de decisiones) y el acceso a los mismos debe estar protegido.

Para la elaboración del diagnóstico que se presenta en este documento, se revisaron varias de las bases de datos con las que cuenta la universidad. En el proceso, se identificaron las siguientes oportunidades de mejora o recomendaciones:

Para las bases de datos en general

- Incluir las variables de la encuesta en formularios de ingreso (más las recomendadas)
- Formulario sencillo y accesible para la actualización de los datos personales y promover la actualización (enviar solicitud de actualización regularmente)
- Unificar las variables en las bases de datos (ejemplo, en empleados, retiros y ascensos, nombre de los cargos exactamente iguales)

Para la base de datos de empleados

- Incluir nivel de estudios
- Incluir área de conocimiento
- Incluir años de experiencia laboral previos a la universidad
- Incluir georreferenciación de la dirección de residencia

- Incluir estrato socioeconómico
- Tener dos variables del salario, el que recibe y el que se lleva a básico (incluyendo por tiempo de dedicación)
- Ajustar los cargos que están mal categorizados (como en dependencias que ya no existen)

Para la base de datos de estudiantes

- Incluir georreferenciación de la dirección de residencia
- Incluir estrato socioeconómico
- Además, para estudiantes de posgrado:
  - Incluir años de experiencia laboral previos a la universidad
  - Incluir rango salarial
  - Incluir profesión (empleado, emprendedor, desempleado)
  - Incluir sector en el que trabaja

#### 4.3. Apostarle a la representación y crear una cultura que promueva la diversidad, la equidad y la inclusión

Con relación a la cultura organizacional se encontró que el tema de la equidad, la diversidad y la inclusión hace parte de la agenda de la universidad y de sus principios. Además, que se realizan acciones para las que, sin embargo, podrían establecerse pautas, de manera que su implementación no sea a discreción. En este sentido, se sugiere que se incluya el principio de equidad de género dentro de los principios de la universidad, entre los que ya están el de diversidad (pluralismo) y el de inclusión. También se sugiere elaborar un manual para el uso de las imágenes y el lenguaje incluyente en las comunicaciones internas y externas de la organización y construir un calendario de eventos para la conmemoración de días representativos para los diferentes grupos sociales históricamente discriminados.

#### 4.5. Enfocarse en mejorar aspectos de la gestión del talento humano

Otra sugerencia es enfocarse en la gestión del talento humano, para superar los obstáculos que impiden la incorporación de mujeres entre el grupo de profesores e incluso de estudiante de pregrado (que son el grupo más grande) y la incorporación de talento humano más diverso entre estudiantes, colaboradores y profesores. Durante las entrevistas se mencionó que en ocasiones lo que impide atraer a las personas es que no hay suficientes, que no están interesadas o que muchos de los procesos son urgentes. En la elaboración del diagnóstico también se identificó la dificultad asociada al hecho de que hay mucha discrecionalidad en el proceso de selección de profesores, para quienes actualmente no aplica la política de selección que aplica para el resto de los colaboradores. Asimismo, durante entrevistas se identificaron microviolencias en contra de personas de grupos minoritarios, lo que puede llevar a que deseen renunciar o desertar.

En este sentido, en la dimensión de Gestión del talento humano es quizá la que más posibilidades tiene frente a las múltiples estrategias que se pueden implementar para mejorar los procesos de convocatoria, selección, evaluación del desempeño, capacitación y retención del talento humano, mismos que impactan directamente la dimensión Estructura e indirectamente otras dimensiones (Cultura y corresponsabilidad y bienestar).

Por ejemplo, se puede mejorar el uso del lenguaje para la descripción de vacantes e incluso hacer convocatorias en donde explícitamente se mencione que se va a valorar de manera

particular a las personas con ciertas características; crear alianzas con organizaciones que trabajen con ciertos grupos; construir un banco de hojas de vida de personas de grupos subrepresentados y mantenerlo actualizado; identificar cuáles son las falencias o las razones por las que algunas personas que hacen parte de los procesos de selección no los pasan o deciden no elegir la universidad; eliminar en la medida de lo posible los sesgos de selección; hacer obligatoria la inclusión de personas de grupos subrepresentados en los procesos de selección; entre otras estrategias que deben ser sopesadas por la organización de acuerdo a la rapidez con la que quiera realizar los cambios y a los recursos con los que cuenta.

Lo importante es no perder de vista aquellos resultados del diagnóstico hacia los que podría enfocar las acciones: hay pocas mujeres mayores en la universidad; no hay directoras de área o de centros y hay pocas decanas (aunque esto último ha cambiado recientemente), hay pocas profesoras mujeres, sobre todo de tiempo completo; a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional y en otras IES con las que se hizo comparaciones, hay menos mujeres estudiantes; hay pocas personas de grupos étnicos sobre todo entre colaboradores y profesores; y hay pocas personas con discapacidad, sobre todo entre las y los colaboradores, entre otros resultados clave a tener en cuenta.

#### 4.6. Adaptarse a las necesidades, identidades y circunstancias de las personas

Adicionalmente, puesto que esto impacta en el bienestar de las personas, puede atraerlas a hacer parte de la organización y también hacer que una vez que hacen parte de la misma se quieran quedar, es importante que la universidad se adapte de manera más decidida a las necesidades, identidades y circunstancias de las personas. Esto implica promover una cultura de la equidad, la diversidad y la inclusión que tenga a las personas en el centro, esto es, que se comprenda la idea de que no es la persona la que debe adaptarse al sistema, sino el sistema el que debe adaptarse para garantizar los derechos de las personas. Sobre esto, uno de los asuntos que más inquietó a las personas a las que se consultó para la elaboración de este diagnóstico es la inclusión de las personas con discapacidad y que son neurodivergentes.

Entre las inquietudes está el reconocimiento de que los asuntos relacionados con la discapacidad y la neurodiversidad pueden ser más complejos puesto que implican adaptaciones a limitaciones o a procesos de aprendizaje diferentes, a lo que se sumaron preguntas por las posibilidades reales que puede tener la universidad en su proceso de ser más inclusiva. En efecto, a diferencia de lo que puede considerarse con respecto a otros grupos minoritarios, incluir a las personas con discapacidad y con neurodiversidad no solo requiere hacer énfasis en su reconocimiento sino realizar ajustes (ir más allá de lo cultural) para que la inclusión sea real. Esto implica, entre otras cosas:

- Hacer ajustes en los formatos de ingreso a la Universidad.
- Incluir diseño universal en todos los proyectos de infraestructura y hacer revisiones constantes a la infraestructura para velar porque sean accesibles para todas las personas.
- Reservar un espacio tranquilo dentro de la universidad (una sala de calma o un espacio relajante) al que las personas con neurodiversidad y todas las personas en general puedan acceder para descansar de la sobre estimulación a la que se enfrentan cotidianamente.

- Apoyar a las dependencias académicas en el diseño e implementación de apoyos pedagógicos y de currículos flexibles que consulten las necesidades particulares de los estudiantes.
- Implementar planes o rutas de apoyo pedagógico, conforme a las particularidades de los estudiantes.
- Establecer un programa permanente de sensibilización y formación en inclusión, diversidad y educación inclusiva, dirigido a todos los sectores de la comunidad universitaria.

Además, ya que la discapacidad visual y la psicosocial es la principal entre quienes hacen parte de la universidad, deberían considerarse acciones relacionadas.

De manera similar, aunque el tema inquietó a menos personas, la inclusión de personas de grupos étnicos e incluso de personas de otras regiones también supone un reto para la universidad. El diagnóstico permitió identificar que las personas de grupos étnicos son pocas en la universidad, pero también que entre estas, el porcentaje de quienes son estudiantes de primera generación es mucho mayor al promedio, sobre todo entre quienes son población negra, afrocolombiana o afrodescendiente. Esto significa que pueden requerir un acompañamiento más directo para que su tránsito por la universidad no sea más difícil en comparación con lo que experimentan las personas que no se enfrenan al racismo y que cuentan con más capital social (redes y conocimiento que las familias les pueden transmitir respecto a cómo es la vida universitaria).

#### 4.7. Fortalecer las estrategias de corresponsabilidad y bienestar

Por otro lado, adaptarse a las necesidades identidades y circunstancias de las personas también implica reconocer que el trabajo o el estudio es solo una dimensión de sus vidas, por la que no deberían renunciar a participar de la vida familiar o colectiva que puede generarles el bienestar necesario para desempeñar mejor su trabajo. Con relación a este asunto, se sugiere ajustar algunos de los beneficios que se ofrecen en la universidad y hacer monitoreo a la forma en la que usan para tomar mejores decisiones sobre ellos a futuro. Debe partirse de un análisis exhaustivo de las opciones con las que cuentan las empresas en lo que respecta a sus sistemas de beneficios (procurando que estén evaluados en sus impactos). Como punto de partida, atendiendo a los resultados del diagnóstico se sugiere que inicialmente se iguale el tiempo de la licencia de paternidad con la de la maternidad, lo cual no solo contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres sino también a la eliminación de sesgos de selección en contra de las mujeres por su capacidad para quedar en embarazo y se reemplace la licencia remunerada por matrimonio por licencias remunerada de igual extensión (5 días) para el cuidado de dependientes o personas enfermas. Además, debería considerarse cómo puede adaptarse la universidad para que pueda apoyar más a quienes la integran en sus roles como madres, padres o cuidadores primarios de niños, niñas, personas enfermas o personas dependientes, lo que puede realizarse desde la construcción misma de guarderías (por poner un ejemplo) hasta la creación de alianzas para descargar la preocupación por los asuntos de cuidado.

#### 4.8. Continuar con las acciones para prevenir y atender la discriminación y las violencias basadas en género

Finalmente, se sugiere fortalecer al equipo encargado de las acciones para prevenir y atender la discriminación y las violencias basadas en género, de manera que puedan continuar. Esto es relevante puesto que muchas de las acciones que se implementen para visibilizar la importancia que se da a los temas de diversidad, equidad e inclusión en la universidad pueden ocasionar una toma de conciencia que redunde, a su vez, en un aumento de las demandas por discriminación o violencias basadas en género. También se sugiere establecer indicadores para el Protocolo de atención a casos de VBG y mejorar la base de datos de denuncias de VBG, mediante la separación de las variables sexo e identidad de género y la clasificación en números simples (no rangos) de la edad de denunciante y denunciados. Asimismo, aunque la atención de estos casos es una fortaleza de la universidad, es importante que los esfuerzos se dirijan a la promoción de relaciones interpersonales saludables y a la prevención de los casos de discriminación y violencias basadas en género.

## 5. REFERENCIAS

- CIPE, Alianza Empresarial y Universidad EAFIT. (s.f.). *Guía metodológica para la elaboración de diagnósticos sobre brechas de género al interior de las empresas*. [https://www.cipe.org/wp-content/uploads/2023/04/Guia-metodologica-para-la-elaboracion-de-diagnosticos-sobre-brechas-de-genero-al-interior-de-empresas\\_Por-revisar.pdf](https://www.cipe.org/wp-content/uploads/2023/04/Guia-metodologica-para-la-elaboracion-de-diagnosticos-sobre-brechas-de-genero-al-interior-de-empresas_Por-revisar.pdf)
- Corte Constitucional (2015). *Sentencia T-099* (Gloria Stella Ortiz Delgado, M. P.) <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/T-099-15.htm>
- Corte Constitucional (2000). *Sentencia C-371* (Carlos Gaviria Díaz, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-371-00.htm#:~:text=por%20la%20cual%20se%20reglamenta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-difencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D. V. y Prince, S. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/>
- Ferris State University (s.f.). *Diversity and inclusión definitions*. <https://www.ferris.edu/administration/president/DiversityOffice/Definitions.htm>
- Human Rights Campaign. (2023). *Glossary of Terms*. <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>
- Hunt, D. V., Yee, L., Prince, S. y Dixon-Fyle, S. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- Instituto Europeo de Posgrado. (2019). *¿Qué es la gestión del talento humano?* <https://iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Brechas de desigualdad de género*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>
- Magneto 365. (s.f.). *Universidad EAFIT*. <https://www.magneto365.com/co/empresas/EAFIT/empleos>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f.). *Cartilla Género*. [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf?search=cartilla%20de%20g%C3%A9nero](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf?search=cartilla%20de%20g%C3%A9nero)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 113 de 2020. *Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de la discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad* [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf)
- Office of Equity and Human Rights City of Portland. (s.f.). *Equity and Human Rights*. <https://www.portland.gov/officeofequity>
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1066 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76835>

- Quijada, P. (2015). ¿Discapacidad o neurodiversidad?. *ABC Blogs*. <https://abcblogs.abc.es/cosas-cerebro/ciencia/neurodiversidad-el-lado-positivo-de-la-discapacidad.html?ref=https%3A%2F%2Fabcblogs.abc.es%2Fcosas-cerebro%2Fciencia%2Fneurodiversidad-el-lado-positivo-de-la-discapacidad.html>
- Secretaría Distrital de la Mujer (2022). *Caja de Herramientas Pedagógicas*. [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-02/archivos-adjuntos/cartilla-caja-de-herramientas-participacion-democratica\\_.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-02/archivos-adjuntos/cartilla-caja-de-herramientas-participacion-democratica_.pdf)
- Universidad EAFIT. (s.f.a). *Declaración por la Diversidad, la Inclusión y el Pluralismo*. <https://www.eafit.edu.co/diversidadinclusionypluralismo>
- Universidad EAFIT. (s.f.b). *Nuestras declaraciones institucionales*. <https://www.eafit.edu.co/institucional/info-general/Paginas/itinerario-2030.aspx>
- Universidad EAFIT. (s.f.c). *Género, diversidad e inclusión. Protocolo para una vida libre de violencia y discriminación basada en género*. <https://www.eafit.edu.co/bienestar-universitario/genero-diversidad-e-inclusion/Paginas/protocolo-vida-libre-violencia-discriminacion-basada-en-genero.aspx>
- Universidad EAFIT. (s.f.d). *Programas de posgrados*. <https://www.eafit.edu.co/posgrados>
- Universidad EAFIT. (s.f.e). *Estatuto profesoral*. <https://www.eafit.edu.co/institucional/reglamentos/Paginas/ep-tituloii.aspx>
- Universidad EAFIT. (s.f.f). *Becas Talento*. <https://www.eafit.edu.co/becatalentoeafit>
- Universidad EAFIT. (s.f.g). *Plan de desarrollo institucional: Itinerario EAFIT 2030*. <https://www.eafit.edu.co/institucional/info-general/Paginas/plan-estrategico-desarrollo.aspx>
- Universidad EAFIT. (s.f.h). *Empleados de planta*. <https://entrenos.eafit.edu.co/proyeccion-social/desarrollo-humano/desarrollo-empleados/beneficios-empleados/Paginas/empleados-planta.aspx>
- Universidad EAFIT. (s.f.i). *Becas y financiación de pregrados y posgrados*. <https://www.eafit.edu.co/becasyfinanciacion>