

Política sobre relaciones íntimas consensuales en el entorno académico y laboral de la Universidad EAFIT

I. Declaración.

En consonancia con los Valores Institucionales de integridad, pluralismo e inclusión, la Universidad EAFIT establece la siguiente declaración sobre relaciones íntimas consensuales en el entorno académico y laboral:

Para la Universidad EAFIT es fundamental mantener un ambiente de trabajo y aprendizaje basado en el respeto, la equidad y la transparencia. En este sentido, no es deseable que se desarrollen relaciones íntimas consensuales entre personas en posiciones inherentemente desiguales. Creemos firmemente que la prohibición en algunos casos y la gestión transparente de las relaciones son elementos fundamentales para prevenir y abordar de manera adecuada cualquier conflicto potencial que pudiera surgir.

Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso en la creación de un entorno libre de discriminación y acoso. Nuestro *Protocolo para una vida libre de violencia y discriminación basada en género* constituye una herramienta que complementa esta política.

II. Objetivo.

Con el propósito de garantizar un ambiente de trabajo y aprendizaje seguro, respetuoso y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria, esta política desarrolla la declaración institucional respecto a las relaciones íntimas consensuales que impliquen desigualdades de poder en el contexto académico o laboral de la Universidad EAFIT.

III. Ámbito de aplicación.

Esta política aplica a todos los empleados de la Universidad: profesores de pregrado, posgrado, idiomas y extensión; colaboradores; entrenadores de deportes; y facilitadores de desarrollo artístico. Su alcance abarca tanto espacios académicos como laborales y las relaciones dentro y fuera del campus, con el objetivo de promover relaciones respetuosas y libres de violencia.

IV. Fundamentos.

Las relaciones íntimas consensuales tienen riesgos inherentes cuando ocurren en espacios académicos y laborales. Estas relaciones, en algunos casos, son asimétricas y se consideran no apropiadas bajo esta política porque, entre otras cosas, pueden configurar

situaciones problemáticas o inequitativas, o favoritismo, lo que puede generar afectaciones en el entorno de aprendizaje o laboral.

Ser parte del personal de la Universidad conlleva deberes y responsabilidades importantes. El comportamiento inapropiado hacia un estudiante puede tener consecuencias negativas significativas para el bienestar del estudiante, además de poner en riesgo a la Universidad en su conjunto.

De esta forma, la política se fundamenta en la necesidad de abordar los riesgos especiales asociados con cualquier relación íntima consensual entre personas que ocupan posiciones inherentemente desiguales en el entorno universitario de EAFIT.

Para efectos de la interpretación de la presente política, entendemos la relación de poder como la dinámica en la cual una persona tiene la capacidad de influir, controlar o ejercer autoridad sobre otra. Esta influencia puede manifestarse de diversas formas, incluyendo el control de recursos, la capacidad de tomar decisiones, la evaluación, el acceso a información privilegiada o la imposición de restricciones o sanciones.

En la relación entre profesores y estudiantes es esencial cultivar la empatía intelectual para establecer vínculos basados en el respeto, la admiración y confianza mutuas, lo cual es clave para un aprendizaje significativo y una experiencia educativa enriquecedora. Dado el carácter vertical de esta relación debido al conocimiento y autoridad de los profesores y las profesoras, es esencial regirse por principios de prudencia y respeto mutuo para garantizar un ambiente de aprendizaje seguro y positivo.

En las dinámicas entre líderes y sus equipos, el poder directo que ejerce la persona en un rol de liderazgo sobre quienes están bajo su supervisión exige una mayor responsabilidad y cuidado en su gestión. Es necesario establecer límites claros y evitar situaciones que puedan generar incomodidad o desequilibrio en la relación laboral. El respeto por los espacios personales, el uso adecuado del lenguaje y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo son fundamentales para mantener un entorno laboral de respeto y libre de violencia o discriminación.

Las relaciones de poder también se presentan entre jefes de programa y estudiantes o personas con mayor jerarquía institucional, incluso si no son superiores directos o personas de reconocida trayectoria profesional o académica y otras que están comenzando su carrera. Estas y otras dinámicas donde exista una condición de poder acarrear un potencial conflicto de intereses, favoritismo y explotación, y pueden menoscabar la integridad en el contexto académico y laboral. Los efectos adversos pueden repercutir en el clima de un programa académico o una dependencia, afectando el ambiente de aprendizaje propio o de terceros, durante la relación o luego de que ésta cese.

Cuando las relaciones entre profesores y estudiantes se vuelven íntimas, pueden generar desequilibrios de poder reales o percibidos, así como acusaciones de parcialidad, y cuestionamientos sobre la naturaleza del consentimiento.

Instituciones de vanguardia en el ámbito global han implementado políticas similares para regular las relaciones afectivas y sexuales entre profesores y estudiantes con el objetivo de prevenir el acoso sexual y promover un entorno seguro.

Es esencial que los empleados de la Universidad mantengan límites profesionales en todas las relaciones con los estudiantes y actúen de manera que se salvaguarde su bienestar y garantice el cumplimiento de los estándares de integridad académica.

V. Aspectos generales.

Dada la importancia de preservar la equidad, el respeto y la transparencia en el entorno de la Universidad EAFIT, es necesario establecer en algunos casos prohibiciones, deberes de reporte, responsabilidades claras y procedimientos efectivos para informar sobre relaciones íntimas consensuales.

Aunque esta política aborda ciertos contextos específicos donde las relaciones desiguales son más comunes, se enfatiza que cubre todas las relaciones íntimas consensuales que involucran a personas en posiciones desiguales en contextos académicos y laborales:

a) Situaciones prohibidas.

En el entorno de la Universidad EAFIT, el rol de los profesores es esencialmente inspirador y orientado hacia el fomento del aprendizaje, utilizando tanto sus capacidades pedagógicas como humanas. El perfil del profesor eafitense se fundamenta en la convicción de que el estudiante ocupa un rol central en el modelo educativo de la Universidad.

La influencia y autoridad de los profesores y las profesoras pueden trascender el aula y tener un impacto significativo en el desarrollo académico y en las trayectorias profesionales de nuestros estudiantes. Por esta razón, la Universidad establece las siguientes prohibiciones respecto a las relaciones íntimas consensuales con estudiantes de EAFIT:

1. En concordancia con la normativa que protege a niños, niñas y adolescentes, esta política establece de manera expresa la prohibición de cualquier tipo de relación íntima de empleados y profesores con estudiantes menores de edad. Esta medida se toma para garantizar la protección y el bienestar de los estudiantes más jóvenes, evitando cualquier situación que pueda poner en riesgo su integridad física, emocional o psicológica.
2. Se prohíben las relaciones íntimas consensuales entre profesores y estudiantes mientras el estudiante esté matriculado en el curso que dicta el profesor.
3. Se prohíben las relaciones íntimas consensuales de personas que ocupen cargos o roles de liderazgo formal con estudiantes de pregrado y posgrado, cuando estos

roles impliquen tener una relación de jerarquía directa, capacidad decisoria o poder de incidir en la vida o desempeño académico de los estudiantes.

Estos cargos o roles cobijan, pero no se limita, a decanos, directores de área, jefes de programa (tanto de pregrado como de posgrado), coordinadores de línea, coordinadores de semilleros y grupos de investigación, asesores de talento, mentores, y asesores de tesis o trabajo de grado.

Incurrir en una conducta que infrinja cualquiera de las prohibiciones aquí establecidas se considera como falta grave y resultará en la aplicación de las consecuencias jurídicas estipuladas en el *Reglamento interno de trabajo* de la Universidad. En todos los casos EAFIT está comprometida a seguir un debido proceso.

b) Obligaciones de reporte.

Las siguientes obligaciones de reporte están vinculadas a situaciones que no hacen parte de las situaciones prohibidas, pero que podrían generar conflictos de intereses, y serán gestionadas conforme con la *Política de conflicto de intereses de la Universidad EAFIT*:

1. Se establece la obligación de notificar por escrito a la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar aquellas relaciones afectivas en las que ya exista un vínculo consolidado en calidad de cónyuge o compañero(a) permanente, entre empleados de la Universidad y estudiantes para gestionar los eventuales conflictos de intereses que pueden configurarse.
2. Se establece la obligación de profesores y empleados de notificar por escrito a la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar cualquier relación íntima consensual con estudiantes de pregrado y posgrado que no esté incluida dentro de las situaciones prohibidas. Esta notificación es necesaria para gestionar adecuadamente, preservar los Valores Institucionales y mantener un ambiente seguro para los estudiantes.
3. Se establece la obligación de los empleados de la Universidad de notificar por escrito cualquier relación íntima consensual en el contexto laboral a la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar. Esta medida permitirá tomar las acciones necesarias para garantizar un buen ambiente de trabajo.

Cuando se trata de una relación en la que una persona ocupe una posición de mayor autoridad o poder, será necesario que dicha persona realice la notificación por escrito. Además, deberá abstenerse de ejercer cualquier función de supervisión o evaluación sobre la otra parte en la relación y en la toma de decisiones.

En caso de que sea necesario, la Universidad se reserva el derecho de tomar medidas adicionales para garantizar el cumplimiento de esta política y el bienestar de todo el personal. Esto puede incluir la transferencia de uno o ambos empleados involucrados en la

relación o el nombramiento de un jefe *ad hoc*, con el objetivo de minimizar cualquier interrupción en el funcionamiento del grupo de trabajo y mantener un ambiente laboral profesional y respetuoso.

La Universidad reconoce que las relaciones íntimas son de carácter privado y manejará esta información con responsabilidad y con el carácter de sensibilidad que la cubija. Además, garantizará el compromiso de confidencialidad utilizando dicha información únicamente para gestionar adecuadamente la situación. Las comunicaciones sobre las medidas implementadas como resultado de esta política deben ser, en la medida de lo posible, neutrales, limitadas a los hechos esenciales y sin detalles que publiquen la situación que las motivó.

VI. Competencia.

Cualquier situación no prevista en este documento será resuelta por la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar.

VII. Vigencia.

El Consejo Directivo de la Universidad EAFIT, mediante acta 08 del 25 de septiembre de 2024, aprobó la presente *Política de relaciones íntimas consensuadas*.