



## **Decisión Rectoral 18 de 2021 (21 de septiembre de 2021)**

*“Por medio de la cual se define el Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión de La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial”*

El Rector en ejercicio de las atribuciones y facultades estatutarias, y

### **CONSIDERANDO:**

Que, La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial está comprometida con la promoción de espacios educativos libres de sesgos y discriminación a través de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, aprobada el 17 de septiembre de 2021 por el Consejo Superior Universitario.

Que, se hace necesario establecer las estrategias que permitirán avanzar en el cumplimiento de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, mediante el establecimiento del protocolo correspondiente.

### **DECIDE:**

**Primero:** Establecer el Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión, como estrategia de implementación de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión.

**Segundo. Principios:** El Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión se regirá por los siguientes principios:

- a. **Cuidado del otro:** En todas las situaciones, las acciones que se lleven a cabo bajo los lineamientos de esta herramienta deberán propender por el cuidado del otro, entendido en términos de su bienestar físico, psicosocial, y del respeto a sus derechos fundamentales.
- b. **Integridad:** Se refiere a la amplia dimensión de las estrategias y líneas de acción que velan por el desarrollo integral de las personas y las políticas institucionales que benefician a la sociedad.
- c. **Flexibilidad:** Los lineamientos de los espacios educativos deben ser susceptibles de revisión, modificación y permanente actualización. Este concepto se relaciona con la adaptabilidad para respetar y promover la diversidad de género, cultural y social, pues responde al dinamismo de la realidad de la comunidad.
- d. **Respeto:** Las actividades, palabras, publicidad y espacios gestionados en el marco de la Institución se caracterizarán por estar permeadas de respeto hacia la diversidad, las particularidades de cada persona y la inclusión de población en situación de vulnerabilidad.



- e. **Confidencialidad:** En caso de que se presenten algunos casos de denuncia frente a acoso, intimidación o violencia, Uniempresarial protegerá la identidad de los denunciantes.
- f. **Transparencia:** Todos los procesos de la entidad estarán permeados por la transparencia, facilitando y promoviendo la participación de colaboradores, estudiantes, empresas co-formadoras y proveedores diversos e incluyentes.
- g. **Cero tolerancia:** Desde Uniempresarial garantizaremos cero tolerancia frente a mensajes, palabras o imágenes que degraden o discriminen.

**Tercero. Ámbito de Aplicación:** A partir de la publicación y divulgación del presente Protocolo, se reitera que los principios y acciones propuestas se aplicarán en todos los espacios de Uniempresarial. De esta manera, se podrá promover el empoderamiento, la diversidad y la inclusión en la cadena de valor institucional, lo cual genera un impacto importante en el cierre de brechas.

**Cuarto. Educación Inclusiva:** De acuerdo con el Índice de Inclusión para la Educación Superior (INES), el concepto de educación inclusiva presenta las siguientes características:

- a. **Participación:** Escuchar, aceptar y respetar a cada ser humano, independientemente de sus particularidades, decisiones, preferencias y orientaciones.
- b. **Diversidad:** Entendida como una característica inherente al ser humano, que hace que sus diferencias sean consustanciales a su naturaleza.
- c. **Interculturalidad:** Conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso de diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales en el marco del respeto.
- d. **Equidad:** Un sistema educativo con equidad se adapta y valora la diversidad, educando de acuerdo con las diferencias y necesidades individuales de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico, más allá de enfoques asistencialistas, compensatorios y focalizados.
- e. **Pertinencia:** Relacionada con la capacidad que tiene el sistema de educación superior en general y de las IES en particular, de dar respuestas a las necesidades concretas del entorno y de su incidencia en la comunidad.
- f. **Calidad:** Se refiere, de manera general, a las condiciones óptimas que permiten el mejoramiento continuo de la educación en todos los niveles.

**Quinto. Responsable de la aplicación y seguimiento del Protocolo:** El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión, creado por la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, será la instancia encargada de aplicar el presente Protocolo, plantear un plan de trabajo aterrizado a las acciones propuestas en este documento y monitorear la generación de cambio a través del cumplimiento de metas. En dicha Política se estipulan la conformación, funciones y periodicidad del Comité.

**Sexto. Acciones:** Las acciones que impulsarán los entornos educativos inclusivos son:

- a. **Generar procesos académicos inclusivos**
  - i. Examinar la integralidad del currículo.



- ii. Definir currículos flexibles que estén adaptados a las particularidades del entorno y al contexto social desde una perspectiva interdisciplinar, sin detrimento de criterios de calidad y pertinencia.
- b. Contar con profesores inclusivos**
- i. Reconocer a los profesores como actores centrales del proceso, definiendo en los lineamientos institucionales las características, habilidades y cualidades de un profesor inclusivo.
  - ii. Desarrollar procesos de capacitación con los profesores para llevar a cabo una práctica pedagógica articulada con la diversidad del contexto colombiano y que responda a las particularidades de los estudiantes.
  - iii. Generar espacios de discusión y análisis entre profesores sobre los procesos académicos para examinar su alcance frente al contexto colombiano en educación superior y a la Misión de la Institución.
- c. Incentivar la participación diversa e incluyente**
- i. Promover la participación de grupos en condición de vulnerabilidad en los procesos de postulación y selección de Uniempresarial.
  - ii. Analizar y garantizar la transparencia en los procesos de selección de estudiantes, colaboradores, proveedores, empresas coformadoras, entre otros.
  - iii. Examinar los criterios, evaluaciones y pruebas realizadas durante los procesos de selección para evitar preguntas sesgadas o discriminatorias.
- d. Sensibilizar y capacitar al talento humano**
- i. Establecer un plan de acción concreto con espacios de sensibilización y capacitación sobre brechas existentes, sesgos y estereotipos.
  - ii. Incentivar la participación de los colaboradores, estudiantes, empresas coformadoras y proveedores en los espacios mencionados previamente.
  - iii. Monitorear los efectos de los espacios gestionados con el fin de identificar acciones que puedan ser mejoradas y adaptadas a cada realidad.
- e. Crear canales de denuncia**
- i. Establecer múltiples canales de denuncia que permitan tener comunicación fluida en casos de acoso, hostigamiento o violencia.
  - ii. Difundir la información de los canales creados a todos los estudiantes, colaboradores, empresas coformadoras y proveedores.
- f. Construir y difundir planes de prevención y atención frente a posibles denuncias**
- i. Consolidar un plan de prevención de acoso, discriminación y violencia que vaya acompañado del presente documento.
  - ii. Identificar profesionales en salud mental que acompañen al Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión en la atención a los denunciantes.
  - iii. Garantizar la difusión de estos planes en toda la comunidad.



**Séptimo: Implementación y seguimiento.** Como ha sido mencionado previamente, el Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión, será el encargado de implementar el presente protocolo y evaluar los avances obtenidos en el tiempo. Para este proceso, además de las acciones mencionadas, es pertinente que el Comité cuente con:

- a. **Plan de acción:** Construcción de un plan de trabajo aterrizado a la realidad de la Institución con objetivos, actividades concretas, responsables y cronograma. El objetivo es tener una ruta claramente definida y consensuada entre las personas involucradas en el Comité que permita avanzar en el cierre de brechas y reconocimiento de estereotipos negativos.
- b. **Indicadores:** Consolidar una batería de indicadores que permita evaluar los avances de cada una de las actividades planteadas en el plan de acción. De esta manera, la Institución podrá evidenciar esfuerzos de las áreas involucradas, transformaciones generadas y acciones que deben ser reconsideradas para lograr el objetivo propuesto.
- c. **Evaluación de avances y metas:** Monitorear los avances en el plan de acción y metas cumplidas de manera periódica con el fin de identificar actividades efectivas en la Institución y oportunidades de mejora. Esta evaluación brindará cifras importantes para Uniempresarial, con el fin de visibilizar esfuerzos en el cierre de brechas.
- d. **Buenas prácticas:** Identificar buenas prácticas que contribuyan de manera efectiva a la equidad, inclusión y diversidad en las organizaciones. De esta manera, Uniempresarial y el Comité encargado, podrán adaptar aquellas experiencias que impulsen el cumplimiento del objetivo general en la Institución.

Dado en Bogotá D.C. a los 21 días del mes de septiembre de 2021

*Carl H Langebaek*

**CARL HENRIK LANGEBAEK RUEDA**

Rector