

**DECISIÓN RECTORAL 03
(25 de enero de 2023)**

“Por medio de la cual se modifica el protocolo de Equidad, diversidad e inclusión de La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial, con el fin de ampliar su alcance e incluir otras disposiciones”

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

CONSIDERANDO:

Primero: Que La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial, comprometida con el respeto a la diferencia, la diversidad y el reconocimiento de la integridad del individuo, en septiembre de 2021 emitió la Política de Equidad, diversidad e inclusión desde la cual se busca sensibilizar, comunicar e impulsar el empoderamiento de las personas y la participación diversa e incluyente en la institución educativa.

Segundo: Que, con el fin de dar ejecución a la Política de Equidad, diversidad e inclusión, la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial emitió el Protocolo de Equidad Diversidad en Inclusión, en septiembre de 2021, en aras de regular la atención a víctimas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual y violencia de género.

Tercero: Que, se hace necesario complementar el Protocolo de Equidad, diversidad e inclusión, con el fin de incluir las normas correspondientes a la prevención y detección de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, entre las cuales se encuentran las siguientes: ISO 9001:2015 “Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos”, Resolución 000459 de 2012 “Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia Sexual”, Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Ley 1090 de 2006 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”, Ley Estatutaria 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.”, Decreto 1330 de 2019 "Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación", Índice de Inclusión para Educación Superior (INES), Ministerio de Educación Nacional, ISBN (Online) 978-958-691-885-5, Colombia y los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva, Ministerio de Educación Nacional, Colombia, Dirección de Fomento para la Educación Superior, ISBN: 978-958-691-624-0, Colombia, Bogotá, 2013.

En tal virtud,

DECIDE:

Primero. Modificar el Protocolo de Equidad, diversidad e inclusión, para que quede de la siguiente forma:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Primero: Objeto: Garantizar apoyo integral a las víctimas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato violencia sexual o violencia de género, mediante estrategias efectivas de prevención, detección y atención, disminuyendo la probabilidad de la comisión de dichas conductas.

Segundo. Alcance: Este protocolo aplica para toda la comunidad Uniempresarial (estudiantes, profesores, administrativos, egresados, contratistas, pasantes, aprendices, padres de familia de estudiantes, personas vinculadas por convenios o acuerdos interinstitucionales).

En cualquier lugar físico o virtual en el que se desarrollen actividades institucionales.

Tercero. Principios: Los principios que rigen la equidad, diversidad e inclusión son:

- A. **Actuación de oficio:** Uniempresarial solicitará a la persona víctima de acoso, amenaza, discriminación, maltrato violencia sexual o violencia de género, su consentimiento para conocer del caso. Sin embargo, se actuará de oficio (sin el consentimiento de la persona) cuando se presente cualquiera de estas situaciones:
 - La integridad de la víctima o de otros miembros de la comunidad estén en riesgo.
 - Se trate de un menor de edad.
 - Lo solicite la autoridad competente.
 - Cuando Uniempresarial actué de oficio deberá hacer conocer a la víctima todas las actuaciones y escuchará si así lo desea todas las opiniones de la víctima sobre las actuaciones.
- B. **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.
- C. **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 beneficien a la sociedad.
- D. **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.
- E. **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.
- F. **Confidencialidad:** En caso de que se presenten algunos casos de denuncia frente a acoso, intimidación o violencia, Uniempresarial protegerá la identidad de los denunciantes.
- G. **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.
- H. **Cero tolerancia:** Desde Uniempresarial garantizaremos cero tolerancia frente a mensajes, palabras o imágenes que degraden o discriminen.
- I. **Autonomía:** Uniempresarial respetará la autonomía de la víctima en cuanto a la toma de decisiones, solicitud de apoyo y denuncia de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual o violencia de género.

Cuarto: Actuaciones Institucionales: Son actuaciones institucionales tendientes a lograr el objetivo del presente Protocolo las siguientes:

- Uniempresarial dentro de sus posibilidades pondrá a disposición de las personas asistencia emocional y otras formas de asistencia que se puedan requerir para el manejo del caso.

- Informar a toda la comunidad el presente protocolo, así como de las demás políticas y procedimientos institucionales y legales relacionados con el manejo de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual y violencia de género.
- Establecer medidas preventivas, inmediatas y temporales que permitan proteger a las personas afectadas.

Quinto. Derechos de las personas victimizadas. Las personas victimizadas tienen los siguientes derechos:

- Recibir un trato humano, respetuoso y digno.
- Recibir información completa sobre el procedimiento de atención y de sus derechos.
- Recibir atención integral a través del área de Bienestar Universitario, según su vinculación con la Institución.
- Ser tratado con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- A decidir voluntariamente si puede confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención y en caso de apertura de un procedimiento disciplinario.
- Ser identificado con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad. Esto sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos
- Interponer queja disciplinaria cuando proceda y que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
- En caso de apertura de proceso disciplinario ser reconocido como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.

CAPÍTULO 2. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN

Sexto. Prevención. Son estrategias para la prevención de conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato y violencia sexual y de género, las siguientes:

- Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad en el contexto educativo
- Campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la Institución, para prevenir conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato violencia sexual y violencia de género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas
- Desarrollo de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual y violencia de género.
- Diseño de metodologías con enfoque de género que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- Inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la ley 1918 de 2018 reglamentada por el decreto 753 de 2019.

Séptimo. Detección. Establecer múltiples canales de denuncia que permitan tener comunicación fluida en casos de conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual o violencia de género. Se incorpora a este protocolo el plan de trabajo con las siguientes estrategias de detección:

- **Estrategias de difusión** orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de **conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual y violencia de género**, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.
- **Estrategias de sensibilización para la acción**, orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las conductas de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual y violencia de género, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones; Así mismo, estas acciones promueven una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

Octavo. Lineamientos generales para la atención. Las dependencias que intervienen en la atención deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos generales:

1. Actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso.
2. Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, su seguridad física, emocional y sexual.
3. Buscar ayuda en el menor tiempo posible de:
 - a. Centros de salud (hospitales, clínicas)
 - b. Atención integral a víctimas de violencia sexual
 - c. Centros de atención e investigación integral a las víctimas de delitos sexuales (caivas) o casas de justicia
 - d. Entidades de protección y justicia
 - e. Comisarías de familia
 - f. Instituto colombiano de bienestar familiar (Cuando sea menor de edad)
 - g. Fiscalías (procesos de denuncia), Policía judicial, Unidades de reacción inmediata "URI", Cuerpo técnico de investigación CTI
 - h. Delegar responsables, destinar recursos e indicar tiempos prudentes y oportunos para la actuación institucional, en el marco del restablecimiento de derechos de las víctimas y de la imposición de sanciones a los responsables de las violencias ocurridas, esto dentro de las competencias de la Institución.

Noveno. Procedimiento de atención. Cualquier caso de vulneración al presente documento tendrá el siguiente procedimiento:

No.	Responsable	Actividad (Descripción)	Documentos
1	Profesional de retención.	Atención individual Identificar si el individuo viene de forma voluntaria o remitido por alguien más.	Formato de solicitud de atención psicopedagógica

2	Profesional en retención	Contacto Agendar sesión por medio de correo electrónico, llamada telefónica o personalmente (Se deben realizar máximo 3 intentos. Si la persona no responde o no asiste se da por culminado el proceso)	
3	Profesional en retención	Sesión de valoración Conocer el motivo de consulta o remisión por el cual acude al servicio. Si llega en estado de crisis, remitirse al protocolo de atención en crisis	Matriz de atención psicopedagógica Consentimiento informado para orientación psicopedagógica Sesión de acompañamiento y orientación psicopedagógica Protocolo de atención en crisis
4	Profesional de retención	Identificar si la situación fue: Abuso cometido dentro de la IES o por personas vinculadas a la institución (estudiantes, o colaboradores administrativos o profesores) Abuso cometido fuera de la IES o por personas ajenas a esta	Sesión de acompañamiento y orientación psicopedagógica
5	Comité de Equidad diversidad e inclusión	En caso de encontrar indicios de posible conducta de acoso, amenaza, discriminación, maltrato, violencia sexual o violencia de género, se dará traslado al Comité de Equidad, diversidad e inclusión para que ejecute el procedimiento correspondiente, de acuerdo con el documento ALCANCES DEL COMITÉ DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, el cual forma parte integral de la presente decisión rectoral en anexo 1. Del mismo modo, se dará traslado a medicina legal cuando corresponda. Si la posible víctima es menor de edad, se deberá informar al acudiente.	

DISPOSICIONES FINALES

Décimo. Sanciones. En caso de que el debido proceso conlleve a sanción para el responsable de la conducta, las instancias encargadas impondrán las sanciones de acuerdo con los lineamientos institucionales.

Décimo primero. Implementación y ejecución. La implementación y ejecución se realizará a través del plan operativo que se adjunta en anexo 2.

Dado en Bogotá D.C. a los 25 días del mes de enero de 2023.

Carl Henrik Langebaek

CARL HENRIK LANGEBAEK RUEDA
Rector

ANEXO 1.

ALCANCES DEL COMITÉ DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Con el propósito de facilitar la gestión de los casos, el presente documento presenta las claridades sobre las fronteras de gestión en lo relacionado con el comité de convivencia laboral, el Comité general de programas, las empresas y otras instancias que se puedan ver involucradas.

1. Poblaciones de especial protección constitucional:
 - Mujeres gestantes y lactantes, cabeza de hogar
 - Menores de edad
 - Personas mayores
 - Personas con capacidades diversas (físicas y cognitivas)
 - Minorías (indígenas, afrocolombianos, palenqueros, raizales, gitanos, etc)
 - Población LGBTIQ+
 - Personas con vulnerabilidad económica
 - Población con VIH/SIDA +
 - Población reclusa
 - Víctimas del conflicto armado
2. No constituye discriminación o acoso
 - a. La exigencia de los deberes establecidos en el Reglamento estudiantil, el Reglamento interno de trabajo, la ley 1010 de 2006 y el Estatuto profesoral, según sea el caso.
 - b. La exigencia de los tiempos y procedimientos establecidos para acceder a procesos administrativos, académicos o extracurriculares.
 - c. Las posiciones y declaraciones cobijadas bajo la libertad de cátedra con la que cuentan los profesores de la institución, siempre y cuando estén en el marco del respeto y el libre desarrollo de la personalidad.
 - d. La calificación obtenida en las evaluaciones de las asignaturas y en el cumplimiento de los acuerdos realizados para el desarrollo de las asignaturas.
3. Espacio seguro: el Comité es un espacio seguro en donde los miembros de la comunidad pueden tener la tranquilidad de exponer abiertamente su situación sin necesidad de hacer público su nombre.
4. Gestión de los casos según los roles de los involucrados

En caso de recibir denuncias directas o tener conocimiento de casos de discriminación o acoso, El Comité de equidad, diversidad e inclusión (CEDI) será la primera instancia conocedora del caso. Realizará las funciones determinadas en la política, numeral 6, literales f al q. De identificarse que efectivamente hubo discriminación o acoso, se direccionará según la persona que haya incurrido en la conducta:

- a. Por parte de un colaborador de empresa conformadora hacia un estudiante: se seguirá la ruta establecida en el documento gestión de casos de discriminación en empresa.

- b. Por parte de un estudiante hacia otra persona sea externa o sea miembro de la comunidad: Se remitirá el caso al Comité general de programas con toda la información relacionada, para que éste realice el proceso disciplinario a la luz del Reglamento estudiantil y asigne la sanción pertinente.
- c. Por parte de un colaborador administrativo o profesor hacia otro colaborador administrativo o profesor:
 - a. sí existe denuncia, se gestionará el caso desde el comité de convivencia laboral.
 - b. sí es un caso de conocimiento sin denuncia, el CEDI se encarga de conocerlo y analizarlo para la generación de acciones encaminadas a proteger los derechos de las personas.
- d. Por parte de un colaborador administrativo o profesor hacia un estudiante, se remitirá el caso al área de talento humano para que realice el proceso disciplinario a la luz del Estatuto profesoral y el Reglamento interno de trabajo y asigne la sanción pertinente.

5. Compromiso de manejo de información.

Todos los colaboradores de Uniempresarial deben propender por el cuidado del buen nombre y evitar la estigmatización de las personas, teniendo en cuenta no emitir afirmaciones sobre el diagnóstico o condición de las personas, sin haber sido verificado bajo un documento médico oficial y en ningún caso hacer públicos los diagnósticos o condición de las personas en correos electrónicos, citaciones a reuniones u otras comunicaciones.

ANEXO 2.

PLAN OPERATIVO CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

EJE	ESTRATEGIA	INDICADOR	PERIODICIDAD	META	ACCIONES	RESPONSABLE
PREVENCIÓN	Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo	Número de estudiantes sensibilizados/Número total de estudiantes	ANUAL	100%	Sensibilización en el marco de la inducción de estudiantes	Bienestar
					Sensibilización en el marco de la inducción de colaboradores	Talento humano
					Sensibilización en el marco de la inducción de profesores	Talento humano
PREVENCIÓN	Campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas	Número de campañas y capacitaciones realizadas/4	ANUAL	100%	Conversatorios en temas relacionados a género	Bienestar
					Capacitación a directivos	Talento humano
					Capacitación a colaboradores	Talento humano
PREVENCIÓN	Desarrollo de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.	# de eventos y programas realizados/4	ANUAL	100%	Capacitación a líderes estudiantiles	Bienestar
					Campañas de equidad, diversidad e inclusión	Comité de Equidad, diversidad e inclusión
					Elaboración y promulgación de la Política de equidad, diversidad e inclusión	Alta dirección
PREVENCIÓN	Diseño de metodologías de enfoque de género que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género	# de profesores sensibilizados/#total de profesores	ANUAL	100%	Establecer cronograma de sesiones periódicas del Comité de Equidad, diversidad e inclusión	Alta dirección
					Sesiones del Comité de equidad diversidad e inclusión	Comité de Equidad
PREVENCIÓN	Diseño de metodologías de enfoque de género que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género	# de profesores sensibilizados/#total de profesores	ANUAL	100%	Comemoración del día internacional contra la violencia de género	Bienestar/ talento humano
					Examinar la integralidad del currículo	Dirección de docencia y currículo
PREVENCIÓN					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.	Dirección de docencia y currículo

Reconocer a los profesores como actores centrales del proceso, definiendo en los lineamientos institucionales las características, habilidades y cualidades de un profesor inclusivo.	Dirección de docencia y currículo/ Talento humano
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.	Dirección de docencia y currículo/ Talento humano
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.	Dirección de docencia y currículo/ Talento humano
Promover la participación de grupos en condición de vulnerabilidad en los procesos de postulación y selección de Unipresarial.	Dirección de docencia y currículo/ Talento humano
Analizar y garantizar la transparencia en los procesos de selección de estudiantes, colaboradores, proveedores, empresas cofomadoras, entre otros.	Mercadeo/ Coformación /Talento humano
Examinar los criterios, evaluaciones y pruebas realizadas durante los procesos de selección para evitar preguntas sesgadas o discriminatorias	Mercadeo/ Coformación /Talento humano
Establecer un plan de acción concreto con espacios de sensibilización y capacitación sobre brechas existentes, sesgos y estereotipos.	Talento humano - Bienestar
Incentivar la participación de los colaboradores, estudiantes, empresas cofomadoras y proveedores en los espacios mencionados previamente.	Talento humano - bienestar - coformación

					Monitoriar los efectos de los espacios gestionados con el fin de identificar acciones que puedan ser mejoradas y adaptadas a cada realidad.	Comité de Equidad, diversidad e inclusión
PREVENCIÓN	Inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la ley 1918 de 2018 reglamentada por el decreto 753 de 2019	n/A				Talento humano
DETECCIÓN	Estrategias de difusión	Número de canales de denuncia activos/3	ANUAL	100%	Establecer múltiples canales de denuncia que permitan tener comunicación fluida en casos de acoso, hostigamiento o violencia. Difundir la información de los canales creados a toda la comunidad.	Comité de equidad, diversidad e inclusión Comité de equidad, diversidad e inclusión - coformación
DETECCIÓN	Estrategias de sensibilización para la acción	# de intervenciones psicopedagógicas con causa de violencia de género/# de solicitudes de atención recibidas	ANUAL	100%	Información brindada por el profesional psicosocial a la persona involucrada en acciones de vbg con el fin de promover la toma de decisiones.	Bienestar
ATENCIÓN	• Ajuste e implementación del procedimiento de atención a víctimas de violencia sexual y violencia de género.	n/A			Intervención psicopedagógica de acompañamiento y orientación a la víctima.	Bienestar
ATENCIÓN	• Acciones de reparación individuales y colectivas	n/A			Acciones lideradas desde el Comité de equidad, diversidad e inclusión que consoliden actos simbólicos para la promoción de la equidad de género.	Bienestar
ATENCIÓN	• Acciones de reparación individuales y colectivas	Número de acciones colectivas simbólicas de reparación/2	ANUAL	100%	Intervención psicopedagógica de acompañamiento y orientación para la reparación individual.	Comité de equidad, diversidad e inclusión