



**Uniempresarial**  
Fundación Universitaria Empresarial

# POLÍTICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Aprobado por el Consejo Superior Universitario, según consta en Acta 141 del 17 de septiembre de 2021.

**Política de Equidad, Diversidad e Inclusión**  
**Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá –**  
**Uniempresarial**

**Índice**

1. Introducción
2. Objetivo
3. Ámbito de aplicación
4. Legislación aplicable
5. Compromisos
6. Responsable de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad
7. Sanciones
8. Vigencia

**1. Introducción**

La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial ha identificado la pertinencia de impulsar espacios de enseñanza libres de sesgos y discriminación. Además, reconoce que la diversidad, la inclusión y el empoderamiento estimulan la creatividad y el crecimiento institucional, puesto que promueven el intercambio de múltiples ideas y perspectivas en beneficio de toda la comunidad.

Partiendo de la articulación entre la misión de Uniempresarial, el propósito superior de la Cámara de Comercio de Bogotá y la normatividad vigente, se desarrolla la presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión. Este documento, reafirma el compromiso de la Institución con la creación de espacios de enriquecimiento multicultural y el empoderamiento, basados en la pluralidad.

Algunos conceptos que se trabajarán a lo largo del presente documento son:

- a. **Acoso:** todo comportamiento que por acción u omisión tenga como propósito atentar contra la dignidad humana de cualquier persona, favoreciendo un entorno de intimidación.
- b. **Acciones afirmativas:** políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer personas o grupos tradicionalmente marginados, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo social, cultural o económico.
- c. **Discriminación:** se refiere a cualquier acto que implique el trato inequitativo de una persona con base en cualquiera de sus características personales, incluyendo, pero no limitándose a su orientación sexual, política o creencias.
- d. **Diversidad:** es una noción que se refiere al reconocimiento de personas con características diferentes como orientación sexual, etnia, religión y sexo, entre otros.
- e. **Equidad de género:** es la imparcialidad e igualdad de condiciones, responsabilidades, oportunidades, trato y respeto que reciben las personas,



independientemente de su identidad de género, teniendo en cuenta sus necesidades particulares y derechos como seres humanos.

- f. **Empoderamiento:** consiste en reconocer, desarrollar y potenciar la capacidad y el poder de decisión de todos los grupos poblacionales sin importar su identidad de género, orientación sexual, raza, entre otros.
- g. **Enfoque diferencial:** es una perspectiva de análisis que debe ser incluida en las políticas, planes de acción u otras herramientas que reconozcan e identifiquen las características particulares de las personas o grupos poblacionales involucrados.
- h. **Identidad de género:** se refiere a la percepción de género, propia de cada individuo, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer.
- i. **Inclusión social:** es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, raza, edad, entre otros.
- j. **Personas en situación de discapacidad:** aquellas personas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales diferentes, las cuales impidan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.
- k. **Violencia basada en la discriminación:** es todo acto de violencia basado en alguna característica particular de la víctima, incluida pero no limitada a la identidad de género. Estos actos pueden tener como resultado, un daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como el acoso, amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad.

## 2. Objetivo

A través de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, se busca sensibilizar, comunicar e impulsar el empoderamiento de las personas y la participación diversa e incluyente en la institución educativa. En la búsqueda de tales propósitos, desde Uniempresarial se rechaza cualquier forma de discriminación y violencia, se reproducen acciones afirmativas en favor de la inclusión y se procura desarrollar el empoderamiento y la diversidad entre todos los miembros.

## 3. Ámbito de aplicación

Los compromisos y disposiciones contenidas en la presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión serán aplicadas a todas las decisiones, procesos, gestiones y demás actividades de Uniempresarial. Así mismo, se aplicarán a los proveedores, colaboradores, estudiantes y empresas cofomadoras que hagan parte de la comunidad universitaria.

## 4. Legislación aplicable

La presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión se basa en los principios constitucionales y legales vigentes en Colombia. Esta herramienta se revisará periódicamente, con el fin de identificar nueva legislación que requiera la adaptación de algunos términos o compromisos planteados.



## **5. Compromisos**

- a. **Medición:** Identificar y reconocer las brechas existentes en la entidad frente a características como la identidad de género, raza, etnia, discapacidad, entre otros. Este proceso puede realizarse a través de una herramienta de medición propia o externa.
- b. **Sensibilización y comunicación:** Gestionar espacios para los estudiantes, colaboradores, empresas coformadoras y proveedores que visibilicen brechas existentes y planteen estrategias para revertir dicha realidad a través de buenas prácticas, casos de éxito, entre otros.
- c. **Selección equitativa, diversa e inclusiva de colaboradores, estudiantes, empresas coformadoras y proveedores:** Garantizar la equidad, diversidad e inclusión en la selección de proveedores, colaboradores, estudiantes y empresas coformadoras a través de la formulación de criterios claros, libres de sesgos, estereotipos o discriminación.
- d. **Acceso a la educación:** Promover la participación diversa e incluyente en los espacios de enseñanza, garantizando el acceso a la educación independiente de la orientación sexual, identidad de género, raza, etnia y religión, entre otros.
- e. **Educación inclusiva:** Reconocer el rol de la academia frente al cierre de brechas, valorar la diversidad, respetar las diferencias y facilitar la participación de la comunidad, favoreciendo así la cohesión social, entendida como una de las finalidades de las instituciones educativas.
- f. **Paridad salarial:** Fomentar la igualdad salarial en los colaboradores de la entidad, a través de estrategias, y teniendo en cuenta las responsabilidades y habilidades requeridas.
- g. **Comunicaciones internas y externas libres de sesgos:** Garantizar que las comunicaciones, imágenes y comerciales de Uniempresarial estén libres de sesgos, discriminaciones y estereotipos negativos.
- h. **Cero tolerancia:** Promover cero tolerancia frente a mensajes, expresiones, palabras o actitudes que reflejen discriminación o estereotipos negativos.

## **6. Responsable de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad**

El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión será el responsable de los avances en el cierre de brechas y la promoción de un espacio educativo diverso e incluyente y, en caso de vulneración de los lineamientos establecidos en esta Política, será competente para conocer el caso en primera instancia.

Este Comité estará conformado por 7 funcionarios con los siguientes cargos: Jefe de Bienestar Universitario, Secretario General, delegado de la Rectoría, Director de Mercadeo y Posicionamiento, Director de Talento Humano y dos (2) puestos que serán seleccionados a través de una postulación entre profesores de planta, este proceso se regirá a partir de los criterios que sean determinados por el Rector.

El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión tendrá las siguientes funciones:

- a. Medir las brechas existentes en Uniempresarial.



- b. Construir un plan de acción que aborde estrategias de sensibilización sobre las brechas, capacitación, comunicación inclusiva, atención y prevención de actos discriminatorios, acoso u hostigamiento en la Institución.
- c. Monitorear los avances del plan de acción definido.
- d. Ajustar el plan de acción, en caso de ser necesario, para garantizar el impacto esperado.
- e. Revisar la estrategia de comunicación interna y externa.
- f. Recibir y acompañar los procesos de denuncia frente a actos discriminatorios.
- g. Garantizar que el mecanismo establecido para recibir y acompañar los procesos de denuncia respete la confidencialidad y transparencia.
- h. Identificar acciones que permitan gestionar la situación reportada de acuerdo con las políticas y prácticas institucionales.
- i. Propiciar el ejercicio responsable de los derechos y deberes de los individuos.
- j. Facilitar los procesos de resolución de conflictos y reparación entre los miembros de la institución.
- k. Determinar las medidas preventivas y de carácter temporal que cada caso amerite.
- l. Solicitar información a los involucrados en las denuncias, a las unidades académicas y administrativas y a terceros que tengan conocimiento de la situación.
- m. Valorar la conducta denunciada con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.
- n. Informar a los involucrados sobre el estado del caso y las actuaciones llevadas a cabo. Esto comprende las acciones institucionales, incluidas las que se realicen ante la instancia pública competente.
- o. Tratándose de casos en donde están involucrados estudiantes, y de considerar procedente la aplicación de una sanción disciplinaria, el Comité deberá dar traslado al Comité General del Programas a donde pertenecen los estudiantes, para la aplicación del Reglamento Estudiantil.
- p. Tratándose de casos en donde están involucrados colaboradores, y de considerar procedente la aplicación de sanción disciplinaria, el Comité deberá dar traslado a la Dirección de Talento Humano para la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
- q. Tratándose de casos en donde están involucrados profesores, y de considerar procedente la aplicación de sanción disciplinaria, el Comité deberá dar traslado a la Dirección de Talento Humano para la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo o a la Vicerrectoría Académica para la aplicación del Estatuto Profesorial, dependiendo del caso.

El Comité se reunirá mensualmente. En caso de requerirse, se podrán citar reuniones extraordinarias que permitan atender temas coyunturales.

## **7. Vigencia**

La presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial entrará en vigor a partir de la aprobación del Consejo Superior Universitario.

Esta Política fue aprobada por el Consejo Superior Universitario el 17 de septiembre de 2021, según consta en el acta No. 141.