Decisión Rectoral No. 14 de 2026

(18 de septiembre de 2026 — fecha propuesta)

"Por medio de la cual se crea el Equipo Promotor de la Igualdad de Género de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial, en el marco del mecanismo 'En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género' de la Secretaría Distrital de la Mujer"

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

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los Estatutos Generales, el numeral 15 del artículo 30 asigna al Rector la función de emitir Directrices Rectorales para las reglamentaciones a las que haga referencia el presente estatuto y demás normatividad institucional, y el numeral 16 del mismo artículo lo faculta para crear y reglamentar los Comités que considere pertinentes.

Que el Consejo Superior Universitario, según consta en el Acta No. 141 del 17 de septiembre de 2021, aprobó la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión de Uniempresarial, en cuyo numeral 5 la Institución asumió, entre otros, los compromisos de medición de brechas, sensibilización y comunicación, paridad salarial y comunicaciones internas y externas libres de sesgos, y en cuyo numeral 6 creó el Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión (CEDI), fijando su conformación de siete (7) integrantes y sus funciones (literales a) a q)).

Que la Decisión Rectoral No. 18 de 2021 estableció el Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión, modificado por la Decisión Rectoral No. 03 de 2023, cuyo Anexo 1 dispone que el CEDI es la primera instancia conocedora de los casos de discriminación o acoso y que constituye un "espacio seguro" en el que los miembros de la comunidad pueden exponer su situación sin necesidad de hacer público su nombre.

Que el Plan Estratégico 2024-2028, aprobado por el Consejo Superior Universitario en el Acta No. 178 del 17 de junio de 2024, reafirma el compromiso institucional con la equidad de género.

Que la Secretaría Distrital de la Mujer – SDMujer implementa el mecanismo *"En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género",* en el marco del Decreto Único Sectorial del Sector Mujeres (DUS 643 de 2025), que compiló el Decreto 581 de 2023, el cual, para las Instituciones de Educación Superior, busca reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional en pro de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres.

Que el Rector, en representación legal de la Institución, suscribió el 18 de septiembre de 2026 el Documento de Compromiso de adhesión a dicho mecanismo.

Que la Ruta Metodológica 2026 del Sello para Instituciones de Educación Superior exige conformar un *"Equipo promotor de la igualdad de género"* integrado por las áreas de Planeación, Comunicaciones, Talento Humano, Bienestar Universitario, Profesorado y un representante estudiantil; remitir a la SDMujer el listado nominal de sus integrantes (nombre, cédula, correo electrónico y área); asegurar que al menos el setenta por ciento (70 %) del equipo participe en cada sesión del componente pedagógico; diligenciar el Pretest de Imaginarios y la Herramienta de Autodiagnóstico de Acciones de Equidad de Género; construir una hoja de ruta de trabajo interno para 2027; y acreditar los criterios habilitantes para el Sello Violeta, esto es, un protocolo de prevención de violencias basadas en género contra las mujeres, una política de igualdad de género y una oferta de acciones afirmativas para el acceso, la permanencia y/o el egreso de mujeres en pregrado y posgrado.

Que la conformación exigida por la Ruta Metodológica no coincide con la del CEDI, que incluye a la Secretaría General, a un delegado de la Rectoría y a la Dirección de Mercadeo y Posicionamiento, pero no a Planeación ni a un representante estudiantil; que la conformación y las funciones del CEDI fueron fijadas por una Política aprobada por el Consejo Superior Universitario y no pueden ser modificadas mediante Decisión Rectoral; y que el Anexo 1 del Protocolo reserva al CEDI el conocimiento confidencial de los casos, lo cual aconseja mantenerlo separado de instancias de promoción y sensibilización de mayor participación.

Que, en consecuencia, resulta necesario crear una instancia específica, distinta del CEDI y articulada con este, que atienda los requerimientos del Sello sin modificar la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión ni su Protocolo, cuya conformación, funciones y disposiciones conservan plena vigencia.

Que las denominaciones de las dependencias utilizadas en esta decisión corresponden a la estructura orgánica aprobada por el Consejo Superior Universitario en el Acta No. 214 del 24 de abril de 2026 (Dirección de Planeación y Calidad, Dirección de Mercadeo y Posicionamiento, Dirección de Talento Humano y Jefatura de Bienestar Universitario).

Que el listado nominal que debe remitirse a la SDMujer contiene datos personales de los integrantes (nombre, cédula de ciudadanía, correo electrónico y área), cuyo tratamiento y transferencia a una entidad pública requiere, conforme a la Política de Protección de Datos Personales de Uniempresarial y a la Ley 1581 de 2012, autorización previa, expresa e informada de sus titulares.

Que la presente decisión no crea cargos, no genera remuneración adicional y no modifica el organigrama general ni la planta de personal, cuya modificación se propone al Consejo Superior Universitario conforme al numeral 6 del artículo 30 del Estatuto.

Por lo anterior el Rector,

DECIDE:

Primero: Creación y naturaleza. Crear el Equipo Promotor de la Igualdad de Género de Uniempresarial (en adelante, el Equipo Promotor) como instancia institucional de carácter técnico y temporal, adscrita a la Rectoría, encargada de liderar la implementación en la Institución del mecanismo *"En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género"* de la SDMujer, en su modalidad para Instituciones de Educación Superior, con un enfoque de igualdad de género y de derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Segundo: Relación con el CEDI. El Equipo Promotor es independiente del Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión: no forma parte de este, no le está subordinado y no sustituye ni modifica sus funciones, su conformación ni la Política y el Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión. Ambas instancias se articularán así: (a) la Secretaría Técnica del Equipo Promotor remitirá al CEDI copia de esta decisión y, una vez surtida cada etapa, los resultados de la Herramienta de Autodiagnóstico y la hoja de ruta 2027, como insumo para el ejercicio de las funciones de los literales a) a e) del numeral 6 de la Política, sin que ello limite la autonomía del CEDI para decidir su incorporación a su plan de acción; y (b) los integrantes del Equipo Promotor que también sean miembros del CEDI actuarán en cada instancia en su calidad propia, sin trasladar información reservada de casos.

Tercero: Exclusión de casos. El Equipo Promotor no recibe, tramita ni resuelve denuncias de discriminación, acoso o violencia. Cualquier situación de esa naturaleza que llegue a su conocimiento será remitida, sin análisis, al CEDI o a la ruta de atención prevista en el Protocolo, preservando la reserva de identidad de la persona afectada.

Cuarto: Integración. El Equipo Promotor estará integrado por siete (7) miembros, con voz y voto, designados por cargo así:

N.º	Cargo	Área que representa en el Sello
1	Jefe de Bienestar Universitario, quien lo coordinará	Bienestar Universitario
2	Director de Talento Humano	Talento Humano
3	Director de Planeación y Calidad	Planeación
4	Director de Mercadeo y Posicionamiento, o el profesional del área de Comunicaciones que este designe	Comunicaciones
5 y 6	Los dos (2) profesores de planta designados como representantes de los profesores ante el CEDI o, mientras	Profesorado

	dicha designación no se surta, dos (2) profesores de planta que el Rector designe entre quienes acrediten los criterios de la Decisión Rectoral No. 19 de 2021	
7	Un (1) representante estudiantil elegido para el Comité de General de Programas, mayor de edad y con matrícula vigente.	Representante estudiantil

Quinto: Secretaría Técnica. La Jefatura de Bienestar ejercerá la Secretaría Técnica del Equipo Promotor, con voz y sin voto. Le corresponde: (a) convocar las sesiones, elaborar el orden del día y llevar las actas; (b) custodiar la documentación del proceso; (c) actuar como enlace institucional ante la SDMujer; (d) recabar las autorizaciones de tratamiento de datos personales y remitir el listado de integrantes; (e) hacer seguimiento al cronograma del Sello; y (f) mantener informado al CEDI en los términos del artículo Segundo.

Sexto: Funciones. Son funciones del Equipo Promotor: (1) participar en el componente pedagógico de la SDMujer y asegurar la asistencia de al menos el setenta por ciento (70 %) de sus integrantes en cada sesión; (2) coordinar el diligenciamiento del Pretest de Imaginarios y de la Herramienta de Autodiagnóstico de Acciones de Equidad de Género; (3) formular la propuesta de hoja de ruta de trabajo interno 2027 y hacerle seguimiento; (4) verificar y reunir los soportes de los criterios habilitantes del Sello Violeta, evaluando si el Protocolo de Equidad, Diversidad e Inclusión y la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión los satisfacen, e identificando la oferta existente de acciones afirmativas para el acceso, la permanencia y el egreso de mujeres, y proponer al Rector las adecuaciones que estime necesarias, incluidas las que requieran aprobación del Consejo Superior Universitario; (5) replicar en la comunidad las herramientas conceptuales y técnicas compartidas por la SDMujer, con el apoyo de Comunicaciones y sin duplicar las funciones del CEDI; (6) presentar al Rector, para su revisión, los documentos que deban entregarse a la SDMujer; y (7) informar periódicamente al Rector sobre los avances.

Séptimo: Sesiones. El Equipo Promotor se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando el cronograma de la SDMujer o las circunstancias lo exijan, de manera presencial o virtual. Habrá quórum con la mayoría de sus integrantes y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los presentes. De cada sesión se levantará un acta.

Octavo: Cronograma. Adoptar como cronograma institucional el establecido por la SDMujer para 2026-2027, que se ajustará de forma automática a las modificaciones que esta disponga:

CRONOGRAMA INSTITUCIONAL 2026-2027

Sello En Igualdad — Instituciones de Educación Superior

Fecha	Actividad	Responsable
Finales de	Remisión a la SDMujer del Documento de	Rectoría / Secretaría

septiembre de 2026	Compromiso suscrito y del listado de integrantes del Equipo Promotor (nombre, cédula, correo electrónico y área)	Técnica
23 de septiembre al 3 de noviembre de 2026	Componente pedagógico virtual de la SDMujer: sesiones del 23 de septiembre; 1, 8, 13, 20 y 27 de octubre; y 3 de noviembre (socialización de la Herramienta Autodiagnóstica)	Integrantes (mínimo 70 % en cada sesión)
Según indicaciones de la SDMujer	Diligenciamiento del Pretest de Imaginarios y de la Herramienta de Autodiagnóstico	Equipo Promotor
Noviembre de 2026	Entrega a la SDMujer de la Herramienta Autodiagnóstica diligenciada, la propuesta de hoja de ruta 2027 y los soportes de los criterios habilitantes	Equipo Promotor / Rector
Diciembre de 2026	Verificación de criterios y niveles de reconocimiento por parte de la SDMujer	SDMujer (seguimiento: Secretaría Técnica)
Marzo de 2027	Evento de entrega de la insignia de reconocimiento	Rectoría

Noveno: Protección de datos personales. Antes de remitir el listado de integrantes a la SDMujer, la Secretaría Técnica obtendrá de cada integrante la autorización previa, expresa e informada para el tratamiento y la transferencia de sus datos personales, con la finalidad exclusiva de la participación de Uniempresarial en el Sello, mediante el formato institucional que corresponda a su calidad. No se remitirán datos de quienes no hayan otorgado su autorización.

Décimo: Cambios en la conformación. Los cambios en la persona que ocupe cada cargo o en la conformación del Equipo Promotor serán comunicados por la Secretaría Técnica a la SDMujer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Décimo primero: Sin efectos estructurales ni presupuestales. Esta Decisión Rectoral no crea cargos, no genera remuneración adicional, no modifica el organigrama general ni la planta de personal, y la participación de los integrantes hace parte de sus funciones ordinarias. Los recursos requeridos se atenderán con los existentes.

Décimo segundo: Vigencia del Equipo Promotor. El Equipo Promotor funcionará hasta el 31 de diciembre de 2027, término que el Rector podrá prorrogar mientras se ejecute la hoja de ruta 2027 o se mantenga la participación de la Institución en el mecanismo.

Décimo tercero: Información al Consejo Superior Universitario. El Rector informará al Consejo Superior Universitario la adhesión al mecanismo, la creación del Equipo Promotor y los resultados del proceso, en el informe de Rectoría.

Décimo cuarto: Divulgación. La Secretaría General publicará y comunicará esta decisión a la comunidad universitaria y al CEDI.

Esta Decisión Rectoral rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días del mes de septiembre de 2026

Juan Alfredo Pinto Saavedra
CC. 3226836
RL. Uniempresarial
NIT. 830084876
Firma Electrónica
2026-09-18 12:47:45 -05:00

JUAN ALFREDO PINTO SAAVEDRA
RECTOR

Proyectó: Alfonso Valderrama Vargas – Abogado
Revisó: Ingrid - Secretaría General.