

1. INFORMACIÓN GENERAL

Organización evaluada	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA				
Información y datos de contacto	Representante:	María Margarita Moya		Cargo: Directora Bienestar Universitario	
	Correo electrónico:	inclusioninstitucional@ucundinamarca.edu.co		Página Web:	www.ucundinamarca.edu.co
Esquema de Certificación	Tipo 6	SUBESQUEMA DE CERTIFICACIÓN	N.A.	División NACE:	38-88-99
Referencial Certificación	Sitio(s)	Ubicación	Número de certificado	Alcance Proceso/Servicio	
Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28	Diagonal 18 No. 20-29	Fusagasugá, Cundinamarca Colombia	CP-CER-SND0123	Prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades como: Prestación de servicios de educación superior en programas de educación continuada, tecnológicos, profesionales, y de nivel posgradual.	
Criterios de evaluación	Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28				
Tipo de evaluación	Reactivación				

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- 2.1 Determinar la conformidad del proceso / servicio frente a los criterios de evaluación.
- 2.2 Evaluar la capacidad de la organización para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al esquema y referencial de certificación.
- 2.3 Determinar la eficaz implementación de requisitos para el control de la conformidad del proceso/servicio y de los requisitos establecidos en el referencial correspondiente.
- 2.4 Identificar oportunidades de mejora relacionadas con los criterios establecidos para el proceso o servicio.

3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

3.1 La evaluación se realizó por toma de muestra de la información documentada que la Organización presentó frente a los requisitos del(los) referencial(es) de certificación y por ello tiene asociada la incertidumbre, por no ser posible verificar toda la información documentada.

3.2 El equipo evaluador aplicó criterios para el muestreo acorde con las definiciones según el sub-esquema y referencial técnico de certificación.

3.3 Se verificó la capacidad de cumplimiento de los requisitos legales o reglamentarios aplicables en el alcance de certificación para el proceso/servicio, establecidos mediante su identificación, la planificación de su cumplimiento, la implementación y la verificación por parte de la Organización de su cumplimiento.

3.4 El equipo evaluador manejó la información solicitada por Icontec, antes y durante el proceso de evaluación, suministrada por la Organización en forma confidencial. Al término de la evaluación esta fue retornada a la organización.

3.5 Al haberse ejecutado la evaluación de acuerdo con lo establecido en el plan de evaluación, se cumplieron los objetivos de esta.

4. RELACIÓN HALLAZGOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

4.1 ASPECTOS RELACIONADOS CON FORTALEZAS

- El compromiso y apoyo permanente del Rector en toda gestión hacia diversidad, equidad e inclusión en la universidad.
- Contar con un modelo educativo digital transmoderno, el cual es reconocido a nivel latinoamericano por su concepción de formar para el ser; porque está centrado en formar mejores personas para el mundo.
- Contar con una certificación como empresa familiarmente responsable que es coherente con la preocupación hacia mejorar la calidad de vida de sus colaboradores porque es coherente con sus políticas y gestión hacia toda la comunidad universitaria.
- Los diferentes campos de aprendizaje que establecieron en coherencia con su PEI en donde se encuentra diversidad, inclusión y equidad.
- La construcción de los diplomados enfocados a fortalecer la diversidad e inclusión, atención a comunidades, atención de violencia basados en género de forma gratuita para cualquier ciudadano, porque están aportando al conocimiento y sensibilizar a la comunidad sobre el respeto y una sana convivencia.
- Participación en las redes locales y nacionales donde se abarcan temas de DEI con un intercambio sano de aprendizaje y buenas prácticas para fortalecer la gestión.

- Su programa de comunicación interna y externa porque es robusto y se evidencia la diversidad en sus comunicaciones, buen manejo del lenguaje gráfico y escrito.
- Las diferentes campañas realizadas fortaleciendo el respeto hacia el reconocimiento de los integrantes de su comunidad, hacia la diversidad e inclusión.
- Los desarrollos tecnológicos propios desarrollados donde se evidencia la caracterización de sus estudiantes y el informe de poblaciones priorizadas, donde se puede evidenciar la inclusión de personas que pertenecen a grupos que son tradicionalmente discriminados.
- El programa Hogar universitario por su ayuda, apoyo y acompañamiento a los estudiantes que llegan desde otros lugares del país por pertenecer a poblaciones priorizadas.
- Las personas responsables de la maduración del referencial porque son personas profesionales y cuyos cargos permiten tener una visión amplia y completa de la comunidad universitaria.
- Las adecuaciones realizadas en su infraestructura, facilitando la movilidad y el acceso a cualquier ciudadano, independientemente del vínculo que tenga con la entidad.
- Los programas establecidos para la vinculación de personas sin ningún sesgo o discriminación, sólo con el cumplimiento del perfil, porque demuestran la apertura hacia la diversidad e inclusión.

La Entidad ha obtenido un puntaje actual de 97,27%, presentando un incremento respecto al puntaje anterior de 94,62%, lo cual demuestra el compromiso y coherencia hacia el fortalecimiento del referencial en la universidad.

4.2 ASPECTOS POR MEJORAR

- Es necesario presentar datos en líneas de tiempo sobre la variación que tienen en los diferentes grupos de interés que son parte de grupos tradicionalmente discriminados, que permitan ver la trazabilidad de su gestión.
- Fortalecer el uso del sello en sus diferentes comunicaciones porque ha sido muy bajo y el mostrarlo genera mayor interiorización, reputación y marca empleadora.
- Es necesario fortalecer la gestión hacia los proveedores porque está muy baja la gestión hacia ellos.
- Es importante mostrar gestión hacia el incremento de las participaciones en las diferentes actividades, formaciones, encuestas realizadas, y demás actividades que realizan con el fin de ayuda con la trazabilidad de su gestión.
- Con el fin de facilitar la validación de la normatividad legal vigente nacional e internacional en su normograma, incluir una columna que permita evidenciar a qué proceso da soporte.

4.3 RESULTADO REVISIÓN NO CONFORMIDADES PENDIENTES EVALUACIÓN ANTERIOR

N.A.

No.	Descripción de la No conformidad y requisito	Evidencia verificada	Eficacia de las acciones	
			SI	NO

4.4 RESULTADOS EVALUACIÓN COMPLEMENTARIA EN LOS CASOS DE NO CONFORMIDADES MAYORES O QUE NO SE HAYAN PODIDO CERRAR EN LA PRESENTE EVALUACIÓN

N.A.

No.	Descripción de la No conformidad, requisito y evidencia que soporta el incumplimiento	Evidencia verificada	Eficacia de las acciones	
			SI	NO

4.5 NO CONFORMIDADES IDENTIFICADAS EN LA PRESENTE EVALUACIÓN Y PLAN DE ACCIÓN ORGANIZACIÓN

SOLICITUD DE ACCIÓN CORRECTIVA		No.
<input type="checkbox"/> No - Conformidad Mayor	Norma(s):	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> No - Conformidad Menor		<input type="text"/>
Descripción de la no conformidad:		
Evidencia:		
Corrección	Evidencia de Implementación	Fecha

Descripción de la (s) causas (s)		
Acción correctiva	Evidencia de Implementación	Fecha

Fecha recepción de la propuesta plan de acción para la solución de no conformidades	N.A.
Fecha de aprobación del plan de acción	N.A.

5. INFORMACIÓN ADICIONAL

5.1 RECLAMOS/ QUEJAS ASOCIADOS AL PROCESO O SERVICIO

La universidad informa que a la fecha no ha recibido ninguna queja o denuncia por discriminación.

Los canales de denuncia o queda establecidos son:

1. Área de Control interno disciplinario
2. Bienestar Universitario
3. PQRS
4. Micrositio de Atención al Ciudadano
5. Comité de Convivencia Laboral.

5.2 USO DEL CERTIFICADO Y DE LA MARCA DE CONFORMIDAD

5.2.1 ¿El logo o la marca de conformidad de certificación de ICONTEC para el proceso o servicio se usa en publicidad (página web, brochure, papelería, facturas, etc...)?

Si **No** **NA**

Hay un uso bajo del sello en algunos comunicados, pero cumple con los requisitos del manual de marca.

5.2.2 ¿La publicidad realizada por la Organización está de acuerdo con lo establecido en el R-PS-013 REGLAMENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y PROCESOS y el Manual de Aplicación de la Marca: E-GM-002 USO DE MARCAS DE CONFORMIDAD DE LA CERTIFICACIÓN ICONTEC PARA PRODUCTO, PROCESOS Y SERVICIOS o E-GM-003 USO DE MARCAS DE CONFORMIDAD DE LA CERTIFICACIÓN ICONTEC PARA EL SERVICIO DE CALIDAD TURÍSTICA o el Manual específico según corresponda de acuerdo al esquema?

Si **No** **NA**

5.2.3 ¿Se evidencia la adecuación de la información contenida en el certificado (vigencia del certificado, no uso del logo de organismo de acreditación, razón social registrada en documentos de existencia y representación legal, direcciones de sitios permanentes cubiertos por la certificación, alcance, etc.?)

Si **No** **NA**

El certificado está vigente y sus documentos legales también sin presentar cambios.

5.3 CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

¿Se evidencian cambios significativos en la Organización, desde la anterior evaluación?

Si **No** **NA**

6. RECOMENDACIÓN EQUIPO EVALUADOR

Recomendación	Referencial Técnico	SI	NO
Se recomienda otorgar la Certificación para el proceso o servicio			
Se recomienda mantener el alcance del certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda renovar el certificado para el proceso o servicio			

Se recomienda renovar anticipadamente el certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda ampliar el alcance del certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda reducir el alcance del certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda reactivar el certificado para el proceso o servicio	Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28	X	
Se recomienda actualizar el certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda restaurar el certificado, una vez finalice el proceso de renovación del certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda suspender el certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda cancelar el certificado para el proceso o servicio			

7. EQUIPO EVALUADOR

Evaluador	Magda Astrid Jackson Rubiano
------------------	------------------------------

8. ANEXOS QUE FORMAN PARTE DEL PRESENTE INFORME

Anexo 1	Información específica del referencial técnico
Anexo 2	Cuestionario de evaluación

ANEXO 1
INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL REFERENCIAL TÉCNICO

Requisitos	Calificación (%)	Inadecuaciones identificadas en el referencial técnico	Calificación después de la auditoría complementaria	Inadecuaciones en el referencial técnico después de la auditoría complementaria
4. Prácticas organizacionales y principios	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
5. Establecimiento del compromiso	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
6. Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación	94,44	No se evidencia la identificación, valoración y gestión de los riesgos asociados a la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.	N.A.	N.A.
6.2 Liderazgo	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
6.3 Sensibilización y Formación	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
6.4 Mecanismos de denuncia y rutas de atención	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
7. Seguimiento y Evaluación	100	No se evidencian inadecuaciones en este numeral.	N.A.	N.A.
8. Mejora continua	80,00	No se evidencia el análisis de los indicadores de mecanismos de denuncia y rutas de atención.	N.A.	N.A.

ANEXO 2
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

DATOS EVALUACIÓN	
Cuestionario:	REFERENCIAL TÉCNICO PARA PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER TIPO Y FORMA DE DISCRIMINACIÓN
Servicio:	REFERENCIAL TÉCNICO PARA PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER TIPO Y FORMA DE DISCRIMINACIÓN
Fecha de evaluación:	JULIO 19 DE 2024
Alcance a Homologar:	SELLO NO DISCRIMINACION

Nombre del inspector:	Magda Astrid Jackson Rubiano
------------------------------	------------------------------

DATOS EMPRESA EVALUADA		
Tipo de Persona:	JURÍDICA	
Nro. Documento:	8906800622	
Razón Social:	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	
Rubro / Actividad:	EDUCACIÓN	
Dirección	Departamento	País
Diagonal 18 No. 20-29	CUNDINAMARCA	COLOMBIA
Teléfono Fijo	Celular	e-mail
	3106650705	seguimientoprocesosac@ucundinamarca.edu.co

4. PRACTICAS ORGANIZACIONALES Y PRINCIPIOS		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿La organización ha realizado un diagnóstico que le permita evaluar sus principios, prácticas organizacionales y acciones y las prácticas de terceros (que realicen actividades, operaciones, productos o servicios en nombre de la organización) para evitar cualquier tipo de discriminación?	CUMPLE	Cuenta con un modelo enfocado hacia el ser, la promoción de la vida, la igualdad, equidad, el respeto, los valores democráticos y la libertad.
¿Los resultados del diagnóstico han permitido adecuar sus prácticas y las de sus proveedores a los principios éticos de la organización y a las directrices y los principios enunciados en este referencial (dignidad de la persona, derecho a la diferencia, igualdad, equidad, inclusión y tolerancia)?	CUMPLE	Consideran que el Referencial está completamente lineado con su filosofía y lo están implementando para robustecer su PEI. Han fortalecido la divulgación y gestión hacia todos los que conforman la comunidad universitaria.
¿Como se promueve y se cumplen los principios (dignidad de la persona, derecho a la diferencia, igualdad, equidad, inclusión y tolerancia) para contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en la organización?	CUMPLE	Construyeron una declaración de Transhumanidad (Rector). Resolución 088 encaminada a toda la gestión hacia DEI, calidad de vida, familiarmente responsable, desempeño institucional y control interno. Política de Diversidad e Inclusión, Protocolo de violencias basados en género. Acuerdo 040 del 2022: Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia sexual y/o basadas en género. Acuerdo 008: Aprueba la política de Bienestar, el cual incluye a estudiantes, gestores del conocimiento, administrativos, familias, egresados. Declaración persona transhumana.
5. ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿Cómo la organización se ha comprometido para abordar activamente temas como comportamientos no inclusivos, prácticas organizacionales injustas y discriminatorias, ya sean desarrolladas por personas o asociadas con las tecnologías, los prejuicios, los comportamientos no adecuados conscientes e inconscientes de la organización y de su personal?	CUMPLE	Desde su compromiso Plan Rectoral, PEI inclusiva y demás documentos y normatividad generada en torno a la diversidad, equidad, inclusión. Conformaron una Comisión de Bienestar, equidad y diversidad y generaron una Política de educación superior inclusiva del 2018.
¿Cómo la alta dirección ha involucrado las percepciones de sus partes interesadas, cuando lo considere pertinente, en la decisión de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación en la organización?	CUMPLE	Con la divulgación permanente de sus políticas, de los canales de denuncia, de las sensibilizaciones y formaciones realizadas hacia toda la comunidad educativa. Divulgación que realizan por los diferentes canales de la universidad tanto internas como externas. Utilizan diversas formas de comunicación y se evidencia un buen manejo de lenguaje inclusivo tanto gráfico como escrito.
¿Cómo la organización asegura que el compromiso hacia prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de	CUMPLE	Cuentan con una mesa de caracterización institucional conformada por diferentes áreas de la universidad y en su aplicativo propio se evidencia

discriminación orienta conductas organizacionales observables y coherentes con sus declaraciones?		dicha caracterización. También dentro del SIGEP y plataformas diseñadas para tal fin.
¿Cómo la organización ha asegurado la disponibilidad de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos trazados y los comportamientos esperados?	CUMPLE	Desde la creación de una área de equidad y diversidad que depende de la Dirección de Bienestar en donde también cuentan con un rubro importante para su gestión hacia DEI.
¿Cómo la organización ha:a. establecido, implementado y mantenido las directrices para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades, las operaciones, los procesos, los productos o los servicios de la organización y sus proveedores?	CUMPLE	Con la generación de su PEI inclusiva así como de diferentes políticas y protocolos. Con la creación de un área encargada del fortalecimiento hacia una comunidad diversa e inclusiva, unida a la Dirección de Bienestar Universitario.
b. divulgado el compromiso, el aseguramiento de su comprensión y aplicación por parte de todo el personal de la organización y sus proveedores ?	CUMPLE	A través de sus diferentes canales, repositorio documental en su página web, difusión en diferentes redes sociales.
c. ha asegurado la coherencia del compromiso y sus directrices con otras políticas y marcos de actuación adoptados por la organización y desde la orientación estratégica?	CUMPLE	Se evidencia dentro de su plan educativo institucional inclusivo. En sus principios y valores del modelo Medit.
d. revisado periódicamente el compromiso, con el fin de asegurarse de su pertinencia e impacto?	CUMPLE	Lo están realizando de forma muy frecuente mientras se actualiza el reglamento que menciona reuniones semestrales.
e. Asegurado el despliegue y la apropiación (comprensión) del compromiso y sus directrices, por parte del personal en todos los niveles, partes interesadas y los proveedores de la organización?	CUMPLE	Cuentan con diferentes mecanismos de divulgación, estrategias de sensibilización y apropiación de sus políticas, diferentes formaciones, videos y formas de socialización a toda la comunidad universitaria.
¿Cómo la organización ha comunicado, de manera periódica y formal, los compromisos adquiridos y los resultados e impactos alcanzados, en cuanto a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, ante toda la organización y sus partes interesadas?	CUMPLE	A través de diferentes socializaciones, actividades lúdicas y formativas. Con el repositorio documental y acceso a página web. También en los procesos de inducción.
¿Cómo se ha documentado el compromiso?	CUMPLE	Está incluido en el PEI y políticas generadas.
¿Cómo la organización ha asegurado la accesibilidad permanente del compromiso, tanto para el personal de la organización como para los usuarios, clientes o visitantes?	CUMPLE	Porque se encuentra dentro de herramienta documental y página web, así como en las carteleras físicas.
6.2 LIDERAZGO		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿Cómo la alta dirección de la organización ha logrado el involucramiento y la participación activa de las partes	CUMPLE	A través de generar los espacios de esparcimiento, socialización y formación que

interesadas de manera voluntaria, en las acciones establecidas por la organización que contribuyen a evitar cualquier tipo y forma de discriminación?		realizan de forma permanente; así como con la aprobación de los procesos y proyectos que han avalado para mantenerse como universidad diversa e inclusiva.
¿Cómo la organización logra que los líderes de la organización sean pioneros, defensores y promotores activos en la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	La alta dirección es ejemplarizante, promueve espacios y participa de ellos. En las diferentes reuniones se habla de la gestión en diversidad e inclusión.
¿Los líderes de la organización han asumido la responsabilidad de: a) Establecer principios y objetivos para la no discriminación y un marco de apoyo para que estos se apropien en la organización?	CUMPLE	Son ejemplarizantes, participan de las formaciones y sensibilizaciones realizadas y ayudan con la inducción al cargo de los miembros de sus equipos de trabajo.
b) Sensibilizar y formar sobre aspectos fundamentales para prevenir y evitar cualquier tipo y forma de discriminación, incluyendo la responsabilidad individual de sus colaboradores, líderes y partes interesadas?	CUMPLE	Hay un robusto informe de estrategias desarrolladas a los diferentes grupos de interés, extensiva a la comunidad en general.
c) Promover una cultura organizacional donde se fomenten las relaciones empáticas, inclusivas y de valores compartidos, donde se puedan establecer expectativas y responsabilidades con respecto a evitar cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	Hay un robusto informe de estrategias desarrolladas a los diferentes grupos de interés, extensiva a la comunidad en general.
d) Designar la responsabilidad del logro de los objetivos de la no discriminación a quienes lideran las actividades, operaciones y procesos de la organización?	CUMPLE	Cuentan con un área encargada de la diversidad e inclusión que depende de la Dirección de Bienestar Universitario, quienes fortalecen toda la gestión DEI.
e) Promover la responsabilidad individual?	CUMPLE	A través de la divulgación de las políticas y en las actividades realizadas para interiorizar el respeto y el derecho a la diversidad.
f) Analizar y determinar las acciones afirmativas adecuadas a los objetivos planteados para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	La universidad con políticas y procesos claros y transparentes hacia la diversidad, equidad e inclusión. Cuenta con ayudas audiovisuales, infraestructura para facilitar la movilidad y se evidencia una caracterización favorable entre sus colaboradores y estudiantes.
g) Empoderar a las partes interesadas a expresar inquietudes y a denunciar el comportamiento no deseado?	CUMPLE	Desde la socialización de los mecanismos de denuncia, de la concientización sobre su uso y la responsabilidad de informar cualquier acto o forma de discriminación que evidencien hacia o desde cualquier miembro de su comunidad.
h) Afrontar y abordar el comportamiento no deseado, así como reconocer y recompensar las buenas prácticas y los beneficios de la no discriminación?	CUMPLE	Cuentan con diferentes estímulos para recompensar las buenas prácticas hacia la no discriminación y un plan de bienestar muy amplio y completo.

i) Brindar orientación y apoyo a las personas que lideran la implementación de las directrices para prevenir y eliminar cualquier forma y tipo de discriminación?	CUMPLE	Han estado focalizados en las formaciones y tomas de conciencia para un mejor entendimiento de todo lo que abarca ser una universidad diversa e inclusiva para extenderlo hacia todas sus partes interesadas.
j) Establecer mecanismos de denuncia, rutas de atención y acciones de reparación de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4 de este referencial técnico?	CUMPLE	Así es, hay mecanismos de denuncia que abarcan a todas las partes interesadas de la universidad.
k) Identificar el impacto de sus actividades, procesos, productos y servicios en materia de discriminación que se puedan generar en las partes interesadas?	CUMPLE	Han realizado diferentes mediciones y hacen seguimiento a las actividades, formaciones y socializaciones por los diferentes canales establecidos por la universidad.
l) Buscar la retroalimentación de sus partes interesadas frente a sus acciones en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	A través de las encuestas realizadas (satisfacción e identificación de necesidades), se evidencia los resultados de las diferentes partes interesadas.
6. ASPECTOS FUNDAMENTALES PARA PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER TIPO Y FORMA DE DISCRIMINACIÓN		
6.1 GENERALIDADES		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿Qué acciones ha identificado, planificado, implementado y mantenido la organización, que le permitan a la misma, sus proveedores y demás partes interesadas, prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en la organización?	CUMPLE	Han realizado diferentes formaciones y sensibilizaciones; dado a conocer los mecanismos de denuncias y rutas de atención, divulgado las políticas y socializado los resultados a través del informe de gestión. Además, están certificados como empresa familiarmente responsable. También hacen una encuesta de sostenibilidad. Están afiliados a la Cámara de la diversidad. Cuentan con planes de acción claros y establecidos con responsables para continuar con el fortalecimiento de la gestión hacia las diversidades e inclusión a nivel universitario, laboral y social.
¿Cómo se ha asegurado de que estas acciones se efectúan de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente, directrices internacionales adoptadas por la organización y a los requisitos establecidos en este referencial?	CUMPLE	Cuentan con un normograma actualizado por el área jurídica.
¿Cómo las acciones, las políticas y los procesos adoptados por la organización para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación están orientados a favorecer a personas o grupos tradicionalmente discriminados, cuando existan condiciones en sus actividades, operaciones, procesos, productos o servicios, que puedan generar situaciones de desventaja a su personal y partes interesadas?	CUMPLE	Cuentan con una contratación por meritocracia para los empleados de planta. Para las demás contrataciones lo generan de forma abierta, sin discriminación y sólo con el cumplimiento del perfil.
¿Qué acciones ha implementado la organización que ayuden a gestionar los cambios que las políticas o procesos establecidos en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación,	CUMPLE	Contar con un área encargada de DEI, están afiliados a la Cámara de la Diversidad, establecer formaciones y sensibilizaciones de forma permanente para toda su comunidad. Establecer

INFORME ÚNICO DE EVALUACIÓN CERTIFICACIÓN PROCESOS Y SERVICIOS



puedan generar en sus actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y asociaciones?		programas sociales para que las personas puedan culminar sus estudios, entre otras.
¿Cómo la organización cumple los siguientes aspectos generales y los demás establecidos en el presente documento?	CUMPLE	Desde toda la gestión que realizan para promover ambientes sanos y seguros hacia la diversidad, equidad e inclusión.
Identifica y asegura el cumplimiento de todos los requisitos y las consideraciones legales aplicables para la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, así como de las directrices internacionales que haya adoptado.	CUMPLE	Su normograma muy completo que abarca toda la normatividad institucional. Se les recomienda generar un filtro que permita identificar a qué programa, norma o proceso impacta la normatividad que incluyen en su matriz.
Identifica sus partes interesadas y los posibles actos de discriminación que se puedan dar entre éstas y la organización.	CUMPLE	Cuenta con la matriz de partes interesadas. Es importante que sea actualizada junto con los posibles actos de discriminación que se puedan presentar.
Identifica, valora y gestiona los riesgos asociados a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación	NO CUMPLE	Se evidencia el análisis DOFA el cual va a generar la matriz de riesgos.
Genera, desde su quehacer, condiciones para favorecer el respeto de los derechos humanos de su personal y partes interesadas.	CUMPLE	Hay una amplia información de la gestión que está realizando la Universidad en torno a la diversidad, equidad e inclusión.
Promueve espacios de diálogo y concertación en caso de que existan conflictos.	CUMPLE	Así es, y son atendidos por la Comisión de bienestar, equidad y diversidad; Comité de Derechos Humanos; Comité de Convivencia Laboral y Comité efr.
Fomenta el conocimiento y el respeto de los derechos humanos y temas relacionados con la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.	CUMPLE	Así es, con la generación de sus políticas, formaciones y sensibilizaciones. Adicionalmente, con los diferentes programas sociales que tienen para ayudar a las personas menos favorecidas a nivel nacional. Así como también, con la creación de los diplomados en los que están trabajando actualmente.
Cuenta con criterios claros de operación para que se garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las acciones que realice la organización.	CUMPLE	Así es, cuenta con políticas y procedimientos enfocados a garantizar la igualdad de oportunidades, trabajar por la equidad, inclusión y respeto a la diversidad.
Integra los principios y las prácticas de prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, en el diseño, el desarrollo y la entrega de productos y servicios, para promover un servicio al cliente que sea respetuoso e inclusivo.	CUMPLE	Se evidencia desde la generación de políticas, desarrollo de programas, ayudas permanentes y diversas actividades hacia el respeto y sana convivencia.
Identifica cuándo se deben establecer ajustes razonables en sus actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y formas de comunicación, con el	CUMPLE	Cuentan con los lineamientos de comunicaciones donde se evidencia el uso de lenguaje inclusivo acorde con la normatividad institucional.

fin de establecer un plan progresivo para la implementación de dichos ajustes.		
Integra el enfoque de diseño universal, en el diseño, el desarrollo y la entrega de productos y servicios, con el fin de promover accesibilidad al medio físico, a la comunicación y a la información, en los diferentes canales de la organización.	CUMPLE	Así es, la universidad cuenta con instalaciones amplias, limpias, señalizadas con mapas hápticos y lenguaje braille, rampas, servicios de apoyo con equipos inteligentes, ascensor, auditorio con rampa hacia la tarima, baterías de baño adaptados para discapacidad.
Promueve la inclusión, la igualdad y la diversidad, no reservándose los derechos de admisión basados en estereotipos u orientados a grupos tradicionalmente discriminados.	CUMPLE	Así es, a través del desarrollo y divulgación de sus políticas y procedimientos aplicables de forma permanente.
Revisa y adecua, todas las formas de comunicación y publicidad que se emplean interna y externamente en la organización, que fomenten o refuercen estereotipos negativos y puedan generar algún tipo de discriminación.	CUMPLE	Cuentan con un lineamiento de comunicaciones, el cual establece las pautas y políticas a tener en cuenta en las diferentes comunicaciones y canales que utilizan con el fin de mantener su identidad y enfoque hacia la inclusión y diversidad. Se valida el uso de un lenguaje respetuoso, incluso tanto gráfico como escrito. Falta fortalecer el uso del sello en sus diferentes piezas.
Se asegura de que las medidas tomadas para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación son comprendidas y adoptadas por su personal, proveedores y demás partes interesadas.	CUMPLE	Así es, se evidencia video con un vigilante sobre la comprensión de estas políticas, y de otros miembros de su comunidad.

6.3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿Cómo la organización se ha asegurado de que su personal, proveedores y demás partes interesadas, comprenden las implicaciones, los riesgos, las oportunidades y los beneficios de las acciones que se establezcan, para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	Con la divulgación de las políticas y demás documentos publicados y socializados. Se evidencian videos realizados por los mismos actores acerca de la comprensión de la gestión realizada en DEI.
a) ¿Como la organización ha establecido acciones que fortalezcan el desarrollo de habilidades y competencias en materia de no discriminación, para su personal, proveedores y demás partes interesadas?	CUMPLE	Se evidencia diferentes formaciones, socializaciones y espacios generados para fortalecer su gestión para mantenerse como una universidad diversa e inclusiva. Se debe fortalecer más su gestión con proveedores.
b) Como la organización ha desarrollado y realizado de manera periódica estrategias de formación y sensibilización (educación y aprendizaje) continuo sobre los aspectos fundamentales que contribuyan a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación? Esta formación y sensibilización debería tener en cuenta los siguientes aspectos, entre otros: - Directivas Internacionales, legislación nacional,	CUMPLE	Han realizado talleres sobre inclusión. Sensibilización de los derechos de la multiculturalidad, diversidad y pertinencia. Calidad de vida del rol docente en procesos de inclusión. Liderazgo y procesos de inclusión. Qué es y dónde nace el lenguaje inclusivo, sus ventajas, opiniones a favor y en contra.

principios y políticas organizacionales para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, en las actividades, las operaciones, los procesos, los productos, los servicios y las asociaciones de la organización.- Tipos y formas de discriminación, definiciones fundamentales, principios, ejemplos de acciones afirmativas, además de ejemplos que puedan evidenciar comportamientos esperados y buenas prácticas.- Uso de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación en la organización.- Comportamientos esperados, rutas de atención y respuesta en caso de que se presente un caso de discriminación.		
c) ¿Cómo la organización motiva, fomenta y facilita, la participación en las sensibilizaciones y las capacitaciones establecidas por la organización?	CUMPLE	A través de comunicaciones permanentes, se realizan de forma lúdica, vivencial y en horarios laborales.
d) ¿Cómo la organización evalúa la eficacia de la estrategia de formación y sensibilización para asegurarse de que las habilidades y conocimientos adquiridos, se evidencian en los comportamientos esperados del personal, proveedores y demás partes interesadas, así como en las actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y asociaciones de la organización?	CUMPLE	Se evidencia la evaluación de las formaciones, encuesta de clima laboral y de satisfacción.
e) ¿Cómo la organización establece e implementa acciones que le permitan asegurarse de que el personal de la organización, sus proveedores y demás partes interesadas, conocen, comprenden y toman conciencia sobre la importancia de la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	A través de las inducciones, formaciones, socializaciones y encuestas realizadas. Se debe fortalecer más con sus proveedores.
f) ¿La organización conserva los registros de la estrategia de formación y sensibilización desarrollada?	CUMPLE	Así es, cuentan con material de apoyo, presentaciones, videos, mailing, planes de trabajo, comunicaciones en redes sociales.
6.4 MECANISMOS DE DENUNCIA Y RUTAS DE ATENCIÓN		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿Cómo la organización ha identificado e implementado los mecanismos de denuncias y rutas de atención estipuladas en la legislación nacional vigente, y de esta manera establecido un protocolo de denuncia y de atención formal dentro de la organización, con el fin de hacer las investigaciones y adoptar las medidas inmediatas o de emergencia, para sancionar y reparar actos de discriminación, cuando estos se materialicen, en la organización o en algunas de sus partes interesadas?	CUMPLE	Desde el área de Control Interno Disciplinario se comienza a manejar la ruta de atención en cualquier posible caso que se presente, los cuales pueden presentarse en: * Área de Control interno disciplinario * Bienestar Universitario * PQRS * Micrositio de Atención al Ciudadano * Comité de Convivencia Laboral
¿Cómo la organización empodera a sus partes interesadas en el reconocimiento de sus derechos, para que ellos los identifiquen y puedan hacer uso de los mecanismos de denuncia y atención establecidos?	CUMPLE	El área de Control Interno Disciplinario realiza visitas a todas las unidades de la universidad para socializar la ruta de atención, los mecanismos de denuncia y los programas sobre la no discriminación y acerca de la violencia de género.

¿Cómo los mecanismos de denuncia y atención generan confianza y son espacios seguros para la persona que realiza la denuncia o que requiere recibir atención?	CUMPLE	Porque son tratados con confidencialidad y puede ser de forma anónima. Llevan un seguimiento junto con la Dirección de Bienestar.
¿Cómo el personal o las instancias establecidas por la organización para recibir denuncias y brindar atención a las prácticas y actos de discriminación, son capacitado y tiene las competencias necesarias para atender las denuncias de manera respetuosa, digna, solidaria, empática e inclusiva?	CUMPLE	Son manejados con confidencialidad y anonimato. Se encuentran visibles en su página web y siempre se les facilita su conocimiento y uso. Así como con el desarrollo de campañas como Unidos por la igualdad y el taller "Este zapato me queda".
¿Cómo se asegura la organización que no se afecta la atención o desestimula la denuncia del afectado por algún motivo?	CUMPLE	Porque están en constante divulgación sobre los mecanismos de denuncia, lo que significa cada uno de ellos, permitiendo su acceso desde varios lugares y realizando un análisis permanente para dar respuesta pronta y oportuna.
¿Cómo los mecanismos de denuncia y rutas de atención orientan, atienden y resuelven las prácticas y actos de discriminación en la organización, con un enfoque restaurativo y de no repetición?	CUMPLE	Se encuentra dentro del Acuerdo 040 del 2022.
¿Qué medidas preventivas y sanciones que se requieran se han establecido, de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente, o en la organización, como resultado de los mecanismos de denuncia y rutas de atención?	CUMPLE	Se encuentran dentro del Acuerdo 040 y el Acuerdo 003.
¿Cómo los mecanismos de denuncia y rutas de atención se han documentado y formalizado en los procedimientos de la organización?	CUMPLE	Se encuentran dentro del Acuerdo 040 y el Acuerdo 003.
¿Los procedimientos son de fácil entendimiento y accesibles a todas las partes interesadas?	CUMPLE	Así es, cuentan con un lenguaje sencillo, práctico, inclusivo.
¿Cómo la organización da a conocer y socializa periódicamente a todas sus partes interesadas los mecanismos de denuncia y rutas de atención y los procedimientos asociados?	CUMPLE	Desde la inducción, socialización y divulgación de sus políticas, su fácil acceso a consultarlas y su publicación en página web y carteleras.
¿Cómo la organización establece indicadores sobre las denuncias relacionadas con actos de discriminación, así como de atenciones realizadas en temas de prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, con el fin de que estos sirvan para tomar decisiones en la organización y para ajustar prácticas organizacionales? (Requisito del numeral 6.1)	CUMPLE	Cuentan con dos indicadores: Causas y No. De quejas recibidas. Han trabajado en una matriz de indicadores, pero todavía no está definitiva.
¿Cómo la organización facilita y contribuye al esclarecimiento de la verdad, en caso de que la organización o alguna de sus partes interesadas haya sido involucrada en actos discriminatorios?	CUMPLE	Se realiza desde el área de Control Disciplinario con seguimiento por parte de la Dirección de Bienestar Universitario y la líder de diversidad, equidad e inclusión.

		Se encuentran dentro del Acuerdo 003: Estatuto Disciplinario.
¿Cómo la organización establece, evalúa y revisa periódicamente los procesos, las acciones de reparación y respuesta a actos de discriminación?	CUMPLE	La comisión de bienestar, diversidad y equidad se reúne de forma semestral pero también extraordinariamente cuando es pertinente por la gestión propia del avance a los objetivos planteados.
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
Cómo la organización determina e implementa los métodos para hacer seguimiento, análisis y evaluación al cumplimiento de los requisitos establecidos en este referencial?	CUMPLE	Desde las diferentes reuniones por las comisiones o comités mencionados, cuyo plan de mejoramiento se documenta dentro del aplicativo Pensemos para el respectivo control.
¿Cómo la organización evalúa el nivel de compromiso de la organización para prevenir y eliminar cualquier forma y tipo de discriminación en sus actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y asociaciones?	CUMPLE	Con el seguimiento al plan establecido y a través de las diferentes reuniones que se han mencionado anteriormente para validar su cumplimiento, resultados e impacto obtenido a su gestión tanto interno como externamente.
¿Cómo la organización evalúa periódicamente el impacto de sus principios, políticas y acciones en cuanto la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	Desde las diferentes reuniones realizadas por: Comisión de bienestar, equidad y diversidad Comisión de desempeño institucional Comité de sistema de aseguramiento de calidad (SAC) Comité de Derechos Humanos
¿Cómo la organización implementa una evaluación periódica para proporcionar información acerca del cumplimiento de los requisitos establecidos en este referencial y si se implementan y mantienen de forma eficaz?	CUMPLE	Tienen programado auditoría interna para prepararse para la auditoría de renovación.
8. MEJORA CONTINUA		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
¿La organización estructura la mejora continua a través de?: 8.1.1 La consideración de los resultados obtenidos en el proceso de seguimiento, análisis y evaluación (de acuerdo con el numeral 7 de este referencial) para determinar e implementar acciones y buenas prácticas, que promuevan prevenir cualquier tipo y forma de discriminación en la organización y sus partes interesadas?	CUMPLE	Cuentan con un plan de mejoramiento actualizado, en el cual van realizando seguimiento a las brechas identificadas para darles cierre.
8.1.2 El análisis de los indicadores de mecanismos de denuncia y rutas de atención?	NO CUMPLE	Está pendiente el desarrollo de este ítem.
8.1.3 La identificación de oportunidades que se deben considerar para la mejora continua en la aplicación de los requisitos definidos en este referencial técnico?	CUMPLE	Se establecen luego de las reuniones realizadas que se mencionaron anteriormente, resultados de auditorías y por solicitud de la alta dirección.

8.1.4 La revisión periódica de las oportunidades de mejora identificadas para asegurar su implementación y eficacia?	CUMPLE	Así es, actualmente se están reuniendo de forma permanente mientras se estabiliza su gestión y se documenta su periodicidad.
8.2 ¿Las acciones de mejora continua identificadas conducen a tomar acciones oportunas y asertivas, las cuales deben ser documentadas y divulgadas a las partes interesadas involucradas?	CUMPLE	Así es, se evidencia en las actualizaciones realizadas, en los informes generados y publicados sobre su gestión.
PUNTAJE TOTAL ALCANZADO:		97.27%