

1. INFORMACIÓN GENERAL

Organización evaluada	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA				
Información y datos de contacto	Representante:	María Margarita Moya González		Cargo: directora Bienestar Universitario	
	Correo electrónico:	direccionbienestarudec@ucundinamarca.edu.co		Página Web:	www.ucundinamarca.edu.co
Esquema de Certificación	Tipo 6	SUBESQUEMA DE CERTIFICACIÓN	Sello de no Discriminación	División NACE:	[CS-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. Ministerio del interior.				
Tipo de evaluación	<input type="checkbox"/> Inicial o de Otorgamiento <input type="checkbox"/> Seguimiento 1 <input type="checkbox"/> Seguimiento 2 <input type="checkbox"/> Renovación <input checked="" type="checkbox"/> Renovación (con restauración) <input type="checkbox"/> Renovación (anticipada) <input type="checkbox"/> Renovación (anticipada para unificar ciclos) <input type="checkbox"/> Ampliación <input type="checkbox"/> Reducción <input type="checkbox"/> Auditoria especial (reactivación/extraordinaria) <input type="checkbox"/> Actualización				

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- 2.1** Determinar la conformidad del 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 servicio y de los requisitos establecidos en el referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices – 2021-10-28. Ministerio del interior.
- 2.4** Identificar oportunidades de mejora relacionadas con los criterios establecidos por el referencial técnico.

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

- a. Se identificaron los siguientes aspectos como fortalezas en la gestión que hace la organización para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación:
- La institución basa su educación a través de campo multidimensional de aprendizaje que integra tres campos (cultural, disciplinar e institucional) y siete dimensiones (persona, aula, cultura, familia, naturaleza, institución y sociedad), los cuales permiten brindar formación para la vida.
 - Desde bienestar universitario se cuenta con la estrategia de acogida a la vida universitaria, que busca inicialmente identificar las posibles necesidades de los nuevos estudiantes y de

acuerdo con esto se despliegan asesorías y programas como hogar y restaurante universitario, plan día de alimentación y conectividad móvil.

- Se tienen establecidos principios orientadores desde donde se incluyen los diálogos de saberes con la comunidad, asesoría, voluntariado, educación continuada, resolución de problemas de contexto local, agentes participantes, desarrollo profesional, vinculación real, sector productivo además de líneas translocales que se encuentran articuladas con los objetivos sostenibles.
- La universidad tiene asignado a dos monitores de equidad y diversidad, que apoyan todas las actividades DEI que se ejecutan y aportan en la generación de estrategias desde su conocimiento como estudiantes.
- La institución cuenta con un aplicativo donde se establecen las caracterizaciones de estudiantes con vulnerabilidades, lo que facilita la identificación, asignación de cupos, beneficios a través del comité y seguimiento de cada estudiante.
- La creación de un área de bienestar, equidad y diversidad que depende de la Dirección de bienestar, permite canalizar de manera directa las estrategias de inclusión que se desarrollan en la universidad.
- La biblioteca provee ajustes razonables de tipo tecnológico que facilitan el aprendizaje de personas con enfoque diferencial, como máquina inteligente con tecnología osap para personas con problemas de visibilidad, dispositivos Kindle para lectura inclusiva, mapa y señalización en braille, señalética con marquetipo y dos impresoras braille entre otros recursos.

b. Teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en la evaluación, a continuación, se presentan los resultados en la calificación general de los requisitos del referencial técnico:

Calificación general del referencial de certificación	Nivel alcanzado	
100 %	<i>Nivel 1 (entre 51% y 65%)</i>	
	<i>Nivel 2 (entre 66% y 79%)</i>	
	<i>Nivel 3 (entre 80% y 95%)</i>	
	<i>Nivel 4 (entre 96% y 100%)</i>	x
	<i>La organización no alcanza un nivel para su certificación</i>	



Aumentó Nivel

Las inadecuaciones presentadas, así como los resultados en la calificación de cada uno de los capítulos del referencial técnico se indican en los Anexos 1 y 2 de este informe.

4.2 ASPECTOS POR MEJORAR

- Es importante que se establezca y alinee el cronograma de capacitaciones que se realizaran desde el área de talento humano y que son relativas a la de equidad y diversidad con el establecido desde bienestar, con el fin de asegurar que se desarrollan todas las estrategias de formación, a todos los grupos de interés.
- Tener en cuenta dentro de los parámetros de postulación y selección del concurso de selección de líderes por la diversidad, la alineación con los principios de no discriminación, de manera que se exalten y promuevan y sensibilicen los principios del referencial.

4.3 RESULTADO REVISIÓN NO CONFORMIDADES PENDIENTES EVALUACIÓN ANTERIOR

No se presentaron no conformidades en la pasada evaluación.

4.3.1. Resultado de inadecuaciones pendientes de la evaluación anterior

En la pasada evaluación se presentaron 2 inadecuaciones, a las cuales se les realizo seguimiento y cierre.

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

No se realizó evaluación complementaria, dado que la organización cumple con el requisito mínimo.

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

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

Durante esta evaluación no se presentaron no conformidades.

5. INFORMACIÓN ADICIONAL

5.1 RECLAMOS/ QUEJAS ASOCIADOS AL PROCESO O SERVICIO

En 2024, en marzo reporto un caso al que le se le dio cierre porque se determinó que no era caso de discriminación.

La institución cuenta con los siguientes mecanismos de denuncia:

- Correo institucional (SAIC- sistema de atención e información al ciudadano) , quejasyreclamos@cundinamarca.
- Plataforma yo denuncio, formulario online.
- Presencial oficina de bienestar y gestores en cada sede.
- Oficina de correspondencia en caso de peticiones escritas,
- Oficina atención al usuario, área equidad e inclusión u oficina de control disciplinario.

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

En la página web, en piezas de invitación, informes, correos masivos, boletines de estudiantes, difusiones, notas de comunicación, publicaciones en redes, se evidencia cumplimiento 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 Manual de Aplicación de la Marca del Ministerio del interior?

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

5.3 CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

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

Si No

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			
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	Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28	X	
Se recomienda suspender el certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda cancelar el certificado para el proceso o servicio			

7. EQUIPO EVALUADOR

Evaluador	Rosmary Rangel Rizzo
------------------	----------------------

8. ANEXOS QUE FORMAN PARTE DEL PRESENTE INFORME

Anexo 1	Inadecuaciones identificadas en el referencial técnico
Anexo 2	Cuestionario de evaluación

ANEXO 1. INADECUACIONES IDENTIFICADAS EN EL REFERENCIAL TÉCNICO

Requisitos	Calificación (%)	Inadecuaciones identificadas en el referencial técnico	Calificación después de la auditoria complementaria	Inadecuaciones identificadas en el referencial técnico después de la auditoria complementaria
4. Prácticas Organizacionales y principios	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
5. Establecimiento del Compromiso	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
6.2. Liderazgo	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
6. Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. 6.1. Generalidades	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
6.3. Sensibilización y formación Criterio 5 ítem d)	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
6.4. Mecanismos de denuncia y rutas de atención Criterio 2	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
7. Seguimiento y evaluación	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A
8. Mejora continua Criterio 5	100	No se evidencian inadecuaciones	N/A	N/A



ANEXO 2. CUESTIONARIO APLICABLE AL REFERENCIAL EVALUADO DILIGENCIADO

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:	2025-03-20
Alcance a Homologar:	SELLO NO DISCRIMINACION
Nombre del inspector:	Rosmary Rangel Rizzo

DATOS EMPRESA EVALUADA		
Tipo de Persona:	Jurídica	
Nro. Documento:	8906800622	
Razón Social:	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	
Rubro / Actividad:	Institución educativa	
Dirección	Departamento	País
Diagonal 18 No. 20-29	Cundinamarca	Colombia
Teléfono Fijo	Celular	e-mail
	-----	direccionbienestarudec@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	Renovación: A partir de la evaluación anterior en el área de equidad se generaron planes de mejoramiento y se generaron acciones y recomendaciones, por medio de un aplicativo.
¿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	Renovación: por medio del aplicativo para las acciones de mejora . ANTERIOR: 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	Renovación: 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	Se cuenta con una declaración de persona transhumana que cuenta con 12 principios (organizo, entiendo, edifico, determino, me valoro y cuido, voy más allá de mí, me perfecciono, vivo y contribuyo, soy libre, autónomo y responsable, forjo mi personalidad, realizo, exploro y cultivo). se refleja en el medit y en la declaración. ANTERIOR: 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	Renovación: política de bienestar, educación social inclusiva, interacción social universitaria. ANTERIOR: 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 discriminación orienta conductas organizacionales observables y coherentes con sus declaraciones?	CUMPLE	Se cuenta con 4 ejes estructurales del MEDIT (ética: autorregulación para buscar el bien general) , aprendizaje (apropiación), Conocimiento, tecnología) ANTERIOR: Cuentan con una mesa de caracterización institucional conformada por diferentes áreas de la universidad y en su aplicativo propio se evidencia dicha caracterización. También dentro del SIGEP y plataformas diseñadas para tal fin.

<p>¿Cómo la organización ha asegurado la disponibilidad de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos trazados y los comportamientos esperados?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se cuenta con un presupuesto en cada área y específicamente en el área de equidad y diversidad. Mejora: Renovación: Se divide en campos de aprendizajes desde lo cultural, disciplinar e institucionales.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: por medio de las políticas establecidas en cada una de las áreas. ANTERIOR: 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.</p>
<p>b. divulgado el compromiso, el aseguramiento de su comprensión y aplicación por parte de todo el personal de la organización y sus proveedores ?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: A través de sus diferentes canales, repositorio documental en su página web, difusión en diferentes redes sociales.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: La organización se mide por un modelo de aprendizaje transhumano donde se resaltan los principios y valores del ser humano. ANTERIOR: Se evidencia dentro de su plan educativo institucional inclusivo. En sus principios y valores del modelo Medit.</p>
<p>d. revisado periódicamente el compromiso, con el fin de asegurarse de su pertinencia e impacto?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: las políticas se articulan con el plan de acción y se realiza la revisión y mejora de manera permanente dado que se encuentran alineadas con la reglamentación legal. Adicional en el reglamento que menciona reuniones semestrales.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se cuenta con unas políticas, entre ellas la política de educación superior inclusiva y que se despliega por medio de proyectos como campañas unidos por la diversidad, congreso nacional prevención de discriminación y violencias, congreso internacional prevención de discriminación y violencias, concurso</p>
		<p>líderes por la diversidad, profesionales diplomados) ANTERIOR: 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.</p>



¿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	Renovación: 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	Renovación: por medio de las políticas establecidas en cada área. ANTERIOR: 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	Por medio de la 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 interesadas de manera voluntaria, en las acciones establecidas por la organización que contribuyen a evitar cualquier tipo y forma de discriminación?	CUMPLE	MEJORA: renovación: se cuenta con una política de interacción social universitaria: construcción de conocimiento socialmente responsable a través del dialogo de saberes) ANTERIOR: A través de generar los espacios de esparcimiento, socialización y formación que realizan de forma permanente; así como con la aprobación de los procesos y proyectos que han avalado para mantenerse como universidad diversa e inclusiva. comité de convivencia laboral: personal Comité de dh, ruta de prevención.
¿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	recomendación: desde el área de diversidad se realiza un concurso líderes por la diversidad, se realizara convocatoria interna y externa, busca mirar como es el entorno, por medio de un sistema de postulación, recomendación: tener en cuenta que el concurso se alinea con los principios de la dentro de los parámetros. discriminación, de manera que se exalten y promuevan y sensibilicen los principios del referencial. (concurso artístico diversidad somos todos) ANTERIOR: La alta dirección es ejemplarizante, promueve espacios y participa de ellos. En las diferentes reuniones se habla de la gestión en diversidad e inclusión.

<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: se cuenta con una política de educación inclusiva y política de bienestar universitario desde donde se establece el compromiso de toda la organización, de igual forma se encuentra estructurada una comisión de bienestar, equidad y diversidad. ANTERIOR: Son ejemplarizantes, participan de las formaciones y sensibilizaciones realizadas y ayudan con la inducción al cargo de los miembros de sus equipos de trabajo.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación : En la página web, en piezas de invitación, informes, correos masivos, boletines de estudiantes, difusiones, notas de comunicación, publicaciones en redes, se evidencia cumplimiento con los requisitos del manual de marca. ANTERIOR: Hay un robusto informe de estrategias desarrolladas a los diferentes grupos de interés, extensiva a la comunidad en general.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: a través del bienestar universitario concebido como un campo de aprendizaje, que cuenta con una política por medio del acuerdo 008 de 202 donde se establece la promoción de la formación para la vida y posibilita la calidad de vida y desarrollo de la comunidad universitaria y cuenta con acciones estratégicas translocales y transmodernas a través de la formación para la vida, equipo,</p>
		<p>Desarrollo de habilidades blandas, vinculación de las familias, autocuidado, acompañamiento a poblaciones, (con resultados de aprendizajes más que con actividades),</p>
<p>d) Designar la responsabilidad del logro de los objetivos de la no discriminación a quienes lideran las actividades, operaciones y procesos de la organización?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: por medio de la comisión de bienestar, equidad y diversidad y la dirección de bienestar establecido en la política. ANTERIOR: Cuentan con un área encargada de la diversidad e inclusión que depende de la Dirección de Bienestar Universitario, quienes fortalecen toda la gestión DEI.</p>

<p>e) Promover la responsabilidad individual?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se encuentra en la política de educación inclusiva y en el protocolo donde se establece que todos los miembros tienen la responsabilidad de cumplir la ley y promover la eliminación de la violencia sexual y/o género. ANTERIOR: A través de la divulgación de las políticas y en las actividades realizadas para interiorizar el respeto y el derecho a la diversidad, se encuentra disponible en la página web.</p>
<p>f) Analizar y determinar las acciones afirmativas adecuadas a los objetivos planteados para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>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.</p>
<p>g) Empoderar a las partes interesadas a expresar inquietudes y a denunciar el comportamiento no deseado?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Mejora: Renovación: Se cuenta con unos principios orientadores desde donde se incluyen los diálogos de saberes con la comunidad, asesoría, voluntariado, educación continuada, resolución de problemas de contexto local, agentes participantes, desarrollo profesional vinculación real, sector productivo. Líneas translocales y articuladas con los objetivos sostenibles. ANTERIOR: Desde la socialización de los mecanismos de denuncia, de la concientización sobre su uso y la</p>
		<p>responsabilidad de informar cualquier acto o forma de discriminación que evidencien hacia o desde cualquier miembro de su comunidad.</p>
<p>h) Afrontar y abordar el comportamiento no deseado, así como reconocer y recompensar las buenas prácticas y los beneficios de la no discriminación?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se promueve desde su filosofía la igualdad de oportunidades entre el personal ENTRE EL PERSONAL, GESTORES DE CONOCIMIENTO ANTERIOR: Cuentan con diferentes estímulos para recompensar las buenas prácticas hacia la no discriminación y un plan de bienestar muy amplio y completo.</p>



<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: se cuentan con dos monitores de equidad y diversidad con el fin de poder apoyar todas las actividades que se ejecutan. generación de estrategias, como deben hacerse. ANTERIOR: 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.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: como mecanismo se tiene correo institucional (SAIC-sistema de atención e información al ciudadano) , plataforma y denuncia. correo institucional quejasyreclamos@cundinamarca, presencial oficina principal y gestores en cada sede, oficina de correspondencia en caso de peticiones escritas, formulario online, y denuncia. Desde control interno disciplinario se aplican las rutas para docentes (estatuto de docentes), administrativos (estatuto disciplinario) , alumnos (reglamento estudiantil), comunidad, Oficina atención al usuario, área equidad e inclusión u oficina de control disciplinario. ANTERIOR: 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,</p>
		<p>Bienestar Universitario, PQRS, Micrositio de Atención al Ciudadano, Comité de Convivencia Laboral.</p>
<p>k) Identificar el impacto de sus actividades, procesos, productos y servicios en materia de discriminación que se puedan generar en las partes interesadas?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se realiza caracterización de estudiantes previo a su ingreso ANTERIOR: Han realizado diferentes mediciones y hacen seguimiento a las actividades, formaciones y socializaciones por los diferentes canales establecidos por la universidad</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se está buscando abrir Escenarios con partes interesadas por medio de conversatorios y proyectos como diversidad e inclusión para la paz, atención a la diversidad desde un enfoque diferencial. Se busca por medio de reuniones con administrativos, gestores de conocimiento y aprendizaje, capacitaciones en primeros auxilios, interacción social universitaria, eventos de integración y premiación, encuentros de voluntarios, eventos culturales, conservatorio de género, equidad y justicia.</p>



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	Renovación: comunidad, gestores de conocimiento, estudiantes, compromiso externo. ANTERIOR: 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.
		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	Se realizaron mesas de trabajo con el ministerio de educación y estudiantes para la realización del protocolo y actualmente se encuentran en mesas de trabajo para la actualización con la nueva normativa.
¿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	Renovación: se cuenta con un modelo MEDIT que busca la transhumanización del ser a través de la tecnología y dentro de esto se identifican ajustes razonables para personas con condición especial.
¿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, puedan generar en sus actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y asociaciones?	CUMPLE	Renovación: creación de comisión de bienestar, incluir en el plan de desarrollo la implementación de acciones relacionadas con la equidad y diversidad, el incluir la equidad y diversidad.

INFORME ÚNICO DE EVALUACIÓN CERTIFICACIÓN PROCESOS Y SERVICIOS



¿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	Cuenta con un Normograma de bienestar que abarca la normatividad institucional.
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 (ESGR036- versión 6 6/07/2023). 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	CUMPLE	Renovación: la organización cuenta con matriz de riesgos y la identificación unas oportunidades NC: No se evidencia valoración y gestión de asociados a la prevención de cualquier tipo y forma de discriminación.
Genera, desde su quehacer, condiciones para favorecer el respeto de los derechos humanos de su personal y partes interesadas.	CUMPLE	renovación: se realiza medición de estudiantes en cuanto a competencias ciudadanas, lineamientos curriculares, competencias ciudadanas. cuenta con diplomados virtuales entre ellos el diplomado de género, equidad y justicia (género sociedad y ciudadanía de mujeres) ANTERIOR: 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	Se promueven por medio de la Comisión de bienestar, equidad y diversidad; Comité de Derechos Humanos; Comité de Convivencia Laboral y Comité efr.

<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: se cuenta con un reto de la integridad y responsabilidad social (reto de la integridad, gestión universitaria antisoborno, universidad familiarmente responsable) ANTERIOR: 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.</p>
<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>MEJORA: renovación: se cuenta con una acción estratégica para la acogida a la vida universitaria y lograr la permanencia estudiantil y lograr la identificación y seguimiento de alertas tempranas, asesorías, experiencias de técnica de estudio y gestión de tiempo, apoyo socioeconómico y convenios, (programas de hogar universitario, restaurante universitario, plan día de alimentación, conectividad móvil) ANTERIOR: Así es, cuenta con políticas y procedimientos enfocados a garantizar la igualdad de oportunidades, trabajar por la equidad, inclusión y respeto a la diversidad.</p>
<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: se cuenta con un informe de identificación de necesidades de bienestar. ANTERIOR: Se evidencia desde la generación de políticas, desarrollo de programas, ayudas permanentes y diversas actividades hacia el respeto y sana convivencia.</p>
<p>Identifica cuándo se deben establecer ajustes razonables en sus actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y formas de comunicación, con el fin de establecer un plan progresivo para la implementación de dichos ajustes.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>MEJORA: Se cuenta con un aplicativo donde se establece la caracterización de estudiantes con vulnerabilidades de la población y con base en los resultados se lleva a comité y se generan cupos y beneficios que permiten la equidad ANTERIOR: Cuentan con los lineamientos de comunicaciones donde se evidencia el uso de lenguaje inclusivo acorde con la normatividad institucional</p>



<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se realizó recorrido virtual por el campus se cuenta con edificio activo con acceso a rampa, cuenta con mapas y señalización braille y señalética con marque tipo, biblioteca con acceso con rampa con pasamanos y torniquete, personal de apoyo, amplios corredores, máquina inteligente con tecnología osap para personas con problemas de visibilidad, que realiza escaneo de dispositivos Kindle para lectura inclusiva, cuenta con 4 plantas 8 salas con espacios individuales, consulta en sala, estudios grupales, cuenta con ascensor. sala de formación de usuarios y herramientas virtuales,</p>
		<p>sala interactiva, tercer nivel, pantallas y actividades o terrazas al área libre, préstamo de equipos de cómputo externos. Dos impresoras braille, 6 mostrar adaptativos, kit de musicógrafa.</p>
<p>Promueve la inclusión, la igualdad y la diversidad, no reservándose los derechos de admisión basados en estereotipos u orientados a grupos tradicionalmente discriminados.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: se cuenta con un programa de acogida de estudiantes, donde se busca garantizar permanencia y adecuación apropiada de todos los estudiantes y que adicional incluye a las familias. ANTERIOR: Así es, a través del desarrollo y divulgación de sus políticas y procedimientos aplicables de forma permanente.</p>
<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>renovación: auditorio del centro de conocimiento y el aprendizaje, iluminación artística. bloque a con salas de cómputo , simuladores y software, bloque C con rampas, señalización de espacios y herramientas audiovisuales, se busca priorizar acceso a personas con movilidad especial, Zonas CAI, auditorio, cuentan con baños accesibles. ANTERIOR: 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, inclusivo tanto gráfico como escrito. Falta fortalecer el uso del sello en sus diferentes piezas.</p>



<p>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.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: Claudia Acosta: gestor admisiones (3 años) Milton Buitrago: coordinador de Ing. sistemas (2017). Jhon Medellín (ciencias del deporte (15 años). Sandra Tarazona (gestora ciencias sociales) (10 años) . Yudy Rojas (admón. de empresas 7 años). Andrea Rey (Admón. de empresas (2018). Jennifer peña (tesorería- 1 año).</p>

6.3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN		
PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIONES
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: Andrés Sáenz: ciencia social, recibido acompañamiento charlas sobre inclusión, consumo de drogas, ha recibido, divulgación de la universidad, promoción de las actividades. Elisa Novoa: contaduría pública, scalet aconcha: admón. de empresas, (artes plásticas, deportes) , maría Paula Rodríguez: monitora. rutas de atención, discriminación, resaltar apoyo y acompañamiento de bienestar, aporte como estudiantes en motivar a los compañeros a que participen, Luis Miguel: ing. Agronómica. movilidad académica, semana familiar espacio donde se puede traer a los fliares, han visto cambios en la universidad en esto tema. iniciaron desde la virtualidad, asesoría y apoyo por ser madres. ANTE: 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.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: programa empoderamiento de mujeres, ANTE: 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. ZANDRA: herramientas manejaban el yous programa para invidentes, capacitación para el abordaje y manejo inclusivo. código braille. evaluación inclusiva: oficina propia para escucha al estudiante. taza de deserción por debajo del 7%. 80% y 90%.</p>



<p>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</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se cuenta con un plan institucional de capacitación, desde bienestar se abordan temas relativos, se planifica dos diplomados relacionados con no discriminación. se busca incluir. Recomendación: es importante establecer el plan de capacitación de 2025 ANTE: Han realizado talleres sobre inclusión.</p>
<p>otros:- Directivas Internacionales, legislación nacional, 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.</p>		<p>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. variedad de días y horarios y divulgación para aprovechar las charlas. horarios para actividad física. gestor asesor(bienestar realiza capacitaciones). Género, sociedad y ciudadanía de mujeres.</p>
<p>c) ¿Cómo la organización motiva, fomenta y facilita, la participación en las sensibilizaciones y las capacitaciones establecidas por la organización?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: se remite a comunicación por medio de boletines internos y cursos auto gestionables. ANTERIOR: A través de comunicaciones permanentes, se realizan de forma lúdica, vivencial y en horarios laborales.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Renovación: Se remite encuesta de satisfacción, si recibió, ANTERIOR: Se evidencia la evaluación de las formaciones, encuesta de clima laboral y de satisfacción.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>A través de las inducciones, socializaciones y encuestas.</p>

f) ¿La organización conserva los registros de la estrategia de formación y sensibilización desarrollada?	CUMPLE	renovación: se cuenta con registros de asistencia y formulario de Google.
--	--------	---

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	Renovación: como mecanismo se tiene correo institucional (SAIC-sistema de atención e información al ciudadano) , plataforma y denuncia. correo institucional quejasyreclamos@cundinamarca, presencial oficina principal y gestores en cada sede, oficina de correspondencia en caso de peticiones escritas, formulario online, y denuncia. Desde control interno disciplinario se aplican las rutas para docentes (estatuto de docentes), administrativos (estatuto disciplinario) , alumnos (reglamento estudiantil), comunidad, Oficina atención al usuario, área equidad e inclusión u oficina de control disciplinario. ANTERIOR: 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. En 2024, en marzo reporto un caso al que le se le dio cierre
¿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	MEJORA: Se cuenta con el Comité de derechos humanos: (representante de estudiantes, secretaria de educación), representante de estudiantes y profesores y se busca que ha futuro se pueda establecer como mecanismo de denuncia a futuro. por medio de las herramientas con que cuenta la institución y las diferentes rutas de atención establecidas en cada sede
¿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,	CUMPLE	Son manejados con confidencialidad y anonimato. Se encuentran visibles en su página web y siempre se les facilita su conocimiento y uso.

INFORME ÚNICO DE EVALUACIÓN CERTIFICACIÓN PROCESOS Y SERVICIOS



son capacitado y tiene las competencias necesarias para atender las denuncias de manera respetuosa, digna, solidaria, empática e inclusiva?		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	Por medio de la 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	Renovación: con el seguimiento de las situaciones que se puedan presentar.
¿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	Renovación: existen procedimientos establecidos (procedimiento ordinario, procedimiento) y estatutos particulares para cada parte interesadas, se busca tener de manera permanente charlas e información en página web. ANTE: 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	Si
¿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	Renovación: cuentan con un indicador Porcentaje de denuncias por discriminación o violencia sexuales y/o basadas en género en la universidad (# de denuncia de discriminación / total de personas de la comunidad) *100. Porcentaje de denuncias resueltas en el periodo académico (# de denuncias de discriminación / "número total de denuncias resueltas) *100

¿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	Dentro del Acuerdo 003: Estatuto Disciplinario, se establecen las herramientas para contribuir al esclarecimiento de la verdad
¿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. consta con diferentes actores de diferentes áreas de la universidad lo que permite que se cuente con un amplio enfoque.
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	La universidad cuenta con un proceso de mejora desde gestión y control interno.
¿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	Renovación: por medio del acuerdo de gestión (exigencia de cumplir con el logro de la no discriminación) y por medio del cumplimiento de lo establecido del plan de desarrollo desde donde se pueden evidenciar las metas relativas a la no discriminación.
¿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	Renovación: encuesta institucional a la comunidad en donde se evidencia un nivel de satisfacción con bienestar con 83,36% y una encuesta de felicidad y encuesta de declaración de persona
		transhumana. también el informe de evaluación de la acogida a la vida universitaria
¿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	Se realiza auditoría interna al área de bienestar universitario desde donde se evidencian las actividades de equidad y diversidad.

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 que se gestiona a través de un aplicativo gestasoft en el módulo de control interno, que garantiza el cierre eficaz
8.1.2 El análisis de los indicadores de mecanismos de denuncia y rutas de atención?	CUMPLE	Renovación: Se evidencia el análisis de los indicadores por medio del informe de procesos de socialización y sensibilización MCA e informe de implementación del protocolo de prevención atención de violencias sexuales basadas en género en 29 de noviembre de 2024, tendría una frecuencia semestral.
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	La universidad cuenta con un procedimiento de acciones correctivas o de mejora desde donde se identifican las mejoras ANTE: Se establecen luego de las reuniones realizadas que se mencionaron anteriormente, resultados de auditorías y por solicitud de la alta dirección, se cuenta con un aplicativo de planes de mejoramiento. fuentes de oportunidad de mejora desde matriz de riesgo, desde el mismo proceso o área
8.1.4 La revisión periódica de las oportunidades de mejora identificadas para asegurar su implementación y eficacia?	CUMPLE	Se realiza por medio del aplicativo de planes de mejoramiento.
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	Plan de mejoramiento 977 desde donde se evidencian las no conformidades relacionadas con el sello de no discriminación. renovación: bienestar virtual, que busca fortalecer el tema de bienestar y promoción virtual, que busca fortalecer el referencial técnico, transmisiones, e-book. ANTE: Así es, se evidencia en las actualizaciones realizadas, en los informes generados y publicados sobre su gestión. oportunidad de mejora: Software Adviser para seguimiento de los posibles casos de no discriminación, (app levanta la mano para ampliar mecanismos de denuncia).se busca incluir el tema de equidad y diversidad,



PUNTAJE TOTAL ALCANZADO:	100%
--------------------------	------