



1. INFORMACIÓN GENERAL

Organización evaluada	UNIDAD TÉCNICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL – UTEDE				
Información y datos de contacto	Representante:	Gustavo Adolfo Rubio Lozano		Cargo: Rector	
	Correo electrónico:	rector@utede.edu.co		Página Web:	http://www.utede.edu.co/
Esquema de Certificación	Tipo 6	SUBESQUEMA DE CERTIFICACIÓN	Certificación Sello de No Discriminación del Ministerio del Interior	División NACE:	[CN 38-88.99] Sello No Discriminación
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	Sitio principal	Carrera 12 # 26 C 74, Guadalajara de Buga, Valle del Cauca, Colombia	N.A.	Prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades de formación de profesionales desde diversos entornos de aprendizaje presencial, virtual, apoyado en centros de tutoría locales y formación dual, para la transformación productiva, la agregación de valor y el arte, el ocio y la recreación.	
Criterios de evaluación	Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28.				
Tipo de evaluación	<input checked="" type="checkbox"/> Inicial o de Otorgamiento <input type="checkbox"/> Seguimiento 1 <input type="checkbox"/> Seguimiento 2 <input type="checkbox"/> Renovación <input 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 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

Las dinámicas aplicadas por la Alta Dirección y el equipo asignado para la gestión de este referencial, las cuales han generado unificación de criterios en su equipo de colaboradores para gestionar las directrices establecidas por la Organización para contribuir en la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.

La infraestructura accesible de la organización, orientada a la inclusión de toda la población, la cual cuenta con rampas de acceso, señalización sistema braille, que permiten el ingreso a la Institución de todo tipo de persona en condición de discapacidad.

Los programas del Centro de Acondicionamiento físico adaptados a las necesidades de estudiantes con discapacidad o aquellos que necesitan un plan de acondicionamiento físico especial, y desarrollo de actividades físicas y deportivas inclusivas, que fomentan la integración de estudiantes de diferentes culturas y antecedentes.

Las becas y ayudas financieras que favorecen a estudiantes que provienen de grupos históricamente desfavorecidos, como pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, y estudiantes de bajos recursos y programas de mentoría que apoyan a estudiantes en situación de vulnerabilidad, en coherencia con los objetivos de este referencial.

La entrega de 17 bonos alimentarios a estudiantes y 101 asignaciones de becas a nivel de matrícula financiera que presentan diversas condiciones como estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, extrema pobreza, estudiantes de la zona rural, poblaciones víctimas de conflicto armado y/o desplazamiento, población LGTBIQ+ y situaciones socioeconómicas bajas, eliminando barreras de desigualdad y accesibilidad, y garantizando la permanencia en la Institución.

La actualización de página web incluyendo menú de accesibilidad con opciones de contraste, aumento de texto, lector y navegación simplificada que facilita el acceso a la información institucional por parte de personas con discapacidad visual o dificultades cognitivas, fortaleciendo los valores y principios estratégicos de inclusión e igualdad establecidos por la Institución.

El sistema de reconocimiento de saberes previos validando trayectorias diversas y la valoración de saberes diversos, que validan las trayectorias educativas y experienciales no convencionales, e integración saberes ancestrales y comunitarios en los referenciales de competencia de los programas, validando experiencias prácticas adquiridas en contextos no formales, en cumplimiento de las directrices de enfoque de no discriminación establecidas por la organización.

La estrategia denominada "#SoyBaluarté" donde establecen comportamientos específicos que promueven el buen trato, desollando actividades de capacitación relacionadas con la no discriminación, promocionan el rechazo activo a todo acto de violencia, y el reconocimiento y valoración de la diversidad como organización.

El liderazgo del equipo conformado por Planeación y Calidad Institucional con el apoyo de Bienestar, Talento Humano, Secretaría General, Control Interno, Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes gestionan los requisitos de este referencial, evidenciando el cumplimiento de los mismos a cargo de las diferentes partes interesadas que conforman la Institución.

4.2 ASPECTOS POR MEJORAR

En el #4. PRACTICAS ORGANIZACIONALES Y PRINCIPIOS:

Fortalecer las actividades realizadas para adecuar las prácticas de sus partes interesadas tanto internas como externas, enfocándose en los principios asociados a este referencial: dignidad de la persona, derecho a la diferencia, igualdad, equidad, inclusión y tolerancia.

En el #5. ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO:

Establecer objetivos de las actividades realizadas para involucrar la percepción de sus partes interesadas respecto a la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, y evaluar los resultados de las mismas, lo que permitirá la toma de acciones correspondientes.

Incluir en las sensibilizaciones metodologías que permitan identificar el aseguramiento de la apropiación de cada temática abordada, con el fin de identificar los riesgos y acciones requeridos oportunamente.

En el #6. ASPECTOS FUNDAMENTALES PARA PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER TIPO Y FORMA DE DISCRIMINACIÓN 6.1 GENERALIDADES:

Realizar análisis y valoración residual posterior a la aplicación de las acciones de mejoramiento indicadas en la matriz de riesgos, y de las acciones afirmativas relacionada en la matriz de acciones afirmativas a cargo de psicología en donde relacionan las partes interesadas, riesgos y acciones afirmativas, lo que permitirá evaluar la pertinencia y coherencia de las acciones tomadas.

Fortalecer los mecanismos establecidos para caracterizar partes interesadas internas identificadas como Personas LGBTIQ+ y Personas de nacionalidad extranjera de acuerdo a los resultados de la matriz de diversidad del SIAC, con el fin de enriquecer la gestión preventiva asociada a este referencial.

Evaluar la alineación de los riesgos y acciones de mejoramiento relacionadas en la matriz de partes interesadas y los identificados en la matriz de riesgos, con el fin de facilitar la gestión de los resultados esperados.

Incluir en el plan de capacitaciones actividades relacionadas con el reconocimiento a los derechos humanos aplicados en las actividades de las partes interesadas internas y externas, para fomentar el conocimiento y facilitar la aplicación de los mismos.

Realizar seguimiento a las próximas acciones de mejora identificadas en el Registro de Cambios y/o Mejoras Diseño Universal para fortalecer el plan de mantenimiento / mejoramiento del cumplimiento de los requisitos de este referencial.

Planear y analizar los resultados de la metodología aplicada para evaluar cada una de las sensibilizaciones o capacitaciones realizadas, que permitan asegurar que las temáticas abordadas en las mismas son comprendidas por los participantes, o tomar acciones correspondientes según aplique.

En el #6.2 LIDERAZGO:

Establecer una metodología trazable de medición de los objetivos relacionados con este referencial, que dinamice la identificación de su logro, y cuando se requiera, la toma de acciones correspondientes.

Documentar y gestionar los criterios establecidos para la medición asociada a la valoración de cumplimiento, no cumplimiento o cumplimiento parcial, relacionada con los objetivos asociados al compromiso de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, la cual permita aportar al cumplimiento de la Política de Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación.

Realizar seguimiento a la propuesta de actividades de intervención alineada con la estrategia “Baluarte” generada a partir del análisis de los resultados de la encuesta de la Campaña de Sensibilización para la Prevención de Violencias y discriminación al Interior de la Organización, que permita abordar las oportunidades de mejora identificadas en la gestión del reporte de caso documentado en el Formato de Seguimiento Denuncias Actos Discriminatorios con el Consecutivo #8 del 14/02/2025.

En el #6.3 SENSIBILIZACION Y FORMACION:

Incluir en las estrategias aplicadas para el desarrollo de habilidades en materia de no discriminación, actividades enfocadas en partes interesadas diferentes de personal administrativos, profesores y estudiantes, con el fin de aumentar la cobertura y toma de conciencia de las partes interesadas actualmente sensibilizadas.

Fortalecer evaluación de la eficacia de la estrategia de formación y sensibilización desarrolladas que permita 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.

En el #6.4 MECANISMOS DE DENUNCIA Y RUTAS DE ATENCIÓN:

Desarrollar estrategias de formación acerca de las definiciones y normatividad correspondiente a los Tipos de Discriminación y Tipos de Violencias definidos en el documento identificado como Ruta de atención para situaciones de discriminación y violencia, precisando las diferencias de cada una, lo cual facilitará la gestión de las mismas para los miembros de los Comités de Bienestar y Comité de Convivencia Laboral asignados para la gestión de las denuncias por acto discriminatorio.

Comunicar y asegurarse de la toma de conciencia de los diferentes tipos de discriminación para facilitar la identificación y gestión del mecanismo de todas las partes interesadas que requieran utilizar el mecanismo de denuncias para actos discriminatorios establecido por la organización.

Capacitar a los miembros de los Comités de Bienestar y Comité de Convivencia Laboral asignados por la organización para la gestión de las denuncias por acto discriminatorio, en la diferenciación de la gestión de los tipos de discriminación o tipos de violencias en cumplimiento de la normatividad legal aplicable a cada uno.

Fortalecer la periodicidad de la socialización del procedimiento y ruta de denuncia de actos de discriminación a todas las partes interesadas identificadas por la Organización, para asegurarse del cubrimiento de las mismas.

Realizar seguimiento a las 2 actividades programadas para el 30/04/2025 derivadas del plan de la acción correctiva No. 8 del 17/02/2025, correspondientes al consecutivo No. 8 del Formato de Seguimiento Denuncias Actos Discriminatorios.

En el #7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Establecer mecanismo de medición trazable de la calificación de la eficacia del cumplimiento de cada uno de los requisitos asociados a este referencial, especialmente cuando relacionan en el cumplimiento, las mismas evidencias, lo cual facilitará la aplicación del diagnóstico anual de cumplimiento de los requisitos asociados a este referencial.

En el #8 MEJORA CONTINUA:

Fortalecer el seguimiento de las actividades relacionadas en el plan de acción de las acciones correctivas, evaluando el cumplimiento de la totalidad de las fechas de terminación planeadas, verificando la eliminación de la causa identificada para garantizar la eficacia de su cierre.

Incluir en los informes de actuación para la Discriminación desde Bienestar Universitario, e informe de revisión por la dirección del Sistema de Gestión de No Discriminación, el seguimiento de las acciones establecidas en los cortes previos, para aportar al mejoramiento del cumplimiento de los requisitos de este referencial que se hayan contemplado en estos documentos.

Fortalecer seguimiento de las acciones pendientes por finalizar de las acciones correctivas # 7 y 8, que garanticen las comunicaciones de los resultados a las partes interesadas involucradas.

4.3 RESULTADO REVISIÓN NO CONFORMIDADES PENDIENTES EVALUACIÓN ANTERIOR

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

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

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.

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

La organización cuenta con Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024 publicada en la página web, piezas de comunicación de la Ruta de Atención para Denuncia de Actos de Discriminación y el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023, el cual cuenta con control de cambios realizado el 27/03/2025 incluyendo normatividad vigente aplicable, en el cual establecen los siguientes canales y lineamientos:

- * Presencial y/o virtual a los correos psicologia@utede.edu.co o psicologia.bienestar@utede.edu.co.
- * En caso de tratarse de un menor, indican que la queja debe ser presentada en compañía de un adulto y/o acudiente.
- * Agendan cita presencial o reciben el caso de manera personal, privada y confidencial en la oficina de psicología de bienestar institucional en la sede principal Utedé (Cra. 12 #26C-74, Guadalajara de Buga, edificio de bienestar) en horario de 8:00 am a 12:00pm, 2:00pm a 6:00pm o 6:00pm a 9:00pm.
- * Firman consentimiento para el acuerdo de confidencialidad, respetando la libertad y voluntad de participación de la persona.
- * Asignan la atención de los casos a los Comité de Bienestar o Comité de Convivencia laboral, según corresponda.
- * Realizan acompañamiento psicológico en caso de ser necesario y brindan asesoramiento del proceso.
- * Según se requiera, brindan asesoramiento legal en un escenario que garantice la privacidad, confidencialidad, trato digno, respetuoso y diligente a la persona afectada.
- * Realizan el informe documentado en su totalidad, el cual entregan a la oficina de Control Interno Disciplinario para su revisión, ajustes y ruta de remisión a: Fiscalía, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Contraloría, ICBF, Comisaria de familia, Policía Nacional, Secretarías de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación.
- * En el Seguimiento y cierre del caso brindan seguimiento psicológico, jurídico y/o del acompañamiento externo, diagnósticos y/o ajustes al interior de la Organización para reducir la reincidencia de la situación con la persona afectada y la comunidad educativa en general según se requiera.

Se evidencia reporte de caso en Formato de Seguimiento Denuncias Actos Discriminatorios con el Consecutivo #8 del 14/02/2025, gestionado por Comité de Bienestar a través de psicología de la siguiente manera:

- *El encargado del Centro de Acondicionamiento Físico informa el 14 de Febrero de 2.025 a la psicóloga de Bienestar Universitario que un estudiante nuevo presenta comportamientos extraños con su celular y en su forma de hablar, y que se dirige a las personas con una confianza que no se le ha otorgado en ningún momento, causando malestar a los demás usuarios que asisten en el horario de él.
- *Se encuentra en el expediente el envío del comunicado de la Rectoría enviado a través de la Secretaria General informando al estudiante que se restringe su ingreso al Centro de Acondicionamiento Físico hasta tanto no sea valorado por el centro de psicología institucional de Bienestar Institucional.
- *La psicóloga realiza citación al estudiante, se observa formato de seguimiento de casos de psicología del 17 de Febrero de 2.025 en donde el estudiante coloca a disposición su celular para realizar revisión de las fotos y videos que ha almacenado.
- * El 19 de Febrero de 2.025 el área de psicología realiza encuesta presencial sobre conocimiento y experiencias sobre violencias basadas en Género en el Campus UTEDE a los estudiantes y egresados para realizar investigación del caso, a partir de los resultados realizaron el proceso de sensibilización de los contratistas, funcionarios, profesores y estudiantes de la jornada diurna y noche.
- *Generan plan de acción documentado en la acción correctiva No. 8 del 17/02/2025 en donde concluyen que el acto es de no acoso, a esta acción le realizan seguimiento el 31/03/2025 identificando la realización de la jornada de sensibilización con los estudiantes de la jornada diurna y la jornada nocturna, y quedando pendiente por seguimiento 2 actividades programadas para el 30/04/2025 debido a que por la cantidad de estudiantes,

generaron un cronograma de trabajo para realizar el proceso de sensibilización, psicoeducación y aplicación del pos-test.

*En las conclusiones de este caso relacionan que los resultados arrojados por las actividades indicadas anteriormente, permiten evidenciar que el campus se percibe como un espacio libre de violencia y discriminación, considerándose como una Institución inclusiva que se preocupa por el bienestar de toda la comunidad educativa.

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

La organización al momento de esta evaluación cuenta Acción Correctiva No. 12 donde indican que se solicitó retiro del Sello de No Discriminación de la página web institucional y otros medios de publicación otorgado en 2.023 a la razón social anterior: INSTITUTO TECNICO AGRICOLA ITA.

Se le informa a la Organización que el logo de certificación de ICONTEC solo podrá ser usado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento para la certificación de servicios y procesos R-PS-013, el Uso de Marcas de Conformidad de la Certificación ICONTEC para inspección, producto, procesos y servicios E-GM-002, y el uso del Sello de No Discriminación de acuerdo a lo establecido en el manual de marca del Ministerio del Interior, una vez ICONTEC notifique oficialmente la decisión de otorgar el certificado.

5.2.2 ¿La publicidad realizada por la Organización está de acuerdo con lo establecido en el R-PS-0013 Reglamento para la Certificación de Servicios y Procesos y el Manual de Aplicación de la Marca: E-GM-0002 Uso de Marcas de Conformidad de la Certificación ICONTEC para Producto, Procesos y Servicios, y el Manual de Marca del Ministerio del Interior?

Si No NA No aplica por ser auditoria de otorgamiento

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 No aplica por ser auditoria de otorgamiento

5.3 CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

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

Si No NA No aplica por ser auditoria de otorgamiento

6. RECOMENDACIÓN EQUIPO EVALUADOR

Recomendación	Referencial Técnico	SI	NO
Se recomienda otorgar la Certificación para el proceso o servicio	Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices: 2021-10-28 Puntaje 2.025: 86,71%	XX	
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			
Se recomienda suspender el certificado para el proceso o servicio			
Se recomienda cancelar el certificado para el proceso o servicio			

7. EQUIPO EVALUADOR

Evaluador	Diana Patricia Varón Díaz
------------------	---------------------------

8. ANEXOS QUE FORMAN PARTE DEL PRESENTE INFORME

Anexo 1	Información específica del referencial técnico – Puntaje e Inadecuaciones XX
Anexo 2	Cuestionario de evaluación XX

Anexo 1: Inadecuaciones relacionadas con este referencial

Requisitos	Calificación	Inadecuaciones identificadas en el referencial técnico
4. PRACTICAS ORGANIZACIONALES Y PRINCIPIOS	100,00	• N.A.
5. ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO	100,00	• N.A.
6. ASPECTOS FUNDAMENTALES PARA PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER TIPO Y FORMA DE DISCRIMINACIÓN 6.1 GENERALIDADES	83,33	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencian identificados los requisitos legales asociados a la Política de Gratuidad indicada como una acción afirmativa en las entrevistas realizadas, ni la Resolución 2110 del 30 de Junio de 2.023 del Ministerio del Trabajo con la cual se crea el Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral o contractual. • No se evidencia integración del enfoque de diseño universal en el diseño, el desarrollo y la entrega de productos servicios ofrecidos por la Organización, con el fin de promover accesibilidad a la comunicación y a la información, en los diferentes canales establecidos que permitan acceso a todas las partes interesadas identificadas por la organización. • Al momento de esta evaluación la organización informa que debido a la renuncia de la persona encargada de la gestión de las comunicaciones en Febrero de 2.025, no cuentan con evidencia de la revisión y adecuación de las formas de comunicación y publicidad que actualmente emplean interna y externamente, que fomenten o refuercen estereotipos negativos que puedan generar algún tipo de discriminación.
6.2 LIDERAZGO	100,00	• N.A.
6.3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	71,42	<ul style="list-style-type: none"> • No se evidencia el desarrollo de manera periódica de las estrategias de formación y sensibilización (educación y aprendizaje) continuo, sobre los siguientes aspectos fundamentales que contribuyen a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación:

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Directivas Internacionales y legislación nacional para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades, las operaciones, los procesos, los servicios y las asociaciones de la organización.</i> - <i>Comportamientos esperados, rutas de atención y respuesta en caso de que se presente un caso de discriminación.</i> • <i>No se evidencia establecido mecanismo que permita verificar los resultados de la evaluación de la eficacia de las siguientes capacitaciones realizadas:</i> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Taller de socialización de la Ruta de Atención para Violencias de Genero realizado el 05/12/2024 por funcionaria de la Secretaria de la Mujer de Buga a los estudiantes.</i> * <i>Taller la Magia de Creer en Ti dirigida a estudiantes, realizado el 24/04/2024.</i> * <i>Capacitación de Riesgos Sicosociales dirigida a los estudiantes, realizada el 04/04/2024.</i> * <i>Taller Lenguaje de Señas dirigido a profesores y administrativos, realizado el 28 de Mayo, 18 y 25 de Junio, y el 2, 9, 16, 30 de Julio de 2024.</i>
6.4 MECANISMOS DE DENUNCIA Y RUTAS DE ATENCIÓN	76,92	<ul style="list-style-type: none"> • <i>No se evidencian certificados de competencias en la reglamentación correspondiente a la gestión de actos de discriminación y mecanismos de denuncias de los miembros de los Comités de Bienestar y Comité de Convivencia Laboral asignados por la organización para la gestión de las denuncias por acto discriminatorio.</i> • <i>No se evidencian establecidas las medidas preventivas y sanciones que se requieran establecer de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente o en la organización, como resultado de la aplicación del mecanismo de denuncia y ruta de atención establecido por la organización en el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023.</i> • <i>No se evidencia descripción y claridad en la metodología que la organización ha establecido para facilitar y contribuir al esclarecimiento de la verdad en caso de que alguna de sus partes interesadas identificadas, haya sido involucrada en actos discriminatorios.</i>
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	100,00	<ul style="list-style-type: none"> • <i>N.A.</i>
8. MEJORA CONTINUA	60,00	<ul style="list-style-type: none"> • <i>No se evidencia el análisis de los indicadores de Denuncias de discriminación y Atención de actos discriminatorios que le permitan identificar la toma de acciones correspondientes según los resultados obtenidos.</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>No se evidencia evaluación de la eficacia de las acciones desarrolladas para tratar las 15 oportunidades de mejoramiento documentadas en el Informe de auditoría interna desarrollada entre el 03/03/2025 y el 10/03/2025.</i>
--	--	---

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:	2025-04-10
Alcance a Homologar:	NO DISCRIMINACION
Nombre del inspector:	Diana Patricia Varón Díaz

DATOS EMPRESA EVALUADA		
Tipo de Persona:	Jurídica	
Nro. Documento:	8001240234	
Razón Social:	UNIDAD TÉCNICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL - UTEDÉ	
Rubro / Actividad:		
Dirección	Departamento	País
Carrera 12 N° 26C - 74	Guadalajara de Buga, Valle del Cauca	Colombia
Teléfono Fijo	Celular	e-mail
	3182380371	rector@utede.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	Cuentan con diagnóstico realizado el 12 de Agosto de 2.024 alcanzando un 92%., y un comparativo de medición con resultado inicial del 39%, y final del 92%, para una variación del 137%. Además cuentan con Plan de Trabajo de Actualización del Sistema de Gestión Para la No Discriminación 2024-2025, el cual se encuentra en desarrollo actualmente.
¿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	De acuerdo a las directrices establecidas por la Alta Dirección entre Agosto de 2024 y Febrero de 2025 se enfocaron en la gestión del cambio a Universidad, y a partir de este momento con base en los resultados del diagnóstico realizado, elaboraron el Plan de Trabajo de Actualización del Sistema de Gestión para la No Discriminación 2024-2025, el cual se encuentran desarrollando actualmente.
¿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	Se evidencia establecida y publicada en la página web de la organización, la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024.

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	En la página web de la organización se observan publicados los principios y la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión y Revisión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024.
¿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	Se evidencia la estadística de la sensibilización realizada el 2 y 3 de Abril de 2025 dentro de la estrategia denominada "BALUARTE", enfocada en la prevención de violencia y discriminación, en donde documentan los resultados de la orientación que realizan a los participantes para que analicen casos propuestos clasificándolos en actos de violencia y discriminación.
¿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	La organización cuenta con documento denominado Carta de Compromiso para la No Discriminación, en el cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación en las siguientes fechas: * Contratistas: 18 de Marzo de 2.025 * Personal Administrativo: 20 de Marzo de 2025 * Estudiantes Nuevos 2025A: 20 Enero de 2025 * Profesores: 27 de Enero y 21 de Marzo de 2.025
¿Cómo la organización ha asegurado la disponibilidad de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos trazados y los comportamientos esperados?	CUMPLE	Se evidencian definidos los recursos en relación a las actividades establecidas en el plan de acción de la Matriz De Objetivos y Planes de Acción la cual cuenta con fecha de actualización: 21/03/2025, a cargo del equipo conformado por: Planeación y Calidad Institucional y Equipo de apoyo (Bienestar, Talento Humano, Secretaría General, Control Interno, Seguridad y Salud en el Trabajo).
¿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	Desarrollando las actividades indicadas en el Plan de Bienestar Universitario e Institucional donde establecen la responsabilidad de Coordinar el Sistema de No Discriminación. Además en el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad SIAC Código: MCI-SIGCT-012 Versión: 12 Fecha: 28/03/2022 establecen la articulación de las políticas, lineamientos, procedimientos y acciones de la organización, con los requisitos de este referencial. Dentro de los componentes del Sistema establecen el Modelo de Bienestar con base en la Resolución MEN 014466 25 JUL 2022 lineamientos para la detención de la violencia de género y detención de cualquier tipo de discriminación, y este Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de Discriminación del MINISTERIO DEL INTERIOR (SGND).



<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>Se evidencia registro de la sensibilización del Sistema de Gestión de No Discriminación del 20 de Marzo de 2.025 realizada al personal administrativo y Comité de Bienestar, y del 21 de Marzo de 2.025 realizada a los profesores.</p>
<p> </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>En el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad SIAC Código: MCI-SIGCT-012 Versión: 12 Fecha: 28/03/2022 establecen la articulación de las políticas, lineamientos, procedimientos y acciones de la organización, con los requisitos de este referencial. Dentro de los componentes del Sistema establecen el Modelo de Bienestar con base en la Resolución MEN 014466 25 JUL 2022 lineamientos para la detención de la violencia de género y detención de cualquier tipo de discriminación, y este Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de Discriminación del MINISTERIO DEL INTERIOR (SGND).</p>
<p> </p>		
<p>d. revisado periódicamente el compromiso, con el fin de asegurarse de su pertinencia e impacto?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencian: *Informe de Actuación para la discriminación desde Bienestar Universitario donde rinden cuentas acerca de la atención y gestión realizada por Bienestar Institucional a la prevención y atención de actos discriminatorios y/o de cualquier forma de violencia al interior de la organización. *Informe de auditoría interna desarrollada entre el 03/03/2025 y el 10/03/2025. *Informe de la revisión por la dirección 2024-2025.</p>
<p> </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>Se evidencia registro de la sensibilización del Sistema de Gestión de No Discriminación del 20 de Marzo de 2.025 realizada al personal administrativo y Comité de Bienestar, y del 21 de Marzo de 2.025 realizada a los profesores.</p>
<p> </p>		
<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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>A través de la publicación de imágenes alusivas a la no discriminación en televisor y la publicación de la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PL T-SIGCT-006 Versión 1 del 13 de Julio de 2022 en cartelera física al interior de la organización y en la página web, y con la socialización del compromiso en actividades e inducción a estudiantes, proveedores, contratistas y administrativos.</p>
<p> </p>		
<p>¿Cómo se ha documentado el compromiso?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>En la página web de la organización se observan publicados los principios y la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PL T-SIGCT-006 Versión y Revisión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024.</p>
<p> </p>		
<p>¿Cómo la organización ha asegurado la accesibilidad permanente del compromiso, tanto para el personal de la organización como para los usuarios, clientes o visitantes?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Con la publicación de la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PL T-SIGCT-006 Versión 1 del 13 de Julio de 2022 en cartelera física al interior de la organización y en la página web de la organización.</p>



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	La organización cuenta con registro de la sensibilización del Sistema de Gestión de No Discriminación del 20 de Marzo de 2.025 realizada al personal administrativo y Comité de Bienestar, y del 21 de Marzo de 2.025 realizada a los profesores, y con documento denominado Carta de Compromiso para la No Discriminación, en el cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación en las siguientes fechas: * Contratistas: 18 de Marzo de 2.025 * Personal Administrativo: 20 de Marzo de 2025 * Estudiantes Nuevos 2025A: 20 Enero de 2025 * Profesores: 27 de Enero y 21 de Marzo de 2.025
¿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 organización cuenta con documento denominado Carta de Compromiso para la No Discriminación, en el cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación en las siguientes fechas: * Contratistas: 18 de Marzo de 2.025 * Personal Administrativo: 20 de Marzo de 2025 * Estudiantes Nuevos 2025A: 20 Enero de 2025 * Profesores: 27 de Enero y 21 de Marzo de 2.025
¿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	En el plan de acción de la Matriz De Objetivos y Planes de Acción la cual cuenta con fecha de actualización del 21/03/2025, se encuentran definidos los objetivos asociados al compromiso de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, cuya evaluación realiza el equipo conformado por: Planeación y Calidad Institucional y Equipo de apoyo (Bienestar, Talento Humano, Secretaría General, Control Interno, Seguridad y Salud en el Trabajo). En la página web de la organización se observan publicados los principios y la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión y Revisión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024.
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	Se evidencia registro de la sensibilización del Sistema de Gestión de No Discriminación del 20 de Marzo de 2.025 realizada al personal administrativo y Comité de Bienestar, y del 21 de Marzo de 2.025 realizada a los profesores. Además cuentan con la Carta de Compromiso para la No Discriminación, en la cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación en las siguientes fechas: * Contratistas: 18 de Marzo de 2.025 * Personal Administrativo: 20 de Marzo de 2025 * Estudiantes Nuevos 2025A: 20 Enero de 2025 * Profesores: 27 de Enero y 21 de Marzo de 2.025



<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>Lo realizan a través de las actividades de inducción y capacitación, la firma de las cartas de compromiso hacia la No Discriminación y la publicación de piezas de comunicación con enfoque preventivo hacia la no discriminación.</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>En el plan de acción de la Matriz De Objetivos y Planes de Acción la cual cuenta con fecha de actualización del 21/03/2025, se encuentran definidos los objetivos asociados al compromiso de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, los procesos y cargos responsables de su ejecución, la evaluación está a cargo del equipo conformado por: Planeación y Calidad Institucional y Equipo de apoyo (Bienestar, Talento Humano, Secretaría General, Control Interno, Seguridad y Salud en el Trabajo).</p>
<p>e) Promover la responsabilidad individual?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>La organización cuenta con documento denominado Carta de Compromiso para la No Discriminación, en el cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación en las siguientes fechas: * Contratistas: 18 de Marzo de 2.025 * Personal Administrativo: 20 de Marzo de 2025 * Estudiantes Nuevos 2025A: 20 Enero de 2025 * Profesores: 27 de Enero y 21 de Marzo de 2.025</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>En la trazabilidad de las acciones afirmativas documentadas en la Matriz de los procesos de Talento Humano, Bienestar Institucional, Planeación y Psicología, se verifican las siguientes: *Infraestructura accesible con rampas, señalización braille *Bienestar Institucional - Centro de Acondicionamiento Físico: Programas adaptados a las necesidades de estudiantes con discapacidad o aquellos que necesitan un plan de acondicionamiento físico especial, y desarrollo de actividades físicas y deportivas inclusivas, que fomentan la integración de estudiantes de diferentes culturas y antecedentes. *Bienestar Institucional: Becas y ayudas financieras que favorecen a estudiantes que provienen de grupos históricamente desfavorecidos, como pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, y estudiantes de bajos recursos y programas de mentoría que apoyan a estudiantes en situación de vulnerabilidad. *Actualización de página web con menú de accesibilidad.</p>
<p>g) Empoderar a las partes interesadas a expresar inquietudes y a denunciar el comportamiento no deseado?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se observa material de apoyo utilizado para el desarrollo de la campaña de sensibilización para prevención de violencia y discriminación, y QR utilizado para diligenciamiento de la encuesta general que solicitan diligenciar los participantes. Se observa registro del taller de socialización de la Ruta de Atención para Violencias de Genero realizado el 05/12/2024 por funcionaria de la Secretaria de la Mujer de Buga a los estudiantes.</p>



		En la página web de la organización se observa publicada la Ruta de Atención para Situaciones de Discriminación y Violencia establecida por la organización y la guía práctica para identificar la violencia en la Institución a través del violentómetro.
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 lineamientos establecidos en la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión y Revisión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024 publicada en la página web, plan de incentivos y una iniciativa desarrollada que es la noche de los mejores, las cuales incluyen practicas relacionadas con la no discriminación enfocado en servidores públicos, estudiantes y contratistas.
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	Se evidencia relación de actividades en el plan de acción de la Matriz De Objetivos y Planes de Acción con 21-03-2025 actualizado por el equipo conformado por Planeación y Calidad Institucional y Equipo de apoyo (Bienestar, Talento Humano, Secretaría General, Control Interno, Seguridad y Salud en el Trabajo). Adicional se evidencia que con base en el diagnóstico realizado, generaron Plan de Trabajo Actualización Sistema de Gestión para la No Discriminación 2024-2025.
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	Se evidencia documentado el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023, el cual cuenta con control de cambios realizado el 27/03/2025 incluyendo normatividad vigente aplicable.
k) Identificar el impacto de sus actividades, procesos, productos y servicios en materia de discriminación que se puedan generar en las partes interesadas?	CUMPLE	Se evidencia Matriz de Riesgos asociados a Discriminación 2024-2025 Código: FOR-BU-055, Versión: 2 de Fecha:22/09/2022, en donde identifican y valoran estos impactos.
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	Cuentan con el informe de los resultados de la encuesta de la Campaña de Sensibilización para la Prevención de Violencias y discriminación al Interior de la Organización realizada los días 18, 20 y 21 de marzo de 2025 a la cual asistieron 49 participantes entre funcionarios, profesores y contratistas de la organización.
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	Las acciones se encuentran indicadas en la Matriz de Riesgos asociados a Discriminación 2024-2025 Código: FOR-BU-055, Versión: 2 de Fecha:22/09/2022 actualizada el 21/03/2025 en donde la organización indica el Proceso, Actividad, Parte interesada, Riesgo Relacionado, Probabilidad, Impacto, Nivel de Riesgo y Acciones de Mejoramiento correspondientes. Además cuentan con Matriz de acciones afirmativas a cargo de Psicología en donde relacionan las Partes interesadas, Riesgos y Acciones afirmativas correspondientes.



<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con la Matriz de requisitos legales en donde identifican el marco normativo nacional e internacional sobre la discriminación e inclusión adoptado por la organización, en esta matriz documentan las sanciones, el estado de cumplimiento, el responsable y las observaciones del seguimiento realizado.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>En la matriz de diversidad del SIAC la organización aborda la dimensión de Diversidad, las Poblaciones o Características Reconocidas, el Diagnóstico o Dato Relevante, las Acciones Institucionales gestionadas y el Proceso SIAC Asociado.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencian las siguientes: * Implementación de un sendero que conecta todos los bloques del campus institucional para garantizar el desplazamiento seguro y autónomo de personas con movilidad reducida o en condición de discapacidad física. * Instalación de un camino guía desde la portería institucional hasta el bloque administrativo para facilitar la orientación y autonomía de personas con discapacidad visual para el acceso a información y servicios administrativos. * Actualización de página web con menú de accesibilidad. * Capacitación en lenguaje de señas para atención al público.</p>
<p>¿Cómo la organización cumple los siguientes aspectos generales y los demás establecidos en el presente documento?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>N.A.</p>
<p>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.</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencian incluidos los requisitos legales asociados a la Política de Gratuidad indicada como una acción afirmativa en las entrevistas realizadas, ni la Resolución 2110 del 30 de Junio de 2.023 del Ministerio del Trabajo con la cual se crea el Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral o contractual.</p>
<p>Identifica sus partes interesadas y los posibles actos de discriminación que se puedan dar entre éstas y la organización.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Realizan la identificación en la Matriz de Partes Interesadas 2024-2025 Código: FOR-DI-01 Versión: 02 Fecha:22/09/2022 de la Parte interesada, el Proceso, la Actividad, el Riesgo Relacionado y las Acciones de Mejoramiento correspondientes.</p>



<p>Identifica, valora y gestiona los riesgos asociados a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con la Matriz de Riesgos asociados a Discriminación 2024-2025 Código: FOR-BU-055, Versión: 2 de Fecha:22/09/2022 actualizada el 21/03/2025 en donde la organización indica el Proceso, Actividad, Parte interesada, Riesgo Relacionado, valoración de la Probabilidad, Impacto, y Nivel de Riesgo, y las Acciones de Mejoramiento correspondientes. Además cuentan con Matriz de acciones afirmativas a cargo de Psicología en donde relacionan las Partes interesadas, Riesgos y Acciones afirmativas correspondientes.</p>
<p> </p>		
<p>Genera, desde su quehacer, condiciones para favorecer el respeto de los derechos humanos de su personal y partes interesadas.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>La organización cuenta con la Matriz de Procesos vrs. Riesgos de Discriminación vrs Acciones Afirmativas Código: FOR-MP-002 Versión:2 Fecha:5/10/2022 actualizada el 21/03/2025 en donde indican el proceso al que está asociado, las partes interesadas relacionadas, la descripción del riesgo de discriminación, los controles preventivos y correctivos actuales, el responsable y la estrategia de seguimiento.</p>
<p> </p>		
<p>Promueve espacios de diálogo y concertación en caso de que existan conflictos.</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia que desarrollan actividades a partir del establecimiento del: Comité de convivencia, Comité de Bienestar, y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: COPASST.</p>
<p> </p>		
<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>A través del SIAC la organización articula sus actividades y SGC con principios de inclusión, diversidad, equidad y respeto a los derechos humanos en todos los niveles institucionales.</p>
<p> </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>En el Acuerdo No. 010 de 2.024 del Consejo Directivo - Estatuto Estudiantil y el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad SIAC Código: MCI-SIGCT-012 Versión: 12 Fecha: 28/03/2022 se evidencia la articulación de las políticas, lineamientos, procedimientos y acciones de la organización, con los requisitos de este referencial. Dentro de los componentes del Sistema establecen el Modelo de Bienestar con base en la Resolución MEN 014466 25 JUL 2022 lineamientos para la detención de la violencia de género y detención de cualquier tipo de discriminación, y este Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de Discriminación del MINISTERIO DEL INTERIOR (SGND).</p>
<p> </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>En el enfoque integral de la organización abordan la inclusión y la diversidad se destaca: *Formalización del Compromiso Institucional *Eliminación de Barreras para el Acceso a la Educación Superior: Diversificación de Modalidades, Política de Financiamiento Inclusivo, Accesibilidad Física y Digital. *Referenciales de Competencia Inclusivos: Diseño Participativo de Competencias, Valoración de Saberes Diversos (integrando saberes ancestrales y comunitarios en los referenciales de competencia), Incorporación de competencias relacionadas con la inclusión y el respeto a la diversidad en sus programas).</p>



		<p>*Reconocimiento de Saberes Previos: Validando Trayectorias: reconocimiento de certificaciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, valorando trayectorias educativas no tradicionales.</p> <p>*Cultura del Buen Trato a través de la campaña "#SoyBaluarté" que establece comportamientos específicos que promueven el buen trato.</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.	CUMPLE	La organización gestiona los cambios requeridos a través de herramienta identificada como Registro de Cambios y/o Mejoras Diseño Universal en donde realiza la descripción del cambio o mejora, la Justificación / Barrera identificada, el Principio de Diseño Universal aplicado, los Actores involucrados, el Resultado esperado, la Evidencia del cambio y las Próximas acciones o mejoras.
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.	NO CUMPLE	No se evidencia integración del enfoque de diseño universal en el diseño, el desarrollo y la entrega de productos servicios ofrecidos por la Organización, con el fin de promover accesibilidad a la comunicación y a la información, en los diferentes canales establecidos que permitan acceso a todas las partes interesadas identificadas por la organización.
Promueve la inclusión, la igualdad y la diversidad, no reservándose los derechos de admisión basados en estereotipos u orientados a grupos tradicionalmente discriminados.	CUMPLE	En el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad SIAC Código: MCI-SIGCT-012 Versión: 12 Fecha: 28/03/2022 establecen la articulación de las políticas, lineamientos, procedimientos y acciones de la organización con los requisitos de este referencial, bajo principios de bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
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.	NO CUMPLE	<p>La organización cuenta con el Procedimiento de Comunicaciones Código PG-GC-023 Versión 4 Fecha: 27/07/2021, en donde indican las políticas correspondientes con las comunicaciones.</p> <p>Al momento de esta evaluación la organización informa que debido a la renuncia de la persona encargada de la gestión de las comunicaciones en Febrero de 2.025, no cuentan con evidencia de la revisión y adecuación de las formas de comunicación y publicidad que actualmente emplean interna y externamente, que fomenten o refuercen estereotipos negativos que puedan generar algún tipo de discriminación.</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.	CUMPLE	Se evidencia la estadística de la sensibilización realizada el 2 y 3 de Abril de 2025 dentro de la estrategia denominada "BALUARTE", enfocada en la prevención de violencia y discriminación en donde documentan los resultados de la orientación que realizan a los participantes para que analicen casos propuestos clasificándolos en actos de violencia y discriminación.



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	Se evidencian registros de las siguientes capacitaciones realizadas: * Taller de socialización de la Ruta de Atención para Violencias de Genero realizado el 05/12/2024 por funcionaria de la Secretaria de la Mujer de Buga a los estudiantes. * Taller la Magia de Creer en Ti dirigida a estudiantes, realizado el 24/04/2024. * Capacitación de Riesgos Sicosociales dirigida a los estudiantes, realizada el 04/04/2024. * Taller Lenguaje de Señas dirigido a profesores y administrativos, realizado el 28 de Mayo, 18 y 25 de Junio, y el 2, 9, 16, 30 de Julio de 2024.
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 Acta de Reunión No. 0002-2025 del 31 de Marzo de 2.025 donde el Comité Institucional de Coordinación Control Interno realiza seguimiento y evaluación de las acciones correctivas de la vigencia 2.025, relacionadas con la auditoría interna de no discriminación.
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, 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.	NO CUMPLE	No se evidencia el desarrollo de manera periódica de las estrategias de formación y sensibilización (educación y aprendizaje) continuo, sobre los siguientes aspectos fundamentales que contribuyen a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación: - Directivas Internacionales y legislación nacional para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades, las operaciones, los procesos, los servicios y las asociaciones de 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	Se evidencia el desarrollo de las actividades indicadas en el plan de trabajo actualización Sistema de Gestión para la No Discriminación 2.024-2.025 y plan de bienestar universitario e institucional 2.024 establecidos.



<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>Cuentan con el informe de los resultados de la encuesta de la Campaña de Sensibilización para la Prevención de Violencias y discriminación al Interior de la Organización realizada los días 18, 20 y 21 de marzo de 2025 a la cual asistieron 49 participantes entre funcionarios, profesores y contratistas de la organización.</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: * La Carta de Compromiso para la No Discriminación en la cual el personal administrativo, contratistas, estudiantes nuevos y profesores, documentan su firma comprometiéndose a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión de la No Discriminación las capacitaciones y sensibilizaciones realizadas * El desarrollo de capacitaciones y sensibilizaciones donde participan funcionarios, profesores y contratistas de la organización. * La publicación en la página web de la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PL T-SIGCT-006 Versión 1 del 13 de Julio de 2022, en cartelera física al interior de la organización, y en la página web de la organización.</p>
<p>f) ¿La organización conserva los registros de la estrategia de formación y sensibilización desarrollada?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencia establecido mecanismo que permita verificar los resultados de la evaluación de la eficacia de las siguientes capacitaciones realizadas: * Taller de socialización de la Ruta de Atención para Violencias de Genero realizado el 05/12/2024 por funcionaria de la Secretaria de la Mujer de Buga a los estudiantes. * Taller la Magia de Creer en Ti dirigida a estudiantes, realizado el 24/04/2024. * Capacitación de Riesgos Sicosociales dirigida a los estudiantes, realizada el 04/04/2024. * Taller Lenguaje de Señas dirigido a profesores y administrativos, realizado el 28 de Mayo, 18 y 25 de Junio, y el 2, 9, 16, 30 de Julio de 2024.</p>
<p>6.4 MECANISMOS DE DENUNCIA Y RUTAS DE ATENCIÓN</p>		
<p>PREGUNTA</p>	<p>RESPUESTA</p>	<p>OBSERVACIONES</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023, el cual cuenta con control de cambios realizado el 27/03/2025 incluyendo normatividad vigente aplicable.</p>



<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia publicación de la ruta para denuncias en la página web, desarrollo de las actividades del plan de trabajo actualización Sistema de Gestión para la No Discriminación 2.024-2.025 y plan de bienestar universitario e institucional 2.024.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>En el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023 se encuentran establecidos los siguientes canales: *Presencial y/o virtual a los correos psicología@utede.edu.co o psicología.bienestar@utede.edu.co. *En caso de tratarse de un menor, indican que la queja debe ser presentada en compañía de un adulto y/o acudiente. * Agendan una cita presencial o reciben el caso de manera personal, privada y confidencial en la oficina de psicología de bienestar institucional dentro del campus de la sede principal Utedé (Cra. 12 #26C-74, Guadalajara de Buga, edificio de bienestar) en los horarios de 8:00 am a 12:00pm, 2:00pm a 6:00pm o 6:00pm a 9:00pm.</p>
<p>¿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?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencian certificados de competencias en la reglamentación correspondiente a la gestión de actos de discriminación y mecanismos de denuncias de los miembros de los Comités de Bienestar y Comité de Convivencia Laboral asignados por la organización para la gestión de las denuncias por acto discriminatorio.</p>
<p>¿Cómo se asegura la organización que no se afecta la atención o desestimula la denuncia del afectado por algún motivo?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>En el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023 se encuentran establecidos los siguientes canales: * Presencial y/o virtual a los correos psicología@utede.edu.co o psicología.bienestar@utede.edu.co. * En caso de tratarse de un menor, indican que la queja debe ser presentada en compañía de un adulto y/o acudiente. * Agendan cita presencial o reciben el caso de manera personal, privada y confidencial en la oficina de psicología de bienestar institucional en la sede principal Utedé (Cra. 12 #26C-74, Guadalajara de Buga, edificio de bienestar) en horario de 8:00 am a 12:00pm, 2:00pm a 6:00pm o 6:00pm a 9:00pm. * Firman consentimiento para el acuerdo de confidencialidad, respetando la libertad y voluntad de participación de la persona. * Realizan acompañamiento psicológico en caso de ser necesario y brindan asesoramiento del proceso.</p>



<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se encuentra establecido lo siguiente: * Según se requiera, brindar asesoramiento legal en un escenario que garantice la privacidad, confidencialidad, trato digno, respetuoso y diligente a la persona afectada. * Realizar el informe documentado en su totalidad, el cual entregan a la oficina de Control Interno Disciplinario para su revisión, ajustes y ruta de remisión a: Fiscalía, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Contraloría, ICBF, Comisaría de familia, Policía Nacional, Secretarías de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación. * En el Seguimiento y cierre del caso brindan seguimiento psicológico, jurídico y/o del acompañamiento externo, diagnósticos y/o ajustes al interior de la Organización para reducir la reincidencia de la situación con la persona afectada y la comunidad educativa en general según se requiera.</p>
<p>¿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?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencian establecidas las medidas preventivas y sanciones que se requieran establecer de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente o en la organización, como resultado de la aplicación del mecanismo de denuncia y ruta de atención establecido por la organización en el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023.</p>
<p>¿Cómo los mecanismos de denuncia y rutas de atención se han documentado y formalizado en los procedimientos de la organización?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023, el cual cuenta con control de cambios realizado el 27/03/2025 incluyendo normatividad vigente aplicable. En la página web se encuentra ubicado el manual denominado Tipos de Violencia y Actos de Discriminación, y la Ruta de atención para situaciones de discriminación y violencia.</p>
<p>¿Los procedimientos son de fácil entendimiento y accesibles a todas las partes interesadas?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia publicación de los principios, la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación PLT-SIGCT-006 Versión y Revisión 2 con fecha de aprobación del 11 de Agosto de 2.024 y la ruta para denuncias en la página web de la Organización.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencian registros de socialización, y publicación de la ruta para denuncias de posibles actos de discriminación en carteleras físicas y en la página web de la Organización.</p>
<p>¿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,</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>La organización ha establecido los siguientes indicadores a cargo de Bienestar Universitario: * Denuncias de discriminación * Atención de actos discriminatorios</p>



<p>con el fin de que estos sirvan para tomar decisiones en la organización y para ajustar prácticas organizacionales? (Requisito del numeral 6.1)</p>		<p>Se evidencia reporte de caso en Formato de Seguimiento Denuncias Actos Discriminatorios con el Consecutivo #8 del 14/02/2025, tratado con el plan de acción documentado en la acción correctiva No. 8 del 17/02/2025 en donde concluyen que el acto es de no acoso, a esta acción le realizan Seguimiento el 31/03/2025 quedando pendiente por seguimiento 2 actividades programadas para el 30/04/2025.</p>
<p>¿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?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencia descripción y claridad en la metodología que la organización ha establecido para facilitar y contribuir al esclarecimiento de la verdad en caso de que alguna de sus partes interesadas identificadas, haya sido involucrada en actos discriminatorios.</p>
<p>¿Cómo la organización establece, evalúa y revisa periódicamente los procesos, las acciones de reparación y respuesta a actos de discriminación?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>En el Procedimiento Interno para la Denuncia y Atención de Actos de Discriminación al Interior de la Institución Código: PE-BU-104, versión: 3 de Fecha: 31/01/2023 establecen que cuando se reciba una denuncia de acto discriminatorio el Comité de Bienestar o Comité de Convivencia laboral según corresponda, deberá dejar constancia escrita de las actuaciones haciendo seguimiento de las medidas tomadas, velando durante el proceso y el tiempo por los derechos que se vieron afectados y/o vulnerados, mediante una comunicación directa con la persona afectada y diligenciará el formato de reporte y aplicación de acciones correctivas o de mejora, además realizará el informe documentado en su totalidad, el cual será entregado a la oficina de Control Interno Disciplinario para su revisión, ajustes y ruta de remisión.</p>
<p>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<p>PREGUNTA</p>	<p>RESPUESTA</p>	<p>OBSERVACIONES</p>
<p>Cómo la organización determina e implementa los métodos para hacer seguimiento, análisis y evaluación al cumplimiento de los requisitos establecidos en este referencial?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia el desarrollo de las actividades indicadas en el plan de trabajo actualización Sistema de Gestión para la No Discriminación 2.024-2.025 y plan de bienestar universitario e institucional 2.024 establecidos. y frecuencias de seguimiento a partir de la auditoría interna y revisión por la dirección anual.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Informe de Actuación para la discriminación desde Bienestar Universitario donde rinden cuentas acerca de la atención y gestión realizada por Bienestar Institucional a la prevención y atención de actos discriminatorios y/o de cualquier forma de violencia al interior de la organización. *Informe de auditoría interna desarrollada entre el 03/03/2025 y el 10/03/2025. *Informe de revisión por la dirección del Sistema de Gestión de No Discriminación SGND 2024-2025.



<p>¿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</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con informe de revisión por la dirección del Sistema de Gestión de No Discriminación SGND 2024-2025 donde analizan toda la gestión realizada para dar cumplimiento a los requisitos de este referencial técnico del período 2.024-2.025.</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Cuentan con diagnóstico realizado el 12 de Agosto de 2.024 alcanzando un 92%, y un comparativo de medición con resultado inicial del 39%, y final del 92%, para una variación del 137%. Además cuentan con Plan de Trabajo de Actualización del Sistema de Gestión Para la No Discriminación 2024-2025, el cual se encuentra en desarrollo actualmente.</p>
<p>8. MEJORA CONTINUA</p>		
<p>PREGUNTA</p>	<p>RESPUESTA</p>	<p>OBSERVACIONES</p>
<p>¿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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia Acta de Reunión No. 0002-2025 del 31 de Marzo de 2.025 donde el Comité Institucional de Coordinación Control Interno realiza seguimiento y evaluación de las 5 acciones correctivas de la vigencia 2.025, en la cual indican que después de realizar el correspondiente análisis de evidencias, cierran las acciones #8, 9, 10 y 11, dejando pendiente de cierre definitivo la Acción #7 por presentar 2 actividades programadas para el 30/04/2025.</p>
<p>8.1.2 El análisis de los indicadores de mecanismos de denuncia y rutas de atención?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencia el análisis de los indicadores de Denuncias de discriminación y Atención de actos discriminatorios que le permitan identificar la toma de acciones correspondientes según los resultados obtenidos.</p>
<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencian análisis correspondientes en el Informe de Actuación para la discriminación desde Bienestar Universitario, Informe de auditoría interna desarrollada entre el 03/03/2025 y el 10/03/2025, e Informe de revisión por la dirección del Sistema de Gestión de No Discriminación SGND 2024-2025.</p>
<p>8.1.4 La revisión periódica de las oportunidades de mejora identificadas para asegurar su implementación y eficacia?</p>	<p>NO CUMPLE</p>	<p>No se evidencia evaluación de la eficacia de las acciones desarrolladas para tratar las 15 oportunidades de mejoramiento documentadas en el Informe de auditoría interna desarrollada entre el 03/03/2025 y el 10/03/2025.</p>

<p>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?</p>	<p>CUMPLE</p>	<p>Se evidencia formato de Seguimiento Relación de Acciones Correctivas y Mejora 2.025 donde documentan el seguimiento de las acciones correctivas # 7, 8, 9, 10 y 11 del mes de Marzo de 2.025.</p>
--	---------------	--

<p>PUNTAJE TOTAL ALCANZADO:</p>	<p>86.71%</p>
---------------------------------	---------------

<p>Calificación general del referencial de certificación</p>	<p>Nivel Alcanzado</p>	
<p>86,71</p>	<p><i>Nivel 1 (entre 51% y 65%)</i></p>	
	<p><i>Nivel 2 (entre 66% y 79%)</i></p>	
	<p><u>Nivel 3 (entre 80% y 95%)</u></p>	<p><u>XX</u></p>
	<p><i>Nivel 4 (entre 96% y 100%)</i></p>	
	<p><i>La organización no alcanza un nivel para su certificación</i></p>	