

Acuerdo No. 016
Julio 15 de 2026

Por el cual se establece la Política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean.

La Sala General
de la
Universidad Ean
en uso de sus atribuciones estatutarias y
Considerando:

Que mediante Acuerdo No 009 de marzo 19 de 2024 la Sala General estableció la Política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean.

Que la Gerencia General presentó a consideración de la Sala General la propuesta de actualización de la Política de Diversidades e Inclusión, orientada a atender las exigencias regulatorias aplicables y a fortalecer, desde una perspectiva institucional, los mecanismos de atención, acompañamiento y gestión dirigidos a una comunidad universitaria cada vez más diversa.

Que la nueva política evoluciona de una visión centrada exclusivamente en las diversidades hacia un enfoque integral que incorpora tres componentes fundamentales: diversidad, equidad e inclusión, con el propósito de garantizar no solo el acceso a la educación y al trabajo, sino también la permanencia, la participación plena y el éxito de las personas con condiciones diferenciales o necesidades específicas de apoyo.

Que es atribución de la Sala General en virtud del literal a. del artículo 20 de los Estatutos de la Universidad Ean, fijar la política general de la Institución.

Que por lo expuesto.

ACUERDA:

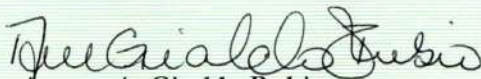
ARTÍCULO 1.º Establecer la Política de Diversidades, Equidad e Inclusión de la Universidad Ean, que forma parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2.º La Rectoría y la Gerencia General de la Universidad Ean, designarán los responsables de verificar el desarrollo de la política y generar indicadores que demuestren su implementación y ejecución en la Institución.

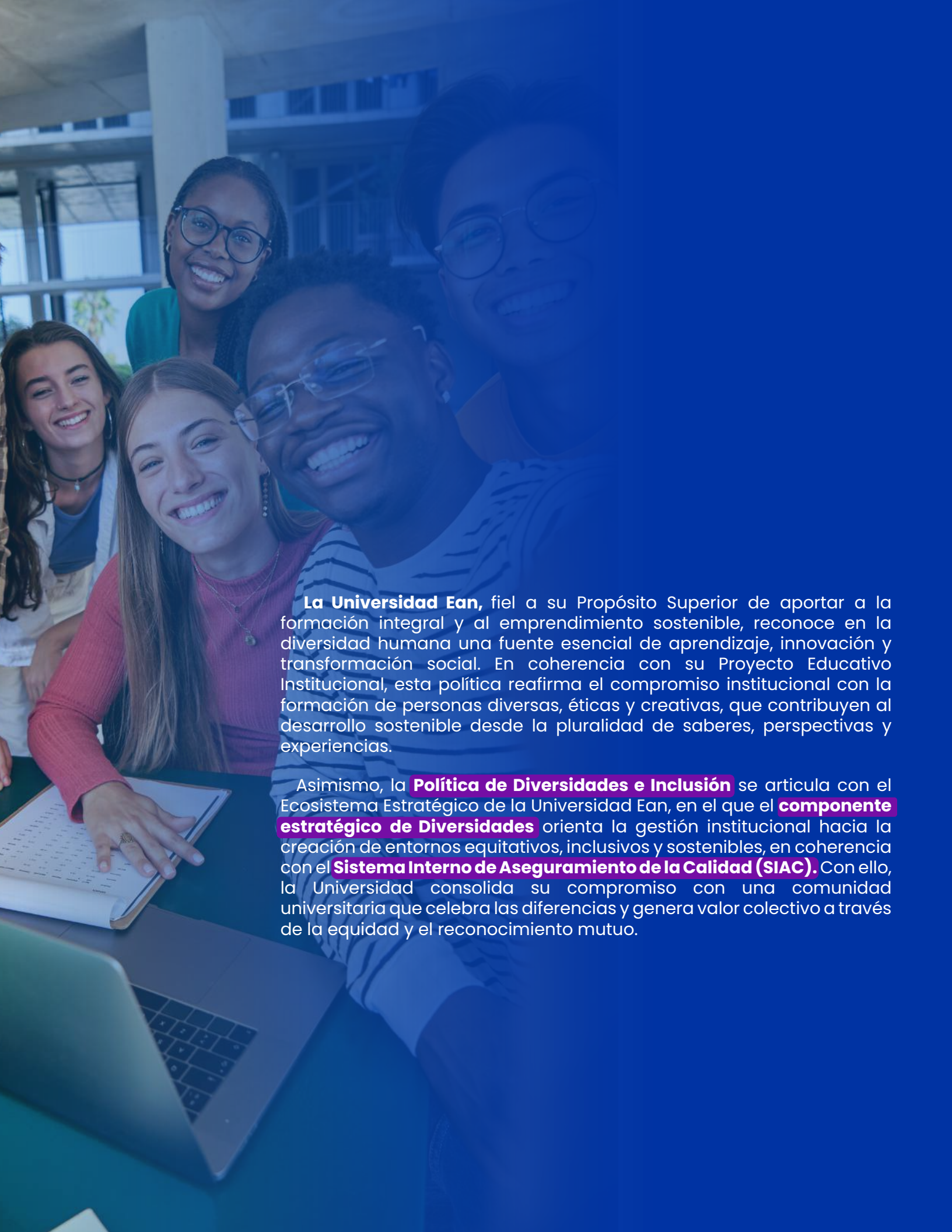
ARTÍCULO 3.º El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición, deroga el Acuerdo No. 009 de 2024 y demás normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá D.C., el 15 de julio de 2026.


Anamaría Giraldo Rubio
Vicepresidenta
Johana Martínez Rodríguez
Secretaria

Política de
**diversidades,
equidad e inclusión**



La Universidad Ean, fiel a su Propósito Superior de aportar a la formación integral y al emprendimiento sostenible, reconoce en la diversidad humana una fuente esencial de aprendizaje, innovación y transformación social. En coherencia con su Proyecto Educativo Institucional, esta política reafirma el compromiso institucional con la formación de personas diversas, éticas y creativas, que contribuyen al desarrollo sostenible desde la pluralidad de saberes, perspectivas y experiencias.

Asimismo, la **Política de Diversidades e Inclusión** se articula con el Ecosistema Estratégico de la Universidad Ean, en el que el **componente estratégico de Diversidades** orienta la gestión institucional hacia la creación de entornos equitativos, inclusivos y sostenibles, en coherencia con el **Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC)**. Con ello, la Universidad consolida su compromiso con una comunidad universitaria que celebra las diferencias y genera valor colectivo a través de la equidad y el reconocimiento mutuo.



1. Antecedentes

Marco normativo

2.

3. Principios

- *Igualdad y no discriminación*
- *Enfoque diferencial e interseccional*
- *Reconocimiento y valoración de la diversidad*
- *Inclusión y accesibilidad*
- *Participación*
- *Corresponsabilidad institucional*

Línea orientadora

4.

- *Equidad como principio ético y objetivo institucional*
- *Respeto por las diversidades*
- *Cero discriminaciones*
- *Inclusión como modelo de gestión*
- *Trabajo articulado y corresponsabilidad*

5. Objetivo general

Objetivos específicos

Líneas estratégicas

6.

- *Estrategias institucionales*
- *Estrategias académicas*
- *Estrategias culturales y de interacción con la comunidad*
- *Estrategias de gobernanza*
- *Roles y responsabilidades*
- *Promoción de espacios libres de acoso, discriminación y canales de reporte*

7. Ruta de atención

- *Seguimiento, evaluación y mejora continua*
- *Comunicación y sostenibilidad*

Ámbito de aplicación

8.



1. Antecedentes

La Universidad Ean reconoce la educación superior como un derecho fundamental y, en coherencia con los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva del MEN, garantiza el acceso, la participación plena, la permanencia y el egreso de todas las personas, sin discriminación. Este compromiso implica la eliminación progresiva y sistemática de las barreras físicas, comunicativas, digitales, pedagógicas, actitudinales y administrativas que puedan limitar el ejercicio del derecho a la educación en condiciones de igualdad. La inclusión es un principio institucional y una obligación compartida entre todas las áreas académicas, administrativas y comunitarias, también reconoce la diversidad como un pilar fundamental de su cultura institucional y como una condición esencial para el desarrollo sostenible. En coherencia con su misión de contribuir a la formación integral y estimular su aptitud emprendedora, promueve una comunidad que valore las diferencias, fomente el respeto y garantice la igualdad de oportunidades.

La Universidad contó previamente con una política de diversidad e inclusión, la cual constituyó un avance significativo en la construcción de una cultura institucional más equitativa. La presente actualización retoma esos aprendizajes, amplía su alcance y fortalece el marco orientador incorporando los lineamientos recientes del MEN, el Índice de Inclusión para la Educación Superior (INES) y estándares internacionales.

Esta política reafirma el compromiso institucional de fortalecer la inclusión dentro de la cultura eanista, contribuyendo al bienestar y desarrollo integral de estudiantes, colaboradores, profesores y graduados.

2. Marco normativo

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad Ean se enmarca en los principios constitucionales y en la normativa nacional e internacional que promueve la igualdad de derechos, la no discriminación y la participación plena de todas las personas. Este marco legal orienta las acciones institucionales hacia el cumplimiento de los compromisos asumidos por el país y hacia la consolidación de una cultura del cuidado, la equidad y el respeto por la diferencia.

Por tanto, la presente política busca el fin último de materializar todas las normas, directrices, lineamientos y demás normatividad con independencia de su nivel jerárquico, de suerte que, ante cualquier interpretación que deba realizarse, se atenderá a:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948).

2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU, 1979).

3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

4. Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (OEA, 2013).

5. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015).

6. Guía para la inclusión: asegurando el acceso a la educación para todos (UNESCO, 2005).

7. Convenio 190 de la OIT. Establece un marco claro para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo de manera explícita la violencia de género.



8. Constitución Política de Colombia (1991):

Artículos 13, 43, 47, 54 y 68, que garantizan la igualdad, la no discriminación, la protección especial de grupos vulnerables y el derecho a una educación inclusiva.

9. Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación:

reconoce la diversidad como principio del sistema educativo.

10. Ley 1618 de 2013: establece disposiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo ajustes razonables y eliminación de barreras en educación y empleo.

11. Ley 1620 de 2013: crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar, promoviendo entornos seguros y libres de discriminación.

12. Ley 1752 de 2015: modifica el Código Penal para tipificar la discriminación como delito.

13. Decreto 1421 de 2017: reglamenta la atención educativa a personas con discapacidad en el marco de la educación inclusiva.

14. Decreto 1075 de 2015: compila las normas del sector educativo, incluyendo directrices sobre accesibilidad y equidad en la educación superior.

15. CONPES 161 de 2013: Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.

16. CONPES 166 de 2013: Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

17. Decreto 762 de 2018: Política Pública Nacional LGBTQ+, que orienta acciones de reconocimiento y protección de derechos de personas diversas en orientación sexual e identidad de género.

18. Ley 2053 de 2020: reconoce la educación inclusiva como derecho fundamental y promueve la eliminación de barreras en las instituciones educativas.



19. Ley 2365 de 2024: aborda la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior. Esta ley establece medidas como la protección contra el despido de la víctima, el apoyo emocional y psicológico, y la opción de teletrabajo o traslado. Además, define como contexto laboral el espacio físico, las comunicaciones digitales y las actividades relacionadas con el trabajo.

20. Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral): fortalece la inclusión laboral de poblaciones diversas y personas con discapacidad; establece la obligación de implementar ajustes razonables, cuotas mínimas de vinculación, mecanismos de seguimiento y protocolos para prevenir la discriminación en el empleo.

21. Ley 2528 de 2025: ratifica el Convenio 190 de la OIT en Colombia. Esta legislación aprueba el tratado internacional que establece el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por motivos de género.

22. Resolución 1134 de 2023 (Ministerio del Trabajo): actualiza los lineamientos del **Sello Equipares**, un programa liderado por Ministerio de Trabajo y el PNUD que reconoce a las organizaciones que implementan sistemas de gestión para la igualdad de género y la inclusión laboral.

23. Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo (Artículo 21 y 22): se establecen medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

24. Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo: introduce cambios sustanciales en la regulación de los Comités de Convivencia Laboral frente a la defensa de un ambiente laboral saludable es una obligación legal y un componente fundamental del trabajo digno, en línea con el Convenio 190 de la OIT.

25. Sentencias T-049 de 2025 y T-133 de 2025 de la Corte Constitucional: obligan a todas las instituciones educativas a adoptar ajustes razonables y planes individuales de inclusión (PIAR) para garantizar el acceso, la permanencia y la participación plena de personas con discapacidad en educación superior.

26. Circular 0062 de 2021 del Ministerio de Trabajo: prohibición de prácticas discriminatorias en los procesos de selección laboral

27. Circular 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo: Por medio de la cual se imparten medidas para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

28. Circular 075 de 2025 del Ministerio de Trabajo: prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.

29. Circular 076 de 2025 del Ministerio de Trabajo: garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado – aplicación de la Ley 2365 de 2024

30. Guía para la implementación de ajustes razonables en el empleo (Ministerio del Trabajo, 2024): orienta a las organizaciones en la adecuación de entornos laborales y procesos de selección accesibles.

31. Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2019–2027.

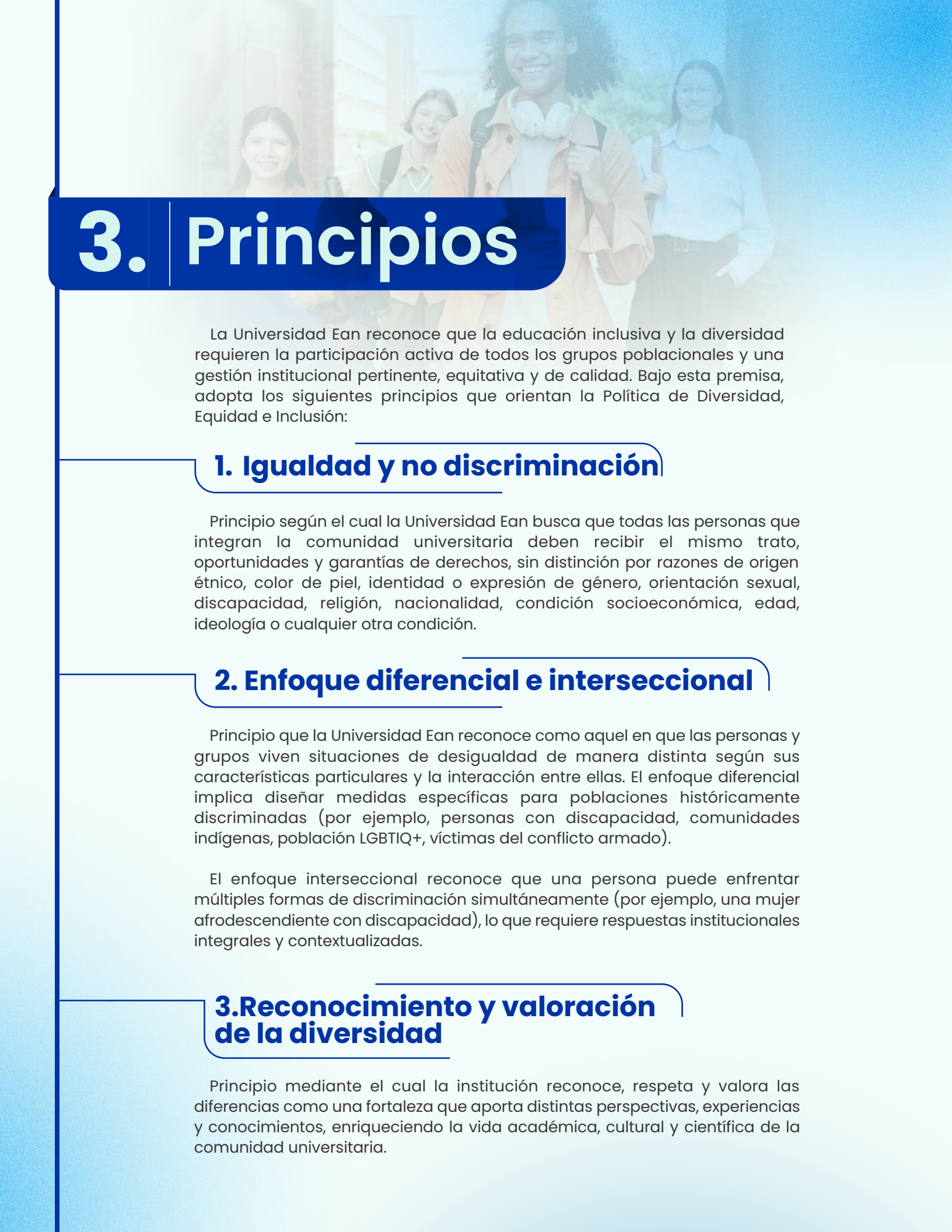
32. Plan de Desarrollo Institucional 2020–2027.

33. Política de Cultura del Cuidado (2022).

34. Política de Sostenibilidad y Emprendimiento Sostenible (2021).

35. Política de Diversidades e Inclusión (2024).





3. Principios

La Universidad Ean reconoce que la educación inclusiva y la diversidad requieren la participación activa de todos los grupos poblacionales y una gestión institucional pertinente, equitativa y de calidad. Bajo esta premisa, adopta los siguientes principios que orientan la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión:

1. Igualdad y no discriminación

Principio según el cual la Universidad Ean busca que todas las personas que integran la comunidad universitaria deben recibir el mismo trato, oportunidades y garantías de derechos, sin distinción por razones de origen étnico, color de piel, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión, nacionalidad, condición socioeconómica, edad, ideología o cualquier otra condición.

2. Enfoque diferencial e interseccional

Principio que la Universidad Ean reconoce como aquel en que las personas y grupos viven situaciones de desigualdad de manera distinta según sus características particulares y la interacción entre ellas. El enfoque diferencial implica diseñar medidas específicas para poblaciones históricamente discriminadas (por ejemplo, personas con discapacidad, comunidades indígenas, población LGBTIQ+, víctimas del conflicto armado).

El enfoque interseccional reconoce que una persona puede enfrentar múltiples formas de discriminación simultáneamente (por ejemplo, una mujer afrodescendiente con discapacidad), lo que requiere respuestas institucionales integrales y contextualizadas.

3. Reconocimiento y valoración de la diversidad

Principio mediante el cual la institución reconoce, respeta y valora las diferencias como una fortaleza que aporta distintas perspectivas, experiencias y conocimientos, enriqueciendo la vida académica, cultural y científica de la comunidad universitaria.

4. Inclusión y accesibilidad

Principio que busca que en la Universidad Ean se eliminen barreras físicas, comunicativas, actitudinales, tecnológicas, curriculares y administrativas que limiten la participación plena de cualquier integrante de la comunidad universitaria.

5. Participación

Principio que busca que la Universidad Ean pueda garantizar que las personas y colectivos diversos tengan voz y capacidad de incidencia en las decisiones que les afectan.

6. Corresponsabilidad institucional

Principio según el cual la promoción de la diversidad y la inclusión no es responsabilidad exclusiva de una oficina o dependencia, sino de toda la institución.



4. Línea orientadora

Toda acción basada en la presente Política, además de materializar el marco normativo y los principios citados con anterioridad, deberán considerar las siguientes líneas para cualquier tipo de implementación que busque garantizar su efectividad dentro de la comunidad:

1. Equidad como principio ético y objetivo institucional

En la Ean entendemos la equidad como parte esencial de nuestra cultura. Cuidar también significa reconocer las diferencias, escuchar las necesidades y ofrecer a cada persona las condiciones que le permitan desarrollarse plenamente. No todas las personas ni grupos parten del mismo punto, por eso trabajamos para equilibrar las oportunidades y garantizar resultados justos, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que promueve la formación de líderes éticos y comprometidos con la transformación sostenible. La equidad no es lo mismo que la igualdad: mientras la igualdad trata a todos por igual, la equidad actúa con empatía para cerrar brechas y generar bienestar compartido. Este principio guía nuestras decisiones, políticas y acciones, fortaleciendo una comunidad universitaria más justa, incluyente y humana.

2. Respeto por las diversidades

En la Ean creemos que el respeto empieza por reconocer y valorar lo que hace única a cada persona. Aceptar la diversidad en todas sus formas: social, cultural, étnica, sexual, religiosa o de pensamiento nos invita a cuestionar los estereotipos y las desigualdades que aún existen. Promovemos la igualdad de oportunidades y rechazamos cualquier forma de discriminación. Respetar la diferencia es actuar con empatía, comprensión y apertura frente a quienes piensan o viven distinto, y ese principio guía nuestras relaciones y decisiones, dentro y fuera de la institución.

En la Ean reconocemos que las experiencias de discriminación se profundizan cuando confluyen múltiples identidades o condiciones, tales como discapacidad, identidad y expresión de género, orientación sexual, pertenencia étnica, edad, nacionalidad, condición migratoria, situación socioeconómica, condición de víctima o cualquier otra forma de desigualdad. La Universidad Ean adopta este enfoque de Interseccionalidad para orientar decisiones institucionales, estrategias de acompañamiento, rutas de atención y acciones formativas que respondan a realidades diversas.

La Universidad Ean reconoce la identidad de género y la expresión de género como categorías protegidas y garantiza el trato digno, respetuoso y libre de discriminación hacia todas las personas, incluidas aquellas con identidades transgénero, no binarias o no normativas.

Se promueve el uso del nombre sentido en todos los entornos institucionales y se propicia la adecuación progresiva de los sistemas internos para permitir su reconocimiento en interacciones académicas, administrativas y comunitarias, en coherencia con el Enfoque de Identidad de Género del MEN.

3. Cero discriminaciones

La Universidad Ean rechaza toda forma de discriminación o trato desigual basado en género, orientación sexual, identidad, etnia, edad, discapacidad, creencias o cualquier otra condición. Este principio implica un compromiso activo con la sensibilización y la formación continua de toda la comunidad eanista, para prevenir y reducir los sesgos que puedan generar exclusión o violencia. La Ean promueve el reconocimiento de los sesgos inconscientes como un primer paso para transformarlos mediante el análisis, el diálogo y la educación. Se compromete a generar espacios seguros, diversos y respetuosos, donde las diferencias sean valoradas como fuente de aprendizaje, innovación y convivencia.

La Universidad rechaza cualquier forma de violencia simbólica, psicológica, verbal, sexual o física basada en la identidad o expresión de género y activará las rutas institucionales correspondientes para su atención, protección y seguimiento.

4. Inclusión como modelo de gestión

La inclusión, entendida como proceso y principio, orienta la convivencia y la participación plena de todas las personas en igualdad de condiciones. Se basa en los valores del reconocimiento, el respeto por las diferencias y la valoración de cada individuo en su singularidad. Para la Universidad Ean la inclusión constituye un modelo de gestión institucional que exige revisar y ajustar permanentemente las condiciones de infraestructura, comunicación, aprendizaje y actitud, con el fin de garantizar el acceso, la permanencia y el bienestar de toda la comunidad universitaria. La inclusión es, además, un camino de transformación cultural y mental donde se va construyendo día a día a través del trabajo colaborativo, la empatía y la acción colectiva.



5. Trabajo articulado y corresponsabilidad

La Universidad Ean rechaza toda forma de discriminación o trato desigual basado en género, orientación sexual, identidad, etnia, edad, discapacidad, creencias o cualquier otra condición. Este principio implica un compromiso activo con la sensibilización y la formación continua de toda la comunidad eanista, para prevenir y reducir los sesgos que puedan generar exclusión o violencia. La Ean promueve el reconocimiento de los sesgos inconscientes como un primer paso para transformarlos mediante el análisis, el diálogo y la educación. Se compromete a generar espacios seguros, diversos y respetuosos, donde las diferencias sean valoradas como fuente de aprendizaje, innovación y convivencia.

La Universidad rechaza cualquier forma de violencia simbólica, psicológica, verbal, sexual o física basada en la identidad o expresión de género y activará las rutas institucionales correspondientes para su atención, protección y seguimiento.

5. Objetivo general

Promover un entorno institucional inclusivo, equitativo y libre de discriminación, que reconozca y valore las diferencias como fuente de aprendizaje, innovación y bienestar, garantizando que todos los procesos académicos, administrativos y comunitarios se desarrollen con criterios de respeto, participación y oportunidades equitativas para todas las personas en el marco de los derechos humanos y normatividad aplicable.

Objetivos específicos

- Garantizar la participación, permanencia y desarrollo pleno de todas las personas que integran la comunidad Eanista sin distinción de género, orientación sexual, identidad, etnia, edad, discapacidad, origen socioeconómico, creencias o nacionalidad.
- Integrar la diversidad como principio transversal de la gestión institucional en todos los procesos académicos, laborales y de interacción con la comunidad.
- Impulsar acciones afirmativas que promuevan la equidad y eliminen barreras visibles e invisibles que limiten la participación.
- Fortalecer liderazgos inclusivos y entornos colaborativos que favorezcan la innovación y la sostenibilidad social.

6.

Líneas estratégicas

1. Estrategias institucionales

- Promover procesos de selección, desarrollo y reconocimiento libres de sesgos.
- Incorporar indicadores de diversidad e inclusión en los planes de gestión institucional.
- La Universidad promoverá la **accesibilidad universal** como principio orientador de todas sus actuaciones. Esto incluye la accesibilidad física en infraestructura; la accesibilidad comunicativa mediante lectura fácil, contrastes adecuados, lenguaje claro, subtitulación, interpretación en lengua de señas y formatos alternativos; y la accesibilidad digital mediante la adopción progresiva de estándares internacionales. La accesibilidad se reconoce como una condición necesaria para la autonomía, la participación y la permanencia estudiantil.
- Implementar ajustes razonables y medidas de accesibilidad que, mediante la articulación de las áreas competentes, garanticen la identificación, participación, acompañamiento, permanencia y bienestar de todas las personas de la comunidad eanista.
- Incorporar criterios de inclusión en el proceso de admisión que permitan identificar tempranamente necesidades específicas de apoyo y promover la articulación institucional necesaria para la implementación oportuna de acompañamientos y ajustes razonables.
- Fortalecer la permanencia estudiantil mediante apoyos diferenciales (tutorías, mentorías, acompañamiento psicosocial y académico) y la implementación de ajustes razonables, promoviendo trayectorias educativas equitativas y libres de barreras.
- Medir y cerrar brechas de equidad, asegurando condiciones de igualdad real.

2. Estrategias académicas

- Incluir la perspectiva de diversidad e inclusión en los currículos y procesos pedagógicos, promoviendo metodologías flexibles que respondan a las distintas necesidades del estudiantado.
- Impulsar la investigación y proyectos de innovación social que promuevan la equidad, y la eliminación de barreras en el aprendizaje
- Garantizar un entorno académico seguro y respetuoso, libre de discriminación y sesgos, fomentando la corresponsabilidad del cuerpo docente en la detección oportuna de posibles barreras para el aprendizaje o la participación.
- Asegurar que los equipos docentes cuenten con orientaciones claras para identificar barreras en el aprendizaje y gestionar ajustes razonables que favorezcan la participación y permanencia estudiantil.

3. Estrategias culturales y de interacción con la comunidad

- Realizar campañas permanentes de sensibilización sobre respeto, equidad y corresponsabilidad.
- Promover espacios de encuentro intercultural y de visibilización positiva de las diversidades.
- Consolidar una comunidad universitaria empática, que actúe como agente de cambio.
- Promover ambientes académicos y laborales libres de acoso, discriminación y violencia, garantizando canales confidenciales de reporte y atención oportuna.
- Fortalecer procesos de formación y desarrollo en diversidad, equidad e inclusión, así como acciones de acompañamiento al estudiantado y demás miembros de la comunidad Eanista para prevenir cualquier forma de exclusión o violencia.

4. Estrategias de gobernanza

- Definir responsabilidades claras por nivel: Rectoría, Gerencia General, Gerencia de Desarrollo de Talento Humano, Gerencia de Vida Universitaria y Experiencia al Estudiante, Comité DEI y Facultades.
- Implementar un Plan Anual de Diversidad e Inclusión, con indicadores clave de desempeño (KPIs).
- Evaluar avances y publicar resultados en los informes de sostenibilidad institucional.
- Revisar la política cada dos años o cuando existan cambios normativos o institucionales.



Roles y responsabilidades

Para garantizar la implementación efectiva de esta política, la Universidad establece una estructura de gobernanza en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) que articula a las áreas académicas y administrativas. Esta estructura define los roles, responsabilidades y flujos de actuación entre las diferentes unidades, así como los mecanismos de coordinación con los equipos necesarios para la gestión de ajustes razonables y la atención de situaciones de discriminación o violencia. Además, incorpora procesos de seguimiento, indicadores y acciones de mejora continua, conforme a lo establecido por el Índice de Inclusión INES. A continuación, se detallan los roles y responsabilidades de cada actor institucional.



Rectoría y Gerencia general: Asegurar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación de la política, e incorporar sus lineamientos en los planes estratégicos institucionales.

Gerencia de Desarrollo del Talento Humano: Liderar la implementación de la política en el ámbito organizacional, promoviendo procesos de selección, formación y desarrollo libres de sesgos; coordinar las acciones de sensibilización, comunicación y los reportes de cumplimiento. Asimismo, fortalecer la gestión institucional de capacitación dirigida a los equipos académicos (profesores) y administrativos, incorporando el enfoque de diversidad, equidad e inclusión en su quehacer cotidiano y en la interacción con estudiantes, colaboradores y demás grupos de interés.



Coordinación de Diversidades: Diseñar, asesorar y articular la estrategia institucional de diversidad, equidad e inclusión, garantizando la coherencia entre los lineamientos de la política y las prácticas de la Universidad. Liderar la gestión de proyectos, indicadores y programas que promuevan un entorno institucional inclusivo; brindar acompañamiento técnico a las áreas en la implementación de ajustes razonables y buenas prácticas DEI; y representar institucionalmente la agenda de diversidad ante actores internos y externos.

Gerencia de Vida Universitaria y Experiencia al Estudiante: Promover la aplicación y el cumplimiento de la política en los contextos académicos y estudiantiles, articulando acciones de promoción, divulgación y acompañamiento que contribuyan a la construcción de entornos seguros y libres de discriminación. En coordinación con las áreas académicas y de apoyo competentes, identificar oportunamente a las personas con necesidades específicas de apoyo y facilitar su acceso a los programas, servicios, acompañamientos y ajustes razonables institucionales, en coherencia con los principios de equidad e inclusión.



Gerencia Estratégica: Garantizar la incorporación de las Diversidades como un componente del Ecosistema Estratégico Institucional, asegurando su coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y con el direccionamiento de la Universidad. Desde esta Gerencia se articula la visión del componente de Diversidades para orientar decisiones de alto nivel, definir prioridades institucionales y establecer el marco de acción que guían las políticas, sistemas de gestión y procesos, promoviendo que los lineamientos de DEI se integren transversalmente en la cultura organizacional.

Comité de Diversidades, Equidad e Inclusión: Instancia estratégica encargada de orientar y hacer seguimiento a la implementación de esta política. Integrado por representantes de distintas áreas, tiene como funciones principales tales como: Liderar el plan anual de acciones DEI y monitorear sus indicadores, articular la política con los protocolos y procesos institucionales, identificar oportunidades de mejora y recomendar ajustes cuando sea necesario, Reportar avances y resultados a la Rectoría.

Facultades y Unidades Académicas: Incorporar los principios de diversidad e inclusión en los programas académicos, metodologías de enseñanza, proyectos de investigación y espacios de aprendizaje. Las facultades y los docentes cumplen un rol clave en la **identificación de posibles barreras o necesidades de ajuste razonable** durante el desarrollo de las actividades académicas, **gestionando su implementación en articulación con la Coordinación de Diversidades, Equidad e Inclusión y las áreas técnicas correspondientes**, para garantizar una respuesta coherente, equitativa y sostenible institucionalmente.

Toda la comunidad Eansita: Participar activamente en la construcción de un entorno respetuoso, diverso e inclusivo; actuar con corresponsabilidad; y reportar de buena fe cualquier comportamiento contrario a los principios institucionales. En coherencia con los Lineamientos del MEN, la Universidad garantizará la participación activa de estudiantes diversos en la construcción, evaluación y seguimiento de las políticas y prácticas de inclusión. Se promoverán mesas de diálogo, espacios consultivos y mecanismos formales para recoger sus percepciones, experiencias y propuestas, asegurando su incidencia en la toma de decisiones institucionales.





Promoción de espacios libres de acoso, discriminación y canales de reporte

En coherencia con los valores institucionales y el cuidado, la Universidad Ean promoverá de manera permanente ambientes académicos y laborales libres de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia. Todas las personas que hacen parte de la comunidad Eanista tienen la responsabilidad de fomentar la colaboración, el diálogo respetuoso y la convivencia basada en la empatía y la corresponsabilidad.

Ante la observación o conocimiento de comportamientos que contravengan los principios de esta política, las personas podrán reportarlos de manera confidencial y segura a través de los canales institucionales establecidos, como el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Diversidad e Inclusión Ean o el canal de denuncias anónimas disponible en los medios institucionales.

La Universidad Ean garantiza la confidencialidad, el respeto y la no represalia hacia quienes realicen reportes de buena fe, y asegurará la atención oportuna y el seguimiento correspondiente conforme a los protocolos internos vigentes.

Con el propósito de fortalecer la trazabilidad y la atención integral, la Universidad dispone del canal **diversidades@universidadean.edu.co** administrado por la Coordinación de Diversidades, a través del cual podrán recibirse todos los reportes relacionados con situaciones que vulneren los principios de esta política. Este canal tiene una función de orientación y derivación, y no sustituye los mecanismos establecidos en los protocolos institucionales para la atención de violencias, acoso o discriminación.

La derivación se realizará a la instancia competente según la naturaleza del caso (laboral, académico, estudiantil o ético), garantizando acompañamiento, confidencialidad y articulación con los procedimientos vigentes.

Los casos se atenderán conforme a los siguientes protocolos institucionales:

- **Comité PAS de Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean Colaboradores (as), y personal tercerizado:** Vela por el cumplimiento del protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencias y discriminación de la universidad Ean para colaboradores y personal Tercerizado. El canal de quejas es el correo electrónico **gerenciadesarrolloth@universidadean.edu.co**
- **Comité de Convivencia Laboral:** Atiende casos de presunto acoso con ocasión al trabajo a través de una protección de amplio espectro que incluye a colaboradores, practicantes, aprendices, contratantes y contratistas, trabajadores independientes, ex colaboradores y candidatos. Las quejas deberán enviarse al correo **comiteconvivenciauea@universidadean.edu.co**

- Comité PAS de Prevención, Atención, Acompañamiento y Seguimiento a casos de violencias y discriminación en la Universidad Ean Estudiantes y Graduado(as): Tiene las mismas responsabilidades y funciones del Comité anteriormente mencionado, sin embargo, su ámbito de aplicación se circunscribe a Estudiantes y Graduado(as). El canal de recepción de quejas será atendidas a través del correo electrónico: **bienestaruniversitario@universidadean.edu.co**
- Finalmente, también se pone a disposición el correo electrónico **denuncias@universidadean.edu.co** para atender cualquier otro tipo de queja en materia Ética.

7. Ruta de atención

Con el fin de garantizar una atención clara, oportuna y estructurada de los casos reportados, la Universidad Ean establece la siguiente ruta de atención, en coherencia con los principios del debido proceso, confidencialidad y no revictimización:

1. Recepción del caso (inmediata)

La situación podrá ser reportada a través de los canales institucionales definidos. Una vez recibido el caso, se realizará el acuse de recibido y se orientará a la persona sobre el proceso a seguir, garantizando confidencialidad y trato respetuoso.

2. Valoración inicial (máximo 48 horas)

Se realizará una revisión inicial del caso con el fin de identificar su naturaleza, nivel de riesgo y la instancia competente para su atención, conforme a los protocolos institucionales vigentes.

3. Activación de ruta y medidas de protección (máximo 72 horas)

De acuerdo con el análisis preliminar, el caso será remitido a la instancia correspondiente (laboral, académica, estudiantil o ética), garantizando la trazabilidad del proceso y la articulación entre áreas.

4. Implementación de medidas preventivas o de protección (cuando aplique)

En los casos que lo requieran, se podrán adoptar medidas preventivas orientadas a proteger a las personas involucradas, evitar la continuidad de la situación reportada y mitigar posibles afectaciones, sin que esto implique un prejuzgamiento ni afecte las garantías del debido proceso de las personas involucradas.

5. Investigación y análisis del caso

La instancia competente adelantará las acciones necesarias para el análisis del caso, asegurando el respeto por el debido proceso, el derecho a la defensa, la contradicción, la imparcialidad y la confidencialidad de la información. En este marco, la persona presuntamente responsable tendrá la oportunidad de conocer los hechos que se le atribuyen, ser escuchada y presentar su versión, de conformidad con la normatividad institucional aplicable.

6. Decisión y comunicación de resultados

Con base en el análisis realizado, se emitirá una decisión conforme a la normatividad interna vigente. Esta será comunicada de manera oportuna a las partes involucradas a través de los canales definidos, respetando la reserva del caso.

7. Seguimiento y cierre

Se realizará seguimiento a las acciones derivadas del caso, con el fin de verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas y prevenir la repetición de situaciones similares. Una vez finalizado este proceso, se procederá al cierre del caso.

Seguimiento, evaluación y mejora continua

La implementación de esta política se realizará mediante un **Plan Anual de Diversidad, Equidad e Inclusión**, que definirá acciones, responsables, cronograma y recursos.

Se establecerán **indicadores clave de desempeño (KPIs)** revisados anualmente por el Comité de Diversidad e Inclusión, tales como:

- *Porcentaje de colaboradores formados en diversidad e inclusión*
- *Porcentaje de procesos de selección con enfoque DEI*
- *Porcentaje de estudiantes o colaboradores que perciben un ambiente inclusivo (según encuesta de clima)*
- *Porcentaje de ajustes razonables implementados para personas con discapacidad o condiciones diferenciales.*
- *Porcentaje de estudiantes que reportan discapacidad o necesidades específicas de apoyo.*

La evaluación anual de avances será presentada a la **Rectoría** y publicada como parte del **informe de gestión institucional y de sostenibilidad**, garantizando la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua del compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.



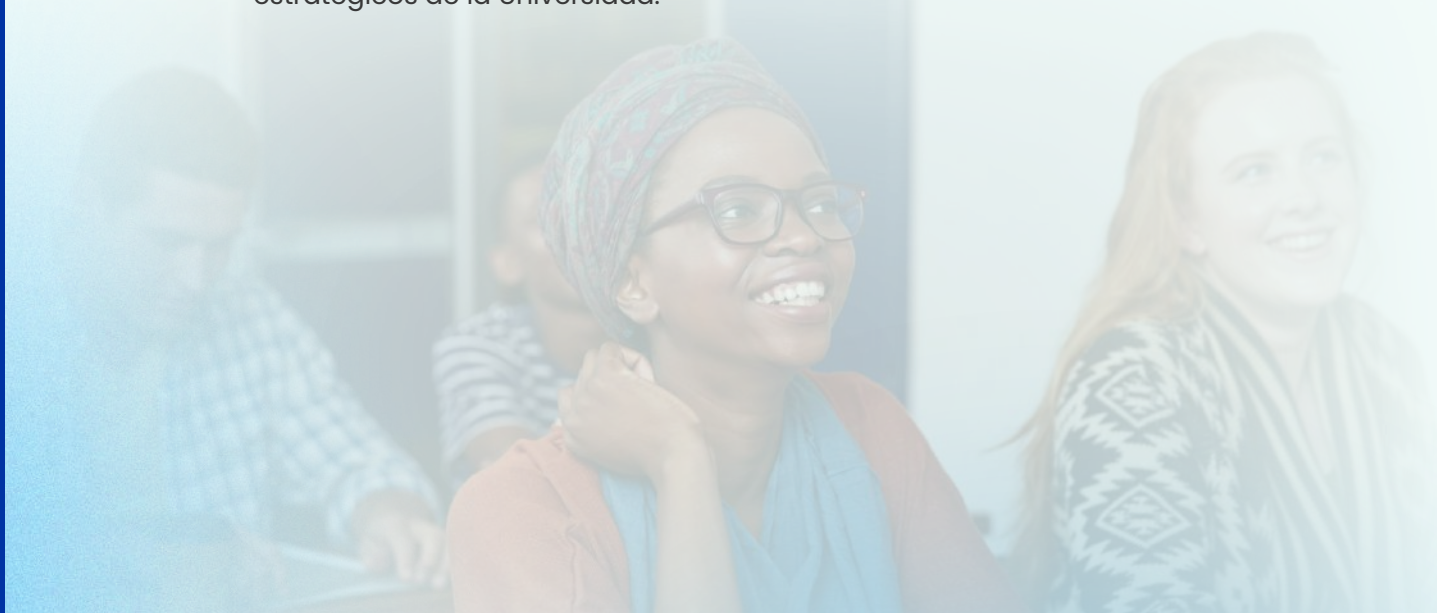
Comunicación y sostenibilidad

La Universidad Ean garantizará la divulgación permanente de esta política a través de sus medios institucionales y la incorporación de sus principios en:

- *Procesos de inducción, reinducción y formación*
- *Lineamientos de talento, currículo y bienestar*
- *Acciones de cultura, comunicación y liderazgo*

Asimismo, promoverá la participación de la comunidad eanista en espacios de sensibilización, intercambio y aprendizaje sobre diversidad, equidad e inclusión. Como parte de esta labor, la Universidad adoptará lineamientos de **comunicación inclusiva y accesible**, promoviendo el uso de lenguaje claro y respetuoso, formatos accesibles tales como lectura fácil, subtitulación, contrastes adecuados, interpretación en Lengua de Señas Colombiana y materiales alternativos. Esto garantizará que la política y sus principios sean comprendidos, apropiados y vividos por toda la comunidad.

Esta política será revisada cada dos (02) años o antes si se producen cambios normativos, estructurales o institucionales que lo requieran, garantizando su sostenibilidad y alineación con los valores y objetivos estratégicos de la Universidad.



8. Ambito de aplicación

La presente política es aplicable en entornos digitales, redes sociales institucionales y eventos externos en representación de la universidad, tiene carácter vinculante y obligatorio para toda la comunidad universitaria, incluyendo, estudiantes, profesores y colaboradores administrativos, contratistas, aliados estratégicos y proveedores, así como graduados, visitantes y demás personas relacionadas con las actividades académicas, investigación y de proyección social.

Su implementación se extiende a todos los espacios físicos y virtuales donde la universidad desarrolla sus funciones sustantivas: docencia, investigación, innovación y extensión.



