



Nuestra
**Política de
Diversidad**



**Universidad
Europea Madrid**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

CONTEXTO REGULATORIO

La Política de Diversidad de la Universidad Europea de Madrid se engloba en el respeto, y cumplimiento de la legislación vigente en el territorio español.

La Constitución Española reconoce la igualdad de todas las personas sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social, habiéndose desarrollado normativas específicas en relación a la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como resultado de ello, y en línea con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Universidad existe un claro equilibrio en la composición de la plantilla de empleados. Este equilibrio también se traslada a la composición de nuestro alumnado.

Asimismo, la Política de Diversidad contempla el respeto y la promoción de las siguientes normas o leyes:

- Constitución Española.
- Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Orgánica de Universidades.
- Ley 24/1995, de 17 de julio, por la que se reconoce como Universidad privada a la Universidad Europea de Madrid.
- Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad Europea de Madrid, aprobadas por Decreto 73/2010, de 14 de octubre, del Consejo de Gobierno.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General

de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Directiva Europea 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Normativa referente a la discapacidad y accesibilidad universal: Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación de la normativa sobre la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación; Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas; y Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre los límites del dominio sobre inmuebles, que persigue eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.
- Toda aquella normativa local o regional de aplicación específica.
- Del mismo modo, la presente Política se ve reflejada en la Normativa interna de carácter académico de la Universidad Europea de Madrid, en particular, en el Estatuto del Estudiante de la Universidad Europea de Madrid y demás normativas de carácter interno.
- El Código de Conducta y Ética de Laureate International Universities.
- Política contra el acoso y la discriminación de Laureate.

1. Alcance

La Universidad Europea de Madrid es una institución que crece con su comunidad universitaria, que elimina fronteras y persigue formar ciudadanos globales con un enfoque multidisciplinar y de compromiso ético que les ayude en el desarrollo de sus competencias profesionales y personales.

La Universidad Europea de Madrid ofrece un modelo académico enfocado al estudiante y que promueve la formación en valores y competencias para un desarrollo profesional óptimo. Para conseguirlo, impulsa la diversidad y fomenta un ambiente inclusivo que implique respetar y valorar las diferencias individuales como elemento enriquecedor y clave en las relaciones personales.

La Universidad Europea de Madrid está firmemente convencida de que la diversidad de capacidades, cultural, de raza, sexo, orientación sexual, edad, ideología, o cualquier otra condición socioeconómica, genera un entorno de creatividad, innovación y compromiso que se traduce en mejora continua. Por ello, nuestra cultura corporativa está basada en la colaboración y el respeto, la dignidad y la no discriminación, y promovemos la equidad de oportunidades entre los miembros de nuestra comunidad universitaria.



2.

Universidad Europea de Madrid

Misión

Proporcionar a nuestros estudiantes una educación integral, formando líderes y profesionales preparados para dar respuesta a las necesidades de un mundo global, para aportar valor en sus profesiones y contribuir al progreso social desde un espíritu emprendedor y de compromiso ético.

Generar y transferir conocimiento a través de la investigación aplicada, contribuyendo igualmente al progreso y situándonos en la vanguardia del desarrollo intelectual y técnico.

Visión

La Universidad Europea de Madrid considera la excelencia académica como uno de sus pilares estratégicos. Así, su modelo educativo ha hecho suyos los principios del Espacio Europeo de Educación Superior basado en el aprendizaje holís-

tico de la persona. En este modelo, el profesor es un referente y también un orientador que acompaña al estudiante durante toda su vida universitaria.

El estudiante, por su parte, tiene su propio recorrido formativo desarrollando los conocimientos, competencias, destrezas y valores que demanda la sociedad actual. Nuestro modelo pone especial énfasis en la madurez y autonomía del estudiante, de forma que éste aprenda a adaptarse a un mundo cada vez más complejo y en perpetuo cambio.

Valores

La Universidad Europea de Madrid identifica unos valores con los que se compromete como institución:

1) Colaborativos. Conservamos el sello que nos distingue por nuestro espíritu emprendedor: somos resueltos y audaces, y colocamos al estudiante en primer lugar. Colaboramos y trabajamos juntos para implantar las mejores prácticas en nuestra institución.

2) Internacionales. Como miembros de la red Laureate tenemos una vocación y un alcance mundial al tiempo que conservamos unas profundas raíces locales. Ofrecemos recursos internacionales para apoyar y fortalecer la educación local. Gracias a la magnitud e influencia de la red Laureate, podemos brindar excelentes oportunidades a nuestros profesionales y estudiantes. Somos una organización inclusiva y multicultural que valora la diversidad y respeta todos los puntos de vista y rasgos culturales.

3) Analíticos. Mediante una rigurosa autoevaluación procuramos ampliar constantemente nuestra información y conocimiento para mejorar nuestro desempeño. Este enfoque reflexivo, basado en el análisis de los datos, nos distingue como institución.

4) Confiables. Si queremos estar "aquí para siempre", debemos ganarnos la confianza de nuestros alumnos y sus familias, los empleadores y las comunidades en las que operamos. En todos los niveles de nuestra organización estamos sujetos a las más altas exigencias, actuamos con integridad y asumimos la responsabilidad pertinente por nuestras acciones.

5) Audaces. Somos emprendedores, y estamos dispuestos a actuar de manera audaz y correr riesgos calculados al tiempo que nuestras decisiones están basadas en una planificación racional y reflexiva. Nos movemos con rapidez para aprovechar las oportunidades y producir cambios positivos con el fin de enriquecer la experiencia de nuestros alumnos. Buscamos nuevas formas de mejorar el aprendizaje sin fronteras y transformar el modelo educativo tradicional. Tenemos mentalidad innovadora y facilitamos a los miembros de la comunidad universitaria la oportunidad de cuestionar el statu quo. Aplicamos enfoques creativos en el campo de la educación y en la empresa. Nunca dejamos de explorar nuevos enfoques, nuevas tecnologías, nuevos modelos de negocio y nuevas teorías. Somos líderes, no seguidores.

6) Responsables. Asumir la responsabilidad por los resultados de los alumnos es el pilar de la revolución que estamos llevando a cabo en materia de educación. Nos centramos en los alumnos y los empleadores para adaptar nuestros programas a sus necesidades. Nos esforzamos por mantener altos índices de retención, graduación y empleabilidad, para que nuestros alumnos se incorporen al mercado generando un impacto social positivo.



3. Concepto

3.1 Principios de la diversidad

Promover la inclusión, la integración efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo y en las aulas.

Sensibilizar en los principios de equidad de oportunidades y de respeto a la diversidad y su difusión en la comunidad universitaria.

Avanzar en la construcción de una comunidad diversa: la compañía debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio: las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores, sin hacer ningún tipo de distinción por razón de género.

Extender y comunicar el compromiso de la institución con la diversidad que debe ser compartido transversalmente por toda la institución a toda la comunidad universitaria.

Dar a conocer las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la entidad.

3.2 Definición de no discriminación y acoso

La Universidad Europea de Madrid es una institución dinámica, orientada a aportar valor a su sociedad y a contribuir activamente a su progreso a través de estudiantes que buscan impactar positivamente en la sociedad. Nacimos con una inquietud, el deseo de llegar más lejos y nos constituimos como una Universidad innovadora que forma, investiga y promueve el conocimiento, la cultura y el desarrollo.

La Universidad Europea de Madrid expresa su compromiso y convencimiento de mantener y promover la diversidad entre sus estudiantes, empleados (docentes y personal administrativo) y proveedores, **evitando toda forma de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento no apropiado entre dichos grupos de interés y a cualquier nivel**. Se entiende por discriminación o acoso cualquier conducta que, en base a la característica de un individuo por su raza, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, religión, diversidad funcional o estado civil:

Afecte negativamente a las actividades de enseñanza, aprendizaje, trabajo o participación en cualquier otra actividad de la Universidad.

Se utilice como factor para afectar o tomar decisión sobre la enseñanza, el aprendizaje, la actividad laboral o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad.

Se emplee con el propósito de interferir con la actividad de la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, el trabajo administrativo o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, desde la Universidad se articulan diferentes acciones preventivas con el objetivo de evitar conductas que puedan afectar negativamente a nuestros empleados o estudiantes, asegurando de esta manera su desempeño profesional o académico.

La discriminación, el acoso y cualquier comportamiento no apropiado no serán tolerados y serán investigados, siguiendo los procesos y normas de la institución.

Buenas prácticas para fomentar la diversidad y la inclusión

3.3

La Universidad Europea de Madrid mediante la presente política se caracteriza por:

- Comprometerse a proporcionar al estudiante, sin exclusiones, las herramientas necesarias para que pueda desarrollar aquellas competencias que le lleven a superar con éxito su experiencia universitaria.
- Tener una visión global, interactiva y sistemática de los problemas.
- Promover la participación de sus estudiantes en el currículum y en la comunidad universitaria, a través de iniciativas integradas en su formación y de actividades extracurriculares.
- Preocuparse por identificar y minimizar las barreras para un aprendizaje óptimo y para la participación de todos sus estudiantes.

Teniendo en cuenta este marco conceptual, desde la Universidad Europea de Madrid se han definido como buenas prácticas de gestión de la diversidad aquellas que incluyen:

- Un proceso claro y definido para planificar y preparar la enseñanza.
- Actitud de los profesores hacia la inclusión.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje para preparar y sensibilizar al profesorado.
- Recursos didácticos, espacios y materiales que atiendan a la diversidad.
- Estrategias para evaluar la actividad docente y la atención a la diversidad.
- Metodologías de trabajo que promuevan la inclusión.
- Sistemas adaptados para la evaluación de empleados.

4.

La diversidad como un activo

La Universidad Europea de Madrid comprende la diversidad como fuente de aportación de valor.

Para ello, enriquece el trabajo diario en las aulas y articula el modo en que se desarrolla el día a día en los campus de la Universidad Europea de Madrid, a través de sus estudiantes, docentes y personal administrativo.

La diversidad es una máxima para la Universidad Europea de Madrid. Esta máxima permite reconocer sin sesgos, aceptar, valorar las diferencias y aprovecharlas para mejorar nuestra propuesta académica. En este sentido, la Universidad está comprometida a seguir trabajando para asegurar un ambiente libre de discriminación o de cualquier tipo de acoso, de modo que defiende la libertad y la diversidad sin matices de nuestra comunidad universitaria.

Tanto la selección de estudiantes como la contratación de profesores y del personal administrativo, el reconocimiento y desarrollo de los mismos y cualquier beneficio u obligación generada, debe ser realizada sin ningún sesgo. Es fundamental trabajar bajo el convencimiento en todos los ámbitos de la Universidad de la necesidad de promover la diversidad. Además del compromiso con que la selección de los estudiantes no sea excluyente, la Universidad proporciona las herramientas y ajustes necesarios para que éstos puedan alcanzar el desarrollo competencial necesario para superar con éxito su experiencia académica.

En el proceso de admisión de estudiantes con diversidad funcional, o con necesidades específicas de apoyo educativo, una comisión multidisciplinar revisa los casos antes de la admisión para corroborar si lo que podemos ofrecer como Universidad se integra de manera honesta con las necesidades del estudiante en cuestión.



5. Áreas de acción

Edad

La Universidad Europea de Madrid considera la diversidad de edad como un activo de gran valor entre sus empleados. Por ello se fomenta la **creación de equipos en los que conviven diferentes generaciones**. Asimismo, estamos convencidos del rol que la Universidad tiene en el aprendizaje a lo largo de la vida, por lo que la Universidad asegura la adaptación curricular a colectivos que disponen de limitaciones de tiempo para poder formarse.

Origen social / étnico

Desde la Universidad Europea de Madrid **se fomenta la internacionalidad y la diversidad cultural y social a través de múltiples programas curriculares, así como mediante proyectos de cooperación al desarrollo y voluntariado**, con un claro enfoque inclusivo que hace de sus campus universitarios verdaderos puntos de encuentro en los que conviven diferentes realidades sociales y étnicas.

Género

La Universidad Europea de Madrid promueve **políticas activas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres entre sus estudiantes y empleados**.

Necesidades específicas de apoyo educativo

La Universidad Europea de Madrid busca la equiparación de oportunidades y la inclusión de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo. Promueve el desarrollo competencial, la participación en la comunidad educativa y la inserción en el mundo laboral de sus estudiantes, asegurando así la experiencia universitaria al alumnado que requiera una atención educativa diferente a la ordinaria debido a diferencias en sus capacidades personales de tipo físico, psíquico, cognitivo, sensorial o de conducta. Asimismo, **se compromete a trabajar con centros especiales de empleo y a favorecer el desarrollo específico de cada uno de sus empleados**.

Orientación sexual

La Universidad Europea de Madrid entiende que la orientación sexual o la identidad de género no pueden ser motivo de discriminación, acoso o persecución. Con el objetivo de asegurar el apoyo a las víctimas por esta tipología de delitos, la Universidad **colabora con asociaciones de referencia en la promoción de la equiparación social y legal del colectivo LGTB**.

Situación personal / familiar

La Universidad Europea de Madrid comprende la existencia de situaciones personales o familiares que puedan dificultar el rendimiento de sus estudiantes y la consecución de objetivos de sus empleados. Por tanto, tiene por objetivo **generar escenarios que doten de la flexibilidad necesaria para que los estudiantes puedan continuar con su formación y que sus empleados desarrollen adecuadamente su puesto de trabajo**.

Religión

La Universidad Europea de Madrid es una institución privada y aconfesional y no adscrita a ningún tipo de ideología. Para asegurar la convivencia religiosa, y sin exclusiones, en la Universidad **no existen instalaciones o recursos destinados al culto religioso**.



6. Acciones

- 6.1 Empleados
- 6.2 Estudiantes
- 6.3 Proveedores
- 6.4 Órganos de Gobierno

EMPLEADOS

En línea con la propia Constitución Española, todas las políticas de recursos humanos estarán orientadas y velarán por una gestión que fomente la creación de un empleo de calidad mediante el trato responsable y de respeto en el contexto profesional, y que promueva la igualdad de oportunidades y diversidad en su plantilla.

Los procedimientos de contratación, promoción, formación, retribución, etc., están diseñados para garantizar la calidad de los procesos y la objetividad en la toma de decisión, atendiendo exclusivamente a criterios de cualificación profesional, experiencia y competencias de los candidatos en relación al puesto de trabajo, y evitando cualquier sesgo discriminatorio.

De acuerdo al Estatuto de los trabajadores vigente en España, todos los trabajadores tienen derecho:

A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

A garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, mediante procesos de selección objetivos, cuyo resultado está basado exclusivamente en las capacidades, experiencia y competencias profesionales del candidato.

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, que comprende la protección frente a cualquier discriminación.

Además, la Universidad realiza las siguientes acciones para favorecer la prevención y protección de estos derechos:

1) Garantizar la igualdad de oportunidades mediante procesos de selección objetivos, cuyo resultado está basado exclusivamente en las capacidades, experiencia y competencias profesionales del candidato.

2) Promover la colaboración con fundaciones y empresas orientadas a la búsqueda de empleo e integración laboral de personas con diversidad funcional para favorecer su incorporación a nuestro equipo de profesionales, así como adoptar las medidas alternativas necesarias con centros especiales de empleo, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 del RDL 1/2013 de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

3) Desarrollar actividades de sensibilización e información a los empleados sobre las diversas discapacidades reconocidas, organización de jornadas y seminarios sobre necesidades educativas específicas y promover la formación a estudiantes y profesorado sobre la inclusión de estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad.

4) Implantar un plan de igualdad que regule y garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en el que se determinarán:

- Las disposiciones dirigidas a eliminar el trato discriminatorio que aseguren los principios de igualdad.
- Acciones preventivas que permitan anticipar la detección de cualquier tipo de acción o actitud discriminatoria.
- Programas de comunicación y sensibilización orientadas a la educación en la igualdad.
- Protocolos de acción con respuestas específicas ante cualquier situación de acoso sexual o laboral.

5) Establecer un sistema de indicadores y estadísticas que permitan dar seguimiento y disponer de un ajustado diagnóstico de la situación para, en su caso, poder desarrollar e implantar las acciones necesarias que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos como formación, promoción, nivel salarial, etc.

Cualquier empleado de la Universidad que sienta o haya sufrido un acto de discriminación o acoso, y que sienta temor a denunciar los hechos, tiene la posibilidad de recurrir a la Línea de Ayuda Ética de Laureate (disponible en www.laureateethics.net) siguiendo para ello los mecanismos establecidos en la normativa interna de la Universidad.

ESTUDIANTES

Tal y como dispone el Estatuto del Estudiante de la Universidad Europea de Madrid, en su artículo 2, que a su vez se apoya en la normativa estatal y autonómica, todo estudiante tiene derecho, entre otros:

A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la Universidad.

Asimismo, en el artículo 5 del citado estatuto, se dice que todo estudiante tiene el deber de ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la Universidad.

Estas declaraciones motivan en la Universidad las siguientes acciones relacionadas con la prevención y protección de los derechos de los estudiantes.

Prevención

Actividades de sensibilización, cursos y talleres: dentro de la oferta de Actividades Universitarias para estudiantes, cada año se incluirán actividades específicamente dirigidas hacia la sensibilización y formación en materia de diversidad.

Acción

Plan de Mentoría: como parte del Programa de Mentorías de la Universidad, todos los estudiantes de nuevo ingreso tendrán asignado un mentor de acogida que entre otras responsabilidades se encargará de asegurar la correcta integración del estudiante en la vida universitaria y la detección de cualquier situación que ponga en riesgo la igualdad de oportunidades durante sus estudios.

Unidad de Atención a la Diversidad: la Universidad ofrece el apoyo y asesoramiento necesarios para que los estudiantes con necesidades educativas específicas desarrollen una vida universitaria en igualdad de condiciones. Para ello, atendiendo de manera individualizada cada caso, se realiza, junto con el profesorado, el coordinador académico y el mentor, el planteamiento de los ajustes que se estimen oportunos a fin de conseguir dicho objetivo.

Horarios Compatibles con la Actividad Profesional: en el caso de estudiantes cuya situación personal requiera de adaptaciones horarias, la universidad ofertará (siempre que sea posible), grupos en horarios compatibles con dichas situaciones.

Curso de acceso para mayores de 25 años: cada año, la universidad facilitará el acceso a la universidad a aquellos estudiantes que lo necesiten ofreciendo cursos especiales de acceso que les ayuden a incorporarse a la vida universitaria con las máximas garantías.

Protección (protocolos de actuación)

Defensor Universitario: es la persona que defiende y tutela los derechos de los estudiantes dentro del ámbito docente y administrativo de la Universidad Europea, asegurando así mismo un trato justo e igualitario de todos los estudiantes.

Reglamento Disciplinario: la Universidad regula en su reglamento disciplinario las faltas y sanciones asociadas a todo estudiante que no respete los principios democráticos, que incluyen el de igualdad de derechos de todas las personas, haciendo mención especial a la intolerancia de la xenofobia.

PROVEEDORES

Desde un punto de vista formal, el área de compras incluye, como puntos relevantes en los pliegos, el compromiso de la Universidad:

Centros Especiales de Empleo

La Universidad Europea de Madrid promueve apoyar la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo, por lo que se valoran alternativamente las ofertas de proveedores que pueden ofrecer sus servicios a través de Centros Especiales de Empleo.

Por ello, se invita a los proveedores a dar respuesta al pliego junto con las acreditaciones pertinentes y cualquier efecto que pudiera verse derivado del trabajo realizado a través de este tipo de Centros.

RSC

De acuerdo con lo previsto en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas relativo a los derechos humanos, las normas laborales y la protección al medioambiente, anunciado en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos (Suiza) en enero de 1999, el participante en el concurso se compromete a respe-

tar los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Aunque estos factores no forman parte de la evaluación final de las ofertas, existe el compromiso de desarrollar una gestión responsable de la cadena de suministro, entre los que destacan:

Promover entre los proveedores de la Universidad la aceptación y el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, así como otros aspectos de Responsabilidad Corporativa: Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente. Apoyando la gestión de la diversidad como un imperativo empresarial, social y legal, además de cumplir las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades.

Fomentar criterios de compra responsable, tanto éticos como sociales y ambientales, dando prioridad a aquellos proveedores que promuevan el comercio justo, el cuidado del medioambiente y el respeto por los derechos humanos.

Medir no solamente el impacto de los proveedores en la Universidad, sino el impacto que la Universidad puede tener en los proveedores, a través de su Política de Diversidad y de prácticas éticas, entre las que destacan la licitación justa y equitativa o el diálogo.



ÓRGANOS DE GOBIERNO



Transparencia, evaluación de los consejos y de la participación de sus consejeros y una mayor dedicación a los temas estratégicos y de RSC son solo algunas de las claves que se tienen presentes desde todos los órganos de gobierno de la Universidad Europea de Madrid.

Para la institución es fundamental gestionar e impulsar la diversidad en todos los ámbitos dentro de sus órganos de gobierno, pero destaca por encima de toda la diversidad funcional, seguida de la incorporación de consejeros de diferentes nacionalidades con experiencia internacional. En cuanto a la diversidad de género, es sin duda también un tema relevante en el debate sobre la composición de los Consejos dentro de la Universidad Europea de Madrid.

Junto a estas premisas, la calidad del debate en los consejos y calidad del trabajo de los consejeros/as se sitúa como una de las máximas que rigen la gestión de gobierno de la Universidad Europea de Madrid y que marcan los principios bajo los que se asientan todos sus órganos clave.

Asimismo, hay que tener en cuenta que los líderes son los principales transmisores de cultura en cualquier institución y deben ser los primeros embajadores de la diversidad, como sucede en la Universidad Europea de Madrid. Gracias a este planteamiento, dentro de los órganos de gobierno de la Universidad Europea de Madrid se introducen y respetan:

- Diversidad de género, teniendo en cuenta una proporción de la misma en los puestos de toma de decisión de la institución.
- Además, se contempla la diversidad en relación con la edad, de cara a tener una estructura de gobierno intergeneracional.
- Desde la Universidad Europea Madrid es también clave tender a incorporar en los distintos órganos de gobierno de la Universidad consejeros/as internacionales, que reflejen la vocación de una educación abierta al mundo que se respira en los campus.
- Del mismo modo que entre los objetivos de cara a futuro se plantea también la posibilidad de incorporar con consejeros/as independientes al consejo.

7.

Responsabilidades

Órganos que velan por su cumplimiento dentro de la Universidad

Dentro de su compromiso con toda la comunidad educativa, desde la Universidad Europea de Madrid es clave ofrecer **las herramientas y los recursos necesarios que velen y garanticen el cumplimiento de la política de diversidad** en todos sus campus.

Para ello, la institución pone a disposición de toda **la comunidad universitaria los mecanismos y herramientas necesarias** que permitan a la Universidad conocer qué acciones y actividades se llevan a cabo en el marco de la diversidad y además contribuir a difundir sus principios.

Como garantes del cumplimiento de los principios básicos de diversidad en el campus, la Universidad Europea de Madrid cuenta con la **Unidad de Atención a la Diversidad**.

7.1 Unidad de Atención a la Diversidad

Entre sus principales funciones y objetivos, la Unidad promueve la inclusión del estudiante con discapacidad funcional, o necesidades específicas de apoyo educativo, y la equiparación de oportunidades, fomentando su desarrollo competencial, su plena participación en la comunidad educativa y la inserción en el mundo laboral.

Este objetivo primordial está representado en los siguientes objetivos específicos:

- **Promover la accesibilidad** universal en el campus de la Universidad.
- **Facilitar a los estudiantes con necesidades educativas específicas** los recursos técnicos y humanos que les permitan un máximo aprovechamiento de su etapa formativa en la Universidad dentro de las posibilidades reales de la Universidad Europea de Madrid.
- **Realizar los ajustes curriculares** oportunos derivados de las necesidades de cada caso, que no impliquen las alteraciones del desarrollo competencial para la obtención del título académico.
- **Sensibilizar a la comunidad universitaria** mediante la organización de jornadas y seminarios sobre necesidades educativas específicas.
- **Formar a estudiantes y profesorado sobre la inclusión** de estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad.
- **Colaborar con instituciones de apoyo.**
- **La Unidad de Atención a la Diversidad** se encarga de valorar las necesidades de los estudiantes y gestionar y coordinar todas las acciones necesarias para asegurar la equiparación de oportunidades de los estudiantes. Trabaja de manera coordinada con los departamentos de Admisiones, Servicios al estudiante, Servicio Médico, Dirección Académica, Dirección de Departamento, Defensor Universitario, Responsabilidad Social Corporativa y profesorado para poder ofrecer asesoramiento durante su formación en la Universidad a los estudiantes cuyas necesidades específicas de apoyo educativo se derivan de:

- **Trastornos del neurodesarrollo** (trastornos del lenguaje oral y escrito, trastorno del espectro autista, trastornos por déficit de atención con o sin hiperactividad...).
- **Discapacidad sensorial, orgánica, física y motora.**
- **Trastornos psicológicos y/o psiquiátricos** (trastorno obsesivo compulsivo, trastornos de ansiedad y trastorno depresivo...).

Comité de RSC y Diversidad 7.2

Se trata de un foro integrado por profesionales de la mayor parte de los departamentos de la Universidad Europea de Madrid y en el que periódicamente se ponen en común proyectos de diversa índole para analizarlos y ponerlos en marcha.

El Comité realiza la labor de formación, guía y concienciación acerca de la diversidad y sus integrantes trabajan en la sensibilización acerca de la necesidad de aplicar sus principios como un activo constante.

Es básica su labor para gestionar un diálogo fructífero para estudiantes, profesores y trabajadores de la Universidad Europea de Madrid y para crear valor compartido en torno a la diversidad.

Los integrantes del Comité de RSC y Diversidad son los principales embajadores de las acciones que desde la Universidad Europea de Madrid se llevan a cabo para velar por la diversidad.

Desde la Universidad Europea de Madrid se concibe la diversidad en positivo y para ello se trabaja para erradicar prejuicios. Sin duda limitan y empobrecen una sociedad que pone etiquetas a las personas, las categoriza y segrega sin tener en cuenta el valor que aportan. Identificar los prejuicios y sensibilizar sobre ellos es una de las inquietudes que el Comité de RSC y Diversidad de la Universidad Europea de Madrid tiene presente en su gestión.

8.

Compromiso

8.1 Certificaciones

BCorp®

La Universidad Europea de Madrid desarrolla una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) basada en su compromiso "Here for Good".

Desde la Universidad Europea de Madrid se cree firmemente en el poder de la educación para generar cambio y mantiene un firme compromiso con las comunidades donde estamos presentes para impactar positivamente en ellas.

Además, la Universidad Europea de Madrid asume la misión de ayudar a toda la comunidad universitaria para que desarrollen competencias que les permitan convertirse en generadores de cambio social.

El certificado BCorp® acredita a la Universidad Europea de Madrid como una institución que cuenta con un alto compromiso social, ambiental, de transparencia y de responsabilidad corporativa.

Adhesión al Charter de Diversidad

Promovido en España por la Fundación Diversidad, el Charter de la Diversidad –que ya cuenta con más de 800 firmantes– es una carta que contiene una serie de principios con los que se comprometen de forma voluntaria aquellas organizaciones

que desean fomentar la igualdad, el respeto al derecho de la inclusión de todas las personas en el entorno laboral y en la sociedad en general con independencia de sus perfiles diversos; y el reconocimiento de los beneficios de la diversidad cultural, demográfica y social.

La Universidad Europea de Madrid se ha adherido al Chárter de Diversidad en lo que supone un paso más en la integración de la diversidad dentro de la institución, un impulso hacia todas aquellas iniciativas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y antidiscriminación.

Entre los principios recogidos en el Charter y que asume la Universidad Europea de Madrid se encuentran la sensibilización sobre igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad; avanzar en la construcción de una plantilla diversa, promover la inclusión con una integración efectiva y considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de personas.

La Universidad Europea de Madrid asume la responsabilidad de formar a jóvenes que van a incorporarse al mundo laboral y bajo esta premisa es clave que las instituciones educativas nos comprometamos con la implementación de políticas que favorezcan un entorno laboral libre de prejuicios.

8.2 Acuerdos con otras instituciones

Arcópoli

La Universidad Europea de Madrid considera necesario suscribir un convenio de colaboración con Arcópoli, asociación de referencia que trabaja por la equiparación social y legal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (LGTB). Las estadísticas demuestran que los delitos contra este colectivo son perpetrados por agresores que responden al perfil de menores de 30 años, de hecho, en un gran porcentaje, se sitúan por debajo de los 25 años. Desde la Universidad, donde encontramos una gran parte del alumnado en esas edades, estamos comprometidos con luchar activamente contra esta lacra.

Fundación Adecco

Gracias a este acuerdo, la Fundación Adecco se presenta como un aliado estratégico en acciones impulsadas para la gestión de la diversidad: diseño de políticas y planes estratégicos de diversidad e Inclusión, desarrollo de programas de inclusión sociolaboral y campañas e iniciativas de sensibilización y concienciación.

Fundación Generación y Talento

La Universidad colabora con la Fundación Generación y Talento en la promoción y difusión de las actividades desarrolladas en torno a la innovación en la gestión de la diversidad generacional.

Fundación Universia

Gracias al convenio con Fundación Universia, se pone a disposición de los estudiantes que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% o incapacidad permanente, un catálogo de productos de apoyo en préstamo que deberán gestionarse a través de la Unidad de Atención a la diversidad siendo el último responsable de su cuidado el usuario/a final.



Dña. Elena de la Fuente, en su calidad de Secretaria del Comité de Dirección de la Universidad Europea de Madrid y miembro del Comité de Dirección de esta institución:


CERTIFICA:

Que, en la reunión del Comité de Dirección del 20 de diciembre 2017 se aprobó la Política de Diversidad de la Universidad Europea de Madrid

- En dicha reunión se encontraban presentes los siguientes miembros del Comité de Dirección:
 - Conrado Briceño – Presidente
 - Juan Morote - Rector
 - Elena de la Fuente – Secretaria General
 - María Romina Arenas - Directora de Educación Digital
 - Antonio Duarte – Vicepresidente de Recursos Humanos
 - José Ramón González – CFO
 - José María Palomares – Director Comunicación y Relaciones Institucionales
 - Miguel Zarzuelo – Vicepresidente de Marketing
 - Jaime Martínez – Vicepresidente de Admisiones
 - Sol de Lorenzo – Directora Experiencia de Estudiante
 - Pedro Morcillo – CIO
 - María Leal – Directora Campus Alcobendas

Y para que así conste expido la presente certificación en Villaviciosa de Odón a 21 de septiembre de 2018.


VºBº Presidente
D. Conrado Briceño


Secretaria General
Dña. Elena de la Fuente



Universidad Europea Madrid

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES