



POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD EUROPEA DE VALENCIA

INTRODUCCIÓN

La Política de Diversidad de la Universidad Europea de Valencia (en adelante la Universidad) se basa en el cumplimiento y defensa de la legislación vigente.

La Constitución Española reconoce la igualdad de todas las personas sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, habiéndose desarrollado normativas específicas con 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 tanto en la composición de la plantilla de empleados, como en los distintos órganos de gobierno de la compañía, donde el porcentaje de representatividad de las mujeres a fecha de hoy supera el 50%. Este equilibrio entre hombres y mujeres también se traslada a la composición de nuestros estudiantes.

Por su parte la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en el artículo 97.2 de la LOSU *dispone que “Las universidades privadas deberán contar con una defensoría universitaria y con unidades de igualdad y de diversidad”*.

1. Objeto

La Universidad es una institución 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 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 implica respetar y valorar las diferencias individuales como elemento enriquecedor y clave en las relaciones personales.

La Universidad está firmemente convencida de que la diversidad de capacidades, cultural, de etnia, 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.

Entre los valores de la Universidad destacan la diversidad e Inclusión. Por ello, la Universidad promueve un entorno inclusivo y socialmente responsable, valorando y respetando las diferencias culturales y de opinión. La inclusión es una práctica diaria



que fortalece la comunidad educativa y permite avanzar juntos hacia el éxito.

2. 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 universidad 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. Concepto

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

La Universidad 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.

Los principios y valores que se reflejan en esta política de manera integral se ponen de manifiesto en todos nuestros campus e instalaciones.

La Universidad 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 etnia, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, religión,



diversidad funcional o estado civil:

- Afecte negativamente 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.

Entre ellas destaca la aprobación de un Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio que resulta de aplicación a todos los estudiantes de la Universidad para los casos de acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio, y que puede consultarse en la página web de la Universidad:

Asimismo, destaca la aprobación de un Plan de Igualdad que contiene un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo diseñado para todas las personas que trabajan en la Universidad.

Se señala también que la Universidad cuenta con un Código Ético que incorpora la prevención de acoso laboral y sexual, bajo el principio de que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto, dignidad y justicia, por lo que se ofrece un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso u hostigamiento y muestra el compromiso de no admitir ningún tipo de acoso sexual entre las personas trabajadoras o terceros con los que se pueda mantener una relación profesional de cualquier clase, informando de que se adoptarán las medidas oportunas para perseguir las conductas intimidatorias, así como aquellas consistentes en el acoso psicológico o sexual.

4. Buenas prácticas para fomentar la diversidad y la inclusión

La Universidad mediante la presente política se compromete 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, desde la Universidad 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.
- Realización de adaptaciones curriculares en cuanto a los tiempos, las actividades, la metodología y las técnicas e instrumentos de evaluación.

5. La diversidad como un activo

La Universidad 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, a través de sus estudiantes, docentes y personal administrativo.

La diversidad 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 estos 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 se contacta con la Unidad de Orientación, Diversidad e Inclusión para que esta pueda determinar las necesidades educativas y garantizar la incorporación del estudiante a las aulas.



6. Áreas de acción

Edad

La Universidad 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.

Género

La Universidad promueve políticas activas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres entre sus estudiantes y empleados, además asegura el equilibrio de género en sus órganos de gobierno.

Orientación sexual

La Universidad entiende que la orientación sexual o la identidad de género no pueden ser motivo de discriminación, acoso o persecución.

Religión

La Universidad 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 público.

Necesidades específicas de apoyo educativo

La Universidad 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.

Situación personal/familiar

La Universidad 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 no pierdan su puesto de trabajo.

6. Alcance

6.1. Estudiantes

Tal y como dispone la ley Orgánica del Sistema Universitario, 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 un diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar.

En este sentido la Universidad tiene previstas las siguientes acciones relacionadas con la prevención y protección de los derechos de los estudiantes.

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.

Unidad de Orientación, Diversidad e Inclusión: 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 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.

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 asegurando así mismo un trato justo e igualitario de todos los estudiantes.

Normas de Convivencia: la Universidad regula en sus Normas de Convivencia 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.

Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio: la universidad tiene un Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio que resulta de aplicación a todos los estudiantes para los casos de acoso



sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio, y que puede consultarse en la página web de la Universidad.

6.2. Empleados.

En línea con la legislación 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 con relación al puesto de trabajo, y evitando cualquier sesgo discriminatorio.

De acuerdo con el 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 dentro de los límites marcados por esta Ley, 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, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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 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 artículo 42 del Real Decreto Legislativo 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) La implantación de un plan de igualdad que regula y garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en el que se determinan:
 - 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 al canal de denuncias del Grupo Europa Education, al que se accede desde su página web.

6.3. Proveedores

El compromiso de la Universidad con la diversidad se refleja también en la contratación de proveedores.

Centros Especiales de Empleo

La Universidad 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 respetar 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.

7. Unidades de apoyo

7.1. La Unidad de Orientación, Diversidad e Inclusión.

La Universidad cuenta con la **Unidad de Orientación Diversidad e Inclusión para los estudiantes** que 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 los 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.
- 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.
- Valorar las necesidades de los estudiantes y gestionar y coordinar todas las acciones necesarias para asegurar la equiparación de oportunidades de los estudiantes.



Para la consecución de estos objetivos la **Unidad de Orientación Diversidad e Inclusión para los estudiantes** trabaja de manera coordinada con los departamentos de Admisiones, Servicios al estudiante, Servicio Médico, Dirección Académica, Dirección de Departamento, Defensor Universitario 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...).

7.2. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La Universidad cuenta con un Plan de Igualdad cuyo objetivo es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, para corregir y prevenir futuros potenciales desequilibrios.

Los objetivos generales del plan son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad y dar seguimiento a las acciones de mejora vinculadas al mismo, el Plan incluye la creación de una Comisión de



Seguimiento que periódicamente estudia y planifica las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como la evaluación de las acciones ya realizadas.

La Comisión de Seguimiento tiene las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiéndose que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

8. Compromiso

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 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 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 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.