



Universidad
Norbert Wiener

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 042-2025-RPE-UPNW

Lima, 05 de junio de 2025

VISTO: El Memorándum N° 007-Procesos -2025, y el Estatuto Social aprobado en junta general de accionistas el 07 de noviembre de 2023 y;

CONSIDERANDO:

Mediante Resolución del Consejo Directivo N° 161-2019-SUNEDU/CD de fecha 11 de diciembre de 2019 y modificatorias, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (en adelante, la "SUNEDU") otorga Licencia Institucional a la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (en adelante, la "UPNW").

El literal p) del Artículo 44º del Estatuto Social, señala que son facultades del Gerente General aprobar el reglamento general; así como, cualquier normativa administrativa interna que implique la organización de la universidad.

La Gerencia General puede también denominarse Presidencia Ejecutiva, conforme lo dispuesto por la Resolución de Gerencia General N° 067-2023-GG-UPNW de fecha 29 noviembre de 2023.

El Área de Procesos de la Universidad, eleva a la Gerencia General la solicitud de la emisión de la resolución de aprobación de la Política de Inclusión de la UPNW en su versión 01, el mismo que se encuentra validado por el Rector, Director de Gestión de Calidad y Acreditación, Director General de Servicios Universitarios, Director de Experiencia Estudiantil, Director de Gestión y Desarrollo Docente, Gerente de Gestión de Talento Humano y el Defensor Universitario.

Estando la Resolución del Consejo Directivo N° 161-2019-SUNEDU/CD, al Estatuto de la Universidad y a la normatividad aplicable;

SE RESUELVE:


ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR** la POLÍTICA DE INCLUSIÓN de la Universidad Privada Norbert Wiener, en su versión 01 y que, como ANEXO forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **PUBLICAR** en el portal de transparencia la Política aprobada en el artículo anterior.

ARTÍCULO TERCERO. - **COMUNICAR** a las áreas pertinentes.

Regístrese, comuníquese, cúmplase, y archívese.

Mg. Olga Flor Horna Horna
Presidente Ejecutivo

 Universidad Norbert Wiener	POLÍTICA DE INCLUSIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-BES-POL-004	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01



Universidad Norbert Wiener

POLÍTICA DE INCLUSIÓN







 Daniel Avila (19 may.. 2025 16:56 CDT)



 Adriana Talavera Garnica (19 may.. 2025 12:54 CDT)




 Paula Zorrilla (19 may.. 2025 14:22 CDT)

ELABORADO POR	REVISADOR POR	APROBADO POR
Director de Responsabilidad Social (Miriam Janeth Herrera Salazar) Jefe de Bienestar Estudiantil (Mayra Jackeline Zorrilla Morris)	Rector (Alberto Ismael Bejarano Heredia) Director de Gestión de Calidad y Acreditación (Anahí Del Milagro Chávez Ruesta) Director General de Servicios Universitarios (Angel Liu García) Director de Experiencia Estudiantil (Adriana Talavera Garnica) Director de Gestión y Desarrollo Docente (Carola Lucía Cárdenas Morales) Gerente de Gestión de Talento Humano (Daniel Ávila Gómez) Defensor Universitario (Anabel Corrales Morilla)	Presidente Ejecutiva (Olga Horna Horna)

INDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	BASE LEGAL	3
4.	POLÍTICAS DE INCLUSIÓN:	3
5.	ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN	4
6.	CONTROL DE CAMBIOS.....	5
7.	ANEXOS.....	5

1. OBJETIVO

Establecer políticas integrales que garanticen el acceso, participación, inclusión y equidad social y académica para todas las personas, con especial atención en la minorías y grupos vulnerables sin distinción de nacionalidad, edad, género, lugar de nacimiento, discapacidad, orientación sexual, y otros, asegurando ajustes razonables y accesibilidad plena en infraestructuras, servicios y tecnología.

2. ALCANCE

La presente política aplicará a toda la comunidad universitaria, personal administrativo, docente y personal externo.

3. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N° 30220 "Ley Universitaria".
- 3.3. Ley N° 28044 "Ley General de Educación".
- 3.4. Ley N° 29973 "Ley General de la Persona con Discapacidad".
- 3.5. UPNW-EES-REG-002 Reglamento de Disciplina del Estudiante.
- 3.6. UPNW-GAC-REG-004 Reglamento del Docente.
- 3.7. UPNW-GLE-REG-002 Reglamento de Defensoría Universitaria.
- 3.8. UPNW-GHU-REG-001 Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual.
- 3.9. UPNW-GHU-REG-002 Reglamento Interno de Trabajo.
- 3.10. UPNW-BES-POL-003 Política de Atención para Personas con Discapacidad.
- 3.11. UPNW-GLE-LIN-004 Lineamiento de Actuación en Materia de Protección al Consumidor y Publicidad Comercial.

4. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN:

- 4.1. Establecer medidas específicas para la eliminación de barreras físicas, tecnológicas y actitudinales que obstaculicen la participación plena de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.
- 4.2. Garantizar la no discriminación ni exclusión por motivos de nacionalidad, edad, género, lugar de nacimiento, discapacidad, orientación sexual, religión etnia o cualquier otra condición, promoviendo la diversidad y la equidad en todas las modalidades de enseñanza.

Así mismo, la admisión de estudiantes, contratación administrativa o docente debe ser realizada sin importar las características antes mencionadas. de ser así, debe ser considerado un acto de discriminación.
- 4.3. Incentivar la participación estudiantil en actividades que promuevan la interacción e integración, sin importar sus diferencias culturales, socioeconómicas, académicas, discapacidad, entre otras.
- 4.4. Regular la atención y resolución de denuncias por discriminación, acoso y violencia, garantizando la accesibilidad para personas con discapacidad. Los reglamentos (UPNW-GLE-REG-002 Reglamento de Defensoría Universitaria y UPNW-GHU-REG-001 Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual) deberán contemplar la no discriminación ni exclusión por motivos de nacionalidad, edad, género, lugar de nacimiento, discapacidad, religión u orientación sexual.
- 4.5. Proteger el bienestar físico, psicológico y mental de la comunidad universitaria, con especial atención a quienes estén en mayor riesgo de sufrir violencia familiar que afecte su vida o desempeño académico o laboral.

- 4.6. Fomentar un ambiente de respeto y conducta íntegra en todas las modalidades de enseñanza, rechazando cualquier forma de violencia, discriminación, hostigamiento o comportamiento irrespetuoso.
- 4.7. La presente política se mantendrá en actualización permanente y mejora continua. De requerirse, se creará procedimientos específicos que desarrollen aspectos particulares para garantizar la inclusión a la que hace referencia en la presente política.

5. ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN

5.1. DE LA JEFATURA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

- a. Acompaña permanente a los estudiantes que perciben que puedan ser víctimas de actos discriminatorios a fin de asegurar su bienestar mental y físico y éxito académico.
- b. Brinda y facilita los servicios necesarios de atención, orientación y seguimiento en salud integral (Servicio Médico y Servicios Psicopedagógicos).
- c. Facilita la inclusión en grupos/círculos de estudiantes de vida universitaria (deporte, cultura e infraestructura universitaria).
- d. Asigna a un psicólogo, en caso se requiera, para el acompañamiento, tutorías y seguimiento en coordinación con Éxito Estudiantil y las áreas que así la requieran.

5.2. DE LA DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

- a. Promueve, desarrolla y supervisa iniciativas y/o proyectos de responsabilidad social con enfoque de participación inclusiva de estudiantes, docentes y administrativos. Tales como:

Proyectos de responsabilidad social formativos:

En colaboración con las carreras profesionales y según el curso vinculado a responsabilidad social, se identifican a los estudiantes según el tipo de discapacidad y se brinda asesoría para la adecuada intervención del estudiante en el desarrollo de la actividad de responsabilidad social.

Voluntariado universitario:

Se promueve a que los aliados estratégicos brinden facilidades y condiciones básicas para el desenvolvimiento óptimo de estudiantes con discapacidad en las actividades de voluntariado universitario.

- b. Promueve y supervisa la generación de alianzas estratégicas con organizaciones sociales comprometidas con un accionar justo, inclusivo y libre de discriminación.
- c. Promueve y supervisa la generación de alianzas estratégicas con organizaciones sociales, comprometidas con un accionar justo, inclusivo y libre de discriminación.
- d. Fomenta una cultura de inclusión, no discriminación y respeto a la diversidad dentro de la universidad y con la participación de toda la comunidad universitaria.

5.3. DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

- a. Supervisa el cumplimiento de las políticas de inclusión y no discriminación dentro de la Universidad. Esto incluye garantizar que se eliminen barreras físicas, actitudinales y tecnológicas, además de velar porque no haya discriminación por motivos de discapacidad, nacionalidad, edad, género, lugar de nacimiento, entre otros. Así como recibe y resuelve quejas o denuncias de discriminación, acoso o exclusión, asegurando procesos accesibles, confidenciales y justos para todas las partes.
- b. Promueve la sensibilización y capacitación sobre derechos de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables. Organiza las actividades formativas para la comunidad y universitaria y participar en la evaluación continua de las políticas de inclusión. Además, proporciona recomendaciones a la Jefatura de Bienestar Estudiantil y otras áreas, con el fin de mejorar las prácticas inclusivas y resolver conflictos mediante mediación.

5.4. DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DOCENTE

En reclutamiento y selección a docentes:

- a. Publicaciones en el Ministerio de Trabajo que permite difundir nuestras vacantes a todo el público en general, incluyendo a personas con discapacidad.
- b. Somos socialmente responsables de no consentir actos de discriminación en nuestros procesos para velar el cumplimiento de la Ley N° 29973.
- c. Contratación de servicios con bolsas de trabajo que nos permiten difundir nuestras publicaciones con el fin de tener un mayor alcance en nuestras postulaciones con todo tipo de público.

5.5. DE LA GERENCIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

En reclutamiento y selección:

- a. Publicaciones en el Ministerio de Trabajo que permite difundir nuestras vacantes a todo el público en general, incluyendo a personas con discapacidad.
- b. Somos socialmente responsables de no consentir actos de discriminación en nuestros procesos para velar el cumplimiento de la Ley N° 29973.
- c. Contratación de servicios con bolsas de trabajo que nos permiten difundir nuestras publicaciones con el fin de tener un mayor alcance en nuestras postulaciones con todo tipo de público.

En bienestar social:

- a. Difunde y hace cumplir las Políticas contra la discriminación y el acoso, promoviendo un ambiente seguro para todos.
- b. Velamos por el bienestar de nuestros colaboradores, asegurándonos que todos reciban el mismo trato sin importar su raza, género o edad. Contamos con una evaluación periódica que nos permite medir ello.
- c. Nuestro Canal de Ética y el Comité de Acoso Laboral están diseñados para atender cualquier denuncia de esta índole y garantizar confidencialidad, imparcialidad y acciones concretas.
- d. Cumplimos con lo establecido por la ley para nuestras madres gestantes y de niños pequeños, con el fin de brindarles tranquilidad y apoyo, asegurando que tengan las mismas oportunidades y no se sientan discriminadas.
- e. Nuestras bandas salariales están construidos y aplicadas en base a perfiles que no distinguen género, edad o condición social.

6. CONTROL DE CAMBIOS

No aplica.

7. ANEXOS

No aplica.