

## **Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y discriminación basada en género y acoso sexual**

Fundación Universitaria Internacional de La Rioja

---

**Acuerdo 021 del 12 de diciembre de 2024, Consejo Superior**

## Contenido

<b>1. Introducción</b>	3
<b>2. Referentes Normativos</b>	3
<b>3. Ámbito de aplicación</b>	4
<b>4. Definiciones</b>	4
<b>5. Alcances del protocolo.</b>	8
5.1 Prevención de las violencias de género y acoso sexual	8
5.2 Detección de las violencias de género o acoso sexual	9
5.3 Atención a las conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual: Ruta de atención	10
5.4 Atención a las violencias de género: Ruta de atención.	12
a. Atención inicial: De tipo emocional.	14
d. Seguimiento de casos.	15
e. Sanción: medidas sancionatorias.	16
f. Restauración: Procedimiento pedagógico.	16
g. No Repetición	16
h. Cierre del Caso	16
i. Manejo de la información personal	17
<b>6. Ejecución: Plan de Trabajo</b>	17
6.1 Plan de trabajo para el alcance de prevención.	17
6.2 Plan de trabajo para el alcance de detección	17
6.3 Plan de trabajo para el alcance de atención	17

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

### 1. Introducción

El presente protocolo desarrolla lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta que establece que la Institución “no tolera ninguna situación de acoso en el puesto de trabajo, ya sea laboral, psicológico o moral, sexual o por razón de sexo o cualquier otro motivo”, así como lo dispuesto en el Reglamento Estudiantil que establece como faltas gravísimas las “conductas denigratorias que supongan actos de discriminación por razones de raza, género, religión, orientación sexual, ideología, condición social o económica”.

El objetivo de este protocolo es implantar y difundir en la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR, las medidas necesarias que prevengan, detecten y combatan cualquier violencia o discriminación basada en género, y el acoso sexual en su contexto, que se pudiera producir en cualquiera de los ámbitos de la comunidad universitaria, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, así como la atención integral a las víctimas, dando cumplimiento a las exigencias dispuestas dentro del marco legal colombiano en esta materia.

Para la lectura e interpretación de este protocolo se debe tener en consideración el espíritu del documento y no realizar interpretaciones textuales que conlleven a favorecer una decisión contraria al sentido común.

### 2. Referentes Normativos

Se presenta el Marco Legal Colombiano con las principales normas, que soportan el protocolo de prevención, detección y atención de casos de violencia y discriminación basadas en género:

#### Leyes

Ley 1616 de 2013, salud mental.

Ley 294 de 1996, violencias de género.

Ley 1146 de 2007, prevención de la violencia sexual y atención integral de abusos sexuales de niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA).

Ley 1257 de 2008, sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1719 de 2014, medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.

Ley 1761 de 2015, feminicidio como delito autónomo.

Ley 1918 de 2018: reglamentado con el Decreto 753 de 2019  
Inhabilidades en nombramiento y contratación.

Ley 2365 de 2024, medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

**Decretos y Resoluciones**

Decreto 4463 de 2011, elimina la discriminación salarial en contra la mujer.

Decreto 4796 de 2011, discriminación contra la mujer.

Decreto 1710 de 2020, Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública.

Resolución 412 de 2000, atención al menor y a la mujer maltratada.

Resolución 459 de 2012, modelo y protocolo de atención integral en salud paravíctimas de violencia sexual.

Resolución 014466 de 2022, lineamientos para la prevención, detección, atención encasos de violencia o discriminación basada en género.

### 3. Ámbito de aplicación

Este protocolo aplica para la prevención, detección y atención en casos de violencia o discriminación basada en género dentro del entorno físico y virtual de quienes integran la comunidad educativa (estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y aquellas terceras partes que pudieran tener un interés legítimo o realicen su actividad profesional en el entorno físico y/o virtual de la Institución), y busca implementar mecanismos para la atención de casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral en los términos de la Ley 2365 de 2024.

Para efectos de que el empleador y las autoridades avoquen competencia para investigar y dar cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes, así como estudiantes, docentes, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de la institución.

### 4. Definiciones

- **Acoso sexual:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia.

Modalidades de acoso sexual:

- a. Chantaje, condición de empleo:** el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza.
- b. Acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo:** El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.

A continuación, se detallan ejemplos de conductas que serán consideradas acoso sexual bajo el amparo de este documento (listado enunciativo, no taxativo):

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
  - Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
  - Bromas sexuales.
  - Preguntas, descripciones o comentario sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
  - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
  - Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
  - Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo
  - Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
  - Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
  - Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
  - Agresiones físicas de carácter sexual.
- **Género:** En el marco del presente protocolo se utilizará la definición de género dada por la Organización Mundial de la Salud, siendo el género los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

- **Violencia:** De la misma manera, para efectos de este protocolo, se utilizará la definición de violencia en un sentido amplio dada por la Organización Mundial de la Salud, siendo entendido como el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo, pudiendo manifestarse está a través de la violencia física, verbal y no verbal, el hostigamiento, etc.
- **Discriminación:** Se reconoce como las acciones que impiden, obstruyen o restringen el acceso y la práctica de los derechos a las personas por alguna característica personal de esta, entre ellas, su género.  
Dichos impedimentos, obstrucciones o restricciones pueden manifestarse de muchas formas por lo que se hará una interpretación amplia en lo que se refiere este protocolo.
- **Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.
- **Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las presuntas víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- **Enfoque diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación.
- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- **Igualdad:** El derecho fundamental y garantía que tienen todas las personas de recibir

la misma protección y trato digno y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de violencia sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos o contactos por redes sociales con contenido sexual indeseado.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Presiones para quedar fuera del entorno laboral tras dar una negativa.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas intimidatorias por su carácter sexual, gestos obscenos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico, mensajería instantánea o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

No son constitutivas de violencia sexual las conductas que se describen a continuación:

- Propuesta para quedar fuera del entorno laboral o académico de forma respetuosa.
- Cuando se acepta la negativa frente a una propuesta y no hay nuevas proposiciones de alguno de los puntos anteriores.
- Tener una relación sentimental con algún compañero o compañera de trabajo o que no altere la relación profesional basada en el respeto.
- Cuando hay una aceptación de hablar de temas íntimos y personales en el marco de una conversación.

- **Violencia por razón de género o sexo:** Se considera hostigamiento por razón de género o sexo cualquier comportamiento realizado en función del género o sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de violencia por razón de género o sexo las conductas que se describen a continuación:

- Bromas y comentarios sexistas realizados de forma habitual.

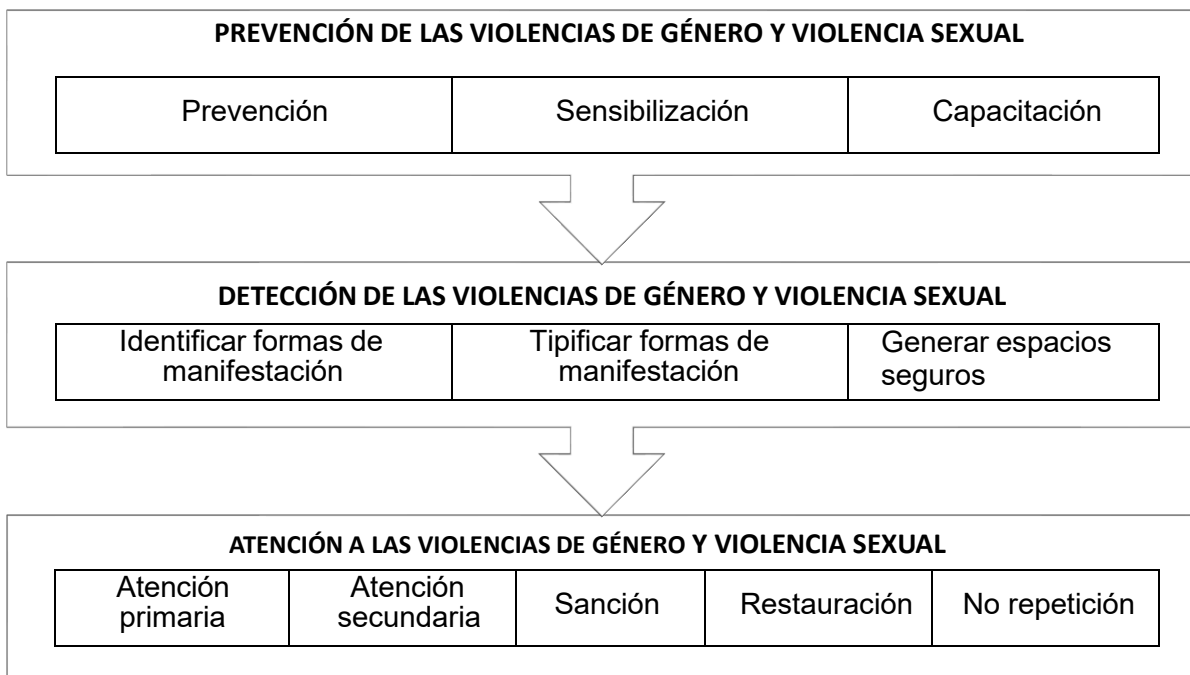
- Dirigirse a una persona de manera ofensiva por razón de su sexo.
- Ridicular las habilidades y capacidades de alguien por razón de su sexo.
- Ignorar siempre los aportes, comentarios o proyectos de una persona por razón de su sexo.
- Cualquiera de los anteriores si su motivación es un embarazo o el disfrute de permisos y excedencias vinculadas a la maternidad/paternidad, así como al cuidado de descendientes o personas dependientes.

No son constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Un comentario o broma puntual.
- Supuestos en los que, tras poner de manifiesto alguno de los hechos descritos, se produce una disculpa y no se repite.

### 5. Alcances del protocolo.

La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja -UNIR, dispondrá de acciones para prevenir, detectar y atender violencias y discriminación basadas en género. Para tal fin, es importante identificar los alcances del protocolo en cada una de sus etapas.



*Fuente: Elaboración propia a partir de resolución 014446 del 25 julio 2022, del Ministerio de Educación Nacional.*

#### 5.1 Prevención de las violencias de género y acoso sexual.

**I. Prevención:** Se desarrollará por medio de campañas educativas mediante las



cuales la comunidad académica pueda identificar las tipologías de la violencia de género y acoso sexual, y reconozca la ruta de atención en caso de sufrir algún tipo de violencia basada en género o de acoso sexual.

El área de Bienestar Universitario desarrollará un programa integral de prevención y atención en violencias de género y acoso sexual, con el fin de prevenir cualquier tipo de discriminación basada en género o acoso sexual.

La Dirección de Recursos Humanos considerará, dentro de sus procesos de contratación, información relacionada con inhabilidades expedidas por entidades autorizadas para ello, en consonancia con la Ley 1918 de 2018, reglamentada por el Decreto 753 de 2019, y demás normas que complementen o modifiquen.

Así mismo, se llevarán a cabo campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la ley regulatoria.

**II. Sensibilización:** Se generarán espacios de reflexión pedagógica en torno a la prevención de las violencias de género y acoso sexual con toda la comunidad académica. A su vez, campañas que favorezcan el entendimiento de las conductas que se catalogan como violencia de género y acoso sexual.

Se realizarán eventos y charlas de sensibilización frente al tema de discriminación y prevención de violencias de género y acoso sexual.

**III. Capacitación:** Se capacitará al personal del área de Bienestar Universitario y área de Tutorías para que sea la primera línea de atención en el manejo adecuado de casos de género y acoso sexual y/o activación adecuada de la ruta de atención.

## **5.2 Detección de las violencias de género o acoso sexual.**

**I. Identificación de las formas de manifestación de la violencia de género o acoso sexual:** Cualquier persona de la comunidad académica estará en capacidad de identificar y denunciar presuntos actos de violencia de género o de acoso sexual, de acuerdo con la tipificación del presente protocolo (Establecidas en el Numeral 4), y activar la ruta de atención, según el tipo de población, desde el numeral 5.3. de la ruta en dónde se describen las formas de manifestación.

**II. Tipificación de las formas de manifestación:** Dentro del proceso de identificación del acto en dónde se denuncie una presunta conducta de violencia de género o de acoso sexual, Bienestar Universitario, o Recursos Humanos, establecerá el tipo de violencia (Con base en el numeral 8 del presente documento) y tanto la consejería psicosocial, como la consejería jurídica actuarán de acuerdo con el tipo de violencia establecida.

**III. Generación de espacios seguros y libres de violencia de género y acoso sexual:** La Fundación por medio de todos los canales de atención, tales como: el área de Tutorías, Bienestar Universitario, Defensor del Estudiante y la Dirección de Recursos Humanos promoverá espacios seguros y libres de violencia de género, activando la ruta de atención, en cada caso.

### **5.3 Atención a las conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual: Ruta de atención.**

Para los efectos de tramitar e investigar las quejas o denuncias de acoso, se establece la siguiente ruta interna con la cual se pretenden desarrollar los principios contenidos en la Ley 2365 de 2024.

**I. Inicio del procedimiento: presentación de quejas y denuncias.** Toda persona vinculada a la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberá respetar la igualdad y dignidad de las personas de su entorno laboral evitando cometer conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual. En ningún caso se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la presunta víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que la Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual avoque la competencia para investigar. Esta Comisión estará integrada como se indica a continuación:

- Un representante de la Dirección de la Fundación.
- El Secretario General cuando estén involucrados estudiantes o el Director de Recursos Humanos en cualquier otro evento.
- El asesor de Compliance designado por la Institución.

Ninguna persona será sancionada por activar el protocolo de buena fe. Además, las partes involucradas en el hecho de presunto acoso sexual gozarán de un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá plantear una queja a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que establezca las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos constitutivos de acoso sexual.

- Con el fin de garantizar la confidencialidad de la denuncia presentada por medio electrónico, la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR habilita la cuenta de correo electrónico: [prevencion.acoso@unir.edu.co](mailto:prevencion.acoso@unir.edu.co) al que solo tendrá acceso el área de Bienestar y los integrantes del organismo, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de quejas y denuncias por acoso sexual.
- Las quejas o denuncias podrán presentarse por escrito y en sobre cerrado dirigido a Bienestar Universitario que deberá ser depositado en el buzón ubicado en la Calle 100 # 19 -61, piso 8, en la ciudad de Bogotá, D.C.
- Las quejas o denuncias podrán ser presentadas directamente, de manera verbal, ante un miembro del área de Bienestar Universitario, de Secretaría General o de Recursos Humanos, quien deberá dejar constancia escrita, garantizando la misma confidencialidad, y lo enviará a la Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual. La presentación de quejas verbales podrá hacerse presencialmente ante las mencionadas Instancias.
- También se podrán presentar las quejas o denuncias a través del siguiente

formulario <https://forms.office.com/e/pU6Vn Cp7g3>

En cualquier escenario, se dejará claro a la presunta víctima que el trámite de la queja en ningún caso será un requisito de procedibilidad para la interposición de una denuncia penal. Podrán proponerse mecanismos adicionales de radicación de denuncias de presunto acoso sexual. Dichas propuestas serán evaluadas y estudiadas para su aprobación.

Con el fin de garantizar la finalidad de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la garantía de no revictimización, el organismo otorgará un código numérico a cada una de las partes involucradas, para efectos de su identificación.

**II. Medidas cautelares.** Se aplicarán las medidas cautelares contempladas en la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables, dentro del ámbito de competencia según la normatividad Institucional.

Las medidas cautelares serán las necesarias para brindar protección suficiente a la persona denunciante y la presunta víctima, impidiendo la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas que se deriven de dicha situación para brindar atención integral en salud.

Las medidas cautelares serán adoptadas en aplicación de los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, según corresponda.

**III. Estudio de la denuncia.** La persona encargada de la instrucción del expediente iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia presentada. La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual en pleno o a través de la representación de cualquiera de sus integrantes, entrevistará a la persona afectada, solicitará la intervención de personal experto, entre otros. Los espacios en que se reúnan la presunta víctima y la Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual serán espacios seguros, en donde primará la confidencialidad y se evitará cualquier forma de revictimización.

Una vez comprobada la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, la persona encargada de la instrucción del expediente entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja frente a su conducta. El presunto acosador podrá ser entrevistado por el organismo.

En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional, de acuerdo con las definiciones del presente protocolo.

En caso de que la situación reportada no corresponda a un presunto caso de acoso sexual, sino de violencia basada en género o discriminación, se activará la ruta del punto 5.4. del presente protocolo y se remitirá al órgano competente.

**IV. Ruta de atención contra el acoso sexual.** La Comisión para la prevención y

atención de violencia de género y acoso sexual podrá proponerle las siguientes rutas de acción a la presunta víctima:

1. Resolver el problema extraoficialmente, manifestándole a la persona denunciada las afectaciones generadas por su conducta sobre la dignidad, igualdad y demás derechos fundamentales de la presunta víctima. La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual debe valorar la consecución o la finalidad del proceso informal, cerciorándose de que este persiga la justicia, la reparación de la presunta víctima y la no repetición.

La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual, respetando el derecho de la presunta víctima a la no confrontación y la fijación de compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, propondrá un plan de mejora para construir, renovar y promover la convivencia académica y/o laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

2. En caso de que (i) la solución extraoficial no fuera admitida por alguna de las partes o (ii) La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual considere que la queja o denuncia planteada cuenta con indicios de ser constitutiva de acoso sexual, propondrá a la presunta víctima y a la dirección de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR el traslado de la denuncia a la Fiscalía u otra entidad competente y el debido acompañamiento del caso ante dicha entidad competente. En caso de que la presunta víctima solicite el traslado de la queja a la Fiscalía u otra entidad competente, ésta será remitida de manera inmediata, respetando el derecho a la intimidad de las partes y respetando la confidencialidad del caso. La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR garantizará los mecanismos para la denuncia y la articulación con otras entidades, así como las garantías de no repetición.

Si la Fiscalía u otra entidad competente llegara a encontrar que la conducta de la persona denunciada es constitutiva de acoso sexual, se considerará falta grave para todos los efectos.

El procedimiento se desarrollará en un término que garantice la materialización del principio de celeridad.

**V. Campaña de acción colectiva.** En caso de que la autoridad competente corrobore la ocurrencia de actos de acoso sexual en el contexto laboral o académico, la Institución implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral o académico en un espacio de igualdad y libre de violencias.

#### **5.4 Atención a las violencias de género: Ruta de atención.**

Se activará la siguiente ruta de atención, cuando se detecte o denuncie un hecho

relacionado con violencias basadas en género. La finalidad de esta ruta es ofrecer un proceso de atención integral y personalizado a la víctima, proteger sus derechos y hacer procesos de seguimiento que permitan, si así lo dispone el caso, la sanción de dicha violencia. Por esta razón, el presente protocolo identificará, inicialmente, la tipología de violencia y procederá, según el caso, de la siguiente forma:

**I. Activación de la ruta: identificación de las formas de manifestación.** Toda la comunidad Institucional puede activar la ruta de atención, identificando, en primer lugar, a qué tipo de población pertenece, con base en eso, la ruta se activa de la siguiente forma:

- a. Situación tipo 1: Cuando el acto de violencia o acoso involucra a un estudiante (Se activa la ruta por medio de la Secretaría General directamente, o el Área de Bienestar Universitario, que remitirá el caso a La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual).
- b. Situación tipo 2: Cuando el acto de violencia no involucra a un estudiante (Se activa la ruta por medio de Recursos Humanos directamente, o el Área de Bienestar Universitario, que remitirá el caso a La Comisión para la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual).

**II. Manejo del proceso de remisión y activación de la ruta:** Luego de identificar los actores involucrados en la situación se puede realizar la remisión de caso por los siguientes medios:

- a. Remisión voluntaria ante la posible situación de acoso, violencia o discriminación basada en género.
  - i. De manera virtual para los estudiantes a través del correo institucional: [bienestar@unir.edu.co](mailto:bienestar@unir.edu.co) y/o [secretariageneral@unir.edu.co](mailto:secretariageneral@unir.edu.co)
  - ii. Para el caso de los empleados de la Fundación, a través del Comité de Convivencia Laboral y la Dirección de Recursos Humanos, en el correo electrónico: [ccl@unir.edu.co](mailto:ccl@unir.edu.co). Lo anterior siempre que no se trate de una situación de posible acoso sexual que deba ser conocida por el organismo definido por la Fundación para tales efectos.
  - iii. De forma presencial: Para los estudiantes en el área responsable de Bienestar Universitario o quien haga sus veces al interior de la Fundación.
- b. Si el evento involucra una situación relacionada con el contexto laboral, se remitirá copia de la denuncia o queja a la Secretaría General (en el caso de que las presuntas víctimas sean estudiantes) o Recursos Humanos (en cualquier otro evento).
- c. Remisión por terceros que reconozcan la posible situación de acoso, violencia o discriminación basada en género.

Se establece la oportunidad de remisión por terceros cuando el evento sea informado de forma directa por estudiantes, docentes, administrativos o cualquier miembro de la comunidad educativa y se prevea un riesgo inminente para la persona victimizada.

Dependiendo de la población, puede comunicarse con la Dirección de Recursos Humanos, Área de Bienestar Universitario, o defensor del estudiante.

### **III. Manejo del proceso de caso de violencia basada en género o discriminación.**

Cualquier miembro de la comunidad educativa de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja- UNIR, que sufra un hecho de violencia basada en género o discriminación y que se haya sido detectado atendiendo a la remisión voluntaria o generada por un tercero, tendrá la siguiente atención:

#### **a. Atención inicial: De tipo emocional.**

- Si el evento detectado genera un impacto en la calidad de vida, representa una amenaza inminente para la víctima y requiere atención en crisis (inmediata), se deberá iniciar el acompañamiento de tipo emocional dirigiendo el proceso al área de Bienestar Universitario a través de atención psicosocial.
- Si el hecho de violencia se presenta en espacios físicos de la Fundación y constituye una emergencia (situación latente o inminente de riesgo a la salud física o psicológica de la víctima y requiere atención inmediata), la persona victimizada o quien presencie los hechos, deberá activar el Sistema de Atención de Emergencias de la respectiva sede en tres sentidos: Línea 123 ante riesgo inminente, línea 106 para atención psicológica de urgencia o agendamiento en cita de atención a consejería psicosocial de urgencia en el área de Bienestar Universitario.

En ambas situaciones se generará el siguiente proceso de atención desde el área de consejería psicosocial:

- *Atención inicial de caso*, reconocimiento de motivo de consulta, antecedentes del caso y valoración de riesgo. En caso de que la situación no corresponda a un presunto caso de violencia basada en género o discriminación, sino de acoso sexual, se activará la ruta del punto 5.3. del presente protocolo y se remitirá al órgano competente.
- *Activación de ruta a nivel externo con instituciones de apoyo*, se procederá a hacer remisión por escrito a Entidades Promotoras de Salud.
- *Atención de seguimiento de caso*, el área de Bienestar Universitario hará el seguimiento del caso recibido y las acciones adelantadas por parte de la persona victimizada con el fin de asegurar que han accedido a la atención necesaria.

Parágrafo: En el proceso de atención secundaria se podrá continuar con la atención a consejería jurídica, brindada por el área de Bienestar Universitario, siempre y cuando la persona victimizada solicite este tipo de apoyo.

#### **b. Atención secundaria: Orientación jurídica (Servicio de Consejería jurídica del área de Bienestar Universitario).**

Cuando la persona victimizada solicite ante el área de Bienestar Universitario el acompañamiento jurídico, el profesional que asuma el caso debe activar el acompañamiento de la Consejería Jurídica de la siguiente forma:

- *Atención inicial de caso*, reconocimiento de motivo de consulta, antecedentes del

caso. En caso de que la situación no corresponda a un presunto caso de violencia basada en género o discriminación, sino de acoso sexual, se activará la ruta del punto 5.3. del presente protocolo y se remitirá al órgano competente.

- *Direccionamiento y explicación a la víctima sobre instituciones de apoyo y garantía de derechos* (Fiscalía, Comisarías de familia, ICBF o la entidad que implique atención de caso).
- En los casos que sea procedente y de acuerdo con la normatividad vigente, cuando la institución tenga conocimiento de algún caso de acoso y/o violencia sexual, interpondrá la respectiva denuncia ante el ente que corresponda (Fiscalía, comisarías de familia, Policía Nacional, Defensoría o Casa de Justicia).
- *Atención de seguimiento de caso*, el área de Bienestar Universitario hará el seguimiento del caso y las acciones adelantadas por parte de la persona victimizada con el fin de asegurar que ha accedido a la atención necesaria.

**c. Atención terciaria: Acompañamiento de áreas transversales** (Administrativa y académica).

- Cuando la persona victimizada solicite el acompañamiento por el área académica, el profesional que asuma el caso debe activar el siguiente acompañamiento: área de Tutorías.
- La persona victimizada podrá decidir si pone en conocimiento su caso.
- En caso de aprobarlo, la víctima de violencia tendrá el acompañamiento y comprensión del área académica, en tanto que el psicólogo del área de Bienestar Universitario, informe la situación, sin generar revictimización. En este sentido, tutores y docentes desarrollarán un plan de reestructuración de fechas de entrega de actividades académicas y exámenes en caso de que sea necesario.
- Cuando la persona victimizada solicite el acompañamiento por la Dirección de Recursos Humanos, el profesional que asuma el caso debe activar el siguiente acompañamiento: Seguimiento de caso a partir del manejo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, en los apartados: prescripciones de orden, escala de faltas y sanciones disciplinarias; y procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias. También se tendrá en cuenta el Código de Convivencia Laboral, el Código Ético y de Conducta y la Política sobre el canal de consultas y denuncias de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja – UNIR.

**d. Seguimiento de casos.**

La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja UNIR, desde la Dirección de Recursos Humanos y desde el área de Bienestar Universitario, garantizará el seguimiento de los casos atendiendo a la población según las siguientes acciones:

- Seguimiento agendando cita con el área de consejería psicosocial o jurídica de Bienestar Universitario, para reconocer el proceso emocional y físico de las personas victimizadas y que hayan sido remitidas desde la institución, en un plazo máximo de un (1) mes para hacer el reconocimiento de la evolución de caso y hacer acuerdo con la víctima para generar nueva activación o planear el cierre de este.
- Seguimiento de presuntos agresores: Si la falta cometida se enmarca en los procesos disciplinarios y pedagógicos de La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja

UNIR, se fija un plazo máximo de (15) días hábiles para hacer sanciones disciplinarias y (60) días hábiles para las acciones reparadoras que atiendan al procedimiento pedagógico (en el caso de que aplique).

**e. Sanción: medidas sancionatorias.**

En caso de que el presunto agresor se encuentre dentro de la institución y el evento se genere en el ámbito presencial o virtual, se activarán las siguientes acciones disciplinarias siempre que se pueda comprobar que el trabajador incurrió en una falta, según se indica a continuación:

- Desde la Dirección de Recursos Humanos, seguirán los procesos institucionales sancionatorios a partir de la ruta que plantee el Reglamento Interno de Trabajo, en los apartados: a) prescripciones de orden, b) escala de faltas y sanciones disciplinarias; y c) procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.  
También se tendrá en cuenta el Código de Convivencia Laboral, el Código Ético y de Conducta y la Política sobre el canal de consultas y denuncias de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja – UNIR.
- El área de Bienestar Universitario seguirá el protocolo descrito en el Reglamento Estudiantil de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja -UNIR, en el título que se refiere al Régimen disciplinario.
- En todo caso, si se tiene conocimiento de tipologías que impliquen un riesgo para la vida de la persona victimizada se informará a las entidades legales correspondientes.

**f. Restauración: Procedimiento pedagógico.**

En los casos que se requiera, cuando el presunto agresor y la víctima se encuentren en el mismo espacio físico o virtual, y si la persona victimizada lo aprueba, se podrá gestionar un espacio de restauración y reflexión pedagógica, frente al cual, el evento violento se transforme en una oportunidad de aprendizaje ante los hechos de violencia.

Parágrafo 1: Este proceso no reemplaza actividades de tipo jurídico que podrían activarse por ambas partes, presunto agresor y persona victimizada.

Parágrafo 2: Este proceso no se aplicará si la víctima lo rechaza y no es de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 3: La Fundación garantizará como procesos, las campañas educativas que prevengan las violencias basadas en género.

**g. No Repetición.**

En los casos que se requiera, se realizarán acciones de reconocimiento a las víctimas y se gestionarán acciones inmediatas para promover los derechos de género y erradicar las causas de violencia y discriminación.

**h. Cierre del Caso.**



Se hará cierre de caso, a partir de las siguientes condiciones:

- Cuando la Dirección de Recursos Humanos y/o Bienestar Universitario, reconozcan que la víctima recibió atención adecuada ante su proceso personal y en común acuerdo decidan cerrarlo.
- Cuando la presunta víctima reconozca que recibió atención adecuada en su caso.
- Cuando la Dirección de Recursos Humanos y/o el área de Bienestar Universitario reconozcan las medidas sancionatorias según los procedimientos internos de la Institución.
- Cuando la víctima elija cerrar el proceso por posiciones personales y de forma expresa y por escrito manifieste su intención de abandonar el acompañamiento.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad universitaria y de forma expresa y por escrito manifiesten su intención de abandonar el acompañamiento.

#### **i. Manejo de la información personal.**

Toda la información personal que se recolecte en virtud de la puesta en marcha del presente Protocolo se tratará de conformidad con la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR y demás normas relacionadas.

### **6. Ejecución: Plan de Trabajo**

Se presenta el plan de trabajo institucional que permite visualizar los tres alcances proyectados en el presente protocolo: prevención, detección y atención en las diferentes modalidades de acompañamiento para la comunidad Institucional.

#### **6.1 Plan de trabajo para el alcance de prevención.**

Este primer apartado detalla el desarrollo de las actividades propuestas para realizar procesos de prevención, sensibilización y capacitación sobre violencias basadas en género y acoso sexual, el fin de este apartado es incentivar la prevención de conductas de riesgo y brindar alertas a toda la comunidad educativa.

Se presenta el plan de trabajo del alcance de prevención, en el cual se describen las actividades de planeadas para los procesos de prevención, sensibilización y capacitación; cada actividad tiene el tema, los objetivos, los indicadores, la forma de generar la medición, el período y responsable.

#### **6.2 Plan de trabajo para el alcance de detección.**

Este segundo apartado detalla el desarrollo de las actividades propuestas para que la comunidad educativa logre tipificar y con ello aprender a detectar conductas, comportamientos, actitudes, simbologías y patrones de violencia de género y acoso sexual. El fin de este apartado es permitir que la institución pueda adoptar medidas para detectar dichos escenarios y garantizar zonas seguras y libres de violencia y acoso sexual.

#### **6.3 Plan de trabajo para el alcance de atención.**

Finalmente, este apartado detalla el desarrollo de las actividades propuestas para que la comunidad educativa logre acceder a los diferentes niveles de atención en el caso de que se presente un episodio de violencia basado en género y acoso sexual, por ello se describen los procesos paso a paso y se determinan los canales de sanción, restauración y no repetición que la Fundación ha propuesto atendiendo la legislación vigente y los procesos internos de la misma.