

| | | |
|--|---|----------------|
|  FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

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

| | | |
|------|---------------------------------|----|
| I. | Introducción | 2 |
| II. | Referentes Normativos | 2 |
| III. | Ámbito de aplicación | 3 |
| IV. | Definiciones..... | 3 |
| V. | Alcances del protocolo..... | 5 |
| VI. | Ejecución: Plan de Trabajo..... | 12 |
| VII. | Implementación | 18 |

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

I. Introducción

El presente protocolo desarrolla lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta de la Institución, que establece que esta “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 mismo, en el Reglamento Estudiantil se establecen como faltas gravísimas “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, 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.

De esta manera, este protocolo da cumplimiento a todas las exigencias del marco legal colombiano en esta materia.

Para la lectura e interpretación de esta política debemos tener en consideración el espíritu de esta y no realizar interpretaciones textuales con el afán de favorecer una decisión contraria al sentido común.

II. 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 1761 de 2015, feminicidio como delito autónomo. |
| | Ley 1918 de 2018: reglamentado con el Decreto 753 de 2019 Inhabilidades en el nombramiento y contratación. |
| Decretos y Resoluciones | Decreto 4463 de 2011, elimina la discriminación salarial en contra la mujer. |
| | Decreto 4796 de 2011, discriminación contra la mujer. |

| | | |
|---|---|------------------------------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 febrero de 2023 |

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

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

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

III. 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).

IV. Definiciones

- **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 el entendimiento de este protocolo, se utilizará la definición de violencia en un sentido amplio dada por la Organización Mundial de la Salud siendo esta 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.

- **Hostigamiento sexual:** Por su naturaleza, el hostigamiento sexual se presume también de género, por lo que, a efectos de este protocolo, se constituye como hostigamiento sexual **“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar de forma degradante u ofensiva contra la dignidad de una persona”**. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de hostigamiento sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

El hostigamiento sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de hostigamiento sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, es decir, por la falta de consentimiento.

Se definen dos tipos de hostigamiento sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Chantaje sexual o acoso de intercambio: es una forma de abuso de autoridad que obliga a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de una persona con autoridad o ver perjudicados ciertos beneficios o derechos.
- Acoso ambiental: en este tipo de hostigamiento, que puede ser provocado por cualquier persona, lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexualmente insinuante, acercamientos físicos innecesarios o excesivos, etc.) que genera un ambiente negativo para la persona.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, **podrían ser constitutivas de hostigamiento 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 o 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.

O son constitutivas de hostigamiento 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;

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

- Tener una relación sentimental con algún compañero o compañera de trabajo o que no altere la relación profesional basada en el respeto; o
- Cuando hay una aceptación de hablar de temas íntimos y personales en el marco de una conversación.
- **Hostigamiento 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 hostigamiento 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;
- Ridiculizar las habilidades y capacidades de alguien por razón de su sexo;
- Ignorar siempre las aportaciones, comentarios o proyectos de una persona por razón de su sexo; o
- Cualesquiera 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.

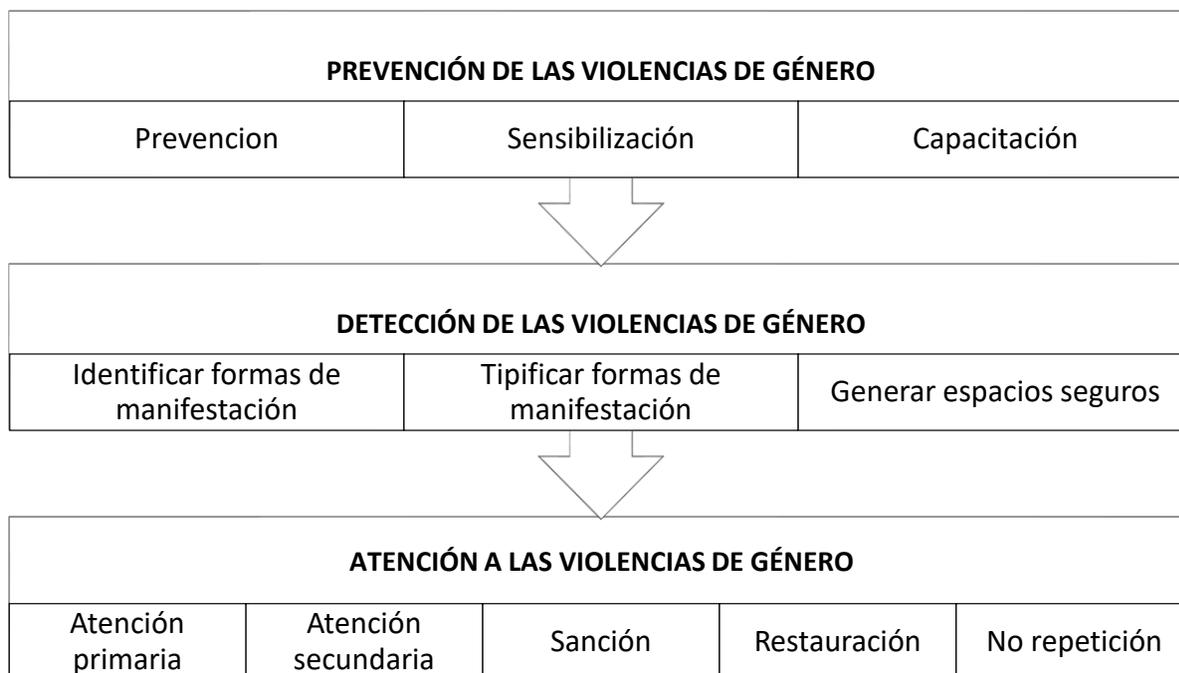
No son constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- 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;

V. 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.

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |



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.

1. Prevención: Se desarrollará por medio de campañas educativas mediante las cuales la comunidad académica pueda identificar las tipologías de la violencia de género y reconozca la ruta de atención en caso de sufrir algún tipo de violencia basada en género.

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

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.

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

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

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

3. 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 activación adecuada de la ruta de atención.

5.2 Detección de las Violencias de Género.

1. Identificación de las formas de manifestación de la violencia de género: Cualquier persona de la comunidad académica estará en capacidad de identificar y denunciar actos de violencia de género de acuerdo con la tipificación del presente protocolo (Establecidas en el Numeral 8), y activar la ruta de atención, según el tipo de población, desde el numeral 1 de la ruta en dónde se describen las formas de manifestación.

2. Tipificación de las formas de manifestación: Dentro del proceso de identificación del acto en dónde se denuncie una conducta de violencia de género, el área de Bienestar y/o la Dirección de 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.

3. Generación de espacios seguros y libres de violencia de género: 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 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 o de violencias sexuales. 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 (ver apartado 8 del presente documento) y procederá, según el caso, de la siguiente forma:

1. Activación de la ruta: identificación de las formas de manifestación: Toda la comunidad educativa 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 se presenta por parte de un docente o administrativo en contra de un estudiante (Se activa la ruta por medio de aviso al tutor, correo al área de Bienestar o Defensor del Estudiante).
- b. Situación tipo 2: Cuando el acto de violencia se genera por parte del estudiante contra un administrativo o docente (el reporte se podrá hacer también desde tutorías y la ruta se activa por medio de un correo a la Dirección de Recursos Humanos o al área de Bienestar).

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

- c. Situación tipo 3: Cuando el acto se presente entre estudiantes (Se activa la ruta por medio de aviso al tutor, correo al área de Bienestar o Defensor del Estudiante)
- d. Situación tipo 4: Cuando el acto se presenta entre colaboradores (La Ruta se activa informando a la Dirección de Recursos Humanos o al Comité de convivencia laboral) de acuerdo con lo estipulado en el código de convivencia laboral.
- e. Situación tipo 5: Cuando el acto se presenta de un proveedor y/o colaborador hacia un administrativo o docente y viceversa (La Ruta se activa informando a la Dirección de Recursos Humanos y/o al área de compras)
- f. Situación tipo 6: Cuando el acto se presenta entre un egresado y un administrativo o docente (Se activa por medio de un correo al área de Bienestar y/o la Dirección de Recursos Humanos).

2. 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.
 - De manera virtual para los estudiantes a través del correo institucional: defensordel estudiante@unir.edu.co y bienestar@unir.edu.co
 - 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.
 - De forma presencial: Para los estudiantes en el área responsable de Bienestar Universitario o quien haga sus veces al interior de la Fundación.

Si el evento involucra una situación relacionada con empleados o docentes de la Fundación, Bienestar Universitario remitirá copia de la denuncia o queja al Comité de Convivencia Laboral de la Institución y la Dirección de Recursos Humanos.

- b. 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.

3. Manejo del proceso de caso.

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:

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

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.
- *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.
- *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).

| | | |
|---|---|------------------------------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 febrero de 2023 |

- *Atención de seguimiento de caso*, el área de Bienestar 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 reparatoras que atiendan al procedimiento pedagógico (en el caso de que aplique).

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

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:

- 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.

| | | |
|---|---|----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | Versión: 02 |
| | | |

- 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.

VI. 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 educativa.

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, 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 (Ver tabla 2).

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. 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.

Se presenta el plan de trabajo del alcance de detección, en el cual se describen las actividades de planeadas para los procesos de identificar, tipificar y generar; cada actividad tiene el tema, los objetivos, los indicadores, la forma de generar la medición, el período y responsable (Ver tabla 3).

6.3 Plan de trabajo para el alcance de atención

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

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, 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.

Se presenta el plan de trabajo del alcance de prevención (ver tabla 2), en el cual se describen las actividades en tres niveles: prevención, sensibilización y capacitación. El plan de trabajo para el alcance detección (ver tabla 3) se detallan los tres niveles de trabajo y finalmente en la tabla 4 se observa de la ruta de atención ante la presentación de violencias: atención primaria, secundaria, proceso de sanción, de restauración y de no repetición. Los temas correspondientes a cada actividad, los objetivos, los indicadores, la forma de generar la medición, el tiempo y responsable del alcance

| | | |
|---|---|------------------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

Tabla 2. Plan de trabajo alcance de prevención

| Alcance - Prevención | Objetivo | Estrategias | Meta | Responsable / Recurso Humano | Recurso Tecnológico | Estimado inicio | Estimado finalización |
|-------------------------|--|--|---|---|---|--------------------|--------------------------|
| Prevención | Prevenir la aparición de cualquier tipo de violencias y discriminación basadas en género | Podcast ¿Qué es la violencia y discriminación basadas en género? Para dar a conocer la existencia del fenómeno. El podcast estará publicado durante todo el periodo académico en las aulas virtuales de bienestar universitario | Alcance del 10% del personal administrativo y docencia activos durante el periodo académico, medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) Alcance del 10% de los estudiantes matriculados activos durante el periodo académico. Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de canvas y Moodle | 1/05/2023 | 8/07/2023 |
| | | Divulgación vía correo de infografías para dar a conocer la existencia del fenómeno. Se enviará vía correo una vez por mes durante el periodo académico material informativo | Informar al 100% de docentes, tutores, estudiantes, administrativos. Medible a través del listado de correos de los estudiantes, docentes, tutores y administrativos | Gestor de bienestar universitario y dirección de recursos humanos | Correo institucional y del Campus (Canvas y moodle) | 1/05/2023 | 5/05/2023 |
| | | Charla virtual "Estar informado para prevenir violencias y discriminación basadas en género" para entender las formas de pensar sentir y actuar en donde hace presencia el fenómeno. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Sensibilizar al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos) Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 8/05/2023 | 12/05/2023 |
| Sensibilización | Sensibilizar la comunidad educativa en temas de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género | Charla virtual " Pasado, presente y futuro de la violencia de género" para reconocer el origen del fenómeno y los nuevos abordajes del mismo. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Sensibilizar al 10% de la comunidad académico (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 22/05/2023 | 26/05/2023 |
| | | Taller virtual "¿El cómo y el porqué de la prevención de violencias y discriminación basadas en género?" para reconocer la importancia de abordar el tema en el contexto de la comunidad educativa. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Capacitar al 50% del personal estratégico de la fundación (docentes, tutores, administrativos). Medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) | Dirección de Recursos Humanos - Gestor de bienestar universitario | Aplicativo Teams | 5/06/2023 | 9/06/2023 |
| Capacitación | Capacitar el personal estratégico de la Fundación en prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género | Conferencia virtual " Dinámicas de autocuidado para prevenir las violencias de género " para reconocer las nociones y conceptos sobre el fenómeno. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Capacitar al 50% del personal estratégico de la fundación (docentes, tutores, administrativos). Medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 12/06/2023 | 16/06/2023 |

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

Tabla 3.

Plan de trabajo alcance de detección

| | | |
|--|---|------------------------|
|  FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

| Alcance - Detección | Objetivo | Estrategias | Meta | Responsable / Recurso Humano | Recurso Tecnológico | Estimado inicio | Estimado finalización |
|---------------------|--|--|--|--|--|-----------------|-----------------------|
| Identificación | Identificar criterios y conceptos claros de la manera en como se presentan las violencias y discriminación basadas en género | Podcast -Socializar una escala para identificar los diferentes tipos de violencias de género y su nivel de gravedad. El podcast estará publicado durante todo el periodo académico en las aulas virtuales de bienestar universitario | Alcance al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas virtuales de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de canvas y Moodle | 19/06/2023 | 8/07/2023 |
| | | Video institucional clasificando los tipos de violencia para aprender a identificar todas las representaciones del fenómeno. El video estará publicado durante todo el periodo académico en las aulas virtuales de bienestar universitario y demás redes sociales de la fundación | Alcance al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas virtuales de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial, Gestor de bienestar universitario y área de desarrollo universitario | Aulas virtuales de Canvas, Moodle, LinkedIn, YouTube | 19/06/2023 | 8/07/2023 |
| Tipificación | Tipificar y dar a conocer las conductas de alarma frente al fenómeno | Charla Virtual "Dónde y cuando buscar ayuda" para aprender a reconocer situaciones de riesgo latente inminente, así mismo reconocer que instituciones están disponibles para brindar ayuda. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Alcance al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas virtuales de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de canvas y Moodle | 26/06/2023 | 30/06/2023 |
| Generación | Generar espacios virtuales y físicos seguros y libres de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género | Charla virtual "¿cómo construir espacios seguros?" para generar conciencia sobre como los espacios físicos y virtuales se han convertido en lugares inseguros y la manera en cómo se pueden corregir. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Alcance al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas virtuales de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas, Moodle y Aplicativo Teams | 3/07/2023 | 7/07/2023 |

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR | SG / AC 001-23 |
| | | Versión: 02 |
| | PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO | febrero de 2023 |

Tabla 4. Plan de trabajo alcance de atención

| Alcance - Prevención | Objetivo | Estrategias | Meta | Responsable / Recurso Humano | Recurso Tecnológico | Estimado inicio | Estimado finalización | |
|----------------------|--|--|---|---|------------------------------------|---|---|------------|
| Prevención | Prevenir la aparición de cualquier tipo de violencias y discriminación basadas en género | Podcast ¿Qué es la violencia y discriminación basadas en género? Para dar a conocer la existencia del fenómeno. El podcast estará publicado durante todo el periodo académico en las aulas virtuales de bienestar universitario | Alcance del 10% del personal administrativo y docencia activos durante el periodo académico, medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 1/05/2023 | 8/07/2023 | |
| | | | Alcance del 10% de los estudiantes matriculados activos durante el periodo académico. Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | | | | 1/05/2023 | 8/07/2023 |
| | | Divulgación vía correo de infografías para dar a conocer la existencia del fenómeno. Se enviará vía correo una vez por mes durante el periodo académico material informativo | Informar al 100% de docentes, tutores, estudiantes, administrativos. Medible a través del listado de correos de los estudiantes, docentes, tutores y administrativos | | | Gestor de bienestar universitario y dirección de recursos humanos | Correo institucional y del Campus (Canvas y moodle) | 1/05/2023 |
| Sensibilización | Sensibilizar la comunidad educativa en temas de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género | Charla virtual "Estar informado para prevenir violencias y discriminación basadas en género" para entender las formas de pensar sentir y actuar en donde hace presencia el fenómeno. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Sensibilizar al 10% de la comunidad académica (docentes, tutores, estudiantes, administrativos) Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 8/05/2023 | 12/05/2023 | |
| | | Charla virtual "Pasado, presente y futuro de la violencia de género" para reconocer el origen del fenómeno y los nuevos abordajes del mismo. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Sensibilizar al 10% de la comunidad académico (docentes, tutores, estudiantes, administrativos). Medible a través de las métricas que arrojan las aulas de bienestar con datos de participación en directo y diferido | | | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 22/05/2023 |
| Capacitación | Capacitar el personal estratégico de la Fundación en prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género | Taller virtual "¿El cómo y el porqué de la prevención de violencias y discriminación basadas en género?" para reconocer la importancia de abordar el tema en el contexto de la comunidad educativa. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Capacitar al 50% del personal estratégico de la fundación (docentes, tutores, administrativos). Medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) | Dirección de Recursos Humanos - Gestor de bienestar universitario | Aplicativo Teams | 5/06/2023 | 9/06/2023 | |
| | | Conferencia virtual "Dinámicas de autocuidado para prevenir las violencias de género" para reconocer las nociones y conceptos sobre el fenómeno. Se hará una sesión en directo desde las aulas virtuales de bienestar universitario y quedará la grabación disponible durante todo el periodo académico | Capacitar al 50% del personal estratégico de la fundación (docentes, tutores, administrativos). Medible a través de listas de asistencia en línea (Google forms) | | | Atención psicosocial y Gestor de bienestar universitario | Aulas virtuales de Canvas y Moodle | 12/06/2023 |

ACUERDO No. 001 DE 2023

(27 de febrero de 2023)

Por el cual se modifica y se actualiza el “Protocolo para la atención en casos de acoso, discriminación, violencia sexual y/o de género” por el “Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencia y Discriminación basada en género” de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR.

VII. Implementación

Atendiendo los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional, para realizar los procesos de implementación y seguimiento, así como de garantizar el nivel de oportunidad en la aplicación de los alcances propuestos y la adopción del protocolo, los siguientes apartados detallan los formatos utilizados para hacer: a) la organización de los tiempos y b) el seguimiento e implementación.

7.1 Cronograma de Implementación

Se presenta el cronograma de implementación del presente protocolo, por cada año académico (Ver tabla 5).

Tabla 5.

Cronograma de implementación.

| Actividades | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|---|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Aprobación de protocolos | X | X | | | | | | | | | | |
| Divulgación del protocolo | | | X | X | | | | | | | | |
| Implementación del protocolo | | | | | X | X | X | X | X | X | X | |
| Seguimiento a la Implementación del protocolo | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

7.2 Formato de seguimiento e implementación.

Se evidencian los tres tipos de alcances planeados, la categoría a la que pertenecen, el área asignada de su gestión, el estado del inicial y final para hacer el proceso de seguimiento e implementación (Ver tabla 6).

ACUERDO No. 001 DE 2023

(27 de febrero de 2023)

Por el cual se modifica y se actualiza el “Protocolo para la atención en casos de acoso, discriminación, violencia sexual y/o de género” por el “Protocolo para la Prevención, Detección, Atención de Violencia y Discriminación basada en género” de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja-UNIR.

Tabla 6.

Formato de seguimiento e implementación.

| ALCANCE | CATEGORÍA | ASIGNADO A | ESTIMADO INICIO | ESTIMADO FINALIZACIÓN | OBSERVACIÓN |
|-------------------|---------------------|------------|-----------------|-----------------------|-------------|
| Prevención | Prevención | X | / | / | |
| | Sensibilización | X | / | / | |
| | Capacitación | X | / | / | |
| Detección | Identificar | X | / | / | |
| | Tipificar | X | / | / | |
| | Generar | X | / | / | |
| Atención | Atención primaria | X | / | / | |
| | Atención secundaria | X | / | / | |
| | Sanción | X | / | / | |
| | Restauración | X | / | / | |
| | No repetición | X | / | / | |