



CONSOLIDADO MAPA DE RIESGOS VIGENCIA 2025

Fecha 31/01/2025

Proceso	Mapa de Riesgos de No Discriminación						Acciones preventivas		
	Tipo de riesgo	Causa	Riesgo	Consecuencias	Control	Nivel Residual	Acción	Fecha de inicio	Fecha final
Almacen e Inventarios	No Discriminacion	1. La falta de programas de formación y sensibilización para todo el personal administrativo sobre la importancia de la inclusión, la no discriminación y el aprendizaje de los conceptos adecuados respecto a los usuarios con condiciones especiales puede generar un entorno laboral en el que no se valoren adecuadamente las diferencias y se perpetúen actitudes discriminatorias. 2. La exclusión y las prácticas no adecuadas de comunicación de personas que hacen parte de la institución y de la sociedad en general, puede afectar el buen nombre de la misma o la falta de motivación y rendimiento en las actividades que se ejecutan diariamente.	Falta de Inclusión y No Discriminación.	1.La falta de una cultura inclusiva puede generar un ambiente de trabajo o de estudio tóxico, donde la discriminación no se combate activamente, lo que puede afectar la moral de los empleados, estudiantes y otros miembros de la comunidad institucional. 2. La no inclusión de ciertos grupos de la participación, afecta el desempeño general de la institución. La falta de un ambiente inclusivo puede generar sentimientos de desconfianza y desconexión.	El lider de la oficina de Adquisiciones y almacen y el equipo de trabajo conoce e implementa la política que fundamenta el sello de no discriminacion otorgado por la institucion por el Ministerio de Interior e ICONTEC.	Bajo	Socializacion en las reuniones de grupo de mejoramiento la politica que fundamenta el sello de no discriminacion otorgado por el Ministerio de Interior e ICONTEC.	5 semana del mes de junio	5 semana del mes de diciembre
Atencion Graduado	No Discriminacion	"• Brecha en la comunicación con la comunidad de graduados con discapacidad visual y/o auditivos. • Poca participación de los graduados en las actividades dirigidos a esta comunidad. • Pérdida de oportunidades de aprendizaje."	Exclusión digital de estudiantes y graduados en situación de vulnerabilidad.	"• Brecha en la comunicación con la comunidad de graduados con discapacidad visual y/o auditivos. • Poca participación de los graduados en las actividades dirigidos a esta comunidad. • Pérdida de oportunidades de aprendizaje."	• Canales de comunicación visuales y auditivos, linea telefónica, WhatsApp, redes sociales, página web y correo electrónico. • Publicación de material audiovisual con subtítulos.	Bajo	• Caracterización de la población de graduados con discapacidad. • Continuar con la publicaciones de material audiovisual. • Utilizar los canales de comunicación adecuados de acuerdo a la necesidad del graduado.	2025-11-30 2025-12-15 2025-12-15	2025-11-30 2025-12-15 2025-12-15
Atencion al Ciudadano	No Discriminación	1, Falta de programas educativos sobre diversidad, inclusión y equidad. 2, Escasa priorización del tema en la estrategia organizacional. 3, Ausencia de aliados externos o expertos en el tema.	7, Insuficiente sensibilización formación sobre discriminación inclusión universal	1, Persistencia de prejuicios y estereotipos entre los miembros de la organización. 2, Ambiente laboral o académico que no fomenta la inclusión, lo que afecta el bienestar de las personas. 3, Incremento de conflictos internos relacionados con actitudes discriminatorias.	La Oficina de Atención al Ciudadano y Transparencia establece el plan de capacitaciones de forma semestral con el apoyo de los estudiantes en prácticas formativas del programa de Psicología asignados las cuales se aplicarán en las oficinas administrativas y/o docentes y estudiantes. De igual forma, la OACT de la mano con el apoyo del estudiante de prácticas formativas del programa de Comunicación Social se establecerán estrategias comunicativas semestrales para la promoción de la inclusión y la prevención de la no discriminación, evidenciando imágenes, links de publicación en donde se encuentran las actividades.	Bajo	El Jefe de Atención al Ciudadano y Transparencia con apoyo de los estudiantes en prácticas formativas del programa de Psicología asignados realizarán sensibilizaciones y promoción en temas referentes a inclusión, diversidad, equidad y no discriminación a las oficinas administrativas, docentes y estudiantes. (12)	Una vez durante el semestre	Una vez durante el semestre
Atencion al Ciudadano	No Discriminación	1, Canales de denuncia inadecuados o no confidenciales. 2, Miedo a represalias o falta de confianza en los procesos de investigación.	8, Dificultades para reportar casos de discriminación exclusión.	1, Repetición de conductas inapropiadas sin consecuencias. 2, Deterioro del bienestar de las víctimas y daño reputacional a la universidad.	La Oficina de Atención al Ciudadano y Transparencia realizará difusiones promocionando los canales de atención disponibles para la recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones referente a los casos de discriminación y exclusión.	Moderado	El Jefe de Atención al Ciudadano y Transparencia con el apoyo del estudiante de prácticas formativas del programa de Comunicación Social aplicarán estrategias de comunicación para la difusión de los canales de atención dispuestos para la recepción de PQRSDF en los temas relacionados a discriminación y exclusión, tales como boletines informativos, publicaciones en redes sociales, cuñas radiales, entre otras. (14)	Una vez durante el semestre	Una vez durante el semestre
Atencion al Ciudadano	No Discriminación	1, Falta de socialización o capacitación sobre el protocolo de atención a casos de discriminación o exclusión. 2, Protocolos que no están adaptados a las necesidades actuales o normativas legales vigentes.	9, El personal de las dependencias desconoce o no aplica correctamente los protocolos de atención.	1, Atención deficiente o inadecuada a las personas afectadas. 2, Incremento en la insatisfacción y desconfianza hacia la institución. 3, Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas relacionadas con la atención a casos de discriminación.	La Oficina de Atención al Ciudadano Y Transparencia tiene establecido el MDE.AT-01 v.00, Protocolo de Atención al Ciudadano con Diversidad Funcional, el cual difundirá mediante sensibilizaciones a las diferentes dependencias administrativas.	Moderado	El Jefe de Atención al Ciudadano y Transparencia con apoyo de los estudiantes en prácticas formativas del programa de Psicología asignados realizarán sensibilizaciones y promoción del Protocolo de Atención al Ciudadano con Diversidad Funcional a las oficinas administrativas. (15)	Una vez durante el semestre	Una vez durante el semestre

Comunicación y Prensa	No Discriminación	<p>1. Falta de capacitación en temas de diversidad e inclusión con relación a los conceptos relacionados con discriminación, accesibilidad y representación adecuada de distintos grupos sociales.</p> <p>2. Uso de estereotipos y prejuicios en la reproducción de clichés culturales, de género, étnicos o de discapacidad en los mensajes y campañas.</p> <p>3. Desconocimiento del público objetivo por la falta de estudios sobre las necesidades y características de las audiencias, lo que lleva a exclusión.</p> <p>4. Carencia de accesibilidad debido a que los contenidos no diseñados para personas con discapacidad (falta de subtítulos, audiodescripciones, lenguaje de señas, etc.).</p>	<p>Possibilidad de emitir mensajes, ejecutar acciones o implementar estrategias que excluyan, vulneren o afecten negativamente a determinados grupos sociales.</p>	<p>1. Consecuencias legales</p> <p>2. Deteriorar la reputación institucional</p> <p>3. Limitar el alcance de las campañas comunicativas</p> <p>4. Afectar la confianza de los públicos internos y externos, comprometiendo la misión inclusiva de la organización.</p>	<p>La oficina de Comunicación y Prensa, actualmente maneja productos audiovisuales creados con la finalidad de responder a todas las necesidades comunicativas existentes, entre ello se incluye el uso de subtítulos y lenguaje de señas.</p> <p>Cada producto antes de su publicación pasa por revisión y aprobación de la directora de la Oficina de comunicación y prensa, quien es la encargada de dar el visto bueno para la publicación, así mismo es revisada por el profesional encargado de hacer su difusión</p>	Moderado	<p>Se capacitará al personal nuevo que se incorpore a la oficina de Comunicación y Prensa, asegurando que adquieran el conocimiento necesario sobre temas sobre lenguaje inclusivo, accesibilidad y demás temas relacionados para que de este modo aseguren que las publicaciones cumplan con este requisito y se deje evidencia mediante acta de reunión FAC-08 v.01.</p>	09 de Junio - 09 de diciembre	Segunda semana de cada semestre del año 2025
Control Interno de Gestión	No Discriminación	<p>Falta de claridad en los roles y responsabilidades de las dependencias.</p> <p>Procesos largos, burocráticos o confusos que desmotivan a las personas afectadas a denunciar.</p>	<p>Incapacidad para gestionar adecuadamente las situaciones reportadas.</p>	<p>Subregistro de casos de discriminación y exclusión.</p> <p>Reiteración de conductas discriminatorias por falta de sanciones efectivas.</p> <p>Impacto negativo en el clima organizacional y en la salud emocional de los afectados.</p>	<p>Protocolo de Prevención, Detección y Atención de Violencia Basada en Género y el Protocolo de Atención al Ciudadano con Diversidad Funcional MDE.AT-01 v.00.</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/noticias_2023/junio/15062023/protocolo_b_violencia_genero.pdf</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/atencion_ciudadano_transparenc/11042023/protocolo_div_funcional.pdf</p> <p>Atención al Ciudadano y Transparencia (Acciones Incluyentes)</p> <p>chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmka/jhttps://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/pagina_2018/14062024/accionesincluyentes.pdf</p>	Moderado	<p>Asegurar de que todo el personal, desde los niveles más bajos hasta los más altos, reciba formación regular sobre temas de inclusión, diversidad, no discriminación y derechos humanos por parte de las oficinas que lideran estos temas como lo son Bienestar Universitario y Atención al Ciudadano y Transparencia teniendo en cuenta el contexto específico de cada dependencia.</p>	Febrero	Diciembre
Control Interno de Gestión	No Discriminación	<p>Falta de socialización o capacitación sobre el protocolo de atención a casos de discriminación o exclusión.</p> <p>Protocolos que no están adaptados a las necesidades actuales o normativas legales vigentes.</p>	<p>El personal de las dependencias desconoce o no aplica correctamente los protocolos de atención.</p>	<p>Atención deficiente o inadecuada a las personas afectadas.</p> <p>Incremento en la insatisfacción y desconfianza hacia la institución.</p> <p>Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas relacionadas con la atención a casos de discriminación.</p>	<p>Protocolo de Prevención, Detección y Atención de Violencia Basada en Género y el Protocolo de Atención al Ciudadano con Diversidad Funcional MDE.AT-01 v.00.</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/noticias_2023/junio/15062023/protocolo_b_violencia_genero.pdf</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/atencion_ciudadano_transparenc/11042023/protocolo_div_funcional.pdf</p> <p>Atención al Ciudadano y Transparencia (Acciones Incluyentes)</p> <p>chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmka/jhttps://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/pagina_2018/14062024/accionesincluyentes.pdf</p>	Moderado	<p>Evitar situaciones de exclusión o trato desigual hacia ciertos grupos de personas aplicando los protocolos de inclusión y no discriminación establecidos por las Oficinas de Bienestar Universitario y la Oficina de Atención al Ciudadano y Transparencia como los son: Protocolo de Prevención, Detección y Atención de Violencia Basada en Género y el Protocolo de Atención al Ciudadano con Diversidad Funcional MDE.AT-01 v.00 respectivamente.</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/noticias_2023/junio/15062023/protocolo_b_violencia_genero.pdf</p> <p>https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/atencion_ciudadano_transparenc/11042023/protocolo_div_funcional.pdf</p> <p>Realizar evaluaciones periódicas sobre la implementación de los protocolos y la efectividad de las políticas de inclusión y no discriminación.</p>	Febrero	Diciembre
Control Disciplinario	No Discriminación	<p>Falta de canales claros para la comunicación entre dependencias responsables.</p> <p>No asignación de un punto focal o responsable para liderar los casos.</p>	<p>Desarticulación en la atención a situaciones de discriminación.</p>	<p>Soluciones fragmentadas o ineficaces.</p> <p>Mayor tiempo de resolución, lo que afecta la confianza de las personas afectadas.</p> <p>Pérdida de credibilidad de la universidad como institución inclusiva. Demora en el inicio de la atención al afectada(o)</p>	<p>El líder del proceso realizará control semestral con los intervinientes en la ruta de atención y violencia de género.</p>	Moderado	<p>El líder del proceso cita a reunión de mesa de trabajo con el fin de analizar y identificar fallas en los canales de comunicación y los responsables en las atenciones, Se deja registro mediante FAC-08 "Acta de Reunión"</p>	La Cuarta semana de julio - segunda semana de diciembre	La Cuarta semana de julio - segunda semana de diciembre

Control Disciplinario	No Discriminación	Falta de claridad en los roles y responsabilidades de las dependencias. Procesos largos, burocráticos o confusos que desmotivan a las personas afectadas a denunciar.	Incapacidad para gestionar adecuadamente las situaciones reportadas.	Subregistro de casos de discriminación y exclusión. Reiteración de conductas discriminatorias por falta de sanciones efectivas. Impacto negativo en el clima organizacional y en la salud emocional de los afectados.	El líder del proceso realizará control semestral con los intervinientes en la ruta de atención y violencia de género y no discriminación.	Moderado	El líder de proceso cita a reunión de mesa de trabajo con el fin de analizar e identificar como avanza cada uno desde sus roles y el trámite que se adelanta proceduralmente en la atención y violencia de género y no discriminación. Se deja registro mediante FAC-08 "Acta de Reunión."	La Cuarta semana de julio - segunda semana de diciembre	La Cuarta semana de julio - segunda semana de diciembre
División Administrativa de Posgrados	No Discriminación	Desconocimiento o no aplicación de la política de Inclusión, que conlleven a limitar el acceso a la formación posgradual de personas con necesidades físicas y cognitivas especiales.	Incumplimiento en la política de inclusión social que permite el acceso de personas con diferentes necesidades a la formación posgradual.	Demandas, tutelas y derechos de petición sobre el derecho a la igualdad y a la educación.	La División Administrativa de Posgrados compartirá material sobre la importancia de estudiar un posgrado sin importar su condición especial.	Bajo	Elaborar piezas para visualizar la importancia de estudiar un posgrado sin que una condición física, cognitiva o de alguna condición diversa sea una limitante.	Inicio del semestre	Al finalizar el semestre
Eduación Continua	No Discriminación	Causas: Falta de programas que valoren y promuevan la diversidad cultural. Escasa representación de comunidades étnicas en la comunidad universitaria.	Exclusión de comunidades étnicas y culturales en el ámbito universitario.	Consecuencias: Discriminación hacia comunidades indígenas o afrodescendientes. Pérdida de riqueza cultural en el campus. Dificultades para cumplir con estándares nacionales de equidad e inclusión.	la dependencia de Educación Continua se ajusta Acuerdo 044 del 2015 Por el cual se adopta la Política de inclusión Social y Accesibilidad Universal para los GRUPOS PRIORIZADOS: (personas con discapacidad, Grupos Étnicos, Población Víctima del Conflicto Armado, Población Habitante de Frontera, Población Diversa) de la Universidad de Pamplona.	Alto	El personal administrativo de Educación Continua realizará las siguientes acciones: 1. Publicar en la Pagina de Educación Continua un banner por cada evento y/o diplomado en donde se evidencia que es abierta a toda la comunidad estudiantil y personas externas preveniendo la no discriminación.	Cada vez que se publique un banner	Cada vez que se publique un banner
Gestión Académica	No Discriminación	Falta de conocimiento sobre las políticas de inclusión y diversidad. Presencia de prejuicios y estereotipos en la comunidad académica. Insuficiente formación en equidad e inclusión. Deficiencia en los canales de comunicación para reportar casos de discriminación.	La posibilidad de que se presenten actos de exclusión o discriminación dentro de la comunidad académica (interna y externa) de la Facultad de Artes y Humanidades	Deterioro del clima institucional: Un entorno académico y laboral basado en prejuicios y estereotipos puede generar un ambiente hostil, afectando la motivación y el sentido de pertenencia de la comunidad; Disminución del bienestar y la salud mental; Reducción de la colaboración y el trabajo en equipo.	Normatividad institucional sobre igualdad de oportunidades. Comités o áreas de atención a casos de discriminación.	Alto	Promover actividades que visibilicen la diversidad cultural, étnica y de género en la facultad. Difusión de la normativa existente sobre inclusión y diversidad	16 de Febrero de 2025	de diciembre de 202
Gestión Administrativa y Financiera	No Discriminación	1. Falta de criterios y procesos que garanticen igualdad de oportunidades.	Discriminación en la asignación de beneficios y recursos.	1. Denuncias o sanciones	Normativas que establecen directrices para la asignación de recursos	Bajo	El funcionario a cargo realizará la publicación de los criterios para acceder a descuentos de matrícula El funcionario a cargo realizará una auditoría interna del procedimiento para verificar el cumplimiento de los criterios establecidos y socializará mediante un acta esta revisión.	una vez al año	una vez al año
Gestión de Bienestar Universitario	No Discriminación	1. Falta de programas educativos sobre diversidad, inclusión y equidad. 2. Escasa priorización del tema en la estrategia organizacional. 3. Ausencia de aliados externos o expertos en el tema. 4. Falta de socialización o capacitación sobre el protocolo de atención a casos de discriminación o exclusión. 5. Protocolos que no están adaptados a las necesidades actuales o normativas legales vigentes	Insuficiente sensibilización y formación sobre no discriminación e inclusión universal, desconocimiento y/o aplicación inadecuada de los protocolos de atención	1. Persistencia de prejuicios y estereotipos entre los miembros de la organización. 2. Ambiente laboral o académico que no fomenta la inclusión, lo que afecta el bienestar de las personas. 3. Incremento de conflictos internos relacionados con actitudes discriminatorias. 4. Atención deficiente o inadecuada a las personas afectadas. 5. Incremento de la insatisfacción y desconfianza hacia la institución. 6. Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas relacionadas con la atención a casos de discriminación	El director de la dependencia solicitará las capacitaciones a los líderes y al personal de apoyo en los temas relacionados con la diversidad e inclusión y no discriminación.	Moderado	El director de la dependencia junto al equipo de trabajo, socializará la ruta mediante protocolos de atención a través de reuniones, materiales visuales y plataformas digitales. Implementar seguimientos regulares para evaluar el cumplimiento de los protocolos de atención. Reforzar mecanismos de denuncia: Crear o mejorar canales confidenciales y accesibles para reportar los casos de discriminación o incumplimiento de protocolos	Semestral	Semestral
Gestión de Bienestar Universitario	No Discriminación	1. Canales de denuncia poco accesibles o confidenciales. 2. Falta de divulgación de un protocolo claro para investigar y resolver casos. 3. Miedo a represalias o falta de confianza en la efectividad del sistema. 4. No asignación de un punto focal o responsable para liderar los casos	Inexistencia o inefficiencia de canales para reportar discriminación o desarticulación en la atención a situaciones de discriminación	1. Subregistro de casos de discriminación e inequidad. 2. Repetición de conductas discriminatorias por falta de consecuencias. 3. Impacto negativo en la salud mental y emocional de las víctimas. 4. Soluciones fragmentadas o ineficaces. 5. Mayor tiempo de resolución, lo que afecta la confianza de las personas. 6. Perdida de la credibilidad de la Universidad como Institución inclusiva.	El director de la dependencia solicitará a la oficina de atención al ciudadano las posibles PQRSD y la medición de la satisfacción al cliente, de los casos presentados en discriminación y no inclusión.	Moderado	El director de la dependencia junto al equipo de trabajo, socializará la ruta mediante protocolos de atención a través de reuniones, materiales visuales y plataformas digitales. Reforzar mecanismos de denuncia: Crear o mejorar canales confidenciales y accesibles para reportar los casos de discriminación o incumplimiento de protocolos	Semestral	Semestral

Gestión de Contratacion	No Discriminación	Falta de socialización o capacitación sobre el protocolo de atención a casos de discriminación o exclusión. Ausencia de aliados externos o expertos en el tema.	Insuficiente sensibilización y formación sobre la discriminación e inclusión universal	Atención deficiente o inadecuada a las personas afectadas. Incremento en la insatisfacción y desconfianza hacia la institución. Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas relacionadas con la atención a casos de discriminación. Persistencia de prejuicios y estereotipos entre los miembros de la organización. Ambiente laboral que no fomenta la inclusión, lo que afecta el bienestar de las personas. Incremento de conflictos internos relacionados con actitudes discriminatorias.	El jefe, funcionarios y contratistas de la oficina siempre estan prestos a atender de la mejor manera a las personas que requieren información	Moderado	Solicitar a la oficina competente capacitación en lenguaje inclusivo	Primera semana de julio	Primera semana de julio
Gestión de la Investigación	No Discriminación	1- Diseño arquitectónico que no considera rampas, ascensores, señalización en braille, otros sistemas o espacios adaptados. 2- Falta de inversión en tecnologías y recursos para estudiantes y empleados con discapacidad.	Ausencia de infraestructura inclusiva y accesible.	1- Exclusión de personas con discapacidad física, visual o auditiva. 2- Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas de accesibilidad. 3- Percepción negativa de la institución como excluyente.	El lider del proceso hara el reporte ante la oficina de planeacion sobre las falencias de infrestructura para personal con discapacidad y publico en general, para la vigencia 2025.	Bajo	El lider del proceso y el tecnico administrativo, solicitaran a la oficina de planeación la señalizacion adecuada y la revision de la infraestructura, para un adecuado acceso y un sistema pertinente a personas con discapacidades.	Primera semana de febrero	Segunda semana de diciembre
Gestión de Laboratorios	No Discriminación	1. Desconocimiento de las políticas internas y externas sobre inclusión y no discriminación	Dificultad para el acceso equitativo a la prestación de servicio de laboratorio sin distinción de sexo, raza, orientación sexual, religión u otro aspecto de las personas	1. Prestación del servicio de laboratorio deficiente o inadecuada a las personas afectadas. 2. Insatisfacción y desconfianza hacia la institución. 3. Riesgo de sanciones legales por incumplimiento de normativas relacionadas con la atención a casos de discriminación.	El grupo de mejoramiento, mediante la información dada por cada unidad de laboratorio diligencia y socializa los indicadores de gestión trimestral: HLA-05 "Discriminación y no inclusión en la Prestación del Servicio de Laboratorio", los cuales deben reflejar mínimo un 80% de satisfacción en la prestación del servicio.	Bajo	El líder del proceso y grupo de mejoramiento citara a los auxiliares de laboratorio a jornadas de capacitación y sensibilización sobre el tema de Dsicriminación y no inclusión una vez por semestre, dejando como evidencia la circular de citación y el acta de reunión. El coordinador del proceso y secretaria enviará a la Oficina del Sistema Integrado de Gestión cada trimestre los indicador HLA-05 "Discriminación y no inclusión en la Prestación del Servicio de Laboratorio", dejando como evidencia las Actas de reunión	Segunda semana de febrero y de agosto	Segunda semana de marzo y de octubre
Gestión de Pagaduría y Tesorería	No Discriminación	La no implementación de avisos en braille puede generar barreras estructurales, sociales y legales	Posibilidad de incurrir en sanciones por la falta de mecanismos inclusivos de comunicación	Sanciones legales por parte de los estudiantes que se sientan excluidos o discriminados	Los funcionarios encargados de realizar al cliente siempre se encuentra capacitados empleando habilidades comunicativas que permitan un contacto efectivo entre el emisor y el receptor.	Moderado	El jefe de la oficina de Pagaduría y Tesorería junto al personal encargado	Primera semana del semestre académico	Finales del primer corte del semestre académico
Gestión Proyectos	No Discriminación	Difícil acceso a zonas vulnerables por el conflicto armado. Falta de alianzas para dar a conocer el portafolio de servicios.	Falta de presencia institucional en las zonas vulnerables del territorio Nacional	Desconocimiento de los servicios institucionales y cobertura en las zonas de conflicto armado.	Número de convocatorias locales, regionales y nacionales para hacer presencia en las zonas vulnerables del conflicto armado.	Moderado	Revisar el cumplimiento trimestralmente, o cuando haya cambios significativos en la normativa o en las condiciones de trabajo que lo requieran. Por otro lado, será comunicada a todas las partes interesadas a través de: Reuniones informativas y/o capacitaciones Correo electrónico Publicaciones en la intranet institucional.	1 vez al trimestre	1 vez al trimestre
Gestión, Servicios y Práctica jurídica académica	No Discriminación	La ley 2113 de 2021 y 2220 de 2022, sumadas a otras normativas de orden legal y constitucional imponen el deber de prestar un servicio altamente calificado y accesible para toda la población, independientemente de sus situaciones particulares, orientación, género, religión, nacionalidad, etc.	Discriminación en los entornos de atención al público y/o estudiantes	1. No se cuenta con espacios físicos acordes para garantizar la accesibilidad y confidencialidad de todos los usuarios del servicio. 2. No se cuenta con rutas de apoyo o de gestión para la atención de personas en situación de discapacidad y que requieran algún tipo de apoyo en su comunicación (Lengua de señas Colombiana).	1. Se han adaptado rampas de acceso y sillas de traslado en las escaleras para facilitar el acceso a las instalaciones. 2. Se han señalizado todos los espacios en braille, para facilitar la ubicación de las personas no videntes.	Bajo	1. Se debe construir o iniciar con la construcción de los protocolos de atención para cada una de las posibles situaciones que se presenten en relación con este riesgo. 2. El líder del proceso debe requerir a la autoridad competente las adecuaciones locativas a que haya lugar, con el fin de mitigar el riesgo.	03 de marzo de 2025	20 de diciembre de 2025
Granja Experimental Villa Marina	No Discriminación	1. Condiciones especiales o movilidad reducida de los estudiantes. 2. Falta de medios e infraestructura para atención de los casos especiales	Posibilidad que los estudiantes con condiciones especiales no puedan participar adecuadamente en las prácticas de la granja Villa Marina, afectando su desarrollo académico y profesional.	1. Exclusión de las actividades prácticas esenciales para su formación, afectando su aprendizaje y desempeño académico. 2. Limitación para el ingreso al desarrollo de las prácticas académicas propias de los programas.	El profesional asistente técnico ejecuta el procedimiento PLA-02 "Prestación del Servicio de Laboratorio" , verificando el diligenciamiento del formato FLA-08 "evaluación de la práctica"	Bajo	El decano de la Facultad de Ciencias Agrarias solicita a través de correo electrónico al Director de Bienestar Universitario relación de los estudiantes de los programas de Medicina Veterinaria, Zootecnia y de Ingeniería Agronómica que tengan condición especial o movilidad reducida con el fin, de activar las rutas para el acceso a las actividades academicas propias de la facultad	Enero de 2025	Diciembre de 2025

Promoción Social Villa Marina	No Discriminación	1. Desconocimiento del público objetivo por la falta de estudios sobre las necesidades y características de las audiencias, lo que lleva a exclusión. 2. Carencia de accesibilidad debido a que los contenidos no diseñados para personas con discapacidad (falta de subtítulos, audiolenguajes, lenguaje de señas, etc.).	Visibilizar los procesos de inclusión, gestión social y herramientas de comunicación adecuadas que fortalezcan el posicionamiento de nuestra imagen institucional.	1. Afectación de la imagen de la Universidad de Pamplona a nivel interno y externo.	La directora de la sede social implementa a través de capacitaciones para los empleados para poder atender los diferentes tipos de personalidades del personal que nos visitan	Bajo	la directora de la sede social realizará un informe semestral con el apoyo de un profesional universitario de la sede donde se plasmarán mediante evidencia fotográfica, fecha y hora de las capacitaciones para el manejo de inclusión con respecto al personal que nos visite.	última semana del mes de junio del 2025	última semana del mes de diciembre del 2025
Secretaría General	No Discriminación	Carencia de folletos Braille, disposición de intérpretes de señas, carencia de materiales o dispositivos que permitan el acceso a la información y/o atención de personas con capacidad reducida. -Educación y capacitación sobre diversidad, inclusión y equidad. - Escasa priorización del tema en la estrategia organizacional.	Falta de lenguaje inclusivo	Discriminación indirecta hacia personas con capacidad reducida. - Menor acceso a información educativa, laborales o sociales. - Sanciones legales o incumplimiento de normativas de accesibilidad.	El jefe de oficina solicita apoyo de intérpretes de señas disponibles para la posible atención de personas que lo necesiten, y solicita materiales y/o dispositivos para el apoyo de lenguaje inclusivo, y así mismo solicita capacitación de expertos para el personal de la dependencia con temáticas de inclusión y tratamiento para la atención al usuario.	Alto	El jefe de oficina solicita capacitación y fomenta la inclusión dentro de la dependencia, incorpora elementos y materiales de inclusión relacionados con los procesos de la dependencia para la atención de los usuarios que lo necesiten. - El jefe de oficina solicita capacitación y educación para todos los funcionarios para el manejo y tratamiento de la no discriminación y la inclusión.	Segunda semana de enero	Tercera semana de diciembre
Sistema Integrado de Gestión	No Discriminación	Políticas de no discriminación desactualizadas o inexistentes. Falta de recursos asignados para implementar programas de inclusión. Poca claridad en los procedimientos para gestionar casos de discriminación.	Políticas de inclusión incompletas o mal aplicadas.	Exclusión de personas pertenecientes a minorías o grupos vulnerables. Incremento en quejas y denuncias contra la organización. Pérdida de confianza y reputación de la institución frente a sus partes interesadas.	Actualmente la universidad de pamplona cuenta con un protocolo de atención al ciudadano, el cual brinda las directrices de como atender a los diversos grupos poblaciones de la universidad. Además, la universidad cuenta con el Acuerdo 044 del 2015 Por el cual se adopta la Política de inclusión Social y Accesibilidad Universal para los GRUPOS PRIORIZADOS: (personas con discapacidad, Grupos Étnicos, Población Víctima del Conflicto Armado, Población Habitante de Frontera, Población Diversa) de la Universidad de Pamplona.	alto	El sistema integrado de gestión adelantará reuniones de preparación para garantizar el éxito en la auditoría del sello no discriminación, dejando como evidencia acta de reunión de cada una de las capacitaciones y asesorías dadas.	Mes de abril	Mes de mayo