

Documentos Institucionales:

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO

\_DOI: <https://doi.org/10.52043/RGXl6625>



# UNIMETA

— ■ *Fundada en 1985* ■ —

**Política de Prevención, Detección, Atención de  
violencias y cualquier tipo de discriminación  
basada en género**

Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA

**Autores**

Rectora

**Leonor Cristina Mojica Sánchez**

Vicerrector de la Calidad.

**Manuel Humberto Paérez Baquero.**

Jefe Departamento de Planeación

**Yazmín Alexandra Fagua Carabuena**

Jefe Departamento de Acreditación

**Juan Fernando Ossa Stipcianos**

**Comité Editorial.**

Rectora

**Leonor Cristina Mojica Sánchez**

Vicerrectora Académica, Investigaciones y  
Proyección Social

**Janeth del Pilar Vaca Devia**

Vicerrectora de Postgrados, Investigaciones y  
Proyección Social

**Claudia Lucía Mojica Sánchez**

Director de Investigaciones.

**Camilo Lesmes Fabian**

Editor

**Jefferson Esteban Quiñones Bustos**

Corrección de estilo.

**Isabella María Mojica Jurado**

Editorial Corporación Universitaria del Meta–  
UNIMETA  
Carrera 32 No. 34B-26, Campus San Fernando  
Villavicencio, Meta (Colombia)  
Teléfono: (57-8) 662 1825 Ext. 130 Fax: 662 1827  
<http://www.unimeta.edu.co>

© Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA  
enero del 2024

Villavicencio (Meta), Colombia

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema recuperable o transmitida de ninguna forma por medio electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin la previa autorización por escrito de la Editorial Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA y de los autores. Los conceptos expresados en este documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente corresponden con los de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA y da cumplimiento al Depósito Legal según lo establecido en la Ley 44 de 1993, los Decretos 460 de 1995, el 358 de 2000 y la Ley 1379 de 2010.

## **Autoridades Académicas**

### **Consejo Superior**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
Nancy Espinel Riveros	Presidente de la Sala general, quien lo presidirá
Leonor Mojica Sánchez	Rectora, quien lo presidirá en ausencia de la Presidente
José Rico López	Delegado de la Sala general
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Delegada de la Sala general
René Ricardo Cuellar Rodríguez	Representante de los Decanos
Néstor Saúl Saray Leguizamo	Representante de los Profesores
Egddwar Tadeo Cruz Sanabria	Representante de los Egresados
Wilson Robinson Triviño Amado	Representante de los Estudiantes
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general, quien ejercerá la secretaria

### **Consejo Académico**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social, quien lo presidirá en ausencia de la Rectora
José Rico López	Representante de la Sala general
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social
Manuel Humberto Paárez Baquero	Vicerrector de la calidad
Luz Maritza Benítez Oviedo	Directora académica y del método educativo
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general, quien será su secretaria

### **Consejo de Investigaciones**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social, quien lo presidirá en ausencia de la Rectora
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social

Vacante	Coordinador(a) de investigaciones.
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general
Vacante	Jefe Parque metropolitano María Lucia, Centro de ciencia, tecnología e innovación, quien es su secretario
Vacante	Jefe del Centro de Emprendimiento, Innovación, Turismo y Agronegocios- CEITA
Camilo Andrés Lesmes Fabián	Director (e) de Investigaciones*
Vacante	Editor
	Jefes de los Centros de investigación y los Decanos de las Escuelas

\* Invitado permanente

## Comité de Planeación

Nombre	Cargo
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Manuel Humberto Paárez Baquero	Vicerrector de la calidad, quien lo presidirá en ausencia de la Rectora.
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social
Vacante	Vicerrector(a) administrativo y financiero.
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general
Yazmin Alexandra Fagua Carabuena	Jefe del departamento de planeación, quien será su secretario

## Comité de Autoevaluación y Acreditación institucional

Nombre	Cargo
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Manuel Humberto Paárez Baquero	Vicerrector de la calidad, quien lo presidirá en ausencia de la Rectora
José Rico López	Representante del Consejo superior
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social, quien presidirá en ausencia de la Rectora.

Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general
Juan Fernando Ossa Stipcianos	Jefe del departamento de acreditación, quien será su secretario

## Comité Administrativo y Financiero

Nombre	Cargo
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Vacante	Vicerrector(a) administrativo y financiero, quien lo presidirá en ausencia de la Rectora.
Luz Eghinna Esquivel Romero	Directora financiera, quien será su secretaria
Jorge Mario Gutiérrez Aulestia	Director administrativo
Sonia Cristina Preciado Carrero	Secretaria general
Brayan Stiven Mateus Cruz	Jefe del departamento de tesorería
Neisa Johana Mendoza Carrillo	Jefe del departamento de contabilidad
Carlos Andrés Zarta Murillo	Jefe (e) del departamento de talento humano

## Comité de editorial

Nombre	Cargo
Leonor Mojica Sánchez	Rectora o su delegado, quien lo presidirá
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social
Vacante	Editor, quien será su secretario
Camilo Andrés Lesmes Fabián	Director (e) de Investigaciones*
Invitados por la Rectora o su delegado según el tema a tratar, con voz y sin voto	
*invitado permanente	

## Comité de Educación Inclusiva

Nombre	Cargo
Janeth del Pilar Vaca Devia	Vicerrectora (e) académica, investigaciones y proyección social
Claudia Lucía Mojica Sánchez	Vicerrectora de postgrados, investigaciones y proyección social
Carlos Alberto Hoyos Salazar	Jefe (e) del consultorio jurídico en encargo del centro de conciliación, quien será su secretario
Rosse Mary Ortiz Vanegas	Jefe del Departamento de Bienestar
Jheimy Geraldine Cruz Mosquera	Jefe de la sección de desarrollo humano
Vacante	Consejera de la Escuela de Ciencias Administrativas
Sary Yania Vásquez Lobo	Consejera de las Escuela de Ingenierías
Gustavo Botero Herrera	Consejero de la Escuela de Ciencias Sociales y Periodismo
Vacante	Consejero de la Escuela de Derecho
Vacante	Consejera de la Escuela de Arquitectura
Jorge Mario Gutiérrez Aulestia	Director Administrativo
Invitados por la Decana de la Escuela de Derecho según el tema a tratar, con voz y sin voto	

## Misión

Formamos integralmente personas competentes, fundamentadas en criterios socio-humanísticos, comprometidos con la responsabilidad social y la consolidación del desarrollo sostenible de la región.

## Visión

UNIMETA para el 2025 se consolida como una Institución reconocida por la pertinencia y la calidad de sus programas, su aporte pedagógico a la educación superior y su contribución al desarrollo sostenible de la región.

## Objetivos

- Promover la vinculación, permanencia y desarrollo de profesionales destacados para un proceso de enseñanza- aprendizaje con excelencia.
- Contribuir con la excelencia académica a través de la pertinencia y pertenencia de los programas.
- Mejorar el posicionamiento de la Institución a nivel regional a través de una oferta académica de calidad, el mejoramiento de la infraestructura, la responsabilidad social e innovación de los procesos.
- Contribuir al desarrollo regional, a la cultura de paz, la responsabilidad social e inclusión, a través de iniciativas de ciencia, tecnología e innovación fortaleciendo la identidad territorial.
- Implementar ambientes virtuales y de calidad que aporten a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje para pregrado y postgrado.

## Principios

### **Desarrollo del ser Humano.**

- La persona como sujeto fundamental y esencial en la toma de decisiones, formado en el respeto a la vida, el medioambiente, la paz, la libertad, la ley, la cultura y el humanismo.

### **Educación para el desarrollo sostenible.**

- Un entorno de bienestar que promueva el liderazgo, la educación con calidad inclusiva, equidad de género y protección del medioambiente.

### **Arraigo regional.**

- Convicción de la persona para elegir el lugar donde forjará su proyecto de vida, fomentando la identidad y el compromiso con la construcción de la región.<sup>o</sup>

## Valores

### **Respeto.**

- Reconocemos la importancia del cuidado y protección de la persona, la familia, la sociedad y el medioambiente.

### **Integridad.**

- Obramos con honestidad y coherencia basados en principios éticos, el cumplimiento de la ley, el respeto a la sociedad y la vida.

### **Justicia.**

- Interactuamos de manera imparcial y objetiva en la sociedad.

### **Solidaridad.**

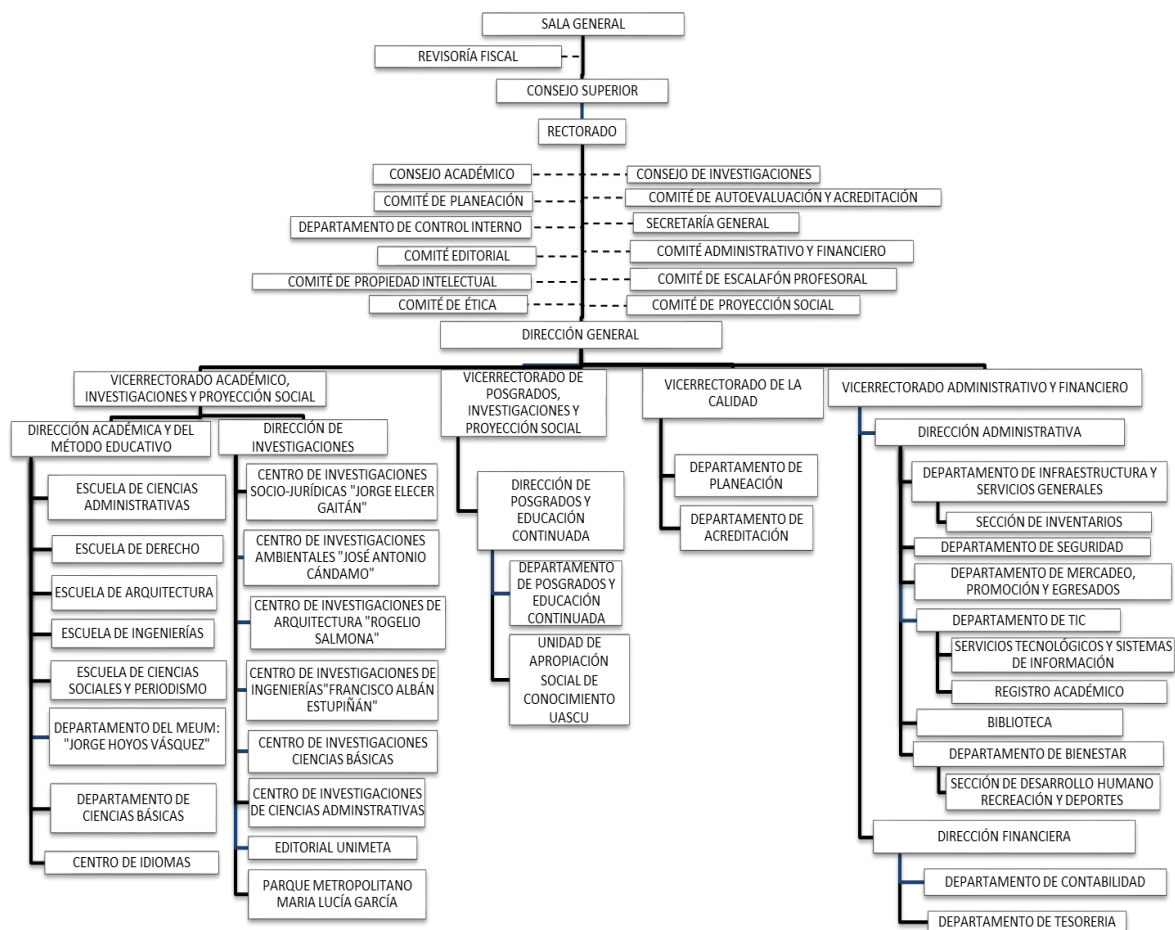
- Contribuimos a la responsabilidad social, mediante prácticas significativas que aportan al bienestar de la comunidad.

### **Sentido de pertenencia.**

- Valoramos y sentimos propia la Institución y estamos comprometidos con las organizaciones, la sociedad y la región.



# Estructura orgánica



Fuente: Acuerdo 016 de 2022

## Tabla de contenido

Autoridades Académicas .....	3
Estructura orgánica .....	9
Tabla de contenido.....	10
1. Introducción.....	11
2. Definiciones. ....	12
3. Marco Normativo. ....	15
3.1 Marco Normativo Internacional.....	15
4. Alcance de la política. ....	18
5. Establecimiento de medidas de ayuda tras un incidente de violencia contra las mujeres que contemplen, entre otras, facilidades administrativas o académicas como permisos de ausencia temporal, posponer los exámenes, etc.....	18
6. Políticas y protocolos de denuncia.....	19
7. Procedimientos y protocolos de investigación y de tramitación / resolución de denuncias, incluidas sanciones administrativas. ....	20
Criterios de atención a las VBG. ....	21
Ruta de atención integral a las víctimas de violencias basadas en género. ....	22
8. Estrategia de prevención y plan de educación.....	22
9. Plan de capacitación. ....	27
10. Definición de área que lidera y áreas corresponsables de la implementación de los protocolos, así como de las personas a cargo.....	28
11. Presupuesto para garantizar la implementación de la política. ....	30
Referencias.....	31

## Lista de tablas

Tabla 1. Plan de trabajo integral atención VBG en la Corporación Universitaria del Meta<sup>25</sup>

## Lista de gráficos

Gráfica 1. Plan de desarrollo y política de educación inclusiva .....	19
Gráfica 2. Creación, implantación e implementación de la política de educación inclusiva .....	20

# 1. Introducción.

El Comité de Educación Inclusiva es el cuerpo colegiado encargado de la ejecución, vigilancia y control de la política de educación inclusiva en la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA; sus integrantes contribuyeron con la elaboración del Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG), en sus versiones uno y dos, para atender hechos sobre estas violencias y el acoso sexual en la Institución.

Las políticas institucionales de UNIMETA son lineamientos que le permiten a la Institución tener un direccionamiento interno y externo. Para este caso se basa en el enfoque e identidades de género (Ministerio de Educación Nacional, 2018), los lineamientos para atender cualquier tipo de violencias (MEN, 2022), la (Resolución 014466, 2022) y las investigaciones sobre el tema de las violencias y el acoso sexual en instituciones de educación a nivel nacional e internacional.

La política en conjunto con el protocolo es una de las acciones a realizar en el eje temático de género y paz de la política de educación inclusiva; el mecanismo para el diseño y construcción fue mediante la participación de los grupos de interés como son estudiantes, profesores, administrativos y comunidad en general.

La construcción de esta política tuvo en cuenta los lineamientos dispuestos por el Ministerio de Educación Nacional en su Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 y en los dispuesto en el documento Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional, publicado el 27 de julio de 2022.

El Comité de Educación Inclusiva que hace el seguimiento a la política de educación inclusiva, ha sido el ente responsable de generar los procesos de articulación en la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA para atender las violencias basadas en género, y adopta la presente política y protocolo de detección, prevención, atención, asesoría y acompañamiento a la comunidad académica con un enfoque de derechos, humanístico, de inclusión, no discriminación y de acompañamiento permanente a las estudiantes desde la formación y la investigación. Brinda a la comunidad femenina externa, desde los espacios creados en la Institución, la posibilidad de atender situaciones de violencia hacia las mujeres del departamento del Meta.

Este documento se complementa con el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

## **2. Definiciones.**

### **La Interseccionalidad.**

Otras fuentes indican que “Los orígenes de la interseccionalidad se remontan a la década de los 70 en Estados Unidos, cuando el feminismo negro y chicano hace visibles los efectos simultáneos de discriminación que pueden generarse en torno a la raza, el género y la clase social (Combahee River Collective, 1977/1981; Davis, 1981; Moraga y Anzaldúa, 1981; Hooks, 1984; Crenshaw, 1989, Hill Collins, 1990/2000; entre otras)” en (Cubillos, 2015, pág. 3).

### **Interculturalidad.**

“Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas, así como la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo” (UNESCO , 2005, pág. 6).

### **Racismo.**

Entendido como “un tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento” (ACNUR, 2019, pág. 1), así mismo el racismo indiqué que “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Convención internacional sobre la Eliminación de todas las Formas, 2011, pág. 7).

### **Discriminación.**

Se considera que: “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Naciones Unidas , 2011, pág. 1).

### **Violencia simbólica.**

Se concibe como la forma en que se manifiesta en “nuestra existencia — materializado en la religión y la ideología, en el lenguaje y el arte, en la ciencia empírica y la ciencia formal (la lógica, las matemáticas)—, que puede ser utilizada para justificar o legitimar la violencia directa o la violencia estructural” (Galtung, 1969, pág. 3).

### **Violencia contra la mujer. Siguiendo la (Ley 1257, 2008)**

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su

condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (Artículo 2).

### **Violencia económica. De acuerdo con (Ley 1257, 2008). Artículo 2.**

“...por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

### **Violencias basadas en género.**

Se considera todo acto que afecte o dañe la vida de toda persona humana. El secretario general de las Naciones Unidas (2006), expresó que “esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto. Mientras persista no se puede afirmar que se han logrado progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz” citado por (Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 2).

### **Violencia contra la mujer.**

“Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (artículo 2, ley 1257 d2 2008).

### **Violencia sexual.**

“La violencia sexual es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados u otros actos de acoso sexual, lo que incluye atentar contra la sexualidad de una persona, por parte de otra persona (principalmente hombres), sea cual fuere su relación con la víctima y sean cuales fueren las circunstancias” (Onu Mujeres - Colombia, 2019, pág. 3). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, se concibe como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo” (OMS, 2011, pág. 1).

### **Tipos de violencia sexual. Siguiendo (Ley 1236 , 2008).**

Artículo 205. Acceso Carnal Violento. El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años. El artículo 206 del Código Penal (Ley 599 de 2000) quedará así: “Artículo 206. Acto Sexual Violento. El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá

en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años”. El artículo 207 del Código Penal (Ley 599 de 2000) quedará así: “Artículo 207. Acceso Carnal o Acto Sexual en Persona puesta en Incapacidad de Resistir. El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años”.

### **Feminicidio.**

“Quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género” (Ley 1761, 2015).

### **Género.**

“Otorgar a mujeres y hombres igual valoración y goce real de derechos y oportunidades, acabando así con las discriminaciones” (UNESCO, s.f ) revisar la cita con detalles (UNESCO, s.f ) “Se asume con excesiva frecuencia que el género es sólo un atributo de la feminidad y, por tanto, un asunto de interés sólo para las estudiosas” (pg. 39), se entiende que: “... el género sería aquel pensamiento que dota de significado a las diferencias anatómicas [...] Sólo podemos entender las diferencias sexuales como una función de nuestro pensamiento sobre el cuerpo, un pensamiento que nunca es puro, porque no se puede aislar de su relación con un amplio número de contextos discursivos” (Scott, 1988: 2) en (UNESCO, s.f , pág. 46).

### **Identidad de género.**

“Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial” (PNUD, 2019, pág. 1). Es el reconocimiento con uno mismo (hombre - mujer), el género no siempre es el asignado al nacer.

### **Equidad de género.**

Propuesta como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres” (UNESCO, s.f , pág. 4).

### **Acoso escolar o bullying.**

Según la (Ley 1620, 2013), es: Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente,

por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.

También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. El acoso escolar tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar emocional y el rendimiento escolar de los estudiantes y sobre el ambiente de aprendizaje y el clima escolar del establecimiento educativo (Artículo. 2).

### **Ciber acoso o ciberbullying.**

“Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico” (Ley 1620, 2013, pág. art. 2).

### **Acoso laboral.**

Entendido como: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este” (Ley 1010, 2006, pág. Art. 2).

## **3. Marco Normativo.**

Tomado de los “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)” con la finalidad de contar con todos los referentes normativos identificados desde el Ministerio de Educación Nacional para orientar las rutas de atención a las violencias en la Institución.

### **3.1 Marco Normativo Internacional.**

El dispuesto en el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

### **3.2 Marco Normativo Internacional.**

*- Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta Ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra la violencia. Allí se definen la violencia contra la mujer y los*

*tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia. También modifica y adiciona algunos artículos de la Ley 599 de 2000 o Código Penal, dentro de los cuales se destaca la creación del artículo 210A. Acoso sexual como ya se comentó.*

*Particularmente, establece medidas educativas orientadas a incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos, el desarrollo de políticas para sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de la violencia contra las mujeres, a la adopción de medidas frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de violencias y a promover la participación de las mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para ellas, especialmente en las Ciencias Básicas y las Ciencias Aplicadas.*

*- Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones, prohibió los actos de racismo y discriminación de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual.*

*- Ley 1761 de 2015. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.*

*- Que el Ministerio de Educación Nacional, en agosto de 2018, publicó el documento Enfoque e identidades de Género para los lineamientos de la política de educación superior inclusiva. En este se presentan, en primer lugar, los conceptos y herramientas que soportan el enfoque inclusivo y de género; en segundo lugar, se revisa el panorama de las violencias de género en las universidades, en último lugar se proponen algunas recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las instituciones de Educación Superior (IES).*

*-Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, por la cual se fijan los lineamientos de prevención, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural (Ministerio de Educación, 2022).*



- El 27 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional publica el documento *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional.*
- Acuerdo No. 06 de 2018, se establece los lineamientos de la política de educación inclusiva de la Corporación Universitaria del Meta UNIMETA.
- Acuerdo No. 028 de 2018, por el cual se actualizó la filosofía corporativa de la Corporación Universitaria del Meta UNIMETA.
- Resolución No. 131 de 2017, establece el Programa de Permanencia Estudiantil Unimetense – PROPEU.
- Resolución 100 de 2020, se adoptó el Manual de Políticas de la Corporación Universitaria del Meta UNIMETA.
- Resolución 107 del 31 de julio de 2020, la institución adoptó el protocolo para la prevención y atención en casos de violencias basadas en género y/o sexual.
- Resolución 266 del 20 de diciembre de 2022, por la cual se actualiza el Protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la Corporación Universitaria del Meta UNIMETA.

El marco normativo se amplía en detalle en el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

### **3.3 Normograma.**

El normograma es una herramienta que aporta una ruta que facilita una identificación rápida de las normas dispuestas en el sistema de internacional de protección de los derechos humanos de las mujeres; relaciona las normas asociadas a las violencias contra la mujer, la diversidad sexual y las violencias contras las personas en los conflictos armados internos de los países, incluye las leyes promulgadas por el Estado Colombiano para prevenir, proteger y sancionar las violencias contra la mujer. Este puede ser consultado en el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

## **4. Alcance de la política.**

Se construye teniendo en cuenta los once elementos que indica el documento Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) expedido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Abarca y se complementa el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA; su aplicación está dirigida toda la comunidad Unimentese, órganos de control externos, entre otros.

## **5. Establecimiento de medidas de ayuda tras un incidente de violencia contra las mujeres que contemplen, entre otras, facilidades administrativas o académicas como permisos de ausencia temporal, posponer los exámenes, etc.**

La Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA dentro de su política y protocolo contempla lineamientos, medidas y ejes temáticos que son concebidos como postulados para la formulación de los siguientes principios del protocolo de atención a las violencias; estos mismos hacen parte de la ruta y definen las medidas a tomar frente a un incidente, a continuación, se relacionan:

- Igualdad.
- Dignidad humana.
- Confidencialidad y celeridad.
- Debido proceso y acción sin daño.
- Debida diligencia e imparcialidad.
- Debido proceso.
- Integralidad.
- Atención diferenciada.

Sus definiciones pueden ser consultadas en el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

## 6. Políticas y protocolos de denuncia.

En el año 2018, se creó la política de Educación Inclusiva de la Corporación Universitaria del Meta-UNIMETA mediante (Resolución 06, 2018), esta política se ha articulado al Plan de Desarrollo 2021 – 2025, en el eje estratégico No. 4, de Innovación e inclusión (ver gráfica No. 1).

**Gráfica 1.** Plan de desarrollo y política de educación inclusiva.

IMPLEMENTACION DEL PLAN OPERATIVO 2021-2025 "HACIA LA ACREDITACION DE ALTA CALIDAD"		
Plan Operativo (control Operativo del plan de desarrollo 2021-2025 "Hacia la acreditación de alta calidad"		
Ejes estratégicos (4)	Líneas estratégicas (14)	Líneas de acción (35)
4. Innovación e Inclusión	4.1 Innovación	4.1.1 Innovación TIC
		4.1.2 Modelo TI
		4.1.3 Responsabilidad social y emprendimiento
	4.2 Inclusión	4.2.1 Género y paz
		4.2.2 Equidad de oportunidades
		4.2.3 Diversidad y discapacidad
		4.2.4 Viviendo la inclusión
	4.3 UNIMETA y los ODS	4.3.1 Academia con calidad
		4.3.2 Organización y mejora continua
		4.3.3 Entorno y relacionamiento institucional
		4.3.4 Innovación e inclusión

*Fuente:* Elaboración Departamento Planeación

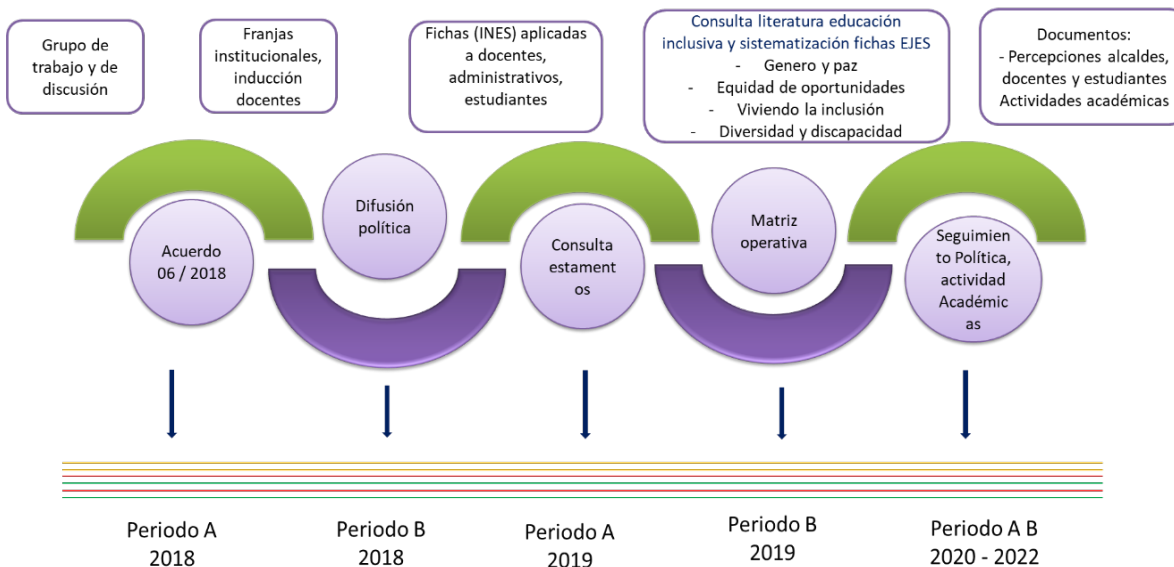
De lo anteriormente expuesto se deduce que el protocolo de VBG de la Corporación Universitaria del Meta—UNIMETA se integra institucionalmente con la política de educación inclusiva y ésta, a su vez, con el plan de desarrollo. Es un documento formulado con vigencia quinquenal, que evidencia la operatividad del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional PEI y, por consiguiente, la filosofía institucional, relacionada con los principios, valores, misión, visión y objetivos de formación.

La política de educación inclusiva inició su implementación como respuesta a los procesos estratégicos de la Institución y como aporte a la dinamización de los contenidos de las unidades misionales, para lo cual se hizo consulta a la comunidad utilizando los indicadores del Índice de Inclusión para Educación Superior - INES, resultados que se sistematizaron para construir lo que se ha denominado la matriz operativa de educación inclusiva, conformada por cuatro ejes temáticos o estratégicos a saber:

- Género y paz.
- Equidad de oportunidades.
- Viviendo la inclusión.
- Diversidad y discapacidad.

En la siguiente grafica se indican los tiempos que se han invertido en la construcción, implantación y desarrollo de la política de educación inclusiva en la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA (gráfica No. 2).

**Gráfica 2.** Creación, implantación e implementación de la política de educación inclusiva.



El protocolo de atención a VBG es una de acción del eje de género y paz de la matriz operativa de la política de educación inclusiva de la Institución. Proceso que se ha venido construyendo desde el año 2020, a partir de consultas mediante grupos focales con los estudiantes de los programas de Trabajo Social, Comunicación Social y Periodismo, y Mercadeo y Publicidad.

El protocolo de atención a las VBG a su vez ha vivido un proceso de discusión con otras instancias de la Institución como: la consejería académica, el consultorio jurídico, Zona de Orientación Universitaria - ZOU, Bienestar institucional, los vicerrectores y decanos.

## 7. Procedimientos y protocolos de investigación y de tramitación / resolución de denuncias, incluidas sanciones administrativas.

La UNIMETA, en el protocolo de atención a las VBG, contiene los procedimientos, criterios y rutas; los procedimientos se desarrollan en el presente capítulo según lo establecido en la (Resolución 014466, 2022), en **el artículo 3, literales a, b y c**, así:

- Los procedimientos, criterios y rutas de atención.
- Plan de trabajo que hace parte del protocolo.

- Definición y descripción de acciones.

La cobertura del plan incluye a todos los integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, administrativos) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA. El protocolo de ninguna manera reemplaza las acciones legales, si a ello hubiere lugar, en concordancia con el marco normativo colombiano, los reglamentos de la Institución que de ninguna manera son contrarios.

Una de las finalidades del protocolo es contribuir a garantizar el respeto a los derechos de las personas vinculadas a la Institución, y aplica a toda conducta que se manifieste contraria a las normas en espacios y ambientes de aprendizaje dentro de la universidad. En igual sentido, a las personas que sufran algún tipo de violencia basada en género o violencia sexual y que se encuentren dentro de las instalaciones de la Institución.

## **Criterios de atención a las VBG.**

Los momentos que refieren los criterios establecidos por la Institución para detectar y atender las VBG son los siguientes:

- Cuando se haya identificado en la Institución un hecho que esté relacionado con las violencias basadas en género o violencia sexual. Se activará la ruta de atención que se proyecta en el protocolo y cuya finalidad es brindar atención integral y diferenciada a las víctimas, procurando su protección y la sanción de dicho acto de violencia.
- Las quejas por hechos de violencia basadas en género o violencia sexual, acorde con lo estipulado en el protocolo, se podrán presentar en cualquier momento, independiente de los tiempos de la ocurrencia del hecho. Los términos de prescripción de los hechos serán los estipulados por las normas disciplinarias consideradas en garantía de derechos de las mujeres de vida libre de violencias, considerados en la ley 1257 de 2008.
- Los momentos en la ocurrencia de violencia basada en género y violencia sexual según los lineamientos del MEN y que adopta la Institución son los siguientes:
  - Momento 1: Detección de las Violencias Basadas en Género.
  - Momento 2: Atención inicial.
  - Momento 3: Atención en salud física y mental.
  - Momento 4: Orientación jurídicas y medidas pedagógicas.
  - Momento 5: Remisión de informe de violencias.
  - Momento 6: Seguimiento y cierre.

## **Ruta de atención integral a las víctimas de violencias basadas en género.**

La ruta de atención a las violencias que tengan ocurrencia en la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA, así como la ruta que se sigue con las instituciones responsables de los siguientes procesos:

- Ente articulador de las rutas acorde a la ley 1257 de 2008 (Secretaría de la mujer).
- Ente de justicia (Fiscalía).
- Ente de salud (Medicina Legal).
- Ente de Protección (La policía).
- Ente garante de derechos (Ministerio público).

Las rutas mencionadas se encuentran dispuesta en el Protocolo de Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) de la Corporación Universitaria del Meta – UNIMETA.

## **8. Estrategia de prevención y plan de educación.**

Plan de trabajo para la atención a las violencias basadas en género y violencia sexual, para acompañar acciones de prevención del protocolo, según lineamientos del MEN, 2022.

Las medidas de detección, prevención y atención de las violencias y discriminaciones de género, de las violencias contra la mujer y las VBG y discriminaciones de género, quedan establecidas en el plan de trabajo que acompaña las estrategias de la Institución para hacer seguimiento al protocolo, atendiendo a lo dispuesto en la (Resolución 014466, 2022), que convoca a las IES a contar con un plan de trabajo para atender dichas violencias.

### **Acciones y orientaciones del protocolo**

La definición y descripción de acciones y orientaciones relacionadas a los derechos que competen a la atención, prevención y detección de las VBG, se consignan en el plan de trabajo, según lo dispuesto en el **literal c** de la Resolución 014466 del 2022.

Es importante precisar que la detección de las violencias se atiende a partir de la implementación de la oficina de la Zona de Orientación Universitaria (ZOU), teniendo como consideración que las violencias presentan rasgos que se van incrementando y que se han caracterizado en el violentómetro (Instituto Politécnico Nacional, S. F. ), que por tanto requiere acciones que generen conocimiento en la población, atención de la Institución y seguimiento de los actores de la ruta, si el caso lo amerita.

La institución integra a su plan de trabajo las siguientes líneas de acción para atender las violencias:

- Prevención y Detección de las VBG y discriminación de género.

- Atención de emergencia.
- Proyección social.
- Investigación.

Los indicadores de atención a las VBG, acorde con los lineamientos del Ministerio de Educación, son:

- Indicadores de contexto sobre género en las IES.
- Indicadores de resultado de violencias de género en las IES.

A continuación, se presenta la introducción, objetivos y descripción de las líneas de acción y los indicadores del plan de trabajo del protocolo diseñado por la Institución:

- Introducción al plan de trabajo.

La erradicación de las violencias contra la mujer, las VBG y la violencia y acoso sexual, es un compromiso institucional y social. El daño causado a las víctimas incrementa los problemas de salud pública debido al impacto que genera en la vida y la integridad de quien ha vivido la crueldad de ser violentado. Este plan de trabajo es un medio para acompañar las acciones de detección, atención y reconocimiento de las violencias contra la mujer y VBG.

El plan de trabajo sustenta sus actividades en los marcos de la realidad de la región, donde se presenta desigualdad social, la inequidad y/o el no acceso a justicia. Se vincula a este plan de trabajo las acciones que se vienen realizando desde los servicios que se presentan en el Consultorio Jurídico de atención a las víctimas con enfoque de género y atención al problema, considerado serio y crítico en la ciudad y el departamento con el incremento de las violencias hacia las mujeres.

La Corporación Universitaria del Meta—UNIMETA, se compromete en la implementación de este plan de acción para contribuir significativamente en la educación inclusiva, la erradicación de las violencias contra la mujer, las VBG y la violencia sexual, marco de acción institucional orientado hacia la prevención en las aulas de clase, la investigación y la proyección social.

## **Objetivos.**

### **General.**

Contribuir en la erradicación de las VBG en el departamento del Meta, desde las funciones sustantivas de la Institución en sus componentes académico, de proyección social e investigación.

### **Específicos.**

- Detectar las violencias y ocurrencias de las violencias basadas en género que se presentan en la población estudiantil y administrativa vinculada a la Institución.

- Realizar jornadas de difusión de las normas de prevención, protección y atención a las violencias basadas en género.
- Organizar actividades académicas de conocimiento y atención de las VBG en coordinación con los entes territoriales participantes en las rutas de atención de la ley 1257.
- Realizar proyectos académicos mediante la estrategia de proyectos de aula para formar y desarrollar capacidades en los estudiantes sobre las violencias basadas en género.
- Realizar un proyecto de investigación de las causas de la violencia contra las mujeres en el departamento del Meta.
- Realizar actividades de interacción y coordinación con las instituciones participantes en la atención a las VBG en el municipio de Villavicencio para dar cumplimiento a las consideraciones del protocolo de atención a las VBG y la violencia sexual.

## **Justificación.**

El Ministerio de Educación Nacional promueve políticas y lineamientos para fomentar la educación inclusiva y la atención a las VBG en las Instituciones de Educación Superior, de tal manera que la población estudiantil y el personal vinculado a las IES cuenten con estilos de vida saludables y se promueva dentro de las instituciones acciones orientadas a la prevención y atención a estas violencias.

El Ministerio de Educación Nacional elaboró, con la gestión e intervención de las universidades y cooperación internacional, una serie de documentos de apoyo a la gestión de la educación superior para fomentar en las IES la política de inclusión (MEN, 2013), los enfoques de género (MEN, 2018), la Consejería Presidencial para la mujer (DAPRE, 2016), la (Resolución 014466, 2022) como una apuesta institucional que sustenta en el incremento de la desigualdad social, la persistencia de las violencias contra la mujer y las VBG, la violencia sexual y por lo tanto requiere de acciones concretas de las IES para atender este gravísimo problema.

Por su naturaleza y filosofía institucional, corresponde a las Instituciones de Educación Superior participar activamente en la formación integral de los hombres y mujeres que a diario se matriculan en programas de educación superior. Parte de esta formación integral se enmarca en los lineamientos de los organismos de cooperación que apoyan, acompañan y orientan acciones de política pública y del desarrollo de ésta, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuyo objetivo 5 (ONU Mujeres, 2018) propone las acciones por país para lograr la igualdad de género y, dentro de estas acciones, la erradicación de las violencias contra la mujer, es decir, trabajar por una vida libre de violencias.

Para la implementación de acciones al interior de la Corporación Universitaria del Meta—UNIMETA, se cuenta con una serie de herramientas socio jurídicas, cuerpo institucional con responsabilidades definidas, cuerpo docente comprometido con el bienestar general de la población estudiantil y dispuestos a aportar en la solución de



problemas del contexto territorial, el comité de educación inclusiva y la política de educación inclusiva de la Institución.


En la siguiente tabla se presentan las líneas de acción con su respectivo objetivo, acciones a realizar y dependencias responsables.

**Tabla 1.** Plan de trabajo integral atención VBG en la Corporación Universitaria del Meta

Líneas de acciones	Objetivo	Actividades a realizar	dependencias responsables
Prevención y Detección de las VBG y discriminación de género.	Realizar actividades orientadas a la prevención de las VBG y violencia sexual.	Difusión de normas.	Consejería académica, consultorio jurídico, comité de convivencia laboral, comité de educación inclusiva.
		Talleres docentes.	Vice académica – inducción a docentes.
		Proyectos de aula estudiantes.	Docentes.
		Actividades deportivas incluyentes.	Dirección de Bienestar.
		Desarrollo de las estrategias de (capacitaciones, talleres, sensibilización, promoción y prevención, encuestas, entrevistas, entre otras).	ZOU (psico orientador).
		Elaboración de herramientas para atención a casos especiales.	ZOU (psico orientador).
		2 talleres al año para docentes sobre las VBG.	Comité de educación inclusiva y estamentos responsables.
		2 talleres al año para docentes y administrativos para desarrollar capacidades para identificar las VBG.	Comité de educación inclusiva y estamentos responsables.
		2 talleres para estudiantes sobre identificación de VBG.	Comité de educación inclusiva y estamentos responsables.
		Protocolo.	Comité de educación inclusiva y estamentos responsables.
Atención de emergencia.	Contar con una ruta clara en UNIMETA para atender casos de VBG y VS.	Seguimiento.	Estamentos responsables.
		Primeros auxilios psicológicos	ZOU (psico orientador).
		Elaboración de formatos y ayudas para la atención y el seguimiento a casos de violencias.	ZOU (psico orientador).
Proyección social.	Desarrollar actividades de orientación, formación con la comunidad para atender las VBG y la VS.	Actividades de extensión y proyección social.	Vicerrectorado de Postgrados y proyección, Dirección de bienestar.
		Organización y participación en eventos	Vicerrectorados de: Académico y de investigaciones, de gestión y proyección social, de gestión y de Bienestar.

Líneas de acciones	Objetivo	Actividades a realizar	dependencias responsables
		y seguimiento política regional.	
		Procesos articulados con organizaciones de mujeres.	Vicerrectorados de: Académico y de investigaciones, de gestión y proyección social, de gestión y de Bienestar.
		Acceso a justicia y las violencias basadas en género y violencia sexual.	Comité de educación inclusiva y vicerrectorados.
Investigación.	Conocer las diferentes formas culturales como se manifiestan las violencias.	Realizar investigación relacionada con los tipos de violencia cultural contra la mujer.	Comité de educación inclusiva y vicerrectorados.
		Causas de las violencias basadas en género y violencia sexual.	Comité de educación inclusiva y vicerrectorados.
		Violencia en el ámbito escolar.	Comité de educación inclusiva y vicerrectorados.

## 9. Plan de capacitación.

FORMATO "PLAN DE CAPACITACIÓN"											
		P. de vigencia: 05/10/2023									
Código:		Versión: 01		Página: 1 de 1							
Dependencia generadora: Viceministerio de la Cultura		Responsables		Meta		Indicaciones		Resultado		Observación	
Objetivo(s)	Estrategia(s)	Actividad(es)	Fecha		Recursos	Indicadores	Meta	Indicaciones	Resultado	Observación	
			Inicio	Fin							
1. Promover acciones pedagógicas que contribuyan a la accesibilidad y la efectividad de la ruta de atención en caso de violencia de género en la comunidad apoyando el proceso integral de las víctimas. (1.3, Art. 4)	1. Difusión de la ruta de VBG	1. Establecer un cronograma donde se capacite de manera presencial y en cada aula de clase para la difusión de la ruta de VBG.  2. Diseñar y presentar ante la alta dirección estrategias para aumentar la adherencia de la ruta de VBG en toda la Comunidad unimetense.	13/10/2023	20/11/2023	X	Crear un micrositio institucional como parte de la estrategia de divulgación de la Ruta de VBG.	Un micrositio institucional creado	Subdominio y micrositio de VBG creados y publicados.	Micrositio creado en Joomla, el hosting será uno de los servidores CLOUD institucionales habilitados.  El micrositio será intuitivo y fácil de navegar e incluirá información sobre los protocolos de actuación, recursos disponibles y contactos de apoyo.		
			13/10/2023	31/12/2024	X	Apoyar en la estrategia de divulgación de la Ruta de VBG, a través de la creación de códigos QR y mensajes de difusión SMS.	Códigos QR creados Mensajes SMS enviados  (Esta actividad con la información enviada desde la Sección de Desarrollo Humano)	Códigos QR creados Mensajes SMS enviados	Códigos QR creados para impresión y posterior escaneo por parte de la comunidad unimetense.  Mensajes de texto - SMS, enviado a los números celulares registrados en el sistema CLASS		
			13/10/2023	31/12/2024	X	Realizar mensualmente el envío de 5 correos electrónicos a la comunidad unimetense, como parte de la estrategia de difusión de la Ruta de VBG.	Número de correo electrónicos enviados mensualmente / Número de correos electrónicos proyectados mensualmente	Correo electrónicos enviados	Remitir información a través del correo electrónico para informar a toda la comunidad unimetense.		
			De acuerdo a la necesidad		X	Vídeos para canal de Youtube que tengan información relevante acerca de las VBG y explicación de la ruta de VBG	Vídeos creados para Canal de Youtube	Vídeos creados por la oficina de Comunicaciones, que serán cargados al canal de Youtube institucional.			
De acuerdo a la necesidad				X	Creación de piezas gráficas para Redes Sociales con información acerca de la Ruta de VBG	Piezas para Redes Sociales	Piezas creadas y publicadas en Redes Sociales	Generación de diversas piezas con la imagen institucional que permita a la Comunidad conocer datos relevantes acerca de las VBG y así mismo la ruta de acceso cuando se presente un caso			

Objetivo(s)	Estrategia(s)	Actividad(es)	Fecha		Responsable	Ejecución						Indicadores	Resultado	Observación	
			Inicio	Fin		F	T	R	D	O					
2. Socializar ante toda la comunidad Unimetense la Política de Violencias Basadas en Género (III.a) Art. 4)	2. Divulgación ante la comunidad Unimetense la política de VBG	1. Socializar la política de VBG a toda la comunidad unimetense a través de videos informativo dispuesto en un Micrositio	De acuerdo a la necesidad										Número de espacios realizados / Número de capacitaciones proyectadas	Estudiantes con mayor conocimiento acerca de la Ruta VBG	Capacitar estudiantes de Trabajo Social para que realicen respectivo saloneo dando a conocer la ruta de VBG, así como información clave acerca del tema
3. Promover campañas de sensibilización y capacitación a los grupos de interés de la comunidad unimetense. (I.a) Art. 4)	3. Programación y difusión de temas relacionados con las VBG en Franjas institucionales semestral	1. Programar semestralmente, las Franjas institucionales con respecto a los siguientes temas: 1. Trata de Personas 2. Ruta VBG 2. Ejecutar las franjas institucionales conforme a lo programado en los calendarios institucionales.	13/10/2023	31/12/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerrectorado de la Calidad</li> <li>Jefe Departamento de Planeación</li> </ul>										Orientación y Tips de seguridad digital para la comunidad unimetense.
			13/12/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de Educación Inclusiva</li> <li>Jefe de Desarrollo Humano</li> </ul>										
					<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe Desarrollo Humano</li> <li>Decano Escuela de Derecho</li> <li>Decano Escuela de Ciencias Sociales y Periodismo</li> </ul>										
					Jefe de Desarrollo Humano										

UNIMETA		Dependencia académica: VICERRECTORADO DE LA CALIDAD		FORMATO "PLAN DE CAPACITACIÓN"										F. de Vigencia: 05/10/2023									
Código:		Actividades(1)		Fecha		Responsable		Recursos			Método		Indicadores		Resultado		Observación						
Objetivo(3)		Estrategia(5)		Inicio		Fin		E		T		H		FS		O							
4. Diseñar metodologías o mecanismos que garanticen la atención integral de las víctimas de VBG. (V.2), (V.3) (Art 4)		4. Atención integral		13/10/2023		31/12/2024		Jefe de Desarrollo Humano		X		X		X		X		Capacitación y visibilización de la ZOU a los miembros de la comunidad Unimetense.		Sujeto a aprobación de Rectoría.			
				13/10/2023		31/12/2024		Jefe de Desarrollo Humano		X		X		X		X		Orientación individual a los miembros de la comunidad que lo necesiten.					
				13/10/2023		31/12/2024		Jefe de Desarrollo Humano		X		X		X		X		Atención en psicoterapia a los miembros de la comunidad Unimetense.					
				13/10/2023		31/12/2024		Jefe de Desarrollo Humano		X		X		X		X		Seguimiento y acompañamiento individual a los miembros de la comunidad que lo necesiten.					
5. Formar a los profesores componentes de las VBG y desarrollar las habilidades para tener los conocimientos básicos de las situaciones presentadas en el marco de las VBG.		5. Adopción de contenidos de las Violencias Basadas en Género en el Diplomado del MEUM y en el Desarrollo de la Especialización en Alta Gerencia en el Módulo: Diversidad, inclusión social y equidad de género		30/01/2024		30/11/2024		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicerrectorado Académico,</li> <li>Proyección Social</li> <li>Vicerrectorado de postgrados,</li> <li>Investigaciones y Proyección Social</li> <li>Departamento de Talento Humano</li> </ul>		X		X		X		X		X		<p>Desarrollar una vez por periodo el módulo de educación inclusiva que incluye los conocimientos básicos de las situaciones presentadas en el marco de las VBG y una capacitación anual del módulo: Diversidad, inclusión social y equidad de género en la Especialización en Alta Gerencia</p> <p>Dos capacitaciones adelantadas en anualmente del módulo Educación Inclusiva y una capacitación anual del módulo: Diversidad, inclusión social y equidad de género en la Especialización en Alta Gerencia</p> <p>Capacitaciones realizadas en el periodo 2024</p>			

Convenciones: F: Físico. T: Tecnológico. H: Humanos. FS: Financieros. O: Otros.

## **10. Definición de área que lidera y áreas corresponsables de la implementación de los protocolos, así como de las personas a cargo.**

Las dependencias involucradas en la Atención de los casos son: la Oficina de Responsabilidad Social y Postconflicto, Consejería Academia, Consultorio Jurídico, y los decanatos.

## **11. Presupuesto para garantizar la implementación de la política.**

El plan de desarrollo institucional 2021-2025 “Hacia la Acreditación de alta Calidad” en el eje estratégico No. 4 Innovación e Inclusión, numeral 4.2, Inclusión, establece cuatro líneas de acción como son Género y Paz, Equidad de Oportunidades, Diversidad y Discapacidad y Viviendo la Inclusión: en la primera línea, Género y Paz, se concibe como una de las actividades de la formulación e implementación del protocolo de violencias basadas en género, y la disponibilidad presupuestal se proyecta desde el Programa de Inversión 2021-2027 en el plan No. 4 Vinculación de la comunidad académica con el sector productivo, social, público y privado, y en este se asigna un rubro consolidado para el total de actividades del plan, para la vigencia de los siete (7) años como se observa a continuación:

Año 2021 \$245.186.000.

Año 2022 \$250.089.720.

Año 2023 \$256.341.963.

Año 2024 \$264.032.221.

Año 2025 \$273.273.350.

Año 2026 \$284.204.283.

Año 2027 \$296.993.476.

## Referencias

- ACNUR. (2019). *Qué es el racismo y que tipos de racismo hay* . Obtenido de <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>
- Acuerdo 016. (28 de Julio de 2022). Acuerdo 001, por la cual se modifica la Estructura Organica para el año 2022 de la Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA. Villavicencio.
- Acuerdo 06. (02 de 2018). Por el cual se adopta la política de educación inclusiva en la Corporación Universitaria del Meta.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2020). *Ruta de atención a mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio*. Obtenido de [https://www.sdmujer.gov.co/noticias/RUA-ruta-de-atencion-a-mujeres-victimas-de-violencias-y-en-riesgo-de-feminicidio\\_](https://www.sdmujer.gov.co/noticias/RUA-ruta-de-atencion-a-mujeres-victimas-de-violencias-y-en-riesgo-de-feminicidio_)
- Asamblea General de Naciones Unidas . (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Awid . (9 de Agosto de 2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Obtenido de [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)
- Barrantes, N. (2020). *Acoso Sexual en la Universidad Experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en universidades de Bogotá*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78041/1014244349.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolivar J Aura, V. C. (2017). *Justicia Transicional y Acción sin Daño*. Obtenido de Dejusticia: <https://cdn.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/05/Justicia-transicional-y-acci%C3%B3n-sin-da%C3%B1o-Versi%C3%B3n-final-PDF-para-Web-mayo-2017.pdf>
- Bosch Fiol, E. (2020). *El acoso sexual y violencia de género en las universidades* . En R. d. Universidad de Guadalajara, *Violencia de género, de lo social a los espacios universitarios* (págs. 31-43). Amaya ediciones S de RL de CV.
- CEJEIL. (2010). *Debida diligencia en la investigación en la investigación de graves violaciones de derechos humanos* . Obtenido de Centro de Justicia y Derecho Internacional : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25129.pdf>
- CNMH. (Noviembre de 2017). *La guerra inscrita en el cuerpo de las mujeres* . Obtenido de *Informe nacional de violencia sexual en el conflicto armado*: [https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes-accesibles/guerra-inscrita-en-el-cuerpo\\_accesible.pdf](https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes-accesibles/guerra-inscrita-en-el-cuerpo_accesible.pdf)
- Convención internacional sobre la Eliminación de todas las Formas*. (2011). Obtenido de [https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf)

- Corte Constitucional, Sentencia T-878, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, expediente T-4.190.881 . (18 de Noviembre de 2014). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>
- Cubillos, A. J. (2015). *La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista* . Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/viewFile/14502/17834>
- DAPRE. (2016). *orientaciones para cualificar el quehacer de los funcionarios de las entidades públicas en relación con la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/lineamiento-prevencion-violencias.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2019). *Informe Defensorial: Violencias basadas en género y discriminación* . Obtenido de <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>
- Dirección de Justicia Transicional - Ministerio de Justicia. (2017). *Guía de metodologías prácticas sobre la estrategia de acceso a justicia de víctimas de violencia sexual y otras violencias basadas en género en el marco del conflicto armado*. Obtenido de [https://www.minjusticia.gov.co/Sala-de-prensa/PublicacionesMinJusticia/Guia%20Metodologias%20Practicas%20sobre%20acceso%20a%20la%20justicia%20\(1\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Sala-de-prensa/PublicacionesMinJusticia/Guia%20Metodologias%20Practicas%20sobre%20acceso%20a%20la%20justicia%20(1).pdf)
- Estudiantes de Trabajo Social, c. s. (mayo de 2020). Las violencias en los espacios académicos. (B. T. Lancheros, Entrevistador).
- Facio, A. (2009). *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*. En I. I. Humanos, Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del sistema interamericano (págs. 65-89). Obtenido de <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1498/interpretacion-principios-en-si-esp-2009.pdf>
- France 24. (25 de junio de 2020). *En Colombia repudian la violación de una menor indígena por parte de un grupo de soldados*. Obtenido de <https://www.france24.com/es/20200625-colombia-violacion-menor-indigena-militares-justicia>
- Fraser, N. (1997). *Justicia Interupta*. Bogotá: Universidad de los Andes. Obtenido de Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea.
- Fuentes Vásquez, L. (2020). *Acoso sexual: Una realidad en las Universidades colombianas*. (D. Díaz Susa, & F. Gil Hernández, Edits.) Boletina Anual No. 8. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia : [https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/escuelas/application/files/9916/1617/5703/Boletina\\_Anual\\_8\\_acoso\\_sexual\\_16\\_de\\_marzo\\_final.pdf](https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/escuelas/application/files/9916/1617/5703/Boletina_Anual_8_acoso_sexual_16_de_marzo_final.pdf)
- Galtung, J. (1969). *La violencia: cultural, estructural y directa*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>



- Gros Espiell, H. (2005). *La dignidad humana en los instrumentos interacionales sobre derechos humanos* . Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/ANDH/article/download/ANDH0303110193A/20932>
- Instituto Nacional de Medicina Legal - INML. (2019). Forensis 2018. *Datos para la vida*. Bogotá. Obtenido de <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/386932/Forensis+2018.pdf>
- Instituto Politécnico Nacional. (S. F. ). *Violentometro*. Obtenido de <https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html>
- Ley 1010. (2006).
- Ley 1236 . (2008). "por medio del cual se modifican algunos artículos del Código Penal". Obtenido de Diario oficial : [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1236\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1236_de_2008_colombia.pdf)
- Ley 1257. (2008). Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1257\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1257_2008.htm)
- Ley 1257. (2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial .
- Ley 1257. (2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Obtenido de Diario Oficial.
- Ley 1257. (2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1257\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1257_2008.htm)
- Ley 1581. (2012). Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-387771.html?\\_noredirect=1](https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-387771.html?_noredirect=1)
- Ley 1620. (2013). Artículo 2. Obtenido de Artículo 2: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1620\\_2013.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1620_2013.htm)
- Ley 1752. (2015).
- Ley 1761. (2015).
- MEN . (2018). *Enfoques de género para los lineamientos de la política de educación inclusiva* . Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- MEN. (2013). *Lienamientos para la política de educación superior inclusiva* . Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf)
- MEN. (2022). *Lineamientos de Prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)*. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/08/lineamientos-prevencion-violencia-basada-en-genero-institucion-educacion-superior>

- MEN. (2022). *Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en IES*. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)
- MEN. (2022). *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)*. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-08/Lineamientos%20abordaje%20VBG%20en%20IES.pdf>
- MEN, U. (2018). *Enfoques de género para los lineamientos de la política de educación inclusiva*. Bogotá: Ginna Fernanda García Avila, Giovany Garzón Gil. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Lineamientos política de educación superior inclusiva*. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_0.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Enque e identidades de género, para los lineamientos política de educación superior inclusiva*. Ministerio de Educación Nacional. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Minjusticia . (2021). *Consultele al experto LBGTI*. Obtenido de Ministerio de Justicia y del Derecho: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cons%C3%BAAltele%20al%20experto-version%20online-2.pdf>
- Moreno, C. O. (2007). *Acoso sexual en la universidad experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en universidades de Bogotá*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78041/1014244349.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naciones Unidas . (20 de Diciembre de 1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Obtenido de Asamblea General : <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Naciones Unidas . (2010). *La legislación sobre la violencia contra las mujeres y las niñas debe basarse en principios orientadores específicos*. Obtenido de <https://www.endvawnow.org/es/articles/7--la-legislacin-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-nias-debe-basarse-en-principios-orientadores-especificos.html>
- Naciones Unidas . (2011). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf)
- Naciones Unidas . (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf)
- Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. En A. General (Ed.). Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>

- OMS. (Agosto de 2011). *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*. Obtenido de Nota descriptiva No. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra .
- ONU Mujeres . (2018). *Hacer las promesas realidad (ODS 5), igualdad de género* . Obtenido de <https://www.refworld.org/es/pdfid/5a872c4f4.pdf>
- Onu Mujeres - Colombia. (2019). *Tipos de violencia contra las mujeres*. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/violencia-contra-las-mujeres/tipos-de-violencia#:~:text=La%20violencia%20sexual%20es%20todo,su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20v%C3%ADctima>
- ONU Mujeres. (2014). *La prevención de la violencia contra las niñas el contexto educativos* . Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>
- Ordenanza, 7. (2012). *Política Pública de Equidad de Género para las mujeres del Meta* . Obtenido de [https://issuu.com/gobernaciondelmeta/docs/politica\\_publica\\_de\\_equidad\\_de\\_genero](https://issuu.com/gobernaciondelmeta/docs/politica_publica_de_equidad_de_genero)
- PNUD. (2019). *ODS. Objetivo 5: Igualdad de Género*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Prieto Quezada, M., Méndez Luévano, T., & Bosh Fiol, E. (2020). *Violencia de género. De lo social a espacios universitarios* . Guadalajara, Mexico : Amaya Ediciones S de RI de CV.
- Resolución 014466. (2022). *Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de los Protocolos en el marco de las acciones de la*. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá.
- Resolución 06. (2018). *Por la cual se crea la Política de Educación Inclusiva*. Obtenido de *Corporación Universitaria del Meta*: [http://190.60.227.75/backpack/docs/Pol%C3%ADtica\\_Educaci%C3%B3n\\_Inclusiva\\_UNIMETA.pdf](http://190.60.227.75/backpack/docs/Pol%C3%ADtica_Educaci%C3%B3n_Inclusiva_UNIMETA.pdf)
- Resolución 217. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf).
- Resolución 34/180. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, adoptada por Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- Resolución No. 022. (2021). *Autoridades académicas de la Corporación Universitaria del Meta*. Villavicencio.

- Secretaría Distrital de Planeación . (2017). *Guía para la formulación e implementación de políticas públicas en el Distrito*. Obtenido de [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia\\_para\\_la\\_formulacion\\_pp\\_wf\\_1.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_para_la_formulacion_pp_wf_1.pdf)
- Sentencia T-239/18. (Noviembre de 2018). *Acción de Tutela para Obtener Reinegro Laboral de Docente que Denunció Actos de Violencia de Género y Acoso Laboral en Institución Universitaria*. Obtenido de Corte Constitucional: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-239-18.htm>
- SISMA Mujer. (Mayo de 2020). 25 de mayo de 2020, día nacional por la dignidad de las víctimas de violencia sexual . Obtenido de Boletín No. 26 : <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/08/Boletin-25M-2021.pdf>
- T-030/17. (2017).
- Torres Harker, M., & Leal Murillo , M. (2019). *Enfoque e identidades de género, Para los lineamientos política de educacion superior inclusiva*. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Torres harker, M., & Leal Murillo, M. C. (2018). *Enfoque e identidades de género para los linemientos de política de educacion superior inclusiva*. Bogota: Ministerio de Educación Nacional.
- UNESCO . (2005). *Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text>
- UNESCO. (s.f ). *Igualdad de género*. Obtenido de Indicadores para medir la disparidad entre hombres y mujeres en los ambitos politicos, educativo y laboral... : <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/iguldad%20de%20genero.pdf>
- UNIMETA. (2018). *Política de educación inclusiva*. Obtenido de [http://190.60.227.75/backpack/docs/Pol%C3%ADtica\\_Educaci%C3%B3n\\_Inclusiva\\_UNIMETA.pdf](http://190.60.227.75/backpack/docs/Pol%C3%ADtica_Educaci%C3%B3n_Inclusiva_UNIMETA.pdf)
- UNIMETA. (2019). Acuerdo 013 del 29 de agosto de 2019.
- UNIMETA. (2019). Acuerdo No. 014 de 29 agosto de 2019.
- UNIMETA. (2020). Plan de desarrollo "Acreditación de alta calidad" 2020 - 2025.
- Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Escual de Género. (Noviembre de 2020). *¿Consentimiento y libertad sexual?: Mejor a¿hablemos de la apropiación de los cuerpos de las mujeres en el acoso sexual*. (N. García Cortéz, Ed.) Boletina No. 8, 18 - 26. Obtenido de [https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/escuelas/application/files/9916/1617/5703/Boletina\\_Anual\\_8\\_acoso\\_sexual\\_16\\_de\\_marzo\\_final.pdf](https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/escuelas/application/files/9916/1617/5703/Boletina_Anual_8_acoso_sexual_16_de_marzo_final.pdf)
- Universidad Nacional de Colombia, PNUD, GIZ y otras. (Noviembre de 2011). *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica* . Obtenido de <https://www1.undp.org/content/dam/colombia/docs/Paz/Accio-n-sin-dan-o-como-aporte-a-la-construccion-de->

paz/1.%20Acci%C3%B3n%20sin%20da%C3%B1o%20como%20aporte%20a%20  
la%20construcción%20de%20paz.pdf

Viveros Vigoya, M. (19 de Octubre de 2016). La interseccionalidad: *Una aproximación situada a la dominación*. Debate Feminista No. 52, 1-17. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0188947816300603?token=B31A2752AE3BFE9958AE013D2B1C7ED26EFC34CC2C8FFD7ED54DD416BF10CD4DBEC23C44AF26B321034C015687C1C09D&originRegion=us-east-1&originCreation=20220121173904>