

# **POLÍTICAS Y PROTOCOLOS PARA EMPLEADOS**

**CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA**

**BOGOTÁ, 15 DE JULIO DE 2022**

## ÍNDICE

1. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA  
CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA
2. CÓDIGO DE ÉTICA CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA
3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE  
VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES
4. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE TRÁFICO DE PERSONAS  
CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA
5. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN CORPORACIÓN ENSEÑA  
POR COLOMBIA
6. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

## **1. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA**

### **1. PREÁMBULO**

1.1. Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

1.2. La misión de Enseña por Colombia implica un relacionamiento constante con niños, niñas y adolescentes, quienes están en potencial riesgo por una variedad de razones. Tenemos responsabilidades particulares con los niños, niñas y adolescentes con quienes estamos en contacto. Por esto, creamos un ambiente sano en el que ningún niño, niña o joven, sufra daños intencionales o no-intencionales o experimente algún tipo de violación de sus derechos resultado de su participación o contacto con la Corporación.

1.3. El propósito de esta Política de Protección de Infancia y Adolescencia es orientar el comportamiento de las personas vinculadas y/o que participen en actividades de la Corporación hacia la protección integral de los derechos de los niños, niñas y jóvenes.

1.3.1. Es importante señalar que esta Política es un anexo del documento de Política General, donde se establece un Principio de cero tolerancia hacia las violencias contra niños, niñas y adolescentes.

1.3.2. También que se articula con lo dispuesto en el Código de Ética de la Corporación.

1.3.3. Finalmente, que en lo específicos a niñas y adolescentes mujeres la Corporación cuenta también con el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias contra las Mujeres.

1.4. Esta Política establece los principios, derechos, deberes y pautas de conducta, de obligatoria observancia, para:

1.4.1. Asegurar la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en las actividades, programas y proyectos adelantados por Enseña por Colombia.

1.4.2. Garantizar que todos los niños, niñas y adolescentes puedan participar de manera segura en las actividades de Enseña por Colombia, independientemente de su raza, color, etnia, religión, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, edad, condición de salud física y/o mental o información genética.

1.4.3 Manejar adecuadamente las situaciones que puedan afectar los derechos de cualquiera de los miembros de la Corporación, en particular de los niños, niñas y adolescentes.

1.5. Esta Política se basa en lo estipulado en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los niños y las niñas y en la Ley 1098 de 2006 (Noviembre 8) por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia, el cual tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política de Protección de Infancia y Adolescencia establece el comportamiento esperado de todas las personas vinculadas y/o que participen en actividades de la Corporación: Junta Directiva, Empleados, Ecos, Alumni, contratistas, consultores e invitados o participantes a las actividades, procesos, programas o proyectos de la Corporación (ej. medios de comunicación).

**2.1 Personas vinculadas a Enseña por Colombia:** Las personas vinculadas a Enseña por Colombia, tienen una relación formal establecida con la Corporación. Se incluyen en esta categoría la Junta Directiva, los empleados, Ecos, Alumni, contratistas, proveedores y consultores.

**2.2 Participantes en actividades de la Corporación:** Se consideran participantes a todas aquellas personas que no tienen una relación formal con Enseña por Colombia, pero que son invitados por la Corporación a participar de una actividad particular de un programa, proceso o proyecto. Medios de comunicación, periodistas, aliados, entre otros, hacen parte de esta categoría.

Enseña por Colombia no incide en las creencias y valores mediante los cuales el personal, los Alumni, Ecos, proveedores o visitantes llevan sus vidas, pero hace

énfasis en que esta Política debe ser aplicada aún fuera de las instancias laborales y/o de relación con Enseña por Colombia. Por tal razón, cualquier acto que vaya en contra de esta Política se manejará de acuerdo al procedimiento establecido en este documento o en el caso de Ecos y Alumni, al procedimiento sancionatorio del documento de Políticas y Compromisos.

### **3. DEFINICIONES**

La Convención sobre los Derechos del Niño establece las siguientes definiciones:

**3.1 Niños y niñas:** todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad

#### **3.2 Protección:**

3.2.1 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

3.2.2 Esas medidas de protección deberían comprender, según corresponda, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior de los casos antes descritos de malos tratos al niño, y, según corresponda, la intervención judicial.

#### **3.3 Formas de violencia contra la infancia<sup>1</sup>**

3.3.1 Descuido o trato negligente: Se define como la falta de atención de las necesidades físicas, psicológicas y afectivas de los niños y las niñas.

3.3.2 Violencia psicológica: Se refiere a toda forma de agresión verbal y psicológica que afecte el bienestar emocional de los niños, niñas y adolescentes como amenazas, insultos, humillaciones, ridiculizaciones o aislamiento.  
explota

---

<sup>1</sup> Tomado de la Política Child Safeguarding de la Fundación Save the Children.  
[https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/politica\\_de\\_salvaguarda-childsafeguarding.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/politica_de_salvaguarda-childsafeguarding.pdf)

3.3.3 Violencia física: Es la forma más evidente de maltrato. Comprende actos tanto intencionales como no intencionales que pueden provocar secuelas físicas graves o fatales. Se manifiesta mediante golpes, cortes, quemaduras, mutilaciones, sacudidas o palizas entre otras.

3.3.5 Acoso escolar y ciberacoso: El acoso (bullying) es una forma de violencia entre iguales que consiste en un comportamiento realizado por un individuo, o un grupo, que se repite en el tiempo para lastimar, acosar, amenazar, asustar o meterse con otra persona con la intención de causarle daño. Es diferente de otras conductas agresivas porque implica un desequilibrio de poder que deja a la víctima sin poder defenderse. El ciberacoso (ciberbullying) es una forma de acoso que implica el uso de los teléfonos móviles (textos, llamadas, vídeo clips), internet (email, redes sociales, mensajería instantánea, chat, páginas web) u otras tecnologías de la información y la comunicación para acosar, vejar, insultar, amenazar o intimidar deliberadamente a alguien. La peculiaridad del ciberacoso es que una sola agresión que se grabe y se suba a internet se considera ciberacoso por la posibilidad para reproducirla de forma innumerable y su audiencia potencialmente global.

3.3.6 Tortura y tratos inhumanos o degradantes: Se refiere a los actos de violencia contra un niño, niña o adolescente con el propósito de obligarle a confesar o castigarle extrajudicialmente por conductas ilícitas o delictivas.

3.3.7 Prácticas perjudiciales: Se denominan así ciertas formas de violencia contra los niños y las niñas que son comunes en algunas sociedades o culturas o tradiciones y son contrarias al respeto de los derechos de la infancia como la mutilación genital femenina, ritos de iniciación violentos o matrimonio forzado.

En relación a la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece las siguientes definiciones<sup>2</sup>:

### **3.4 Explotación sexual**

Se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

---

<sup>2</sup> Tomado del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/673/50/PDF/N0667350.pdf?OpenElement>

### 3.5 Abuso sexual

Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Nota: Se incluye la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

## 4. DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES<sup>3</sup>

La Política de Protección de Infancia y Adolescencia, tiene como fundamento el reconocer que los niños, niñas y adolescentes son titulares, entre otros, de los siguientes derechos inalienables:

5.1 Vida: Tienen derecho a la vida y a una vida de calidad, a un ambiente sano que les asegure un proceso de formación adecuado. Por ende deben estar protegidos frente a todo tipo de riesgo que amenace su vida, su dignidad, su salud. El entorno escolar debe ser pacífico y asegurar una convivencia sana. No podrá haber ningún acto de maltrato, discriminación o imposición de sanciones crueles o humillantes.

5.2 Integridad personal y protección: Tienen derecho a ser custodiados y a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño, humillación, sufrimiento físico o psicológico, así como todo abuso o explotación.

5.3 Libertad: Tienen derecho a no ser detenidos o privados de la libertad, salvo cuando cumplan con los requisitos establecidos en las normas vigentes.

5.4 Identidad: Tienen derecho al reconocimiento de su nombre, su nacionalidad, y su filiación. Deben ser inscritos inmediatamente después de su nacimiento en el registro civil. Los estudiantes extranjeros tienen derecho a que exista apoyo y claridad sobre el estado de la situación migratoria.

5.5 Familia: Tienen derecho a una familia y a no ser separados de ella. Sólo podrán ser separados cuando la familia no garantice las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos, y con arreglo a los procedimientos y garantías establecidos en la normativa vigente.

5.6 Educación: Tienen derecho a recibir una educación de calidad que debe ser disponible, accesible, adaptable y aceptable de acuerdo con las necesidades particulares de cada estudiante.

---

<sup>3</sup> Tomado de la Política de Protección de Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes de la Alianza Educativa: [https://alianzaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2020/02/Politica-de-Proteccion-de-Derechos-de-los-NNA\\_AE\\_DEF-2.pdf](https://alianzaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2020/02/Politica-de-Proteccion-de-Derechos-de-los-NNA_AE_DEF-2.pdf)

5.7 Inclusión: Tienen derecho a ser protegidos frente a toda forma de discriminación o marginación en razón de cualquier condición de discapacidad. Así mismo tienen derecho a que el servicio público de educación se adapte a las necesidades particulares.

5.8 Salud: Tienen derecho a gozar del más alto nivel de salud física, psíquica y fisiológica, a estar afiliados al sistema de seguridad social en salud y a recibir una atención oportuna. También tienen el derecho a ser protegidos frente al consumo de sustancias psicoactivas, y frente al consumo habitual de productos que puedan conllevar a la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles.

5.9 Alimentación nutritiva y balanceada: Tienen derecho a recibir una alimentación nutritiva y balanceada que les permita alcanzar el nivel más alto de salud. En consecuencia deben recibir información adecuada para tomar decisiones frente al consumo de alimentos que les permitan satisfacer este propósito.

5.10 Recreación: Tienen derecho al descanso y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al aprovechamiento adecuado del tiempo libre.

5.11 Cultura: Tienen derecho al reconocimiento, respeto, conocimiento y vivencia de la cultura.

5.12 Intimidad: Tienen derecho a la intimidad personal, y a que se les proteja frente a toda injerencia o uso arbitrario o ilegal de sus datos personales, sus dispositivos electrónicos, su correspondencia, su domicilio. Así mismo estarán protegidos frente a toda forma de exposición pública indebida y no autorizada.

5.13 Información: Tienen derecho a difundir y a recibir información completa y veraz a través de los distintos medios de comunicación y sobre los temas o asuntos que les conciernen.

5.14 Participación: Tienen derecho a participar en la toma de las decisiones que les incumban, a elegir y ser elegidos en los cargos establecidos en los reglamentos y las normas, y a recibir formación en los valores y prácticas democráticas.

5.15 Libre desarrollo de la personalidad: Tienen derecho a definir su proyecto de vida y a manifestarlo sin más limitaciones que las que les imponen los derechos de los demás y las normas aplicables.

5.16 Libertad de expresión: Tienen derecho a expresar sus opiniones libremente, sin más limitaciones que las que les imponen los derechos de los demás y las normas aplicables.

5.17 Libertad de pensamiento: En desarrollo del proceso de formación integral tienen derecho a formar sus propias opiniones y adoptar posiciones frente a diferentes asuntos.

5.18 Libertad de culto: Tienen derecho a vivir según sus creencias religiosas, a practicar sus ritos, sacramentos y tradiciones, y a formarse en estas.

## 5. PRINCIPIOS<sup>4</sup>

Los siguientes principios orientarán el cumplimiento del objetivo de la Política de protección de infancia y adolescencia y servirán de parámetro en la interpretación de las disposiciones aquí contenidas:

6.1. Principio de cero tolerancia hacia las violencias contra niños, niñas y adolescentes.

En atención al trabajo realizado con niños, niñas y adolescentes (NNA) en el territorio colombiano, en el que se procura garantizar el derecho fundamental de estos a la educación, y en observancia de la extensa normativa internacional y nacional en la materia, todas las actuaciones llevadas a cabo por el equipo de ExC, y en consecuencia por las y los Ecos afiliados, así como por la comunidad Alumni, deberán atender al principio de cero tolerancia con las violencias contra NNA, lo que implica la adopción de medidas prioritarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra niños, niñas y adolescentes.

Al tenor del artículo 7 de la Ley 1098 de 2016, se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes “el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior.”

En cumplimiento del artículo 8 de la Ley mencionada Enseña por Colombia es corresponsable de acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes, por tanto, cualquier decisión en materia sancionatoria o disciplinaria, se ajustará al principio de cero tolerancia

---

<sup>4</sup> Información de referencia de la Política de Protección de Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes de la Alianza Educativa:  
[https://alianzaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2020/02/Politica-de-Proteccion-de-Derechos-de-los-NNA\\_AE\\_DEF-2.pdf](https://alianzaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2020/02/Politica-de-Proteccion-de-Derechos-de-los-NNA_AE_DEF-2.pdf)

y el deber de protección.

Esto incluye la cero tolerancia hacia la explotación y el abuso sexual infantil.

6.2. Protección Integral: Las personas vinculadas a ExC deberán asegurar en todo momento, la plena vigencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes consagrados en la Constitución y en las leyes de la República de Colombia y en los tratados sobre derechos humanos que se encuentren ratificados. En consecuencia, cuando quiera que adviertan cualquier amenaza, o vulneración efectiva, deberán adoptar las acciones que correspondan a fin de amparar los derechos, o lograr su inmediato restablecimiento cuando resulte necesario.

6.3. Prevalencia: Toda decisión que se adopte en ExC deberá atender al interés superior de los niños, niñas y adolescentes. Cuando quiera que haya conflicto entre los derechos de los niños, niñas y adolescentes y los de cualquier otra persona, prevalecerán los de éstos. Así mismo, cuando existan conflictos entre una o más disposiciones aplicables a un niño, niña o adolescente se deberá dar aplicación a aquella que le resulte más favorable.

6.4. Corresponsabilidad: La protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes corresponde a la familia, a la sociedad y al Estado. ExC en su calidad de Corporación deberá adelantar todas las acciones requeridas para asegurar la protección integral de los niños, niñas y adolescentes en el entorno escolar, y por fuera de él cuando quiera que advierta cualquier amenaza o vulneración efectiva de derechos."

6.5. Exigibilidad: Cualquier persona vinculada a la ExC que advierta una amenaza o vulneración efectiva de los derechos de los niños, niñas y adolescentes deberá adoptar las acciones adecuadas para su inmediata protección, o restablecimiento según corresponda. Esto supone que cualquier persona vinculada a ExC cuando quiera que conozca de cualquier amenaza o vulneración efectiva de los derechos de niños, niñas y adolescentes deberá solicitar y/o activar los protocolos correspondientes, y efectuar las quejas y/o denuncias a que haya lugar.

6.6. Valoración de la diversidad: ExC reconoce la dignidad y valora la individualidad de los niños, niñas y adolescentes, así como de cada una de las personas que se encuentran vinculadas. En consecuencia prohíbe cualquier acto o trato discriminatorio o denigrante, y propenderá por la plena inclusión de todas las personas. Para todos los efectos se entenderá que es discriminatorio cualquier acto que afecte negativamente a un niño, niña o adolescente en razón de su sexo, origen

étnico, nacionalidad, raza, credo, opinión política, orientación sexual, vestimenta, apariencia física, discapacidad, ingreso familiar, posición social, entre otros.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta dentro de esta Política los seis principios básicos establecidos por las Naciones Unidas y el Inter-Agency Standing Committee (IASC) para combatir la explotación y los abusos sexuales<sup>5</sup>:

6.7 La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores y trabajadoras humanitarios y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.

6.8 Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño, niña o adolescente.

6.9 Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos y programas.

6.10 Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas participantes de dicha asistencia humanitaria, de desarrollo y protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias y de desarrollo.

6.11 En caso de que un/a trabajador/a humanitario y de desarrollo albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.

6.12 Los/as trabajadores/as humanitarios y de desarrollo tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo

---

<sup>5</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

## **6. DEBERES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A ENSEÑA POR COLOMBIA**

Todas las personas vinculadas y/o que participen en actividades de la Corporación establecidas en el numeral 2, estarán sujetas al cumplimiento de los deberes que a continuación se describen. Sin embargo, esta no es una lista exhaustiva; por regla general todas las personas estarán obligadas a adelantar todas las acciones que estén a su alcance en aras de proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes:

### 7.1 Protección y prevención

7.1.1 Garantizar en todo momento y lugar la protección de los derechos de los niños, niñas, y adolescentes.

7.1.2 Dar aplicación al principio de prevalencia en caso de conflicto entre los derechos de los niños, niñas y adolescentes y cualquier otro derecho. Así mismo, tramitar de manera expedita todos los asuntos que involucren la protección de derechos de niños, niñas y adolescentes.

7.1.3 Propender por el inmediato restablecimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, siempre que se amenacen o vulneren.

7.1.4 Abstenerse de tomar cualquier tipo de represalia contra cualquier niño, niña o adolescente frente a cualquier denuncia, o queja que presente.

7.1.5 Asegurar la efectiva garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

7.1.6 Identificar las conductas que puedan advertir sobre posibles situaciones que afecten a los niños, niñas y adolescentes, incluyendo la violencia intrafamiliar, el abandono, el riesgo de suicidio entre otros.

## 7.2 Conductas

7.2.1 No aceptar ni dar u ofrecer ningún tipo de regalos de un niño, una niña o un adolescente a menos que se de en un evento especializado en tal fin y autorizado por Enseña por Colombia.

7.2.2 Abstenerse de establecer relaciones sentimentales o sexuales con un niño, una niña o un adolescente matriculado/a en una institución educativa.

7.2.3 Evitar cualquier conducta discriminatoria, así como las sanciones ofensivas y humillantes. En ninguna circunstancia se podrán imponer castigos físicos, o que pongan en riesgo la integridad o seguridad de los estudiantes. Tampoco se podrán hacer señalamientos públicos, o revelaciones de asuntos íntimos del estudiante.

7.2.4 Evitar reuniones individuales a puerta cerrada con estudiantes, o reuniones fuera del entorno escolar, salvo que cuenten con la autorización expresa y escrita de los padres de familia, o acudientes.

7.2.5 Limitar el contacto que sostengan con estudiantes en entornos digitales al logro de las actividades escolares, y a la protección de los derechos. En consecuencia se prohíbe el contacto que permita conocer información o datos personales de los estudiantes, diferentes a los registrados en el establecimiento educativo. Cualquier contacto en redes sociales deberá asegurar la observancia de límites anteriormente referidos.

7.2.6 Poseer o distribuir cualquier sustancia ilegal. Suministrar alcohol o sustancias nocivas a un niño, niña o adolescente.

7.2.7 Poseer o distribuir material inapropiado, como pornografía a un niño, niña o adolescente.

## 7.3 Manejo de información sensible

7.3.1 Tratar adecuadamente los datos personales de los estudiantes y de sus familiares y/o acudientes, de acuerdo en lo dispuesto en el régimen de protección de datos personales consagrado en la Ley 1581 de 2012 y demás normas reglamentarias y complementarias.

7.3.2 Guardar reserva de toda información confidencial de los estudiantes y abstenerse de hacer señalamientos públicos sobre defectos o conductas, cuando con esto puedan afectarlos.

7.3.3 Nunca solicitar o aceptar información de contacto personal o invitaciones para compartir información de contacto personal (esto incluye correo electrónico, números de teléfono, contactos en las redes sociales, dirección, webcam, Skype, etc.) de ningún niño, niña o familia asociada o anteriormente asociada con el trabajo en ExC, ni compartir datos personales de contacto con dichas personas, excepto cuando esto haya sido autorizado explícitamente por ExC y/o por motivos relacionados con el trabajo de ExC.

7.3.4 Al momento de tomar fotografías de niños, niñas y adolescentes debe existir la firma o la evidencia de un consentimiento informado por parte del representante legal; así mismo al momento de hacer difusión de este material solo se realizará a través de los canales oficiales de la Corporación, en ese orden de ideas ninguna vinculada a la Corporación deberá compartir este tipo de información desde sus redes sociales personales.

## **7. SOBRE EL DEBER DE INFORMAR**

8.1. Enseña por Colombia se compromete a garantizar que cada individuo tenga una experiencia positiva, gratificante y segura al participar en sus actividades y programas. Con ese fin, tomamos seriamente todas las quejas e inquietudes sobre las conductas que violen esta Política.

8.2. Por la importancia de la que revisten los hechos y omisiones que fundamentan la aplicación de este documento, todas las personas asociadas de alguna manera a Enseña por Colombia tienen el deber de informar de manera escrita con inmediatez y urgencia a la Organización de cualquier comportamiento o acción que vulnere los derechos de los niños, niñas y adolescentes de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia o participantes de actividades.

8.3. Si tiene una sospecha o inquietud de alguna conducta que viole esta Política, debe señalar al correo [quejas@ensenaporcolombia.org](mailto:quejas@ensenaporcolombia.org), para que se puedan tomar acciones que correspondan.

8.4. Es importante tener en cuenta que no es responsabilidad de ningún miembro decidir si se ha producido un abuso o vulneración de algún derecho. Sin embargo, las personas vinculadas a la Corporación y/o que participan en actividades, tienen el

deber obligatorio de informar cualquier inquietud, incluso cuando sea vaga y sea solo una sospecha o "intuición" de que algo no está bien. De igual manera, se debe tratar con confidencialidad todas las acusaciones o inquietudes y solo compartirse de ser necesario.

## **8. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Cuando proceda el estudio de la apertura de un procedimiento sancionatorio disciplinario por ir en contra de los deberes señalados o cualquier otra conducta en contra de lo señalado en este documento o la Política General en el caso de los Ecos, conocerán de su estudio, según la calidad de la persona quejada (Remitirse al capítulo 2 de este documento "Ámbito de aplicación"), los órganos competentes indicados para tal en los siguientes instrumentos:

**9.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**9.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**9.3. Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En atención al documento de Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento Enseña por Colombia podrá dar por terminado el vínculo con la Comunidad a los y las Alumni sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el acápite 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.

## 2. CÓDIGO DE ÉTICA CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA

### 1. PREÁMBULO

1.1. Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

1.2. Este Código de Ética busca promover un entorno respetuoso, diverso, inclusivo y colaborativo. Se espera que todas las actividades y procesos que implemente Enseña por Colombia sean seguros para todos, independientemente de su grupo étnico, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, religión, nacionalidad, habilidades y nivel socioeconómico.

1.3. Este Código de Ética está destinado a complementar los valores de Enseña por Colombia y se articula con lo dispuesto en la Política de protección de infancia y adolescencia, en la Política de No Discriminación, y el Reglamento Interno de Trabajo<sup>6</sup>.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. El Código de Ética de Enseña por Colombia establece el comportamiento esperado de todas las personas naturales o jurídicas vinculadas y/o que participen en actividades de la Corporación: Junta Directiva, empleados, Ecos, Alumni, contratistas, consultores e invitados o participantes a las actividades, procesos, programas o proyectos de la Corporación (ej. medios de comunicación).

### 3. DEFINICIONES

**3.1. Personas vinculadas a Enseña por Colombia:** Las personas vinculadas a Enseña por Colombia, tienen una relación formal establecida con la Corporación. Se incluyen en esta categoría la Junta Directiva, los empleados, Ecos, Alumni, contratistas, proveedores y consultores.

**3.2. Participantes en actividades de la Corporación:** Se consideran participantes a todas aquellas personas que no tienen una relación formal con Enseña por Colombia, pero que son invitados por la Corporación a participar de una actividad

---

<sup>6</sup> El Reglamento Interno de Trabajo aplicará únicamente para los empleados de Enseña por Colombia.

particular de un programa, proceso o proyecto. Medios de comunicación, periodistas, aliados, entre otros, hacen parte de esta categoría.

En relación a la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece las siguientes definiciones<sup>7</sup>:

### **3.3 Explotación sexual**

Se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

### **3.5 Abuso sexual**

Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Nota: Se incluye la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

## **4. COMPORTAMIENTO ESPERADO**

5.1. Actuar bajo la conciencia de estar en un entorno multicultural y ser consciente de cómo mi conducta y comportamiento puede ser interpretado por los niños, niñas y adolescentes y por las personas de diferentes contextos sociales, económicos y culturales.

5.2. Respaldar el concepto de derechos humanos y los derechos de los niños, niñas y adolescentes y comprometerse a respetar esos derechos en todas sus decisiones y acciones.

5.3. Promover y apoyar un entorno de trabajo inclusivo en el que todas las personas sean tratadas con dignidad en todo momento.

5.4. Tratar con respeto a todas las personas con quien trabaja la Corporación, sean niños, niñas, adolescentes, jóvenes o adultos. El respeto se refiere al trato con consideración a todas las personas y al reconocimiento y valoración de los derechos de los otros.

---

<sup>7</sup> Tomado del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/673/50/PDF/N0667350.pdf?OpenElement>

5.5. Ser colaborador con todas las personas que participan en actividades o procesos de la Corporación y el movimiento.

5.6. Desempeñar sus funciones con los más altos estándares de profesionalismo, excelencia e integridad. La integridad se refiere al ejercicio de las funciones con responsabilidad, honestidad, honradez y puntualidad.

5.7. Representar en todas sus acciones los valores de Enseña por Colombia.

5.8. Reportar los comportamientos que considere están en conflicto con el presente Código de Ética. En caso de que una personas “albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional”.<sup>8</sup>

5.9 Crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.<sup>9</sup>

## 5. COMPORTAMIENTO INACEPTABLE

6.1. Los comportamientos inaceptables pueden incluir, entre otros:

6.1.1. Tener comportamientos que vayan en contra de los valores de Enseña por Colombia.

6.1.2. Generar discursos, materiales o conductas intimidantes, acosadoras, abusivas, discriminatorias, despectivas, degradantes o irrespetuosas.

6.1.3. Realizar bromas, insultos, lenguaje o gestos sexistas, racistas, homofóbicos, transfóbicos o discriminatorios o que puedan ser interpretados como tales.

---

<sup>8</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

<sup>9</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

6.1.4. Realizar cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual de cualquier persona con la que tengamos contacto a través de nuestras actividades o programas o de las personas vinculadas a ExC. Esto incluye explotar o abusar sexualmente de otra persona. La explotación y los abusos sexuales “constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral”<sup>10</sup>.

Los siguientes 3 comportamientos inaceptables son basados en los seis principios básicos establecidos por las Naciones Unidas y el Inter-Agency Standing Committee (IASC) para combatir la explotación y los abusos sexuales<sup>11</sup>:

6.1.5. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño, niña o adolescente.

6.1.6 Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos y programas.

6.1.7 Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas participantes de dicha asistencia humanitaria, de desarrollo y protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias y de desarrollo.

6.1.8. Ver y descargar material inapropiado, como pornografía, contenidos relacionados con terrorismo, material que viola la dignidad humana, o información resultado de un hackeo, en computadoras o sistemas de ExC.

6.1.9. Crear o distribuir material inapropiado, como pornografía, contenidos relacionados con terrorismo, material que viola la dignidad humana, o información resultado de un hackeo, en cualquier sistema informático, incluidos dispositivos personales.

---

<sup>10</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

<sup>11</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

6.1.10. Poseer o distribuir cualquier sustancia ilegal. Suministrar alcohol, sustancias psicoactivas o sustancias nocivas a un niño, niña o adolescente, y adultos en situación de vulnerabilidad.

6.1.11. Tomar fotografías, hacer videos, grabaciones de audio o enviar mensajes privados a través de las redes sociales, incluidos mensajes de texto, a niños, niñas y adolescentes en el desempeño de mi rol en la Corporación y/o el movimiento, independientemente del medio utilizado. La única excepción es cuando el trabajo de las personas vinculadas a Enseña por Colombia o de los participantes en actividades de la Corporación lo requiera y haya obtenido aprobación expresa de los padres y/o madres de familia o acudientes.

6.1.12. Tener posesión de un arma, amenazar o causar lesiones a otros con cualquier tipo de elemento que pueda usarse para causar daño.

6.1.13. Destruir o vandalizar propiedad pública y/o privada.

6.1.14. Cometer cualquier acto ilegal o participar en cualquier comportamiento violento y/u ofensivo.

6.1.15. Comprar bebidas alcohólicas con dinero de ExC sin justificación y previa autorización.

6.1.16. Comprar sustancias psicoactivas, nocivas o ilegales con dinero de ExC.

6.1.17. Para los empleados de Enseña por Colombia, no comunicar al jefe inmediato en el periodo de una semana, cualquier tipo de relación sentimental y/o sexual con personas con las cuales se tenga una relación de poder y/o jerarquía, y que hagan parte de la Corporación, el movimiento o las comunidades educativas.

6.1.18. Cualquier otra actividad ilegal que no se haya mencionado anteriormente.

## **7. SOBRE EL DEBER DE INFORMAR**

7.1. Enseña por Colombia se compromete a garantizar que cada individuo tenga una experiencia positiva, gratificante y segura al participar en sus actividades. Con ese fin, tomamos seriamente todas las quejas e inquietudes sobre acoso, discriminación, peligro de menores de edad o cualquier otra conducta que viole este Código de Ética.

7.2. Por la importancia de la que revisten los hechos y omisiones que fundamentan la aplicación de este documento, todas las personas asociadas de alguna manera a Enseña por Colombia tienen el deber de informar de manera escrita con inmediatez y urgencia a la Organización de cualquier comportamiento o acción que viole este Código de ética de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia o participantes de actividades.

7.3. Si tiene una sospecha o inquietud de alguna conducta que viole esta Política, debe señalar al correo [quejas@ensenaporcolombia.org](mailto:quejas@ensenaporcolombia.org), para que se puedan tomar acciones que correspondan.

## **8. REMISIÓN PARA PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Cuando proceda el estudio de la apertura de un procedimiento sancionatorio disciplinario por cometer cualquier comportamiento inaceptable, conocerán de su estudio, según la calidad de la persona quejada (Remitirse al capítulo 2 de este documento “Ámbito de aplicación”), los órganos competentes indicados para tal en los siguientes instrumentos:

**8.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**8.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**8.3. Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En atención al documento de Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento Enseña por Colombia podrá dar por terminado el vínculo con la Comunidad a los y las Alumni sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el acápite 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.

### 3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

#### INTRODUCCIÓN

Enseña por Colombia es una organización sin ánimo de lucro que, al tener como visión lograr que un día todos los niños, niñas y adolescentes en Colombia reciban una educación de calidad, propende por la vinculación de personas que estén comprometidos con contribuir a la construcción de un país más justo a través de la educación así como con la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Con la adopción de este Protocolo se reitera el compromiso de la Organización de prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias sexuales y demás tipos de violencia que vulneran los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

La sentencia T-140 del 14 de mayo de 2021 de la Corte Constitucional de Colombia, con M.P. Cristina Pardo Schlesinger, representa una oportunidad para poner en marcha este instrumento que busca, ante todo, sensibilizar, enseñar e inspirar a una sociedad que tiene deberes de justicia y equidad con la mujer y sus derechos humanos, a la vez que cumplir con el propósito de la sentencia cuando afirma: “El Estado y los particulares tienen unas obligaciones claras de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación por motivos de género”.

Consciente de los deberes de las entidades sin ánimo de lucro con la consecución de la equidad entre hombres y mujeres y la erradicación de toda violencia contra ellas, y del hecho de que a través de la educación es posible “la modificación profunda de los elementos que definen las formas nocivas y violentas de subjetividad de las personas, en las cuales se sostiene la violencia machista”<sup>12</sup>, se adopta este Protocolo, que debe ser un instrumento para la acción, la reflexión y el desarrollo armónico de una sociedad más justa que lleve a una transformación desde el ser y desde el conocer.

---

<sup>12</sup> Sentencia T-061/22, Corte Constitucional, M.P.: Alberto Rojas Ríos. Tomado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-061-22.htm>.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1

#### 1. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

#### 2. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

2.1. De la queja.

2.2. Medidas a adoptarse.

2.2.1. Medidas de prevención.

2.2.2. Medidas de atención integral.

2.2.3. Medidas de contención.

2.2.4. Medidas de atención jurídica.

2.2.5. Medidas de investigación y sanción.

#### 3. VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS A PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR

3.1. Violencia física.

3.2. Violencia sexual.

3.3. Acoso sexual.

3.4. Femicidio.

3.5. Violencia simbólica.

3.6. Violencia económica.

3.7. Violencia psicológica.

3.8. Violencia intrafamiliar.

3.9. Violencia derivada de la revictimización.

3.10. Explotación sexual

3.11. Abuso sexual

#### **4. PRINCIPIOS ORIENTADORES, ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN**

4.1. Principios.

4.1.1. Principio orientador de enfoque de género.

4.1.2. Principio de no revictimización, doble victimización o victimización secundaria.

4.1.3. Principio de no confrontación.

4.1.4. Principio del debido proceso.

4.1.5. Principio de protección.

4.1.6. Principio Pro Persona.

4.1.7. Principio de debida diligencia y corresponsabilidad.

4.1.8. Principio de confidencialidad y reserva.

4.1.9 Principio de celeridad.

4.1.10 Principios básicos del Inter-Agency Standing Committee (IASC)

4.2. Ámbito de aplicación

4.3. Sujetos de aplicación

4.3.1. Víctima.

4.3.2. Quejante.

4.3.3. Persona disciplinada.

#### **5. FALTAS**

5.1. Graduación de las faltas.

5.2. Sanciones.

5.3. Graduación de las sanciones.

5.4. Faltas leves.

5.5. Faltas graves.

5.6. Faltas gravísimas.

## **6. REMISIONES EN LO RELACIONADO CON PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

### **1. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS**

Enseña por Colombia declara que:

1.1. Reconoce la existencia de una desigualdad sistemática y estructural entre hombres y mujeres, que se cuela en todas las etapas de sus ciclos vitales, y que afecta considerablemente y de varias maneras al pleno ejercicio de los derechos y garantías que las mujeres, las adolescentes y las niñas tienen por ser humanas y sin distinción de su clase, raza, nacionalidad, etnia o creencia religiosa.

1.2. Se compromete a observar las disposiciones contenidas en la Recomendación General No. 25 del Comité de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) para erradicar la discriminación directa o indirecta, tanto en los ámbitos públicos como en los privados, de todo tipo de violencia contra las mujeres. Y asimismo, a observar todos los mandatos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

1.3. Admite en todas sus actuaciones la noción de derecho de las mujeres a vivir libres de violencias, que “además del derecho subjetivo en cabeza de las mujeres, también debe interpretarse en su condición de principio objetivo que irradia el sistema jurídico colombiano, dirigido a que todas las autoridades públicas y privadas deben crear espacios libres de violencias sexistas y patriarcales. Lo anterior, en beneficio de las mujeres, pero no solo de ellas, sino de todas las personas”<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Sentencia T-061/22, Corte Constitucional, M.P.: Alberto Rojas Ríos. Tomado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-061-22.htm>.

## 2. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Este Protocolo tiene como finalidad conocer de todas las actuaciones u omisiones cometidas por todas las personas vinculadas a Enseña por Colombia (Ver Sujetos de aplicación) que constituyan cualquier tipo de violencia contra las mujeres que tengan alguna relación de cualquier índole con Enseña por Colombia. Para tales efectos, la Organización se compromete a desplegar ante el conocimiento de alguno de estos hechos medidas para la prevención, atención integral<sup>14</sup>, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Todas las actuaciones que se inicien por este Protocolo se guiarán bajo los principios del capítulo 4 de este documento (Principios, ámbito y sujetos de aplicación), con especial observancia del principio de confidencialidad y reserva.

**Del deber de informar.** Por la importancia de la que revisten los hechos y omisiones que fundamentan la aplicación de este documento, todas las personas asociadas de alguna manera a Enseña por Colombia tienen el deber de informar de manera escrita con inmediatez y urgencia a la Organización de las violencias contra las mujeres, las adolescentes y las niñas de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia.

### 2.1. De la queja

El Protocolo podrá ser activado por la queja directa de la o las víctimas, el reporte de un tercero que conozca de una posible comisión de un hecho que atente contra los derechos de las mujeres, las adolescentes o las niñas o de oficio por los órganos competentes en caso de verificarse algún tipo de riesgo.

**PARÁGRAFO.** La recepción de las quejas se hará a través del correo institucional [quejas@ensenaporcolombia.org](mailto:quejas@ensenaporcolombia.org) que Enseña por Colombia cree para la recepción

<sup>14</sup> Según la Sentencia T-140/21 de la Corte Constitucional, con M.P. Cristina Pardo Schlesinger: “En el plano del derecho internacional y regional de los derechos humanos son varios los instrumentos aprobados por Colombia dirigidos a proteger de manera integral los derechos de las mujeres y a eliminar todo tipo de discriminación en su contra. En primer lugar, puede mencionarse la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967). Ahora bien, en el marco de la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (1981); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). En el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995). A los instrumentos mencionados, se agregan un conjunto de documentos suscritos por delegados/as de los países signatarios en las conferencias mundiales para protección y garantía de los derechos de las mujeres, que son relevantes a la hora de interpretar los contenidos de los derechos contemplados en los tratados internacionales”.

“3.6.5. La ley enuncia igualmente un grupo de principios y criterios de interpretación que rigen a todo tipo de autoridad que conozca casos con esta clase de patrones. Tales principios de interpretación son los siguientes: (...) Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización”.

de quejas por las faltas que contiene este Protocolo, que deberá ser debidamente socializado con las personas adscritas, a través de cualquier tipo de relación, con la Organización. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del deber de informar, contenido en el numeral 2 y la documentación de información recibida verbalmente.

## **2.2. Medidas a adoptarse**

La queja recibida, ya sea de manera directa o a través de un tercero, deberá desplegar al interior de la Organización medidas de prevención, atención integral, contención, atención jurídica e investigación y sanción (Sentencia T-140-21, Corte Constitucional de Colombia).

**PARÁGRAFO.** En los casos en los que se active este Protocolo por una situación de riesgo que aún no ha sido materializada procederá inicialmente la aplicación de medidas de prevención.

**2.2.1. Medidas de prevención.** En concordancia con las disposiciones de la Sentencia T-140 de 2021, las medidas de prevención deben ser las “acciones de acompañamiento oportunas, idóneas y eficaces” garantizadas a las mujeres vinculadas a Enseña por Colombia para el cumplimiento de sus derechos a vivir vidas libres de todo tipo de violencia en todos los ámbitos.

Estas medidas de prevención, al ser principalmente estrategias de educación en derechos humanos de las mujeres, deberán ser adelantadas periódicamente por Enseña por Colombia, indistintamente de si se presenta o no una queja por hechos constitutivos de las faltas contenidas en el capítulo 5 de este documento.

**2.2.2. Medidas de atención psicológica integral.** Este tipo de medidas, que deben ser aplicadas por profesionales en la materia (es decir, personas naturales o jurídicas que actúen bajo las normas y principios de la psicología, y que posean enfoque de derechos humanos de las mujeres y género)<sup>15</sup>, deberán ser accionadas por Enseña por Colombia de forma inmediata al conocimiento de un hecho constitutivo de violencia contra las mujeres e indistintamente de si se configura un proceso penal o disciplinario. Lo anterior con el fin de brindar protección a la víctima y reducir los riesgos psicológicos y de seguridad en el trabajo a los que pueda verse sometida.

2.2.2.1. En todo caso, las medidas de atención integral deberán adoptarse con consentimiento expreso de la víctima. Y en el caso de que se tenga conocimiento de la situación de la víctima a través del reporte de un tercero, se deberán facilitar los medios de comunicación para que la víctima acuda voluntariamente ante la persona o grupo de personas encargadas de la atención psicosocial.

<sup>15</sup> Corte Constitucional. (Mayo, 14 2021). Sentencia T-140/21. (Cristina Pardo Schlesinger, M.P.).

2.2.2.2. Cuando sean varias las mujeres afectadas, deberá dárseles la oportunidad de recibir las medidas de atención integral de manera individual y/o colectiva.

2.2.2.3. Es obligatorio para la Organización poner en marcha medidas de atención integral, pero no existe obligación alguna para las víctimas de acogerse a las mismas. Por lo anterior, la renuencia de las víctimas a recibir medidas de atención psicosocial deberá quedar debidamente reportada en informe de actividades por la persona o personas encargadas de la atención.

**2.2.3. Medidas de contención.** Estas medidas están directamente relacionadas con el principio de no confrontación, en tanto se encuentran encaminadas a evitar en toda circunstancia el sometimiento de la víctima a repetir el hecho victimizante. La Corte Constitucional en Sentencia T-140 de 2021 dispone como medidas de contención las “acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras”.

Enseña por Colombia en sus espacios de formación y acompañamiento aplicará las medidas de contención necesarias para proteger a la víctima, que incluyen pero no se limitan a cambio de horarios en módulos de formación, exclusión de encuentros presenciales de formación o comunidad del presunto agresor, entre otros.

2.2.3.1. Estas medidas de reajuste de cronogramas, cambios de horario y demás no podrán en ningún caso, a menos de que sea por su solicitud expresa, aplicarse a la víctima<sup>16</sup>.

2.2.3.2. Cuando haya más de una persona quejada en un mismo caso se deberá evitar que con los reajustes se encuentren en el desarrollo de sus funciones.

2.2.3.3. En los casos en los que no se logre identificar al posible agresor las medidas de contención estarán dirigidas a mitigar el impacto que la conducta tiene en la víctima.

**PARÁGRAFO.** En el caso de que la víctima y el presunto agresor compartan espacios en las instituciones educativas, Enseña por Colombia solicitará de forma inmediata a la institución educativa la aplicación de medidas de contención encaminadas a evitar el sometimiento de la víctima al hecho victimizante.

**2.2.4. Medidas de atención jurídica.** Este tipo de medidas, que deben ser aplicadas por profesionales en la materia<sup>17</sup> (es decir, personas naturales o jurídicas

<sup>16</sup> Corte Constitucional. (Mayo, 14 2021). Sentencia T-140/21. (Cristina Pardo Schlesinger, M.P.).

<sup>17</sup> En atención a las disposiciones de la Sentencia T-140 de 2021, se recomienda que las medidas de atención jurídica sean aplicadas por un equipo asesor externo a la Organización que tenga experiencia en derechos humanos de las mujeres y que se supedite a las disposiciones del Protocolo de la Organización, la jurisprudencia existente en la materia y el bloque de constitucionalidad.

que actúen bajo las normas y principios del derecho, y que posean enfoque de derechos humanos de las mujeres y género)<sup>18</sup>, deberán ser accionadas por Enseña por Colombia de forma inmediata al conocimiento de un hecho constitutivo de violencia contra las mujeres con el fin de brindar a la víctima información sobre sus posibilidades de queja, tanto en la jurisdicción ordinaria como ante los órganos de carácter disciplinario, sobre los derechos de los que es sujeto y sobre la prohibición de ser revictimizada al interior de la Organización.

2.2.4.1. Las medidas de atención jurídica cobijarán también a la persona contra la que se dirige la queja en relación con las normas aplicables al procedimiento así como sus derechos fundamentales y procesales. Estas medidas serán accionadas desde la Secretaría del órgano fallador competente.

2.2.4.2. Es obligatorio para la Organización poner en marcha medidas de atención jurídica, pero no existe obligación alguna para las víctimas de acogerse a las mismas. Por lo anterior, la renuencia de las víctimas a acceder a los servicios jurídicos deberá quedar debidamente reportada en informe de actividades por la persona o personas encargadas de la asesoría.

**2.2.5. Medidas de investigación y sanción.** Ante una queja por los hechos que configuran las faltas contenidas en el capítulo 5 de este Protocolo, Enseña por Colombia a través del órgano competente deberá decidir sobre la apertura de un procedimiento de carácter sancionatorio, que deberá estar alineado con las disposiciones de este anexo, de su documento principal (Documento de Política General) y de la legislación aplicable en atención a la remisión normativa (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Código General Disciplinario y Código General del Proceso para lo que no está consignado en los dos primeros).

2.2.5.1. El proceso de investigación y sanción deberá regirse bajo los principios de este Protocolo, con especial observancia de los principios orientadores de enfoque de género, debida diligencia y debido proceso.

### **3. VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS A PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR**

Para efectos de interpretar este documento se entenderán como violencias contra las mujeres “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” (Ley 1257 de 2008). En consecuencia, este Protocolo sancionará disciplinariamente las conductas

<sup>18</sup> Corte Constitucional. (Mayo, 14 2021). Sentencia T-140/21. (Cristina Pardo Schlesinger, M.P.).

contenidas en el capítulo 5 de este Protocolo, en la medida que constituyan cualquiera de las siguientes formas de violencia:

### **3.1. Violencia física**

Es todo acto de fuerza material contra el cuerpo u objetos que pueda tener como resultado o riesgo de producir lesión física y daño a la integridad corporal de una persona.<sup>19</sup>

### **3.2. Violencia sexual**

Es todo acto de abuso, hostigamiento, acoso y/o agresión sexual que se ejerza contra una o varias mujeres mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo y que tiene por resultado establecer contacto físico o verbal con fines sexuales.<sup>20</sup>

**PARÁGRAFO 1º.** Las conductas sancionadas como violencia sexual se encuentran en el Código Penal Colombiano en el Título IV “Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales<sup>21</sup>”, siendo las siguientes: acceso carnal violento (art. 205), acto sexual violento (art. 206), acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir (art. 207), acceso carnal abusivo con menor de 14 años (art. 208), actos sexuales con menor de 14 años (art. 209), acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir (art. 210), inducción a la prostitución (art. 213), costreñimiento a la prostitución (art. 214), trata de personas con fines de explotación sexual (art. 215), estímulo a la explotación sexual de menores (art. 217), pornografía con menores (art. 218), explotación sexual asociada a viajes y turismo (art. 219).

**PARÁGRAFO 2º.** Para lo relativo a la definición de cada una de las conductas mencionadas en el párrafo anterior, este Protocolo se remite íntegramente al Código Penal Colombiano.

### **3.3. Acoso sexual**

Según el art. 210-A del Código Penal Colombiano, adicionado por la Ley 1257 de 2008, “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

### **3.4. Femicidio**

<sup>19</sup> Ley 1257 de 2008. Artículos 3, 7, 17.

<sup>20</sup> Ley 1257 de 2008. Artículo 3.

<sup>21</sup> La definición de libertad, integridad y formación sexuales se encuentra debidamente consignada en el documento de Política General del que es anexo este Protocolo.

Según el art. 2 de la Ley 1761 de 2015, que adiciona el art. 104-A del Código Penal Colombiano:

*“Feminicidio.* Quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias, incurrirá en prisión de doscientos cincuenta (250) meses a quinientos (500) meses.

a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.

b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.

c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.

d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.

e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.

f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.”

### **3.5. Violencia simbólica**

Es todo acto de reproducción de discursos, imágenes, comentarios, dichos, chistes o todo aquello que, sin causar daño físico, provoca daño psicológico y daño moral y expone al daño físico a las mujeres vinculadas a Enseña por Colombia o a todas aquellas con las que se configure algún tipo de relación en el ejercicio de las funciones desempeñadas. Dichos discursos reproducen estereotipos, imaginarios y

roles sexistas, reduciendo a las mujeres en función del deseo, intereses y necesidades de los hombres, y restringiéndolas a posiciones de menor valor.<sup>22</sup>

### **3.6. Violencia económica**

Es toda acción u omisión que tenga como resultado el abuso o castigo económico a las mujeres en razón de su sexo, y sin distinción de sus condiciones sociales. La violencia económica se puede manifestar tanto en ámbitos privados (pareja, familia) como en ámbitos públicos (trabajo).<sup>23</sup>

### **3.7. Violencia psicológica**

Es toda acción u omisión que tenga como resultado controlar o influir sobre las decisiones, creencias, acciones o comportamientos de las mujeres a través de la manipulación, la intimidación, la humillación, el aislamiento, la amenaza o cualquier otra conducta equiparable.<sup>24</sup>

### **3.8. Violencia intrafamiliar**

Es toda acción u omisión cometida por uno o varios miembros de la familia y que tenga como resultado infligir daño físico, psicológico o económico a la víctima. El art. 229 del Código Penal Colombiano establece como circunstancia de agravación punitiva que la conducta sea cometida sobre menores, adolescentes, mujeres, personas mayores de 60 años y personas en condición de discapacidad o disminución física, psicológica o sensorial.<sup>25</sup>

### **3.9. Violencia derivada de la revictimización**

Es toda acción u omisión que tenga como resultado privar injustificadamente a las mujeres de los derechos que tienen por el hecho de ser mujeres al acudir ante autoridades públicas o privadas. De acuerdo con las disposiciones de la Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional, se evaluarán como violencia derivada de la revictimización principalmente los hechos u omisiones relacionados con los

<sup>22</sup> INAMUCOSTARICA. (31 de julio de 2018). *Derechos Humanos de las mujeres* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=Sq78kKyUyGc&t=7s>

<sup>23</sup> Ley 1257 de 2008. Artículo 3.

<sup>24</sup> Ley 1257 de 2008. Artículo 3.

<sup>25</sup> Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - DRIP. (2006). *Violencia Intrafamiliar* [Archivo PDF]. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49496/Violencia+Intrafamiliar.pdf>

estereotipos de la mujer honesta<sup>26</sup>, la mujer mendaz<sup>27</sup>, la mujer instrumental<sup>28</sup>, la mujer corresponsable<sup>29</sup> y la mujer fabuladora<sup>30</sup>.

En relación a la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece las siguientes definiciones<sup>31</sup>:

### 3.10. Explotación sexual

Se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

### 3.5 Abuso sexual

Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

<sup>26</sup> “La mujer honesta” que hace alusión a las propiedades con las que las autoridades y la sociedad considera que deben contar las mujeres para ser merecedoras de la tutela judicial, en casos en que ellas quejan por violencia de género. Estos atributos se edifican sobre prejuicios que justifican indagar, por ejemplo, “sobre la vida pasada de la quejante, a pesar de que ello no tenga relevancia en el juicio”. Sentencia T-140-21, Corte Constitucional Colombiana, M.P. Cristina Pardo.

<sup>27</sup> “La mujer mendaz” referente a aquel atributo estereotipado a partir del cual se califica a las mujeres que quejan violencia de género como aquellas que no saben lo que quieren y/o cuando dicen no, en realidad quieren decir sí. Esta categoría suele usarse “para construir la sospecha de que las mujeres mienten cuando quejan un abuso sexual. En estos casos, los Tribunales buscan exhaustivamente en los testimonios dados por la quejante elementos que lleven a corroborar el engaño. En esa línea, el relato de la mujer no tiene valor frente a la ausencia de consentimiento y deben existir elementos externos que lleven al convencimiento de su dicho (por ejemplo, marcas de resistencia en el imputado, testigos, signos de que ella ejerció resistencia)”. Sentencia T-140-21, Corte Constitucional Colombiana, M.P. Cristina Pardo.

<sup>28</sup> “La mujer instrumental” que se construye a partir de la percepción estereotipada de acuerdo con la cual “las mujeres efectúan falsas quejas por hechos de violencia como medio para obtener algún fin, ‘la exclusión del marido del hogar’, ‘posicionarse en un juicio de divorcio’, para ‘perjudicar’, ‘vengarse’, o bien para ‘explicar una situación’. Esta situación las ubica en plano de desigualdad respecto del hombre quien cuenta con el límite del derecho penal como *ultima ratio* a su favor. Ello implica que la mujer también tenga que probar absolutamente su versión”. Sentencia T-140-21, Corte Constitucional Colombiana, M.P. Cristina Pardo.

<sup>29</sup> “La mujer corresponsable” concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como “una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas”. Sentencia T-140-21, Corte Constitucional Colombiana, M.P. Cristina Pardo.

<sup>30</sup> “La mujer fabuladora” una concepción que se relaciona con la idea estereotipada según la cual las mujeres que quejan violencia y/o discriminación por motivos de género no hacen más que “fantasear”, esto es, fundan sus quejas “en la deformación de hechos de la realidad, por ejemplo, exagerándolos. Generalmente, este prejuicio parte las nociones de locura e irracionalidad que se atribuyen frecuentemente a las mujeres, en oposición a la racionalidad que suele asignársele al hombre”. Sentencia T-140-21, Corte Constitucional Colombiana, M.P. Cristina Pardo.

<sup>31</sup> Tomado del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/673/50/PDF/N0667350.pdf?OpenElement>

Nota: Se incluye la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

## 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES, ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN

### 4.1. Principios

Se entenderán como principios orientadores de las actuaciones relacionadas con la investigación y sanción de conductas disciplinables que puedan constituir violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, además de los contenidos en el capítulo 6 (6.1. Principios orientadores) del Documento de Política General, los principios que a continuación se detallan, así:

**4.1.1. Principio orientador de enfoque de género.** Se deberá garantizar la aplicación del enfoque de género en cada uno de los procesos en los que se atente contra algún derecho fundamental de las mujeres protegido constitucionalmente, lo que implica el reconocimiento de las vulneraciones sistemáticas y estructurales que han padecido las mujeres conforme a su realidad histórica, y en consecuencia la adopción de medidas que frenen de manera idónea dichas vulneraciones (Sentencia T-140 de 2021, Corte Constitucional).

**4.1.2. Principio de no revictimización, doble victimización o victimización secundaria.** Se deberá garantizar que todas las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios eviten a toda costa la revictimización de quien hace las veces de quejosa, lo que se configura con la exposición de la víctima a prejuicios, juicios de valor, sesgos, críticas, opiniones no pedidas, desestimaciones, subestimaciones, desdén, menosprecio, exclusión, o cualquier otra conducta que pueda volver a vulnerar sus derechos.

**4.1.3. Principio de no confrontación.** Se deberá garantizar, incluso cuando sean solicitados por la víctima, y en atención al principio de irrenunciabilidad de los derechos humanos, que la persona quejosa no se encuentre ante espacios de confrontación o careo con la persona disciplinable, ya sea dentro o fuera del desarrollo del proceso disciplinario.

**4.1.4. Principio del debido proceso.** Se deberá garantizar que cada una de las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios respeten los derechos y las garantías procesales de las partes involucradas, entendiéndose como partes, persona investigada y quejosa si la hubiere. En el caso de haber quejado, se aplicará el principio de buena fe en relación con los hechos relacionados en la queja.

**4.1.5. Principio de protección.** Se deberá garantizar a las mujeres quejas medidas de protección de sus vidas, integridad, seguridad y libertad.

**4.1.6. Principio Pro Persona.** Se deberá garantizar que todas las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios obedezcan a las disposiciones en materia de derechos humanos de las mujeres, en especial a las disposiciones relacionadas con el derecho a vivir vidas libres de violencias, para lo que se impondrá mayor carga a la persona quejada que a la persona quejosa en el desarrollo del proceso (Sentencia T-772 de 2015, Corte Constitucional).

**4.1.7. Principio de debida diligencia y corresponsabilidad.** Se deberá garantizar a las mujeres que hagan las veces de quejas que todas las actuaciones que se adelanten se sujeten a los estándares de debida diligencia y se desarrollen de manera efectiva. Lo anterior sin perjuicio del derecho al debido proceso de la persona quejada.

El principio de debida diligencia en las actuaciones, ya sean públicas o privadas, que se encuentran relacionadas con violencias contra las mujeres, las adolescentes y las niñas está contemplado en la Convención de Belém do Pará, que en su artículo 7 establece que:

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: (...) b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

**4.1.8. Principio de confidencialidad y reserva.** Se deberá garantizar que la información compartida con las partes en el marco del procedimiento sancionatorio observe los derechos que tienen tanto la persona quejosa como la persona quejada a la intimidad, a la seguridad y a la protección de datos personales.

**4.1.9. Principio de celeridad.** Se deberá garantizar que todas las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios sean adelantadas en atención a los principios de oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación.

#### **4.1.10. Principios básicos establecidos por las Naciones Unidas y el Inter-Agency Standing Committee (IASC)**

Adicionalmente, se tendrán en cuenta dentro de esta Política los seis principios básicos establecidos por las Naciones Unidas y el Inter-Agency Standing Committee (IASC) para combatir la explotación y los abusos sexuales<sup>32</sup>:

4.1.10.1 La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores y trabajadoras humanitarios y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.

5.1.10.2 Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño, niña o adolescente.

5.1.10.3 Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos y programas.

5.1.10.4 Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas participantes de dicha asistencia humanitaria, de desarrollo y protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias y de desarrollo.

5.1.10.5 En caso de que un/a trabajador/a humanitario y de desarrollo albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.

5.1.10.6 Los/as trabajadores/as humanitarios y de desarrollo tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno

---

<sup>32</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

## 5.2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de las Violencias contra las Mujeres se aplicará en todas las situaciones en las que una mujer o un grupo de mujeres vinculadas a Enseña por Colombia, ya fuera por medio de una relación laboral, extralaboral, contractual o extracontractual, sea víctima de algún tipo de violencia por parte:

- a. Los Ecos.
- b. Los Alumno.
- c. Los empleados vinculados mediante contrato de trabajo.
- d. Los contratistas y proveedores sin distinción de modalidad contractual.
- e. Miembros de la Junta Directiva.

## 5.3. Sujetos de aplicación

### 5.3.1. Víctima.

Se entiende como víctima a aquella mujer, adolescente o niña, sobre quien haya recaído la consecuencia del hecho que se investiga. En consecuencia será asimilada como un sujeto provisto de unas garantías particulares determinadas por la ley. Tal concepto de víctima, no está sujeto a la comprobación de la falta o a la emisión de sanción, aplicándose así la noción del artículo 11 de la Ley 906 de 2004<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Ley 906 de 2004: "**ARTÍCULO 11. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.** El Estado garantizará el acceso de las víctimas a la administración de justicia, en los términos establecidos en este código.

En desarrollo de lo anterior, las víctimas tendrán derecho:

- a) A recibir, durante todo el procedimiento, un trato humano y digno;
- b) A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad, y a la de sus familiares y testigos a favor;
- c) A una pronta e integral reparación de los daños sufridos, a cargo del autor o partícipe del injusto o de los terceros llamados a responder en los términos de este código;
- d) A ser oídas y a que se les facilite el aporte de pruebas;
- e) A recibir desde el primer contacto con las autoridades y en los términos establecidos en este código, información pertinente para la protección de sus intereses y a conocer la verdad de los hechos que conforman las circunstancias del injusto del cual han sido víctimas;
- f) A que se consideren sus intereses al adoptar una decisión discrecional sobre el ejercicio de la persecución del injusto;
- g) A ser informadas sobre la decisión definitiva relativa a la persecución penal; a acudir, en lo pertinente, ante el juez de control de garantías, y a interponer los recursos ante el juez de conocimiento, cuando a ello hubiere lugar;

Son sujetos de aplicación de medidas de investigación y sanción definitivas o transitorias en pro de la protección y restablecimiento de sus derechos fundamentales en relación con este Protocolo las mujeres, adolescentes y niñas que tengan una relación contractual o jurídica con Enseña por Colombia, ya sea de carácter laboral o no, quienes como consecuencia de la investigación requieran la aplicación de aquellas contempladas en el numeral 2.2 del presente Protocolo, las cuales se harán efectivas con aplicación de los enfoques de derechos humanos, derechos humanos de las mujeres, de género y diferencial con el fin primordial de garantizar su derecho a vivir vidas libres de violencias.

**PARÁGRAFO.** En aquellos eventos en los que se observe que la comisión de la conducta investigada pone en riesgo la vida e integridad de personas diferentes a la víctima, se adoptarán las medidas entendiendo como sujetos de protección a todas aquellas que indirectamente sean afectadas sin que aquello se entienda como prejuizgamiento, así como tampoco la calidad de víctimas de aquellas.

**5.3.2 Quejosa.** Se entiende como aquella persona interna o externa a la Organización, que pone en conocimiento de la misma la posible comisión de una falta.

**Parágrafo.** Tanto quejosa como víctima, bien sea que coincidan en ser la misma persona o una distinta, tienen derecho a solicitar pruebas, presentar recursos y alegaciones en el trámite del procedimiento disciplinario, entendiéndose aquellas como terceros interesados al tenor del artículo 38 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo aplicable por analogía.

**5.3.3. Persona disciplinada.** Son destinatarios de las disposiciones en materia sancionatoria contenidas en este documento todas las personas vinculadas a Enseña por Colombia que incurran en conductas encuadradas en una o varias faltas consignadas en este Protocolo.

## 6. FALTAS

Los documentos de Política General, Reglamento Interno de Trabajo, Acuerdo de vinculación Alumni y Código de Ética, de los que este Protocolo es un anexo, contienen una serie de faltas leves, graves y gravísimas. No obstante, por ser documentos que recogen el correcto actuar en todas las circunstancias de las personas afiliadas a Enseña por Colombia no abordan de manera específica los

---

h) A ser asistidas durante el juicio y el incidente de reparación integral, por un abogado que podrá ser designado de oficio;

i) A recibir asistencia integral para su recuperación en los términos que señale la ley;

j) A ser asistidas gratuitamente por un traductor o intérprete en el evento de no conocer el idioma oficial, o de no poder percibir el lenguaje por los órganos de los sentidos.”

tipos de faltas y su graduación en relación con los hechos que constituyen violencias contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. En consecuencia, se procede en este Protocolo a delimitar lo anterior.

### **6.1. Graduación de las faltas.**

Por remisión normativa, para determinar la levedad o gravedad de una falta será necesario el análisis de los siguientes criterios, contenidos en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, art. 47):

- “1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
5. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciará teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
6. Los motivos determinantes del comportamiento.
7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.”

**PARÁGRAFO.** Todas las anteriores conductas serán agravadas en aquellos eventos en los que las víctimas sean niños, niñas y adolescentes, mujeres y personas LGBT.

### **6.2. Sanciones.**

Por remisión normativa al Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, art. 49), las sanciones de las que pueden ser objeto los y las Ecos serán:

6.2.1. La amonestación, que implica un llamado de atención que debe consignarse por escrito para las faltas leves no reiteradas.

6.2.2. La suspensión de uno (1) a tres (3) meses, en el ejercicio de las actividades propias del programa, para faltas leves reiteradas y faltas graves dolosas.

6.2.3. La terminación de la relación entre el o la Eco y Enseña por Colombia, siempre para las faltas gravísimas dolosas.

6.2.4. La desvinculación del o la Alumni de la Comunidad Alumni, siempre para las faltas gravísimas dolosas.

**PARÁGRAFO 1°.** El llamado de atención debe ir con copia a la Subdirección de Formación y Acompañamiento.

**PARÁGRAFO 2°.** Este artículo fue copiado íntegramente del numeral 5.7. del documento de Política General.

### **6.3. Graduación de las sanciones.**

Por remisión normativa, para determinar el término de la sanción correspondiente a una falta será necesario el análisis de los siguientes criterios, contenidos en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, art. 50):

#### **6.3.1. Atenuantes**

- “1. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función o la ausencia de antecedentes.
2. La confesión de la falta o la aceptación de cargos.
3. Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado.
4. Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.”

#### **6.3.2. Agravantes**

- “2. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
3. El grave daño social de la conducta.
4. La afectación a derechos fundamentales.
5. El conocimiento de la ilicitud.
7. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.
8. La naturaleza de los perjuicios causados.”

**PARÁGRAFO.** Todas las anteriores sanciones serán agravadas en aquellos

eventos en los que las víctimas sean niños, niñas y adolescentes, mujeres y personas LGBT.

#### **6.4. Faltas leves.**

La tipificación de faltas leves por hechos constitutivos de violencias contra las mujeres incluye pero no se limita a:

6.4.1. Hacer comentarios, juicios o chistes que reproduzcan roles, estereotipos e imaginarios sexistas.

6.4.2. Avalar o permitir comentarios sexistas de otra persona aunque en principio no tuvieran el ánimo de menguar el autoestima de la víctima o denigrar a la mujer víctima.

6.4.3. Invadir el espacio y los límites de una mujer mediante una conducta no deseada, como envío de regalos no propios de convencionalismos sociales, de mensajes en cualquier plataforma conocida o por conocer, llamadas, correos, visitas, no relacionados con asuntos laborales.

6.4.4. Hacer discursos, compartir imágenes, comentarios, dichos, chistes sexistas que restrinjan a las mujeres a papeles de menor valor o se las presentan en función del deseo o las necesidades de los hombres.

6.4.5. Omitir la queja de faltas leves cometidas por un tercero contenidas en el presente Protocolo aunque se tenga conocimiento de las mismas.

6.4.6. Referirse a una mujer usando calificativos alusivos o en relación a su sexo o al género, infantilizándola, menospreciando y reduciendo su papel dentro del contexto que se trata.

6.4.7. Llamar con silbido o sonido despectivo a una mujer.

6.4.8. Mirar a una mujer fijamente con fines de intimidar, hipersexualizar, sexualizar o de forma lasciva.

#### **6.5. Faltas graves.**

La tipificación de faltas graves por hechos constitutivos de violencias contra las mujeres incluye pero no se limita a:

6.5.1. Reincidir en cualquiera de las faltas leves previstas.

6.5.2. Hacer imputaciones deshonrosas en contra de una mujer, niña o adolescente por el hecho de ser mujer.

6.5.3. Hacer comentarios sexistas que busquen producir miedo o temor en una

mujer por el hecho de serlo.

6.5.4. Excluir de tareas, proyectos, labores, funciones a mujeres, en razón del sexo o el género.

6.5.5. Agredir de forma verbal o escrita con comentarios sexistas con el ánimo de producir miedo o intimidación en una mujer o grupo de mujeres.

6.5.6. Difundir la información relativa a los hechos constitutivos de violencia en contra de las mujeres siempre que dicha difusión se dé por parte de un tercero sin el consentimiento de la mujer víctima.

6.5.7. Omitir la queja de faltas graves contenidas en este Protocolo aunque se tenga conocimiento de las mismas.

## **6.6. Faltas gravísimas.**

La tipificación de faltas gravísimas por hechos constitutivos de violencias contra las mujeres incluye:

6.6.1. Acceder carnalmente a una mujer, niña o adolescente, bien sea mediante el uso de órganos sexuales, otras partes del cuerpo u objetos.

6.6.2. Realizar tocamientos de índole sexual y/o indebidos no deseados a una mujer, niña o adolescente.

6.6.3. Acceder carnalmente a una mujer, niña o adolescente, bien sea mediante el uso de órganos sexuales, otras partes del cuerpo u objetos valiéndose de la existencia de una relación desigual de poder en razón al sexo, la edad, posición laboral, social, familiar, económica, política, militar o en aprovechamiento de la incapacidad de resistir, estados de inconsciencia, inferioridad psíquica que impidan comprender la relación sexual, manifestar el deseo o habiendo creado por sí mismo o por otro, situaciones que vicien el consentimiento.

6.6.4. Demandar explotación sexual de niñas, adolescentes y mujeres, bien sea en contextos de prostitución físicos o virtuales.

6.6.5. Inducir al comercio carnal o a la prostitución a niñas, adolescentes y mujeres.

6.6.6. Difundir o exhibir contenidos pornográficos audiovisuales, visuales, fotográficos o auditivos en el contexto laboral incluyendo chats con compañeras/os de trabajo, contratistas y/o directivos.

6.6.7. Conservar de forma intencionada en equipos entregados por la Organización para el cumplimiento de sus funciones, contenidos pornográficos audiovisuales, visuales, fotográficos o auditivos.

6.6.8. Consumir, difundir o conservar contenidos pornográficos audiovisuales, visuales, fotográficos o auditivos de menores de edad, dentro o fuera del contexto laboral incluyendo chats con compañeras/os de trabajo, contratistas, directivos y/o haciendo uso de equipos entregados por la Compañía para el cumplimiento de sus funciones.

6.6.9. Realizar insinuaciones sexuales inapropiadas o demandar favores sexuales a mujeres, niñas o adolescentes.

6.6.10. Acosar, perseguir, hostigar, asediar física o verbalmente, con fines sexuales no deseados a mujeres, niñas o adolescentes.

6.6.11. Amenazar directa o indirectamente a niñas, adolescentes y mujeres con atentar contra su vida, honra, bienes, integridad sexual, física, mental, entorno familiar o cercano con el fin de sostener una actividad sexual no deseada o como represalia al rechazo a insinuaciones, demandas de favores sexuales y/o invitaciones constantes no deseadas.

6.6.12. Causar lesiones a la integridad física de niñas, adolescentes y mujeres en razón a su sexo, género, orientación sexual y otras categorías directamente relacionadas con el hecho de ser mujer.

6.6.13. Promover o instigar actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico, sexual o moral a una mujer o grupo de mujeres por razón de su sexo u orientación sexual y otras categorías directamente relacionadas con el hecho de ser mujer.

6.6.14. Golpear objetos con el fin de producir miedo en una mujer por el hecho de serlo.

## **7. REMISIONES EN LO RELACIONADO CON PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Por remisión normativa, las disposiciones aplicables en materia de procedimiento sancionatorio disciplinario en lo relacionado con el procedimiento para las faltas leves, graves y gravísimas contenidas en este documento de Anexo serán las contempladas en:

**7.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**7.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**7.3. Ecos con contrato de trabajo, personal de planta de Enseña por**

**Colombia y Junta Directiva.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

## 4. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE TRÁFICO DE PERSONAS CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA

### 1. PREÁMBULO

1.1. Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

1.2. Enseña por Colombia se opone a la trata de personas y al trabajo forzoso en cualquier forma y tiene una política de tolerancia cero para los casos en que personas vinculadas a la Corporación participen en cualquier forma de tráfico de personas. El Protocolo de prevención de tráfico de personas establece las medidas de prevención que toma la Corporación y detalla las conductas y comportamientos inaceptables.

1.3. Este Protocolo tiene en cuenta lo dispuesto en la Ley 985 de 2005, por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. El Protocolo de tráfico de personas de Enseña por Colombia establece el comportamiento esperado de todas las personas naturales o jurídicas que tienen una relación formal con la Corporación y/o que participen en actividades de la Corporación: junta directiva, empleados, Ecos, Alumni, contratistas, consultores e invitados o participantes a las actividades, procesos, programas o proyectos de la Corporación (ej. medios de comunicación).

### 3. DEFINICIONES

**3.1. Explotación:** obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona, mediante la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre, la explotación de la mendicidad ajena, el matrimonio servil, la extracción de órganos, el turismo sexual u otras formas de explotación.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ley 985 de 2005. Artículo 3°

En relación a la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece las siguientes definiciones<sup>35</sup>:

### **3.2. Explotación sexual**

Se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

### **3.3. Abuso sexual**

Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Nota: Se incluye la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

**3.4. Trata de personas:** El que capte, traslade, acoja o reciba a una persona, dentro del territorio nacional o hacia el exterior, con fines de explotación<sup>36</sup>

**3.5. Trabajo forzoso:** todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.<sup>37</sup>

**3.5. Personas con una relación formal con Enseña por Colombia:** Se incluyen en esta categoría la Junta Directiva, los empleados, Ecos, Alumni, contratistas, proveedores y consultores.

**3.6. Participantes en actividades de la Corporación:** Se consideran participantes a todas aquellas personas que no tienen una relación formal con Enseña por Colombia, pero que son invitados por la Corporación a participar de una actividad particular de un programa, proceso o proyecto. Medios de comunicación, periodistas, aliados, entre otros, hacen parte de esta categoría.

<sup>35</sup> Tomado del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/673/50/PDF/N0667350.pdf?OpenElement>

<sup>36</sup> Ley 985 de 2005. Artículo 3°

<sup>37</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT

Adicionalmente, se tendrán en cuenta dentro de esta Política los seis principios básicos establecidos por las Naciones Unidas y el Inter-Agency Standing Committee (IASC) para combatir la explotación y los abusos sexuales<sup>38</sup>:

3.7 La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores y trabajadoras humanitarios y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.

3.8 Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño, niña o adolescente.

3.9 Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos y programas.

3.10 Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas participantes de dicha asistencia humanitaria, de desarrollo y protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias y de desarrollo.

3.11 En caso de que un/a trabajador/a humanitario y de desarrollo albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.

3.12 Los/as trabajadores/as humanitarios y de desarrollo tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno

---

<sup>38</sup> Tomado de Los seis principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019) en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

#### **4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN TOMADAS POR ENSEÑA POR COLOMBIA**

5.1. A continuación, se detallan las medidas que toma Enseña por Colombia para prevenir el tráfico de personas:

5.1.1. Solicitar y revisar los antecedentes legales de todas las personas naturales y jurídicas y verificación de reportes en la página web [www.compliance.com.co](http://www.compliance.com.co), previo a la firma de un contrato.

5.1.2. Solicitud de antecedentes legales a los Ecos que son invitados a matricularse a Instituto y verificación de reportes en la página web: [www.compliance.com.co](http://www.compliance.com.co).

5.1.3. Publicar las convocatorias de empleo y las convocatorias de selección de Ecos en las redes sociales oficiales de Enseña por Colombia o mediante comunicación directa con los proveedores o contratistas. Se podrán utilizar otros espacios o empresas de reclutamiento formales que cuenten con empleados capacitados.

5.1.4. Cumplir con los requisitos legales aplicables para los diferentes tipos de contratos.

5.1.5. Garantizar que el Plan de prevención de tráfico de personas sea compartido con todas las personas naturales o jurídicas que tengan algún tipo de relación contractual con Enseña por Colombia.

5.1.6. En los proyectos con fondos de cooperación internacional que lo requieran, se verificará que los proveedores no cuenten con suspensiones internacionales, realizando su búsqueda en las siguientes listas: SAM, OFAC, Naciones Unidas.

5.1.7. Remitir a los miembros de Enseña por Colombia a las rutas definidas para abordar un caso de sospecha de trata de personas.

5.1.8. Socializar el Plan de prevención de tráfico de personas en espacios de reunión de equipo para su conocimiento y aplicación por parte del equipo de Enseña por Colombia.

#### **5. COMPORTAMIENTOS INACEPTABLES**

6.1. Desarrollar cualquier actividad que pueda estar relacionada con la explotación o trata de personas, mediante el uso de la fuerza, el fraude o la coacción.

6.2. Promover y procurar actos sexuales comerciales durante el periodo que tengan una relación formal con Enseña por Colombia.

6.3. No reportar o ser cómplice de situaciones donde se tenga una sospecha de trata de personas por parte de una persona natural o jurídica con una relación formal con Enseña por Colombia.

6.4. Generar prácticas de trabajo forzoso durante el periodo en que se tenga una relación formal con Enseña por Colombia.

- 6.5. Destruir, ocultar, confiscar o denegar de otro modo el acceso de un empleado a su documento de identidad o a los documentos de inmigración, como pasaportes o licencias de conducción.
- 6.6. Usar prácticas de reclutamiento engañosas o fraudulentas y hacer declaraciones falsas con respecto a los términos y condiciones del empleo.
- 6.7. Utilizar reclutadores que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo el reclutamiento.
- 6.8. Cobrar cuotas de reclutamiento de los empleados.
- 6.9. No proporcionar un contrato de trabajo en un idioma que el empleado entienda.

## **6. SOBRE EL DEBER DE INFORMAR**

7.1. Enseña Colombia se compromete a garantizar que cada individuo tenga una experiencia positiva, gratificante y segura al participar en sus actividades. Con ese fin, tomamos seriamente todas las quejas e inquietudes sobre acoso, discriminación, peligro de menores de edad o cualquier otra conducta que viole esta Política.

7.2. Por la importancia de la que revisten los hechos y omisiones que fundamentan la aplicación de este documento, todas las personas asociadas de alguna manera a Enseña por Colombia tienen el deber de informar de manera escrita con inmediatez y urgencia a la Organización de cualquier comportamiento o acción que viole esta Política de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia o participantes de actividades.

7.3. Si tiene una sospecha o inquietud de alguna conducta que viole esta Política, debe señalar al correo [quejas@ensenaporcolombia.org](mailto:quejas@ensenaporcolombia.org), para que se puedan tomar acciones que correspondan.

7.4. De igual manera, se podrá reportar el caso a la línea gratuita contra la trata de personas del Ministerio del Interior 01-8000-522020 o al correo electrónico [lineatratadepersonas@mininterior.gov.co](mailto:lineatratadepersonas@mininterior.gov.co).

## **7. REMISIÓN PARA PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Cuando proceda el estudio de la apertura de un procedimiento sancionatorio disciplinario por cometer cualquier comportamiento inaceptable, conocerán de su estudio, según la calidad de la persona quejada (Remitirse al capítulo 2 de este

documento “Ámbito de aplicación”), los órganos competentes indicados para tal en los siguientes instrumentos:

**8.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**8.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**8.3. Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En atención al documento de Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento Enseña por Colombia podrá dar por terminado el vínculo con la Comunidad a los y las Alumni sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el acápite 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.

## **5. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA**

### **1. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN**

Enseña por Colombia declara que:

1.1. Reconoce la existencia de actos de discriminación, violencia y racismo de los que son susceptibles ciertas personas, grupos de personas, comunidades o pueblos en razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión.

1.2. Admite en todas sus actuaciones que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley y que por ende el ejercicio pleno de sus derechos no debe ser interrumpido por conductas que constituyan discriminación, violencia o racismo.

1.3. Se compromete a observar las disposiciones contenidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) para erradicar todo tipo de discriminación sin distinción alguna de raza, color, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

### **2. PREÁMBULO**

Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

Desde Enseña por Colombia valoramos el trabajo con personas pertenecientes a todas las poblaciones. Por esto, se espera que todas las actividades y procesos que implementa Enseña por Colombia sean seguros e inclusivos para todos y todas, independientemente de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión. Esta Política de no discriminación busca promover un entorno respetuoso, diverso y colaborativo en la Corporación.

Esta Política de no discriminación se articula con lo dispuesto en el Código de Ética de Enseña por Colombia y con la Ley 1482 de 2011, conocida como Ley Antidiscriminación, la cual tiene por objeto “garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación”, los cuales producen o están encaminados a producir daños físicos y/o morales en una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en razón de las condiciones mencionadas.

### **3. ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN**

#### **3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La Política de no discriminación de la Corporación se aplicará en todas las situaciones en las que una persona o grupo de personas vinculadas a Enseña por Colombia sea víctima de algún hecho de discriminación, violencia o racismo por parte de:

3.1.1. Ecos.

3.1.2. Alumni.

3.1.3. Los empleados vinculados mediante contrato de trabajo.

3.1.4. Los contratistas y proveedores sin distinción de modalidad contractual.

3.1.5. Miembros de la Junta Directiva.

#### **3.2. SUJETOS DE APLICACIÓN**

3.2.1. Víctima. Se entiende como víctima a toda aquella persona que hubiere sufrido un daño, ya sea moral o físico, como consecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de prejuicios basados en la raza, la nacionalidad, el sexo u orientación sexual, la identidad o expresión de género, la etnia, la ideología política o filosófica o la religión.

3.2.2. Persona quejosa. Se entiende como aquella persona, ya sea interna o externa a la Organización, que pone en conocimiento de la misma la posible comisión de una de las faltas referidas en el capítulo 6 de este documento.

3.2.3. Persona quejada. Las personas destinatarias de las disposiciones en materia sancionatoria referidos en el numeral 3.1. de este documento: los Ecos y Alumni, los empleados vinculados mediante contrato de trabajo, los contratistas y proveedores sin distinción de modalidad contractual y los miembros de la Junta Directiva.

### **4. DEFINICIONES**

**4.1. Discriminación.** Cualquier trato injusto o arbitrario basado en la raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia o religión.

La discriminación puede ser directa o indirecta y ocurre cuando una persona o un grupo de personas son tratados de una manera desfavorable por una característica personal protegida por la Ley.

**4.1.1. Discriminación directa:** Ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable basada en un atributo que la persona puede tener y no debido a factores relacionados con su trabajo o habilidades.

**4.1.2. Discriminación indirecta:** Ocurre cuando una regla, política o práctica parece ser neutral y justa, pero tiene un impacto desproporcionado en un grupo particular de personas.

**4.1.3. Diversidad.** Diferencias individuales, ejemplo: personalidad, idioma, estilo de aprendizaje. Diferencias de un grupo social, ejemplo: raza, etnia, género orientación sexual, identidad sexual, país de origen, cultura, afiliación política, religiosa y otra.

**4.4. Equidad.** Eliminación de cualquier predictor de éxito o fracaso basado en factores sociales.

**4.5. Inclusión.** Acción, compromiso intencionado y continuo de entender y apoyar la diversidad en las personas, lugares de trabajo, sistemas, instituciones y en comunidades para que todos puedan prosperar.

**4.6. Sexo.** Se refiere a las características biológicas y físicas que diferencian a mujeres, hombres o personas intersexuales.<sup>39</sup>

**4.7. Nacionalidad.** La nacionalidad es el vínculo jurídico, político y anímico entre una persona y un Estado. La regulación de la nacionalidad compete a la legislación interna de cada Estado, por ende, las condiciones de su adquisición, ejercicio y pérdida están determinadas en el ordenamiento jurídico de cada Estado.<sup>40</sup>

**4.8. Libertad religiosa.** Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.<sup>41</sup>

**4.9. Pluralismo ideológico.** Hace referencia a la diversidad de creencias con múltiples matices, opiniones y concepciones del mundo.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>40</sup> Cancillería de Colombia.

<sup>41</sup> Constitución Política de Colombia, 1991, art. 19.

<sup>42</sup> Sentencia C-382 de 2019, Corte Constitucional de Colombia, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

**4.10. Pertenencia étnica.** Se refiere a la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos, legalmente reconocidos. Los criterios de identificación son: el autorreconocimiento (identidad étnica), la lengua, usos y costumbres, la territorialidad y los rasgos físicos.<sup>43</sup>

**4.11. Género.** Se refiere a las construcciones sociales y culturales, los roles, comportamientos y actividades que se asignan socialmente a mujeres y hombres a partir de las diferencias biológicas y físicas.<sup>44</sup>

**4.12. Identidad de género.** Es el autorreconocimiento que una persona hace de sí misma basada a partir de la construcción social, histórica y cultural de lo que se ha definido lo femenino, lo masculino o la transición entre ambos.<sup>45</sup>

**4.13. Expresión de género.** La manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado<sup>46</sup>.

**4.14. Racismo.** El racismo engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales; obstaculiza el desenvolvimiento de sus víctimas, pervierte a quienes lo ponen en práctica, divide a las naciones en su propio seno, constituye un obstáculo para la cooperación internacional y crea tensiones políticas entre los pueblos; es contrario a los principios fundamentales del derecho internacional y, por consiguiente, perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales.<sup>47</sup>

**4.15. Orientación sexual.** Se refiere a la atracción afectiva, erótica o sexual de una persona hacia otras, según el sexo de las personas hacia las que se orienta el deseo.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> Glosarios étnicos, Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.

<sup>44</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>45</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>46</sup> El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género, Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008.

<sup>47</sup> Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura, 1978.

<sup>48</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

## **5. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS**

### **5.1. POR PARTE DE LAS PERSONAS VINCULADAS A ENSEÑA POR COLOMBIA**

5.1.1. Comprometerse con crear un ambiente inclusivo en el trabajo y en el movimiento.

5.1.2. Demostrar consideración y respeto por todos los miembros de la Corporación, aliados y las comunidades.

5.1.3. Ser tolerante, sensible y respetuoso con las diferencias en su interacción con miembros de la Corporación, aliados y comunidades.

5.1.4. Valorar las diferentes perspectivas y estar dispuesto a escuchar puntos de vista distintos.

5.1.5. Asegurar que el comportamiento individual no discrimina injustamente.

5.1.6. Comprometerse a mitigar potenciales prejuicios en las decisiones y prácticas.

5.1.7. Reportar comportamientos inaceptables de otros miembros del equipo de trabajo.

### **5.2. POR PARTE DE ENSEÑA POR COLOMBIA**

5.2.1. Adelantar todas las actividades de la Organización en observancia del derecho de igualdad y de la prohibición de discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión.

5.2.2. Generar procesos de convocatoria abiertos, para la selección de personal, contratistas, consultores y participantes de los programas de Enseña por Colombia.

5.2.3. Generar decisiones conscientes que permitan fortalecer la diversidad de los equipos y los participantes en los programas.

5.2.4. Utilizar únicamente criterios que son relevantes para el desarrollo de un trabajo en los procesos de evaluación y selección.

5.2.5. Generar un ambiente donde todos tengan oportunidades similares de tener éxito en la Corporación.

5.2.6. Establecer mecanismos y estrategias que promuevan la participación de profesionales diversos en nuestros programas.

5.2.7. En el diseño de los programas, incluir un enfoque que promueva la inclusión social, asegurando estrategias que respondan a las causas de injusticia.

5.2.8. Revisar continuamente las prácticas y procedimientos de la Corporación para asegurar que no discriminen de manera injustificada.

5.2.9. Generar procesos de formación y sensibilización continuos sobre el enfoque DEI de la Corporación y la Red Teach for All.

5.2.10. Generar mecanismos para que todos en la organización tengan el espacio y confianza para expresar su voz y ser escuchados, rompiendo barreras y prácticas discriminatorias en nuestro liderazgo.

5.2.11. Comprometerse a mitigar potenciales perjuicios en las decisiones y prácticas.

## **6. FALTAS POR HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADAS EN EL SEXO, LA RAZA, LA NACIONALIDAD, LA PERTENENCIA ÉTNICA, LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO, LA IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA O LA RELIGIÓN**

Las faltas que sean cometidas por personas vinculadas a Enseña por Colombia, y que estén directamente relacionadas con hechos constitutivos de violencia o discriminación en razón de la raza, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la etnia, la ideología política o filosófica o la religión de una persona o grupo de personas, se encontrarán detalladas en los siguientes instrumentos según la calidad de la persona quejada (Remitirse al capítulo 2 de este documento “Ámbito de aplicación”):

**6.1. Ecos y Ecos con contrato de trabajo.** Capítulo 5 de la Política General.

**6.2. Alumni.** Anexo del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**6.2. Personal de planta de Enseña por Colombia y Junta Directiva.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** La misma remisión deberá hacerse para determinar lo atinente a graduación de las faltas, sanciones y graduación de las sanciones.

## **7. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Cuando proceda el estudio de la apertura de un procedimiento sancionatorio disciplinario por las faltas referidas en el capítulo 6 de esta Declaración de no discriminación, conocerán de su estudio, según la calidad de la persona quejada

(Remitirse al capítulo 2 de este documento “Ámbito de aplicación”), los órganos competentes indicados para tal en los siguientes instrumentos:

**7.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**7.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**7.3. Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En atención al documento de Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento Enseña por Colombia podrá dar por terminado el vínculo con la Comunidad a los y las Alumni sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el acápite 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.

## **6. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

### **1. PREÁMBULO**

1.1 Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

1.2 Se espera que todas las personas vinculadas a Enseña por Colombia utilicen su buen juicio, se adhieran a altos estándares éticos y conduzcan sus asuntos de tal manera que se evite cualquier conflicto real o potencial entre los intereses personales y los de Enseña por Colombia.

1.3 El propósito de esta Política de conflicto de intereses es prevenir que intereses personales interfieran con el desempeño de las responsabilidades de las personas vinculadas a la Corporación o que resulte en una ganancia personal, financiera, profesional y/o política por parte de cualquiera de las personas vinculadas a Enseña por Colombia.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

2.1 La Política de Conflicto de Intereses de Enseña por Colombia aplica a todas las personas naturales o jurídicas vinculadas con Enseña por Colombia: Ecos contratados por la Corporación, contratistas, consultores, Junta Directiva, empleados y proveedores.

### **3. DEFINICIONES**

3.1 Personas vinculadas a Enseña por Colombia: Las personas vinculadas a Enseña por Colombia, tienen una relación formal establecida con la Corporación. Se incluyen en esta categoría la Junta Directiva, empleados, contratistas, proveedores y consultores.

### **4. POSIBLES FUENTES DE CONFLICTO DE INTERÉS**

Esta situación puede tomar muchas formas diferentes que incluyen, pero no se limitan a los siguientes ejemplos de Conflicto de Intereses:

4.1 La capacidad de los empleados para utilizar su puesto en la Corporación para su beneficio personal. Ej: Obtener ascensos utilizando sus amistades en los altos mandos.

4.2 La capacidad de los empleados para utilizar su puesto en la Corporación para beneficio de un tercero. Ej: como líder de un proceso de selección, ofrecer un contrato a un amigo o familiar sin que exista un proceso de evaluación adecuado.

4.3 Empleados que utilizan conexiones obtenidas a través de la Corporación para sus propios fines privados. Ej: adjudicar un contrato a cambio del pago de unas vacaciones por parte del proveedor.

4.4 Empleados que actúan de manera que puedan comprometer la legalidad de la Corporación. Ej: aceptar sobornos o sobornar a representantes de autoridades legales.

4.5 Utilizar información confidencial obtenida en el marco de sus labores, para intereses privados. Ej: utilizar cifras presupuestales de un proyecto de Enseña por Colombia, para diseñar una propuesta a nivel personal.

4.6 Empleados que toman una decisión en beneficio de otro empleado teniendo en cuenta factores no profesionales. Ej: como jefe inmediato de un empleado, establecer un aumento salarial o asignar una menor carga y responsabilidad sin las justificaciones necesarias.

## **5. SOBRE EL DEBER DE INFORMAR**

5.1 La posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses puede abordarse y resolverse antes de que un daño esté hecho.

5.2 Por lo tanto, cuando una persona sospecha que existe un conflicto de intereses, tienen el deber de informar de manera escrita con inmediatez y urgencia a la Organización de cualquier comportamiento o acción que viole esta Política de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia.

5.3. Si tiene una sospecha o inquietud de alguna conducta que viole esta Política, debe señalar al correo [quejas@ensenaporcolombia.org](mailto:quejas@ensenaporcolombia.org), para que se puedan tomar acciones que correspondan.

## **6. REMISIÓN PARA PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

6.1 Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.  
Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.