PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DE TODA FORMA DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

1. PREÁMBULO 2

2. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO A PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR 3

3. FALTAS 7

3.1. Faltas leves **..... 7**

3.2. Faltas graves **..... 7**

3.3. Faltas gravísimas **..... 8**

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES 11

5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS 12

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN 13

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 14

7.1. Selección de personal adecuado**..... 15**

7.2. Adherencia y cumplimiento del Protocolo **..... 15**

7.3. Educación para los y las integrantes **..... 15**

8. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO 16

9. MEDIDAS DE ATENCIÓN INTEGRAL 17

10. MEDIDAS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL 17

11. MEDIDAS DE CONTENCIÓN 18

12. MEDIDAS DE ATENCIÓN JURÍDICA 19

13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO 19

13.1. Proceso para trabajadores de planta ExC y Ecos con contrato de trabajo **..... 19**

13.2. Proceso para Ecos**..... 20**

13.3. Proceso para Alumni **..... 24**

13.4. SANCIONES 25

14. ANEXO 1. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS..... 26

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento y una organización sin ánimo de lucro 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. Comprometida con el respeto, la equidad, la diversidad y la inclusión de las personas que integran la organización, así como de la comunidad educativa, Enseña por Colombia propende por la vinculación de personas que estén comprometidas 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 basadas en género y contra las mujeres.

1.3. Entendiendo que los roles y estereotipos de género han conllevado a mayores riesgos para las mujeres, niñas, adolescentes y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, quienes son más propensas a enfrentar violencias, discriminación, explotación y abuso sexual en razón de su sexo y género, la organización es consciente de los deberes de las entidades sin ánimo de lucro con la consecución de la equidad de la sociedad y la erradicación de toda violencia basada en género, 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"[1].

1.4. En ese contexto, Enseña por Colombia 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, reiterando el compromiso de la organización de prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres y las basadas en género, las discriminaciones por razón del sexo, género y la orientación sexual, así como cualquier tipo de explotación y abuso sexual.

1.5. El propósito de esta Política es prevenir, atender y sancionar las violencias basadas en género, y orientar el comportamiento de las personas vinculadas y/o que participen en actividades de la Corporación hacia la protección integral de las mujeres, niñas, adolescentes y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

[1] Sentencia T-061/22, Corte Constitucional, M.P.: Alberto Rojas Ríos. Tomado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-061-22.htm.

1.6. Es importante señalar que esta Política es un anexo del documento de Política General, donde se establece un principio de cero tolerancias hacia las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes y un principio de cero tolerancia hacia las violencias contra personas LGBT. También que se articula con lo dispuesto en el Código de Ética de la Corporación.

1.7. En lo específico a niñas y adolescentes la Corporación cuenta también con el Protocolo de Protección de Infancia y Adolescencia.

1.8. Esta Política se basa en lo estipulado en normas internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará y en el marco normativo nacional como la Ley 1257 de 2008 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

2. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO A PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR

2.1. Para efectos de interpretar este documento se entenderán las **violencias basadas en género** como “cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino” (Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género - SIVIGE, 2016). A continuación, se definen algunos conceptos asociados con la violencia basada en género.

2.2. **Sexo biológico:** Se entiende como el conjunto de características biológicas y físicas al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores.

2.3. **Género:** Categoría de análisis que determina la construcción de los roles, estereotipos e imaginarios, asociados a lo masculino y lo femenino y las relaciones de poder entre estos.

2.4. **Identidad de género:** Es el auto reconocimiento 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.[2]

2.5. **Expresión de género:** 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.

2.6. **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. Las orientaciones sexuales pueden ser: heterosexual, homosexual, bisexual, asexual.[3]

2.7. Por su parte, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008, **la violencia contra las mujeres** se entiende como “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”.

[2] Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

[3] Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

2.8. Algunas formas en la que se representan las violencias basadas en género son:

2.8.1. **Violencia psicológica:** Entendida como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de cualquier conducta que implique perjuicio, afectaciones en la salud psicológica, mental, la autodeterminación, la percepción de sí mismo o el desarrollo personal.

2.8.2. **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.[4]

2.8.3. **Violencia económica:** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política.

2.8.4. **Violencia patrimonial:** De conformidad con la Ley 1257 de 2018, el daño patrimonial se entiende como la "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".

2.8.5. **Violencia por prejuicio:** La CIDH establece que la violencia por prejuicios es aquella ejercida contra las personas que se perciben como transgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos "femeninos" y "masculinos" estándar.[5]

2.8.6. **Violencia física:** Es cualquier acto de agresión, mediante el uso de la fuerza o cualquier mecanismo, que pueda u ocasione daños físicos internos o externos a la persona agredida y pone en riesgo o disminuye su integridad corporal.[6]

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

[5] CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe de Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América . 2015

[6] Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

2.8.7. **Violencia sexual:** Todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona a través del uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física, psicológica o económica; o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.[7]

2.8.8. **Acoso sexual:** Se entiende como acoso sexual en contextos laborales como cualquier **"**comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil"[8]

2.8.9. **Violencia intrafamiliar:** Comprende toda acción u omisión que pueda causar o resulte en daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión que se comete por uno o más miembros del núcleo familiar, contra uno o más integrantes del mismo, aunque no convivan bajo el mismo techo.[9]

2.8.10. **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 estereotipos.

2.8.11. **Feminicidio:** El feminicidio se refiere al asesinato de una mujer por el hecho de serlo, es decir, por su condición de ser mujer, o por motivos de su identidad de género.

2.9. Como parte de la Política de Tolerancia Cero frente a la Explotación y el abuso sexual establecida por el Secretario General de la ONU desde 2003, Enseña por Colombia incluye dentro del presente Protocolo medidas de Protección de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) y por lo tanto, además de las anteriores formas de violencias

[7] Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

[8] Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

[9] Artículo 5 Ley 2126 de 2024.

basadas en género, se incluyen la siguientes formas de violencia definidas por Naciones Unidas:

2.9.1. **Explotación sexual:** Es todo abuso cometido o la 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 obtener beneficios económicos, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona. Es decir, es cualquier conducta sexual indebida, sea directa o por medios virtuales, o la amenaza de ésta que condiciona el acceso a cualquier servicio o bien.

2.9.2. **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. Este tipo de conductas también puede darse por medios virtuales o redes sociales.

3. 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 tipos de faltas y su graduación en relación con los hechos que constituyen violencias basadas en género, de explotación y abuso sexual. En consecuencia, se procede en este Protocolo a delimitar lo anterior.

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

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

3.1.2. 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.

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

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

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

3.2.1. Reincidir en cualquiera de las faltas leves previstas.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. 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.

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

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

3.2.7. Hacer comentarios sexistas que busquen producir miedo o temor en una mujer por el hecho de serlo.

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

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

3.2.10. 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.

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

3.3. **Faltas gravísimas.** La tipificación de faltas gravísimas por hechos constitutivos de violencias contra las mujeres incluye:

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

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

3.3.3. 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.

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

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

3.3.6. 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.

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

3.3.8. 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.

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

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

3.3.11. 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.

3.3.12. 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.

3.3.13. 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.

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

3.4. **Adicionalmente, dentro de las faltas gravísimas 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[10]:

3.4.1. La explotación y los abusos sexuales pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.
3.4.2. 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.
3.4.3. 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.
3.4.4. Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas participantes de dicha asistencia, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad del trabajo de educación.

3.5. **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):

a. La forma de culpabilidad.
b. La naturaleza esencial del servicio.
c. El grado de perturbación del servicio.
d. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
e. 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.
f. Los motivos determinantes del comportamiento.

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

g. 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 LGBTI.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Se entenderán como principios orientadores de las actuaciones relacionadas con la investigación y sanción de conductas disciplinables que puedan constituir violencias basadas en género y de toda forma de abuso y explotación sexual, 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. **Enfoque de derechos humanos:** Los derechos de las mujeres, son derechos humanos y en ese sentido, todas las actuaciones se deben adelantar bajo los principios de universalidad, igualdad, dignidad y no discriminación.

4.2. **Enfoque de género:** Al momento de analizar las vulneraciones sancionadas en este Protocolo, se deben reconocer las relaciones desiguales de poder basadas en el género adoptándose medidas de investigación, prevención, atención y sanción idóneas.

4.3. **Autonomía:** Enseña por Colombia reconoce y protege la autonomía e independencia de las mujeres, niñas, adolescentes y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, para tomar sus propias decisiones sin interferencias de ningún tipo.

4.4. **No revictimización:** 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.

4.5. **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.

4.6. **Pro-Persona:** Se deberá garantizar que todas las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios obedezcan a la 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)

4.7. **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.

4.8. **Protección:** De acuerdo con la competencia y alcances de la organización, se deberán garantizar las medidas de protección a las víctimas, con el fin de evitar que se repita o agrave la situación de violencia.

4.9. **Celeridad y debida diligencia:** Se deberá garantizar que todas las actuaciones que se sigan en el marco de los procedimientos sancionatorios sean adelantadas con celeridad y en atención a los principios de oportunidad, imparcialidad, exhaustividad, disponiendo de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos. Lo anterior sin perjuicio del derecho al debido proceso.

4.10. **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.

5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

5.1. Además del derechos a una vida libre de violencia, las mujeres, niñas, adolescentes y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas tienen derecho a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

5.2. De conformidad con la Ley 1257 de 2008, el Estado deberá garantizar que toda víctima de violencia tiene derecho a:

5.2.1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.

5.2.2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia.
5.2.3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos.
5.2.4. Dar su consentimiento informado para los exámenes medico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
5.2.5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
5.2.6. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
5.2.7. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral
5.2.8. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia
5.2.9. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

5.3. Enseña por Colombia garantizará los derechos de las personas víctimas, ya sea de manera directa según sus capacidades, o a través de los servicios brindados por las autoridades competentes en la ruta de atención a violencias contra las mujeres.

6. ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN

6.1. Ámbito de aplicación

El Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género y de toda forma de explotación y abuso sexual, se aplicará en todas las situaciones en las que una mujer o persona con orientación sexual y/o identidad de género diversa, vinculada a Enseña por Colombia, ya fuera por medio de una relación laboral, extralaboral, contractual o extracontractual, o una mujer, niña, adolescentes o persona con orientación sexual y/o identidad de género diversa de la comunidad educativa, sea víctima de algún tipo de violencia por parte:

a. Los Ecos.

b. Los Alumni.

c. Los empleados vinculados mediante contrato de trabajo.

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

e. Miembros de la Junta Directiva de la organización.

6.2. **Sujetos de aplicación**

6.2.1. **Víctima**: Se entiende como víctima a aquella mujer, niña, adolescente o persona con orientación sexual y/o identidad de género diversa, sobre quien haya recaído el hecho que se investiga. El concepto de víctima no está sujeto a la comprobación de la falta o a la emisión de sanción.

6.2.2. **Quejosa.** Se entiende quejosa, aquella persona interna o externa a Enseña por Colombia, que pone en conocimiento de esta 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.

6.2.3. **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.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Se entienden como medidas de prevención las “acciones de acompañamiento oportunas, idóneas y eficaces”[11] garantizadas a las mujeres, niñas, adolescentes o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas, vinculadas a Enseña por Colombia para el cumplimiento de sus derechos a vivir vidas libres de todo tipo de violencia.

[11] Corte Constitucional. Sentencia T-140 de 2021

Al ser medidas de intervención temprana ante posibles violencias, estas deberán ser adelantadas 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.

7.1. Selección de personal adecuado: Enseña por Colombia velará porque las personas contratadas por la organización respeten los derechos de mujeres, niñas, adolescentes y personas y/o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas.

7.1.1. Para tal fin, durante el proceso de selección de personal se deberán tener en cuenta los hechos de violencias basadas en género o de explotación y abuso sexual que sean informados por las referencias laborales y/o personales consultadas. Así, Enseña por Colombia podrá rechazar la solicitud de cualquier participante de quien que se tenga conocimiento de denuncia(s) por delitos en contra del derecho a una vida libre de violencias de las mujeres, niñas, adolescentes y personas y/o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas.

7.1.2. Una vez contratado el personal de la organización, Enseña por Colombia evaluará la continuidad de la relación contractual en los casos en que exista una condena por vulnerar el derecho a una vida libre de violencias de las mujeres, niñas, adolescentes y personas y/o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas, independientemente si la vulneración se da o no en relación con sus labores contractuales.

7.2. **Adherencia y cumplimiento del Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género y de toda forma de explotación y abuso sexual:** En los contratos laborales y de prestación de servicio celebrados entre Enseña por Colombia y el personal contratado, se firma una acta de adherencia a las políticas institucionales, en la que el trabajador, contratista o Eco manifiestan que recibieron, conocen y se adhieren a cada una de las obligaciones que se desprenden del Código de ética y de las políticas y protocolos internos de la organización, incluido el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género y de toda forma de explotación y abuso sexual.

7.2.1. Dicha acta de adherencia cada persona vinculada reconoce y acepta que cualquier incumplimiento a las obligaciones y deberes que se desprenden del Protocolo, será considerada una falta y podrá incurrir en sanciones disciplinarias al interior de Enseña por Colombia.

7.3. **Educación para los y las integrantes de la organización:** Como parte del compromiso de Enseña por Colombia en la promoción, defensa y protección de los derechos y libertades de las mujeres, niñas, adolescentes o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas, se brindarán talleres al interior de la organización de sensibilización sobre violencias basadas en género, así como de explotación y abuso

sexual, con el fin de prevenir y erradicar todo acto de discriminación y violencias basadas en género en el ámbito laboral. Para tal fin, la Organización podrá apoyarse en terceros, sea personas naturales, jurídicas privadas o públicas o en los programas de prevención de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL).

8. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

8.1. Este Protocolo tiene como finalidad conocer y accionar medidas específicas ante 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, niñas, adolescentes o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas que tengan 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, sanción y erradicación de las violencias basadas en género.

8.2. Todas las actuaciones que se inicien por este Protocolo se guiarán bajo los principios del capítulo 3 de este documento (Principios orientadores), con especial observancia del principio de autonomía, confidencialidad y reserva.

8.3. **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 basadas en género de las que tengan conocimiento y que involucren a personas vinculadas a través de cualquier relación contractual con Enseña por Colombia.

8.4. **De la queja:** El Protocolo podrá ser activado por la queja directa de:

a) La o las víctimas de violencia basada en género
b) Un tercero que conozca de una posible comisión de un hecho que atente contra los derechos de las mujeres, niñas, adolescentes o las niñas o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas.
c) De oficio, por los órganos competentes en caso de verificarse algún tipo de riesgo para las mujeres, niñas, adolescentes o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas.

PARÁGRAFO. La recepción de las quejas se hará a través del correo institucional quejas@ensenaporcolombia.org. Lo anterior, sin perjuicio de poder realizar la queja de manera verbal al superior jerárquico.

8.5. En los casos en que la queja sea interpuesta por un tercero o de oficio, será necesario contactar a la víctima directa, ofrecerle las medidas de atención y contención necesarias, informarle los derechos que tiene, así como el procedimiento sancionatorio y solicitar su autorización para iniciar el proceso sancionatorio interno.

8.6. En caso de que la víctima se niegue a iniciar el procedimiento sancionatorio, se deberá respetar su decisión en concordancia con el principio de autonomía de las mujeres. Si Enseña por Colombia considera que la falta cometida pone en riesgo a las mujeres, niñas, adolescentes o personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas, la Organización podrá adelantar el procedimiento sancionatorio sin vincular a la víctima directa.

9. ATENCIÓN INTEGRAL

9.1. La queja recibida, ya sea de manera directa, a través de un tercero, Enseña por Colombia deberá guiar y/o garantizar a la víctima el acceso a las medidas de atención integral, como lo son la atención psicosocial, de contención, atención jurídica e investigación y sanción.[12]

9.2. 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 esto les de la calidad de víctimas y sin que aquello se entienda como prejuzgamiento.

9.3. 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.

10. MEDIDAS DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA

10.1. Ante el conocimiento de un hecho constitutivo de violencia basada en género, Enseña por Colombia deberá accionar de forma inmediata los canales necesarios para garantizar a la víctima las medidas de atención con profesionales de psicología con enfoque de género, sean personas naturales o jurídicas, o a través de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) o de los servicios de salud públicos y privados a los que esté afiliada la víctima, o a través de la ARL, indistintamente de si se configura una sanción

[12] De acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-140-21, Corte Constitucional de Colombia).

disciplinaria. Dichas medidas tienen como fin brindar protección a la víctima y reducir los riesgos psicológicos y de seguridad en el trabajo a los que pueda verse sometida.

10.2. Las medidas de atención integral deberán adoptarse con consentimiento expreso de la víctima. 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.

10.3. No existe obligación alguna para las víctimas de acogerse a las medidas de atención psicosocial. 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.

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

11. MEDIDAS DE CONTENCIÓN

11.1. 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.

11.2. 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”.

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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. Si la víctima y el presunto agresor comparten 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.

12. MEDIDAS DE ATENCIÓN JURÍDICA

12.1. Como parte de las medidas de atención integral, ante el conocimiento de un hecho constitutivo de violencia basada en género o de explotación y abuso sexual, Enseña por Colombia deberá brindar a la víctima información sobre sus derechos al interior de la organización, como el derecho a la no confrontación y a la no revictimización, así como del procedimiento sancionatorio dentro de la Organización.

12.2. Asimismo, se deberá brindar información a la víctima sobre el derecho a acceder a la justicia ordinaria, orientándola ante los entes competentes de denuncia o de atención inmediata a salud en los casos de violencia, explotación o abuso sexual.

12.3. 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.

13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Al ejercer algún tipo de violencia basada en género, se dará apertura a un procedimiento sancionatorio el cual deberá regirse bajo los principios de este Protocolo, con especial observancia de los principios orientadores de enfoque de género, autonomía, debida diligencia y debido proceso.

El procedimiento sancionatorio que adelanten Enseña por Colombia no reemplaza la investigación o proceso judicial al que haya lugar ante la justicia ordinaria.

13.1. **Procedimiento sancionatorio para personal contratado de Enseña por Colombia y para Ecos con contrato de trabajo:** Se aplicará el procedimiento sancionatorio establecido en el Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

13.1.1. El Reglamento Interno del Trabajo y el acta de adherencia a las políticas institucionales incluida en los contratos, establecen que el incumplimiento al Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género y de toda forma de Explotación y Abuso Sexual podrán dar lugar a sanciones disciplinarias y a la terminación del contrato de manera unilateral con justa causa.

13.1.2. El inmediato superior o jefe inmediato en Enseña por Colombia del trabajador que incurre en el incumplimiento de los deberes y obligaciones del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género y de toda forma de Explotación y Abuso Sexual es la persona encargada de escuchar al trabajador inculpado en una diligencia de descargos y si este es de Acuerdo Colectivo deberá estar asistido hasta con dos (2) representantes por parte de las personas que trabajan en la Corporación.

13.1.3. Una vez realizados los descargos, se resolverá en justicia en equidad sobre la terminación unilateral del contrato.

13.2. **Procedimiento sancionatorio para Ecos:** El procedimiento sancionatorio aplicable a los Ecos será el establecido en el capítulo 6 de la Política General.

Una vez recibida la denuncia de un caso de violación a los deberes y obligaciones de este Protocolo, se calificará inicialmente si la conducta constituye una falta leve, grave o una falta gravísima.

13.3. **Ante la posible configuración de una falta leve se surtirá el siguiente procedimiento:**

13.3.1. El Coordinador Regional, en el marco de un acompañamiento diferenciado enviará al Eco a través del correo electrónico institucional documento en el que se consigne la presunción de inocencia a la que tiene derecho, la falta en la que puede estar inmerso y la sanción a la que se expone. Dicho documento irá acompañado de comunicación en la que se fije fecha y hora para escuchar los descargos y pruebas del Eco, que no puede ser menor a 10 días ni mayor a 20 días desde la fecha de citación.

13.3.2. En la diligencia se le preguntará al disciplinable si es su intención aceptar los cargos. Si no los acepta, se le otorgará la palabra para que ejerza el derecho a presentar descargos y a solicitar y aportar pruebas.

PARÁGRAFO 1°. 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 investigada.

PARÁGRAFO 3°. En concordancia con el art. 110 del Código General Disciplinario, las víctimas tendrán el derecho de nombrar apoderado.

PARÁGRAFO 4°. La víctima, si la hubiere, podrá presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas.

13.3.3. Se pasarán a resolver las nulidades que se presenten y a hacerse el estudio de conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas, que deberán ser decretadas en la misma reunión.

PARÁGRAFO. Ante la negación de la solicitud de pruebas procede recurso, que deberá ser invocado en la misma diligencia.

13.3.4. La práctica de pruebas se adelantará en un término no mayor a 20 días.

13.3.5. A los 10 días de haberse practicado las pruebas se reanudará la actuación, en la que se escucharán los alegatos de los sujetos procesales.

13.3.6. A los 15 días de haberse oído las alegaciones finales se reanudará la reunión y se dará a conocer el sentido de la decisión, que deberá incluir:

1. La identidad del disciplinado.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
6. El análisis de culpabilidad.
7. La fundamentación de la calificación de la falta.
8. Las razones de la sanción o de la absolución y
9. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutiva.

13.3.7. En contra de la decisión procederá recurso de apelación en la misma que deberá ser interpuesto de inmediato o en un término no mayor a cinco (5) días.

13.3.8. Recursos contra sanciones por faltas leves. Ante la decisión que tome el Coordinador Regional sobre si una conducta constituye una falta leve procede a la construcción del plan de acompañamiento diferenciado al cual le hace seguimiento la Subdirección de Formación y Acompañamiento, al finalizar el año será analizado por el comité programático.

13.4. **Ante la recepción de una queja, informe o reporte que constituya falta grave**, el Comité Ejecutivo tendrá 10 días hábiles para conformar el Comité de Permanencia y notificar a los miembros de su designación.

13.4.1. Tras ser notificados, los miembros del Comité de Permanencia deberán observar lo pertinente al trámite de impedimentos y recusaciones contemplados en el numeral 6.4.1. de la Política General.

13.4.2. El Comité de Permanencia convocará a su primera reunión dentro de los 15 días siguientes a su conformación. Esta primera reunión, que debe ser antecedida por la lectura de la queja por parte de quienes lo integran, será la decisión de apertura del procedimiento y consistirá en deliberar, motivar y votar sobre la pertinencia o no de iniciar proceso sancionatorio.

13.4.3. Todos los y las miembros tienen la obligación de asistir a esta reunión, y a todas las reuniones sobrevivientes, con excepción de las ausencias justificadas.

13.4.4. En todo caso, se considera que hay quórum para adelantar la reunión con la asistencia de la mitad más uno de los miembros del Comité, es decir, de al menos tres (3) personas.

13.4.5. La decisión deberá consignarse en acta escrita que contenga el número de acta, la fecha de la reunión, los nombres de las personas convocadas y la forma de notificación, la verificación del quórum, el asunto de la reunión, la deliberación, la votación y la motivación de la decisión en un término no mayor a cinco (5) días.

13.4.6. La votación decisoria debe ser de la mitad más uno de los miembros del Comité.

13.4.7. Ante la decisión de abrir el procedimiento, el Comité deberá notificar a las partes de la decisión y concederles un término igual de 15 días para presentar, de manera escrita, descargos de quien esté siendo disciplinado/a, ampliación de la denuncia, informe o reporte por parte del denunciante, y en ambos casos solicitar o aportar las pruebas que se pretendan hacer valer.

13.4.8. Contra la decisión de no abrir el procedimiento procederá recurso de apelación ante el Comité Directivo, que podrá ser interpuesto únicamente por las partes y en un término no mayor a 10 días.

13.4.9. Ante la solicitud de práctica de pruebas por las partes, el Comité de Permanencia deliberará y decidirá en sesión, y en un término no mayor a cinco (5) días desde el vencimiento del término para presentar descargos o ampliar la denuncia, sobre la pertinencia, conducencia y utilidad de las pruebas solicitadas; y notificará a las partes sobre su decisión.

13.4.10. Recaudadas todas las pruebas el Comité de Permanencia remitirá a las partes el total del expediente, salvo documentos que tengan expresa reserva legal al tenor del

artículo 25 de la Ley 1437 de 2011, y concederá a las partes un término igual de 10 días para que hagan sus alegaciones finales, mediante decisión que será notificada y contra la cual no procederán recursos.

13.4.11. Vencido ese término quien funja con funciones de Secretaría, remitirá el expediente completo para el estudio por parte de quienes integran el Comité y lo citará para que se reúna en un lapso no mayor a 10 días después del vencimiento del término señalado en el numeral anterior, para la toma de la decisión sobre la continuidad del disciplinado/a en el programa, la cual debe ser motivada y fundamentada jurídicamente con respeto a los derechos de ambas partes.

13.4.12. Tomada la decisión se notificará a las partes por escrito en un término no mayor a cinco (5) días, quienes tendrán derecho a interponer recurso de apelación ante el Comité Directivo.

13.4.13. **Ante la recepción de una queja, informe o reporte que constituya falta gravísima**, la Junta Directiva tendrá 10 días hábiles para notificar a los miembros del Comité Ejecutivo de su designación como sujetos competentes para conocer del procedimiento.

13.4.14. Tras ser notificados, los miembros del Comité Ejecutivo deberán observar lo pertinente al trámite de impedimentos y recusaciones contemplados en el numeral 6.4.1. de la Política General.

13.4.15. El Comité Ejecutivo convocará a su primera reunión dentro de los 15 días siguientes a su conformación. Esta primera reunión, que debe ser antecedida por la lectura de la queja por parte de quienes lo integran, será la de decisión de apertura del procedimiento y consistirá en deliberar, motivar y votar sobre la pertinencia o no de iniciar proceso sancionatorio.

13.4.16. Todos los y las miembros tienen la obligación de asistir a esta reunión, y a todas las reuniones sobrevivientes, con excepción de las ausencias justificadas.

13.4.17. En todo caso, se considera que hay quórum para adelantar la reunión con la asistencia de la mitad más uno de los miembros del Comité.

13.4.18. La decisión deberá consignarse en acta escrita que contenga el número de acta, la fecha de la reunión, los nombres de las personas convocadas y la forma de notificación, la verificación del quórum, el asunto de la reunión, la deliberación, la votación y la motivación de la decisión en un término no mayor a cinco (5) días.

13.4.19. La votación decisoria debe ser de la mitad más uno de los miembros del Comité.

13.4.20. En contra de la decisión de abrir el procedimiento, el Comité deberá notificar a las partes de la decisión y concederles un término igual de 15 días para presentar, de manera escrita, descargos de quien esté siendo disciplinado/a, ampliación de la denuncia, informe o reporte por parte del denunciante, y en ambos casos solicitar o aportar las pruebas que se pretendan hacer valer.

13.4.21. Procederá el recurso de apelación ante la Junta Directiva cuando se decida no abrir el procedimiento, que podrá ser interpuesto únicamente por las partes y en un término no mayor a los 10 días.

13.4.22. Ante la solicitud de práctica de pruebas por las partes, el Comité Ejecutivo deliberará y decidirá en sesión, y en un término no mayor a cinco (5) días desde el vencimiento del término para presentar descargos o ampliar la denuncia, sobre la pertinencia, conducencia y utilidad de las pruebas solicitadas; y notificará a las partes sobre su decisión.

13.4.23. Recaudadas todas las pruebas el Comité Ejecutivo remitirá a las partes el total del expediente, salvo documentos que tengan expresa reserva legal al tenor del artículo 25 de la Ley 1437 de 2011, y concederá a las partes un término igual de 10 días para que hagan sus alegaciones finales, mediante decisión que será notificada y contra la cual no procederán recursos.

13.4.24. Vencido ese término quien funja con funciones de Secretaría, remitirá el expediente completo para el estudio por parte de quienes integran el Comité y lo citará para que se reúna en un lapso no mayor a 10 días después del vencimiento del término señalado en el numeral anterior, para la toma de la decisión sobre la continuidad del disciplinado/a en el programa, la cual debe ser motivada y fundamentada jurídicamente con respeto a los derechos de ambas partes.

PARÁGRAFO. La decisión debe tomarse por mayoría simple por quienes integran el Comité Ejecutivo.

13.4.25. Tomada la decisión se notificará a las partes por escrito en un término no mayor a cinco (5) días, quienes tendrán derecho a interponer recurso de apelación ante la Junta Directiva.

13.5. **Procedimiento sancionatorio para Alumni.** De conformidad con el capítulo 7 de la Política General y con el Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento, entre los cuales se destaca: el actuar en pro de los derechos fundamentales de las mujeres, niñas y adolescentes y abstenerse de ejercer acciones que no estén alineadas con el propósito previsto y esperado por Enseña por Colombia.

13.6. Ante cualquier acto o conducta del Alumni que incumpla con los compromisos anteriores, Enseña por Colombia podrá retirar su estatus Alumni y será desvinculado de la Comunidad sin necesidad de aplicar lo dispuesto por el capítulo 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.

14. 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:

a. La amonestación, que implica un llamado de atención que debe consignarse por escrito para las faltas leves no reiteradas.
b. 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, junto con un proceso de sensibilización sobre VBG.
c. La terminación de la relación entre el o la Eco y Enseña por Colombia, siempre para las faltas gravísimas.
d. La desvinculación del o la Alumni de la Comunidad Alumni, siempre para las faltas gravísimas.

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

ANEXO 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, así como los roles y estereotipos de género, los cuales 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, niñas, adolescentes y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas 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”[13].

[13] Corte Constitucional. (Mayo, 14 2021). Sentencia T-140/21. (Cristina Pardo Schlesinger, M.P.).