

RESOLUCIÓN N° 442 DE 2025 (22 de diciembre)

Por la cual se adopta el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el colegio de Boyacá, y se crea el Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral del Establecimiento Público Colegio de Boyacá"

El director general del Colegio de Boyacá en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial de las facultades conferidas en el Artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y en el Acuerdo Municipal 008 de 2005, en concordancia con lo previsto por la Ley 823 de 2003¹ y las que la modifiquen o sustituyan y,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos sus derechos y libertades sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de género.

Que el Título II, Capítulo I de la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud, libertad de expresión y el libre desarrollo de la personalidad como derechos fundamentales de los ciudadanos colombianos.

Que mediante la Ley 51 de 1981, se ratificó por parte del Estado colombiano la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la misma se comprometió a tomar medidas apropiadas para "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Que con la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará" en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.

Que los artículos 1, 2, 10 y 12 de la Ley 1010 de 2006 reguló el acoso laboral y adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo privadas o públicas.

¹ "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"

Que la Ley 599 de 2000 modificada por la Ley 1257 de 2008 tipificó en el artículo 2 el delito de acoso sexual dentro del Título IV - Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

Que la Ley 1257 de 2008 dictó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género.

Que por medio de la Ley 1752 de 2015 se modificó la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Que la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 definió como falta disciplinaria contra la libertad y otros derechos fundamentales, los hostigamientos, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

Que la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 ampliando la caducidad del delito de acoso laboral: "Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

Que en el año 2007 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU oficializó los principios de Yogyakarta, que contienen criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y, Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, el acoso, la exclusión, la estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

Que el objetivo número 5 de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030, de la Organización de Naciones Unidas (ONU), de la cual Colombia, es Estado parte, establece la igualdad de género, como base fundamental para avanzar en la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad general.

Que a través del documento Conpes 4080 del 18 de abril de 2020, se aprueba la Política de Estado de "Equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país", el documento técnico "Sugerencias de política pública en pro equidad de género" será la hoja de ruta a 2030, en aras de dar continuidad al trabajo que el Gobierno nacional ha realizado por la equidad de las mujeres.

Que el artículo 344 de la Ley 2294 de 2023 "por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'", declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional y dispone una serie de acciones estratégicas a ser desarrolladas por las entidades en el marco de sus programas, planes, proyectos y políticas públicas.

Que la Directiva Presidencia 01 de 2023 imparte directrices con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública, para lo cual se requiere la adopción de un protocolo por parte de las entidades públicas teniendo como



modelo el "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público" emitido por Presidencia de la República.

Que, con el objetivo de dar cumplimiento a la norma mencionada, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), crea la política para la la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del del colegio de Boyacá.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Objeto: Adoptar el protocolo para la la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del del colegio de Boyacá.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación: El protocolo de que trata el artículo primero de la presente resolución ofrece una ruta para la prevención y la atención de violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral en el colegio de Boyacá, por lo cual cubre a: Las personas en formación sean practicantes, pasantes o aprendices, las personas que cumplen horas sociales, as personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad, las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral, las(os) trabajadores asalariados; según se definen en la legislación, sin importar si es jefe o subalterno.

Parágrafo 1°. Las medidas de que trata esta política no reemplazan las acciones legales que se originen en actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, de conformidad con el marco legal colombiano.

Artículo 3°. Créese "Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral del Establecimiento Público Colegio de Boyacá" como una instancia de coordinación interna, cuyo objetivo corresponde a prevenir y atender casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de garantizar en el Colegio de Boyacá una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.



NIT: 891800260-4
NIVELES: Preescolar, Básica Primaria,
Básica Secundaria y Media
DANE: 115001000057
REGISTRO PEI: 150011403080

Artículo 4°. El “Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral del Establecimiento Público Colegio de Boyacá” estará integrado, por:

- a) Líder de Seguridad y salud en el Trabajo – SG-SST, quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité.
- b) El(la) Profesional Especializado del Talento Humano.
- c) Profesional en Psicología
- d) El(la) Asesor de Control disciplinario
- e) Abogado de apoyo

Los integrantes que conformen el “Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Establecimiento Público Colegio de Boyacá” no deberán tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre violencias contra la mujer, basados en género y/o discriminación. En caso de que uno de los miembros enunciados anteriormente tenga dichos antecedentes, el/la directora(a) General designará a otro servidor en su lugar como miembro del Comité.

El Comité podrá invitar a servidores de otras dependencias para que asistan a las reuniones, cuando considere que puedan aportar elementos de juicio necesarios para cumplir con los objetivos de su competencia. Estos podrán emitir sus opiniones técnicas o profesionales sobre el asunto o materia en discusión, pero no votarán al momento de tomar las decisiones.

Artículo 5°. Serán funciones del “Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Establecimiento Público Colegio de Boyacá”

- Atender a la persona que se haya visto afectada, en ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, bajo la premisa de un trato respetuoso, digno e imparcial.
- Recibir la declaración de la persona de conformidad al principio de no revictimización, garantizando que la persona no se vea forzada a relatar múltiples veces lo ocurrido.
- Orientar a la persona que se haya visto afectado respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales autorizados para tal fin. Si la presunta víctima presenta queja formal, se solicitará consentimiento expreso respetando su autonomía y voluntad para grabar la narración de los hechos ocurridos. En el caso de grabarse la situación presentada, el profesional del comité deberá registrar lo relatado de forma escrita, sistematizando los casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género y demás formas de discriminación.
- Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con el profesional en psicología del comité.
- Remitir la queja al competente, en el caso de acoso sexual y/o violencias basadas en género u otras formas de discriminación al Grupo de Control interno Disciplinario y para los casos de acoso laboral al Comité de convivencia laboral.

- Mantener una comunicación constante con la persona afectada, sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.
- Implementar medidas de protección y/o ajustes razonables a favor de la presunta víctima.
- Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos de violencias basadas en género y sexuales con enfoques diferenciales, de género y perspectiva interseccional.

Artículo 7°. Serán funciones del(la) secretario(a) Técnico(a) del Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Establecimiento Público Colegio de Boyacá”, las siguientes:

- a) Realizar la convocatoria de las sesiones del Comité.
- b) Verificar el quórum antes de sesionar.
- c) Fijar y hacer seguimiento al orden del día propuesto por los integrantes del Comité.
- d) Elaborar las actas, informes y demás documentos relacionados con el Comité, y coordinar con la Presidencia su suscripción.
- e) Custodiar y conservar los documentos expedidos por la instancia y demás documentos relacionados.
- f) Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los integrantes del Comité o sus delegados.
- g) Las demás que sean necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. El Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Establecimiento Público Colegio de Boyacá”, funcionará de la siguiente manera:

- a) El Comité se reunirá de manera ordinaria, mínimo una vez cada cuatro meses y de manera extraordinaria, cada vez que se requiera, previa convocatoria por parte de la Secretaria Técnica del Comité.
- b) Las sesiones se instalarán con la presencia del(la) Director(a) y del Secretario(a) Técnico(a) del mismo.
- c) Para sesionar y deliberar se requerirá de la asistencia de la mitad más uno de los(as) miembros del Comité.
- d) Las decisiones se aprobarán con el voto favorable de la mayoría simple de los(as) miembros del Comité.
- e) El Comité podrá sesionar presencial o a través de cualquier medio electrónico que permita una comunicación simultánea o sucesiva. Para este último caso, los(as) miembros deberán



NIT: 891800260-4
 NIVELES: Preescolar, Básica Primaria,
 Básica Secundaria y Media
 DANE: 115001000057
 REGISTRO PEI: 150011403080

expresar su voto y/o ejercer su derecho de voz dentro del mismo día en el que haya iniciado la reunión.

Artículo 9°. El profesional especializado del SG-SST, adelantará todas las acciones que encuentren pertinentes para que el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el colegio de Boyacá, haga parte de la cultura organizacional.

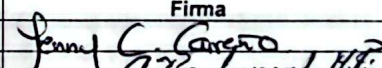
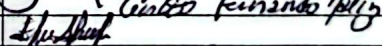
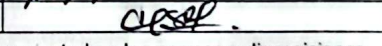
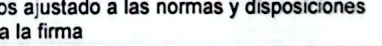
Artículo 10. El Establecimiento Público Colegio de Boyacá tendrá un plazo de seis (6) meses a partir de la firma de la presente resolución para adecuar los procesos, procedimientos, guías, manuales, lineamientos y demás documentos de la Entidad haciendo capacitaciones a los servidores, en especial el que conforma el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del "Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Establecimiento Público Colegio de Boyacá" para el cumplimiento de sus responsabilidades en el marco de lo establecido en la presente resolución.

Artículo 11. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Tunja, a los veintidós (22) días del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).


LUIS SANTIAGO GARCÍA CIFUENTES
 Director General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Yenny Catherine Carreño	Psicóloga de apoyo SG-SST	
Revisó	Gustavo Martínez Castañeda	Profesional especializado SG-SST	
Revisó	Eliana Alexandra Parra González	Asesora Jurídica	
Revisó	Lina María del Pilar Salazar Numpaque	Asesora Jurídica	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE
PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL
COLEGIO DE BOYACÁ.**

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTO	4
Marco Normativo.....	4
2. OBJETIVOS	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Especificos.....	5
3. MARCO DE APLICABILIDAD DEL PROTOCOLO	6
4. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	8
Enfoques.....	8
Principios.....	10
Definiciones.....	13
5. DERECHOS Y DEBERES	17
Derechos de las presuntas víctimas:.....	17
Derechos del sujeto activo:.....	18
Deberes de los superiores.....	18
Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	19
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN	22
PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	22
ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS	24
Conformación del comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral al interior del colegio de Boyacá	24
Requisitos para vincularse al comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral:	25
Canales de atención.....	26
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	27
Acciones administrativas	27
Instancias disciplinarias: procuraduría.....	28
Instancia penal: fiscalía.....	28
Tipificación de faltas.....	29
MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	31

INTRODUCCIÓN

La normatividad en Colombia estipula estándares para garantizar el respeto a la dignidad humana e integridad física y emocional de los(as) trabajadores(as), frente a dinámicas de acoso que pueden evidenciarse a través de actitudes y comportamientos agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios, por parte de superiores jerárquicos, subalternos y/o pares.

Por lo anterior, el colegio de Boyacá, comprometido con la equidad, la inclusión, el bienestar, el buen trato, la seguridad física y mental de sus servidores(as) crea el presente protocolo para prevenir, atender y fomentar medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, el cual busca garantizar la acción sin daño y la superación de prácticas que pudiesen resultar en hechos de revictimización.

1. CONTEXTO

Marco Normativo

El presente marco normativo se sustenta entre las convenciones y tratados Internacionales ratificados por Colombia en la convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga al estado colombiano y sus instituciones a prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – “Convención de Belém do Pará”, que reconoce la violencia contra la mujer como violación a los derechos humanos y establece responsabilidades en materia de prevención, atención y protección; el convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que establece el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, incluidos aquellos basados en género, obliga a adoptar políticas, mecanismos de denuncia y medidas de protección; La declaración Universal de los Derechos Humanos y Pactos Internacionales, que sustentan el derecho a la igualdad, dignidad humana y a un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación.

Desde el ordenamiento jurídico nacional Y desde la normativa nacional en la constitución Política de Colombia (Arts. 1, 13, 43, 53), donde se establece la igualdad real y efectiva, la protección especial a las mujeres, la dignidad humana en las relaciones laborales y la obligación estatal de garantizar ambientes seguros y libres de discriminación; la ley 1952 de 2019 que define los deberes, prohibiciones y responsabilidades de los servidores públicos; la ley 1257 de 2008 y sus reglamentaciones (Decretos 4796/2011, 2734/2012, 4463/2011) que definen y desarrollan medidas de prevención y atención de todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el ámbito laboral; la Ley 1010 de 2006, que establece medidas de prevención, corrección y sanción frente al acoso laboral por razones de género, discriminación o cualquier acto que afecte la integridad de la persona trabajadora; la ley 823 de 2003, que busca generar igualdad de oportunidades para las mujeres, desde la garantía de acciones institucionales para prevenir discriminación por razones de género; Ley 1482 de 2011, ley Antidiscriminación, que sanciona actos de discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen, religión, condición o situación particular. Ley 1250 de 2008 y Ley 1752 de 2015, que refuerzan la protección contra actos discriminatorios y la obligación de adoptar políticas internas de prevención, y el código Sustantivo del Trabajo y Decreto 1072 de 2015 (SST) que establece la obligación de garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia, así como implementar medidas de prevención y atención.

A nivel sectorial el decreto 1075 de 2015, que establece las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y define la obligación de las instituciones educativas de garantizar ambientes seguros y libres de violencia y discriminación para todos sus actores. Y la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) que establece responsabilidad disciplinaria para funcionarios públicos en casos de violencia

basada en género y discriminación en el ejercicio laboral.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer un protocolo que permita prevenir y atender casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de garantizar en el Colegio de Boyacá una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.

Objetivos Especificos

- Brindar información al talento humano del Colegio de Boyacá acerca de las vías disponibles para poner conocimiento las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Brindar información complementaria del proceso disciplinario, administrativo o penal, a adelantar bajo la premisa del debido proceso.
- Generar una ruta de atención y de acompañamiento de los casos que tenga conocimiento la administración.
- Propiciar escenarios de sensibilización, prevención, y atención frente a las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral dirigido al talento humano del Colegio de Boyacá.

3. MARCO DE APLICABILIDAD DEL PROTOCOLO

El presente protocolo ofrece una ruta para la prevención y la atención de violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral del Colegio de Boyacá. Se entiende que todas las personas con vínculo laboral u ocupacional en el Colegio de Boyacá tienen derecho a activar y acceder a la ruta integral del protocolo. En este sentido, se trata de un universo amplio de personas que tienen distintos vínculos con la entidad, incluyendo a:

- La ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- Las personas en formación sean practicantes, pasantes o aprendices.
- Las personas que cumplen horas sociales.
- Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad
- Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral
- Las(os) trabajadores asalariados; según se definen en la legislación, sin importar si es jefe o subalterno.

Cualquier persona que tenga conocimiento de la ocurrencia de una conducta descrita en este protocolo que amenaza, pone en riesgo, afecta o afectó los derechos humanos y fundamentales de una persona que haga parte del colegio de Boyacá podrán denunciar por los canales ofrecidos por el presente Protocolo. Lo anterior, con el objetivo de que el establecimiento educativo tomé las medidas que consideré necesarias y pertinentes para garantizar la seguridad y bienestar en el trabajo.

Desde el punto de vista temporal, el protocolo cubre las conductas ocurridas con posterioridad a la publicación de este. En todo caso, para casos ocurridos con anterioridad a la fecha de publicación, se garantizará el acompañamiento psicológico, orientación jurídica y rutas institucionales disponibles para la atención del caso.

Desde el punto de vista del lugar, el protocolo aplica a las conductas cometidas (I) en los espacios y sedes físicas del Colegio de Boyacá; (II) en los espacios virtuales/digitales donde interactúa el talento humano del establecimiento educativo; (III) en espacios físicos o virtuales fuera del Colegio de Boyacá en donde se desarrollen actividades relacionadas directa o indirectamente con las funciones y misionalidad del establecimiento educativo. Esto incluye espacios informales de reunión que involucran a miembros de la comunidad educativa del colegio de Boyacá. En tal sentido, el Protocolo aplicará a:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- El lugar donde la persona toma su descanso o sus alimentos, las instalaciones sanitarias o de aseo y vestidores.
- Los lugares donde se adelantan eventos o actividades de formación relacionados con las labores del establecimiento educativo, Colegio de Boyacá.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o las labores del establecimiento educativo, Colegio de Boyacá, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Los eventos sociales que se den en el marco de las labores del establecimiento educativo, Colegio de Boyacá.

4. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

Con el fin de responder de forma adecuada a las necesidades de las presuntas víctimas, las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente documento, parten de un enfoque en derechos humanos, de género, interseccional y diferencial.

Enfoque de derechos humanos: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que tiene como punto de partida el sistema de protección internacional de los derechos humanos. Comprende que los Derechos Humanos son inalienables e inherentes a todas las personas, sin distinción de ideología, nacionalidad, pertenencia étnica, raza, orientación sexual, edad o condición socioeconómica, discapacidad, estatus migratorio entre otros aspectos sociales. Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación. Además, implica que en toda circunstancia de las presuntas víctimas merecen credibilidad, y confidencialidad y adecuado manejo de información.

Enfoque de discapacidad: El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

Enfoque de género: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder debido al género, por medio de los cuales se normaliza la violencia.

Enfoque diferencial: El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades particulares de sujetos históricamente excluidos y de especial protección constitucional entre los que se encuentra los grupos indígenas, las personas negras, afros, raizales y palenqueras, los Roms, las personas con discapacidad, las personas de la tercera edad, las víctimas del conflicto armado, los niños, niñas y adolescentes, entre otras.

Enfoque étnico con perspectiva antirracial: Protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las

situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo.

Enfoque interseccional: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción por la cual se busca identificar las formas en las que el género y otras categorías se cruzan con otros aspectos de la identidad de una persona generando experiencias particulares de opresión y privilegio. La interseccionalidad evidencia cruces entre distintos tipos de violencia o discriminación que inciden en el acceso a derechos como la educación, la salud, el trabajo, entre otros.

Principios

Accesibilidad

Derecho de los integrantes de la comunidad educativa del Colegio de Boyacá a recibir información clara, completa, precisa, oportuna y confiable sobre las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y procedimiento a seguir.

Confidencialidad

Todas las personas naturales que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos.

Corresponsabilidad

Las distintas personas que participan en la atención de los casos, deberán cumplir los mismos estándares de debida diligencia con el fin de garantizar la no revictimización.

Debido proceso

Todas las actuaciones respetaran las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

Debida diligencia

Obligación de atender casos de manera celeridad y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

Dignidad humana

Respeto incondicionado que merece todo individuo debido a su condición humana, independientemente de cualquier característica o aptitud particular que pudiera poseer.

Idoneidad

Las personas que participen en nombre del establecimiento educativo en la activación de las rutas de atención deberán obrar de manera imparcial, ética y estar capacitadas en los temas relacionados con este protocolo.

Igualdad

Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

No repetición

Implementación de medidas de seguimiento y prevención para evitar que los hechos se repitan.

No revictimización

Las personas encargadas al comite que establece el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, abstenerse de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género. Las versiones serán recibidas una sola vez por personal competente.

Principio de buena fe

La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

Protección integral

Se asegurará la protección de la persona afectada, lo que incluirá la implementación de medidas para evitar represalias, y ofrecer apoyo psicosocial y legal.

Definiciones

El presente protocolo aborda los siguientes elementos teóricos provenientes del Ministerio de Justicia y del derecho, ministerio de educación y del modelo de Protocolo de la Directiva Presidencial 01 de 2023.

- a) **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- b) **Acoso sexual:** Conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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” (Código Penal, artículo 210A).
- c) **Actos de discriminación:** El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”. Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros” .
- d) **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- e) **Daño o sufrimiento sexual:** Toda consecuencia que provenga de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza y cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- f) **Daño patrimonial:** Toda 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 persona propietaria de los mismos.

- g) **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- h) **Dignidad humana:** valor intrínseco e inalienable que tiene cada persona por el simple hecho de ser humana, independientemente de sus características como edad, género, raza, religión o situación social.
- i) **Discriminación:** trato injusto, diferente o de inferioridad que se da a personas o grupos por razones como origen étnico, nacionalidad, religión, género, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica y contiene los siguientes elementos: "(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación con el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros.
- j) **Equidad:** principio de justicia que implica tratar a las personas de manera justa, reconociendo y adaptándose a sus circunstancias específicas para asegurar que todos tengan las mismas oportunidades de lograr un resultado igualitario. A diferencia de la igualdad, que proporciona el mismo trato a todos (trato idéntico), la equidad ofrece recursos y apoyos diferentes según las necesidades de cada persona, eliminando barreras y promoviendo la inclusión.
- k) **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar 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: 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”.

- l) Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, define el hostigamiento por razones de discriminación como cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.
- m) **Identidad de género:** Es el término empleado para referirse a la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Este término se refiere tanto a la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- n) **Orientación sexual:** Hace referencia a la atracción emocional, afectiva y sexual que puede sentir una persona por otra de “un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género, así como su deseo de mantener (o no) relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- o) **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).
- p) **Violencia cibernética:** es el acoso o intimidación mediante medios digitales, como correos electrónicos, mensajes o redes sociales, para dañar, humillar o amenazar a empleados. Incluye tácticas como la creación de rumores falsos, la suplantación de identidad, el ciberacoso sexual, la extorsión o la exposición de información privada.
- q) **Violencia contra la mujer:** 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” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

- r) **Violencia de género:** Todo tipo de violación sistemática y masiva contra los derechos humanos afectando la vida, la salud física, la salud mental y social de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres, hombres y personas con orientaciones diferentes a la heterosexual, afectando de manera significativa la integridad, la libertad e igualdad de oportunidades.
- s) **Violencia económica:** Pueden configurarse como tal el abuso económico, el chantaje patrimonial, los castigos monetarios, la prohibición de trabajar, la pérdida o sustracción de elementos, la venta unilateral de bienes de la pareja o destinados a satisfacer las necesidades de la mujer, entre otros.
- t) **Violencia física:** Daño o sufrimiento físico como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
- u) **Violencia laboral:** Es la discriminación en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, prácticas tales como exigir requisitos sobre el estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia en el empleo. Igualmente, quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.
- v) **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “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.
- w) **Violencia psicológica:** Es aquella que se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que amenazan la salud psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal.
- x) **Violencia racista:** se fundamenta en la creencia en la superioridad de un grupo étnico sobre otro(s), lo que lleva a la discriminación, el rechazo o la exclusión de personas. Se basa en prejuicios y se manifiesta de diversas formas, incluyendo el racismo biológico, etnocentrista y sistémico, entre otras
- y) **Violencia sexual:** Es todo acto o comportamiento tendiente a obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- z) **Violencias basadas en género (VBG):** Cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el

género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016)

5. DERECHOS Y DERECHOS

Derechos de las presuntas víctimas:

Las personas que han vivido o están viviendo cualquier tipo de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, tienen derecho a:

- Acceder al proceso disciplinario ante el órgano competente. Participar activamente en todas las actuaciones que demandan su intervención.
- Acceder de forma gratuita a medidas de protección o preventivas y ajustes razonables.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- El ejercicio de la actividad laboral en condiciones de seguridad.
- La persona no deber ser confrontada con el(la) presunto(a) agresor(a) a menos que voluntariamente lo quiera hacer en cualquiera de los espacios de atención o los procedimientos disciplinarios.
- No ser revictimizadas, mediante juicios de valor sobre su queja.
- Protección de su intimidad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- Recibir de forma gratuita 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 del comité.
- Recibir medidas de atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Recibir trato digno y humano en el marco de los derechos fundamentales y humanos.

- Ser escuchadas, atendidas de forma objetiva bajo el principio de la buena fe.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz acerca de todo lo relacionado con el caso desde la presentación de la queja.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz sobre los trámites y ante quiénes se deben adelantar, las etapas que lo componen, los tiempos en los que se desarrollan, su participación en ellos, el objeto de estos, las personas que tendrán alguna actuación, entre otros.
- Ser tratadas con reserva de identidad en todo momento bajo el principio de confidencialidad.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para generar la protección y prevención de no repetición de los hechos.
- Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor.

Derechos del sujeto activo:

A la persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- A la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- A negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- A reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

Deberes de los superiores.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, subdirectores, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o

dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y/o basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

Es procedente activar la ruta estipulada en el protocolo cuando la presunta víctima haya vivido o viva algún tipo de afectación/vulneración de sus derechos humanos o fundamentales ligada a conductas de violencias contra la mujer y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas

- Actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos

o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.

- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales,
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipo negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad.
- Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales por aspectos de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

La etapa de prevención corresponde a la fase permanente y no secuencial del protocolo, y en ella se desarrollan las acciones y estrategias transversales encaminadas a la sensibilización y cualificación de del talento humano, a partir de intervenciones tempranas ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y a la minimización de los riesgos que generan las violencias, promoviendo un entorno laboral seguros y equitativo.

Las instancias responsables del desarrollo en esta etapa son:

- Dirección general
- Equipo Sistema de Salud y seguridad en el trabajo - Bienestar
- Equipo de comunicaciones
- Talento Humano

Las funciones que desarrollará cada una de las instancias mencionadas en esta etapa de prevención, serán las medidas establecidas de acuerdo con cada uno de los niveles y contempladas en el protocolo como: primarias, secundarias y terciarias, según corresponda.

Entre las medidas preventivas se establecen acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo.

Campañas de sensibilización, capacitación y cualificación a personal estratégico del establecimiento educativo, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.

Clasificación de las medidas preventivas

Las medidas preventivas se encuentran divididas en 3 niveles de la siguiente manera:

Medidas Primarias

Las medidas primarias se encuentran encaminadas a la formación e información sobre los derechos humanos, laborales, sexuales y reproductivos, la prevención de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el colegio de Boyacá, promoviendo “cero tolerancia”, de las mismas, así como la detección de estas violencias, para lo cual se implementarán las siguientes acciones:

- Conmemorar las fechas relativas al reconocimiento de las violencias

basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.

- Formar y capacitar a los miembros del comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral, en recepción ya tención de los casos a los que se hace alusión en el presente protocolo para que identifiquen los diferentes tipos de violencia y generen canales de comunicación con las instancias pertinentes.
- Generar piezas graficas que permitan identificar conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral – (Violentometro ilustrativo de cómo puede aumentar el ciclo de violencia, sin negar que se puede cometer cualquier conducta sin que previamente haya acaecido otra).
- Implementar una política de cero tolerancias al maltrato, acoso o acoso sexual, amenaza, discriminación y violencias basadas en género en el Colegio de Boyacá, incluyendo la promoción activa del Protocolo.
- Informar sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Promover conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- Realizar una campaña de sensibilización anual frente al tema de acoso sexual, discriminación género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, el presente protocolo.

Medidas secundarias

Se centran en la **detección precoz y la intervención temprana** de casos de violencia y/o discriminación que hayan ocurrido o que están en riesgo de ocurrir en el ámbito laboral en el colegio de Boyacá. Entre las acciones a implementar para la consecución de estas medidas se encuentran:

- Buscar activamente casos de violencia a través de conversaciones, cuestionarios o escalas que evalúen situaciones de riesgo.
- Implementar estrategias que permitan para **identificar situaciones de riesgo**.
- **Ofrecer apoyo y atención inmediata** a quienes hayan sufrido o estén sufriendo violencia, a través de canales de denuncia, canales de atención sanitaria y psicológica, y/o apoyo jurídico.
- Garantizar la no repetición, acceso a la justicia y el restablecimiento oportuno de los derechos con perspectiva de género apoyados en la socialización de las medidas tanto pedagógicas, disciplinarias, como especiales.

Medidas terciarias

Las medidas terciarias corresponden a aquellas acciones que se toman después de que ha ocurrido un acto de violencia, para **minimizar las consecuencias a largo plazo** para la víctima, buscando la **garantía de sus derechos, su recuperación y bienestar**. Estas intervenciones incluirán:

- Servicios de apoyo psicológico y legal.
- Coordinación con entidades como: Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional, Secretaría de la Mujer Municipal, Casa de la Mujer UPTC, Medicina Legal, Procuraduría, Defensoría del pueblo, ministerio de trabajo y demás instituciones contempladas por el ordenamiento legal colombiano, para la ejecución y activación de las rutas de atención que procuren el bienestar, dignidad, seguimiento, acompañamiento, atención y recepción de las denuncias; así como la creación de espacios (mesas, equipos, que coadyuven e impulsen espacios seguros libres de violencia y discriminación).

ATENCIÓN A LAS VICTIMAS

Conformación del comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral al interior del colegio de Boyacá

El colegio de Boyacá a través del Sistema de Salud y seguridad en el trabajo, en su componente de bienestar laboral conformará un equipo interdisciplinario llamado "Comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral" que tendrá la labor de ser la primera instancia de recepción de casos, para recibir la queja, orientar a la presunta víctima y hacer seguimiento a su caso, el cual contará con los profesionales con los siguientes perfiles:

- Director general
- Líder de Seguridad y salud en el Trabajo – SG-SST
- Líder de talento Humano
- Profesional en Psicología
- Profesional en Derecho

Causales de impedimento y recusación

Son causales de impedimento y recusación para funcionarios que conozcan de los casos y/o tengan participación en la ruta de atención, las siguientes

- Ser cónyuge, compañero/a permanente o tener parentesco con alguna de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor) dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o interés directo o indirecto en el proceso.

- Haber formulado, denuncia civil, penal o disciplinaria contra una de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor)
- Existir enemistad grave o amistad íntima entre el funcionario/a y alguna de las partes.
- Ser el acreedor o deudor de alguna de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor)
- Ser socio de alguna de las partes en algún tipo de sociedad de personas.
- Haber dado el funcionario/a consejo o concepto fuera de actuación procesal sobre las cuestiones materia del proceso.
- Tener el conocimiento o indicio que el funcionario/a haya cometido algún tipo de VBG.

Requisitos para vincularse al comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral:

Los(as) funcionarios(as) encargados de recibir, atender y acompañar las violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral deberán ser capacitados y/o recibir anualmente actualización en las siguientes temáticas:

- Enfoque diferencial e interseccional
- Enfoque de género
- Valoración del riesgo
- Comunicación asertiva – comunicación no violenta
- Primeros auxilios emocionales
- Cuidado y autocuidado
- Ruta de atención integral para las víctimas.

Adicionalmente deberán tener conocimiento del marco legal de las violencias basadas en género y discriminaciones en el ámbito laboral que les permita tener un abordaje acertado en el quehacer como en su comprensión jurídica y técnica para estos casos, incluyendo asesorías psicológicas y jurídicas especializadas y técnicas.

De igual forma, los profesionales involucrados deberán suscribir acuerdo de confidencialidad (Anexo 1)

Funciones del comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral”

- Atender a la persona que se haya visto afectada, en ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, bajo la premisa de un trato

respetuoso, digno e imparcial.

- Recibir la declaración de la persona de conformidad al principio de no revictimización, garantizando que la persona no se vea forzada a relatar múltiples veces lo ocurrido.
- Orientar a la persona que se haya visto afectado respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales autorizados para tal fin. Si la presunta víctima presenta queja formal, se solicitará consentimiento expreso respetando su autonomía y voluntad para grabar la narración de los hechos ocurridos. En el caso de grabarse la situación presentada, el profesional del comité deberá registrar lo relatado de forma escrita, sistematizando los casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género y demás formas de discriminación.
- Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con el profesional en psicología del comité.
- Remitir la queja al competente, en el caso de acoso sexual y/o violencias basadas en género u otras formas de discriminación al Grupo de Control interno Disciplinario y para los casos de acoso laboral al Comité de convivencia laboral.
- Mantener una comunicación constante con la persona afectada, sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.
- Implementar medidas de protección y/o ajustes razonables a favor de la presunta víctima.
- Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos de violencias basadas en género y sexuales con enfoques diferenciales, de género y perspectiva interseccional.

Canales de atención

La presunta víctima de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral podrá relatar los hechos de manera anónima, por los canales que se describen a continuación:

- Email: seguridadysaludeneltrabajo@colboy.edu.co
- Telefónico. Número de celular que se habilite.
- Presencial. Acudiendo al equipo de SG-SST.

- Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Acciones administrativas

El comité de prevención de violencias y discriminación en el ámbito laboral” en caso de ser necesario podrá sugerir opciones para un cambio en el ambiente laboral y en pro de velar por la garantía de derechos de la víctima.

Entre las posibles medidas a adoptar se encuentran:

- Cambio de horarios, cuando la presunta víctima lo solicite.
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Teletrabajo, en la modalidad suplementario o autónomo para la presunta víctima o a del presunto victimario de acuerdo con la viabilidad y estudio de caso concreto.
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Las medidas de protección se deberán adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

El trámite se adelantará de acuerdo con los procedimientos internos vigentes en el Colegio de Boyacá y en todo caso se velará por la protección del derecho al trabajo.

Las opciones presentadas anteriormente también podrán generarse para la protección de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación que se adelante.

Las medidas de protección y preventivas, los ajustes razonables y los servicios especializados pueden beneficiar aquellas víctimas que, a pesar de haber vivido el acoso laboral o sexual, y/o violencias basadas en género antes de la entrada en vigencia del protocolo continúen experimentando afectaciones o riesgos relacionados a los hechos ocurridos.

Ruta externa

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

Es importante resaltar que legalmente los servidores públicos tienen el deber de denunciar: “Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente”. Artículo 67 Código de Procedimiento Penal. Por ello, en aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente

Instancias disciplinarias: procuraduría

En cuanto a los casos en los cuales personas particulares, vinculados/as al Colegio de Boyacá, por contrato de prestación de servicios, pasantes, entre otros, que cumplan funciones públicas, incurran en las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral, sujetas a ser investigadas disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación, el profesional de Control Disciplinario Interno remitirá los casos de los cuales tuviere conocimiento.

Instancia penal: fiscalía

Si se presenta el caso de una persona particular que no cumple funciones públicas y que incurre en conductas de acoso sexual, ésta no es sujeta de responsabilidad disciplinaria pero sí penal.

En el marco de lo señalado en el artículo 67 de la Ley 906 de 2004 - Código del Procedimiento Penal “Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio”, en este sentido, cualquier persona que conozca en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso, debe

poner en conocimiento de las autoridades competentes incorporando, de ser posible las pruebas, para que se inicie el proceso respectivo.

En el caso del acoso sexual, se podrá presentar la denuncia ante la fiscalía general de la Nación, adicional al proceso que se adelanta por vía disciplinaria.

Tipificación de faltas

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

A continuación se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro 11, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019 sin que ello se constituya como una clasificación excluyente, limitadora y completa.

Gravísimas.

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

Todas las conductas de violencia basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.

Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la

Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- Es importante aclarar que no todos los contratistas son sujetos disciplinables, sino aquellos que ejerzan de manera permanente o temporal funciones públicas, administren recursos públicos o cumplan labores de interventoría o supervisión.

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

“Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas” Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

“Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar). aunque este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde

acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.). lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero” Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN.

Se adoptarán medidas tendientes a garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a los principios de pertinencia, transparencia e igualdad, de acuerdo a las características de cada caso. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. El Comité a través de los miembros, buscaran, desde las dependencias que representan a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima, frente a la implementación de medidas de reparación institucionales que favorezcan la garantía de sus derechos humanos.

CIERRE

Se establece en este protocolo que los casos se cerrarán en los siguientes eventos:

- Cuando la víctima no da consentimiento para activar el proceso de atención.
- Cuando la víctima decida no continuar con el proceso.
- Cuando se finalice el proceso de atención, acompañamiento y seguimiento integral.

RUTA VIOLETA

La ruta violeta, se constituye como el instrumento para el abordaje respecto a la detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación, en el Colegio de Boyacá. Refiere el cumplimiento de las medidas, funciones y determinaciones establecidas durante las etapas de detección, atención integral, remisión del informe, seguimiento y cierre, dispuestas en la misma.

1. Detección

La etapa de detección comprende la identificación de comportamientos, actitudes, patrones, factores de riesgo y diferentes manifestaciones de las VBG, evitando toda forma de discriminación, con el objetivo de garantizar espacios seguros de conformidad con el alcance y ámbito de aplicación que se establece en este protocolo. Además, incluye la activación de la RUTA VIOLETA a través de los canales de recepción dispuestos en este protocolo, cuyo responsable corresponde al comité de prevención de violencias y discriminación del colegio de Boyacá.

2. Activación de la ruta

La atención corresponde al conjunto de acciones y procedimientos que desde la competencia del Colegio de Boyacá se realizan para garantizar el abordaje de las VBG y toda forma de discriminación, que también involucra a todas las entidades corresponsables en materia de salud, protección y justicia, desde la individualidad y las condiciones particulares en cada caso.

Para garantizar la atención se establecen los siguientes tiempos:

1. Inmediatamente a partir del reporte del caso por los medios previstos en los canales de atención dispuestos, si se realiza de forma presencial.
2. En caso de reportarse a través de medio virtual (correo electrónico), el tiempo máximo para garantizar la atención, será de 24 horas, término durante el cual el profesional psicosocial del equipo, se pondrán en contacto con la víctima/sobreviviente , y llevará a cabo la primera atención después del consentimiento, y sin perjuicio de la respuesta prevista dentro de las 8 a 12 horas siguientes a la detección, que el profesional jurídico, mediante la articulación institucional e intersectorial se pueda brindar en los canales dispuestos para ello.

El profesional en derecho brindara orientación jurídica de forma clara, completa y veraz, para la interposición de denuncia, demanda o queja que corresponda considerando la singularidad y circunstancias particulares de cada caso, que además debe señalar las rutas, los mecanismos y procedimientos contemplados en los términos de este protocolo y de conformidad con la Ley 1257/2008, la Resolución. No. 412 de 2000, la Resolución No. 1459 de 2012 y la Resolución No. 4568 de 2014, y demás normas concordantes y pertinentes aplicables a cada caso concreto.

De acuerdo a la atención prestada se realizara un informe de remisión al comité de prevención de violencia y discriminación en el colegio de boyaca que incorporara los hechos, las recomendaciones y los requerimientos para la adopción e implementación de medidas pedagógicas, de protección y autoprotección, además de acuerdo con la instancia competente se remitirá el requerimiento para la gestión de las medidas preventivas y temporales adoptadas, según corresponda a cada caso particular, al estamento respectivo y en articulación institucional con: oficina de control interno disciplinario, procuraduría, fiscalía, comisaría, secretaria de la protección social ,defensoría, entre otras instancias dispuestas e involucradas al sector justicia y protección que se consideren necesarias.

El Comité de prevención de violencias y discriminación, es el órgano que se constituye en la garantía para la adopción y seguimiento de las medidas en la etapa de remisión del informe, por tanto, es el mecanismo por el cual se adoptan y se remiten las medidas para su gestión, dando trámite a las recomendaciones que correspondan de conformidad con lo expuesto en el informe de remisión.

Cabe resaltar que se llevará registro documental de todas las atenciones y acciones realizadas a cada una de las víctimas/sobrevivientes, conservando la confidencialidad de todo el contenido relacionado durante: la recepción,

el acompañamiento (historias de atención), la remisión y el seguimiento mediante los formatos correspondientes.

Frente a los formatos deberá cumplirse con lo dispuesto en la ley 1266 de 2008, ley 1090 de 2006 en cuanto a las restricciones del secreto profesional en circunstancias en las que sea evidente un daño a la persona misma o a otros, además de las expuestas en la Ley 1123 de 2007 por el cual se establece el Código Disciplinario del Abogado , la Ley 53 de 1977 que reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social, con su código de ética (acuerdo 024 de 2019), y la ley 911 de 2004 mediante el cual se dictan disposiciones en materia de Responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Entre otras concordantes y afines, al ejercicio de cualquier profesión u oficio que requiera ser involucrado durante el trámite de este proceso con la víctima o sobreviviente de VBG.

RUTA ANTE DISCRIMINACIÓN

La ruta de sanción por discriminación laboral implicara en primera instancia que el funcionario que sienta que ha sido víctima de discriminación presente su queja por escrito o verbalmente ante su supervisor(a), SGS-ST o el comité de prevención de violencias y discriminación de la entidad

- **Presente una denuncia externa:**
 - **Autoridades laborales:** Acuda a la inspección del trabajo o la oficina de trabajo correspondiente para presentar una denuncia formal.
 - **Instituciones de derechos humanos:** Denuncie ante el organismo nacional de derechos humanos o la comisión de derechos humanos local.
 - **Vía judicial:** Si la discriminación es grave o constituye un delito, interponga una denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación o la Procuraduría General de la Nación.
- **Reúna pruebas:**
 - Documente todos los incidentes de discriminación, incluyendo fechas, horas y lugares.
 - Guarde cualquier evidencia física que tenga, como correos electrónicos, mensajes de texto o fotos.

- Busque testigos entre sus compañeros de trabajo que hayan presenciado la discriminación.
- Si ha recibido atención médica o psicológica, solicite los informes correspondientes para adjuntarlos a su denuncia.
- **Busque apoyo legal:**
 - Acuda a la Defensoría Pública para recibir asesoría legal gratuita.
 - Considere la posibilidad de contratar un abogado o de acudir a una organización de la sociedad civil que ofrezca asistencia legal.
- **Consideraciones importantes:**
- **Protección de la identidad:** Algunas empresas y entidades cuentan con protocolos para proteger la identidad de la víctima durante el proceso de denuncia.
- **No revictimización:** Asegúrese de que el proceso de denuncia se realice de manera que se evite la revictimización. Su versión de los hechos debe ser recepcionada por el equipo competente de forma que no tenga que repetirla innecesariamente.
- **Vías alternativas de resolución de conflictos:** En algunos casos, puede ser útil intentar mecanismos de conciliación o mediación antes de ir a la vía judicial.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Yenny Catherine Carreño	Psicóloga de apoyo SG-SST	
Reviso	Gustavo Martínez Castañeda	Profesional especializado SG-SST	
Reviso	Eliana Alexandra Parra González	Asesora Jurídica	
Reviso	Lina		
Aprobó	Luis Santiago García Cifuentes	Director General	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma			