



## **RESOLUCIÓN No. 088 DE 2023**

*"Por medio de la cual se fijan lineamientos de prevención de todas las formas de violencia y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género 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 de TEVEANDINA S.A.S."*

### **LA GERENCIA DEL CANAL REGIONAL DE TELEVISION TEVEANDINA S.A.S.,**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en los artículos 37 y 38 de los Estatutos Internos del Canal, demás normas concordantes.

### **CONSIDERANDO**

Que Teveandina S.A.S., es una sociedad entre entidades públicas del orden nacional, descentralizada indirecta, organizada como empresa Industrial y Comercial del Estado, constituida por escritura pública No. 2889 del 06 de junio de 1995 de la Notaria 21 de Bogotá D.C., registrada ante la Cámara de Comercio de Bogotá, el día 14 de junio de 1995 bajo el No. 496867 del libro IX.

Que Teveandina S.A.S. tiene por objeto principal la prestación y explotación del servicio de televisión regional, de conformidad con los fines y principios del servicio de televisión establecidos en la ley 182 de 1995, así como la prestación de otros servicios de telecomunicaciones y de aplicaciones que permitan la convergencia digital, y demás actividades descritas en el artículo 6 de los Estatutos Internos del canal.

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece que *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquel/as personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra el/as se cometan."*

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia desarrolla el bloque de constitucionalidad, en el sentido de indicar que corresponde a *"Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los*



*derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia."*

Que el Estado colombiano mediante la Ley 51 de 1981 aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Que mediante la Ley 248 de 1995 se aprobó la "Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", suscrita en la ciudad de Belem do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994, y se estableció en su artículo 1 que: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Que el artículo 7 *ibídem*, dispuso que los Estados partes de la Convención condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, y en llevar a cabo lo siguiente: " (...) a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención ".

Que conforme a lo preceptuado en la ley 1010 de 2006, "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*" Teveandina Ltda, hoy Tevandina S.A.S, en aras de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, expide la Resolución 036 de 2018, se conforma el comité de convivencia laboral.



Mediante Resolución 040 de 2020 se actualiza la conformación y parámetros establecidos en la Resolución No.036 de 2018 para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral – COCOLA del CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN, TEVEANDINA LTDA HOY TEVEANDINA S.A.S.

Consecuentemente en la resolución 125 de 2022 se conforma el comité de convivencia laboral - COCOLA - del CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN, TEVEANDINA LTDA., HOY TEVEANDINA S.A.S. cuyo objeto principal es liderar, gestionar y canalizar al interior de la entidad toda petición, queja o denuncia en los que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, asimismo, recomendar a la alta dirección estrategias y mecanismos de prevención que permitan impulsar relaciones fundamentales en el afecto, el respeto y la tolerancia para convivir y compartir en armonía con los demás.

Teveandina S.A.S., en desarrollo del artículo 13 de la constitución de Colombia, la entidad elabora carta de trato digno, con la finalidad de fortalecer la interacción directa y velar por la garantía de sus derechos constitucionales y legales, a partir de un trato respetuoso, digno, diligente y sin distinción alguna, esperando así recibir en igualdad de condiciones, un trato recíproco hacia nuestros colaboradores, por parte de todas las personas que se comunican con nuestra entidad por los diferentes canales de atención.

Que Teveandina S.A.S., diseñó y estructuró el protocolo de prevención y atención de acoso laboral, mediante la cual se definen las modalidades de acoso laboral, sujetos activos, conductas atenuantes, conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral – cocola, funcionamiento de recepción de quejas con su respectivos intervenciones, seguimientos y cierres.

En aplicación de los Artículos 1, 9, 12 y 16 del Decreto 1874 de 2022 y en atención a la Directiva Presidencial 001 del 8 de marzo de 2023, *"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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública"*, se insta a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, a tomar acciones concretas para promover la igualdad y equidad de género al interior de las mismas, avanzar en la erradicación de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género como también todos los tipos de discriminación, y a derribar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en el empleo público.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**ARTÍCULO 1. OBJETO** Mediante la presente resolución se adopta la Directiva Presidencial 001 de 2023 : ***"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; Y LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"**

**ARTÍCULO 2. IMPLEMENTACIÓN.** En el marco de la política pública El Canal Regional de Televisión Teveandina S.A.S, deberá implementar al protocolo de prevención y atención vigente, los Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de 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, a través de un plan de trabajo que incluya los indicadores definidos en la Directiva Presidencial 001 de 2023.

**2.1** Implementar o adicionar, al interior del Canal Regional de Televisión Teveandina S.A.S, para todas las personas que laboran en la Entidad, una estrategia institucional, en el marco del sistema de gestión, para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, sus rutas de atención y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley, así como estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.

**2.2** Diseñar e implementar campañas comunicativas y pedagógicas de prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación prohibidos por la ley, en concordancia con el modelo de protocolo, con el objetivo de garantizar una cultura institucional de cero tolerancias, y erradicar así los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades

**2.3** Diseñar e implementar en los contratos de prestación de servicios, cláusulas en la cual los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad que incorpora 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"*.

**2.4** Implementar mecanismo para promover que los servidores, servidoras públicas Trabajadores y Trabajadoras oficiales, cumplan con su deber legal de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias

tr-oe

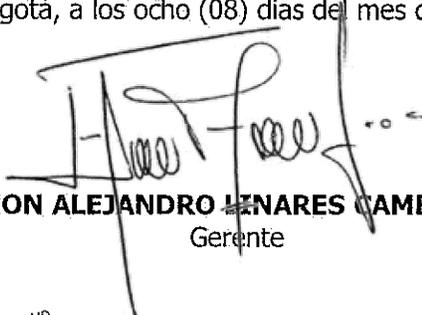
relacionadas con violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminaciones prohibidas por la ley, salvo las excepciones de ley.

**ARTICULO 3. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMÚNIQUESE Y CÚMPLASE**

Escriba el texto aquí

Dada en Bogotá, a los ocho (08) días del mes de junio de 2023

  
**JHON ALEJANDRO LINARES CAMBEROS**  
Gerente

Proyecto: Kevin Valencia – Contratista 

Revisó: Ana Rocío Linares – Asesora Judicial 

Revisó: Cindy Ariza – Líder de planeación 

Aprobó: Jonathan Nieto Piedras – Director Jurídico y Administrativo 