

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

1. INTRODUCCIÓN

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM**, comprometida con la protección de la dignidad humana, el respeto por los derechos fundamentales, la igualdad, la no discriminación y la promoción de ambientes seguros y libres de violencia, adopta el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

La Fundación rechaza cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, violencia basada en género o cualquier forma de comportamiento que afecte la dignidad, integridad, libertad o bienestar de las personas que integran la comunidad laboral. Este protocolo tiene por finalidad establecer mecanismos de prevención, orientación, atención, protección, denuncia y seguimiento frente a situaciones de acoso sexual que puedan presentarse dentro del entorno laboral, garantizando la confidencialidad, la no revictimización, el debido proceso y el respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

2. OBJETIVO

Establecer las medidas, procedimientos y mecanismos institucionales para prevenir, identificar, atender, proteger y hacer seguimiento a situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la sana convivencia y la protección integral de todas las personas que prestan sus servicios a la Fundación Educativa Beth Shalom.

3. ALCANCE Y APLICACIÓN

El presente protocolo aplica a todos los trabajadores de la Fundación Educativa Beth Shalom, cualquiera sea la modalidad de vinculación, incluyendo personal directivo, administrativo, docente, de apoyo, practicantes, aprendices, contratistas y demás personas que desarrollen actividades en favor de la institución o dentro de sus instalaciones.

Las disposiciones aquí contenidas se aplicarán respecto de hechos ocurridos en el lugar de trabajo, durante actividades institucionales, salidas pedagógicas, capacitaciones, eventos académicos, medios tecnológicos institucionales o cualquier otro escenario relacionado con la prestación del servicio o con las actividades desarrolladas por la Fundación.

4. NORMATIVIDAD

El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

Referencia normativa	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	
Artículo 13	Consagra el derecho a la igualdad y la prohibición de cualquier forma de discriminación.
Artículo 25	Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas.
Artículo 43	Reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y prohíbe toda forma de discriminación.
Código Sustantivo del Trabajo	Regula las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 599 de 2000, Código Penal	
Artículo 210A	Tipifica el delito de acoso sexual y establece las sanciones penales correspondientes.
Ley 2365 de 2024	Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior y establece obligaciones para empleadores y contratantes.
Decreto 405 de 2025	Adiciona el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y reglamenta aspectos relacionados con la prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral.
Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo	Establece lineamientos para la implementación de medidas de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y precisa que los casos de acoso sexual no son competencia del Comité de Convivencia Laboral por tratarse de conductas no conciliables.

Referencia normativa	Descripción
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Educativa Beth Shalom	Establece las disposiciones internas aplicables en materia disciplinaria, convivencia laboral y protección de los trabajadores.
Política de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de la Fundación Educativa Beth Shalom	Instrumento interno adoptado por la Fundación para prevenir, atender y gestionar situaciones relacionadas con acoso sexual en el ámbito laboral.

Las normas anteriormente señaladas se entenderán incorporadas al presente protocolo, así como aquellas que las modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

5. DEFINICIONES / PALABRAS CLAVE

- **Acoso Sexual Laboral:** De conformidad con la Ley 2365 de 2024, corresponde a todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que ocurra una o varias veces en contra de otra persona dentro del contexto laboral.
- **Violencia Basada en Género:** Cualquier acción, conducta u omisión que tenga por objeto o efecto causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial a una persona, o afectar su dignidad, libertad, integridad o condiciones de trabajo, en razón de circunstancias relacionadas con su sexo o cualquier condición protegida por la Constitución y la ley.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado que carezca de justificación objetiva y razonable y que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad humana, la igualdad de oportunidades o el ejercicio de los derechos de una persona, por razones relacionadas con su sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, condición social o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.
- **Persona Denunciante:** Persona que presenta una queja, denuncia o reporte por presuntas conductas de acoso sexual, ya sea porque considera haber sido afectada directamente o porque tuvo conocimiento de los hechos.
- **Persona Denunciada:** Persona frente a la cual se formula una queja o denuncia por presuntas conductas de acoso sexual.
- **Confidencialidad:** Principio conforme al cual la información relacionada con las denuncias, actuaciones, pruebas y medidas adoptadas deberá ser conocida únicamente por las personas que deban intervenir en el trámite correspondiente.

- **No Revictimización:** Principio que obliga a evitar actuaciones que generen nuevas afectaciones, sufrimientos, señalamientos o exposiciones innecesarias a la persona afectada durante el proceso de atención, acompañamiento o investigación.
- **Medidas de Protección:** Acciones preventivas o correctivas adoptadas por la Fundación para proteger la integridad, seguridad, bienestar y derechos de la persona afectada mientras se adelantan las actuaciones correspondientes.
- **Debido Proceso:** Conjunto de garantías que aseguran que toda actuación derivada de una denuncia sea adelantada de manera objetiva, imparcial, respetando los derechos de las personas involucradas y las normas legales aplicables.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral constituye una responsabilidad institucional compartida, orientada a garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

La Rectoría será la instancia encargada de recibir las quejas o denuncias relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como de activar las medidas de atención y protección que resulten necesarias, orientar a la persona afectada sobre las rutas de atención y denuncia disponibles, coordinar las actuaciones internas que correspondan y velar por la aplicación de los principios de confidencialidad, debida diligencia, no revictimización y debido proceso.

Para el desarrollo de estas actuaciones, la Rectoría podrá apoyarse en el Representante Legal, asesores jurídicos, Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, profesionales de apoyo psicosocial o cualquier otro profesional que resulte necesario, garantizando en todo momento la protección de las personas involucradas y la reserva de la información.

La rectoría velará por la implementación, divulgación y cumplimiento del presente protocolo, así como por la adopción de las medidas administrativas, laborales o institucionales que resulten procedentes de conformidad con la ley y los reglamentos internos de la Fundación.

Los coordinadores, directivos y demás personas que ejerzan funciones de dirección o supervisión deberán promover ambientes laborales respetuosos y libres de violencia, informar oportunamente a la Rectoría cualquier situación de la que tengan conocimiento y colaborar con las actuaciones que se adelanten en aplicación del presente protocolo.

Por su parte, todos los trabajadores de la Fundación deberán mantener comportamientos acordes con la dignidad humana, el respeto mutuo y los principios institucionales, abstenerse de realizar conductas constitutivas de acoso



FUNDACION EDUCATIVA BETH SHALOM

Nit. 804 008 645 - 3

Formamos líderes con visión de Reino.

sexual o cualquier otra forma de violencia o discriminación, colaborar de buena fe con las actuaciones que se adelanten y respetar la confidencialidad de la información relacionada con los hechos reportados.

7. RUTA DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y DENUNCIA

Toda persona que considere haber sido víctima de una conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, así como cualquier trabajador, contratista, practicante o tercero que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir este tipo de conductas, podrá poner la situación en conocimiento de la Rectoría a través de los canales institucionales habilitados para tal fin.

Recibida la información, la Rectoría brindará una atención inicial orientada a escuchar a la persona afectada, suministrar información sobre las rutas internas y externas de atención y denuncia existentes, así como sobre las medidas de protección que puedan resultar procedentes. Durante esta actuación se garantizarán los principios de confidencialidad, respeto por la dignidad humana, no revictimización, debida diligencia y protección de la intimidad de las personas involucradas.

Sin perjuicio de las actuaciones que correspondan a las autoridades competentes, la Fundación podrá adoptar de manera inmediata las medidas preventivas o de protección que resulten razonables y necesarias para salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de la persona afectada, prevenir la continuidad de la conducta reportada y evitar cualquier forma de represalia. Tales medidas podrán comprender ajustes organizacionales, limitaciones de contacto entre las personas involucradas o cualquier otra actuación que resulte adecuada a las circunstancias particulares del caso.

La presentación de una queja o reporte no sustituye ni limita el derecho de la persona afectada a acudir directamente ante las autoridades administrativas, judiciales o disciplinarias competentes. En consecuencia, la Fundación informará a la persona afectada acerca de las rutas externas de atención y denuncia disponibles, incluyendo aquellas dispuestas por el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y las demás entidades que correspondan según la naturaleza de los hechos.

Cuando las circunstancias lo ameriten, la Fundación podrá adelantar actuaciones internas de verificación orientadas a establecer los hechos reportados y determinar las medidas institucionales que resulten procedentes. Dichas actuaciones se desarrollarán respetando los derechos de todas las personas involucradas, garantizando la confidencialidad de la información y observando los principios de imparcialidad, objetividad y debido proceso.

En aquellos eventos en los que los hechos reportados involucren a trabajadores de la Fundación y puedan constituir incumplimientos de obligaciones laborales o faltas disciplinarias, las actuaciones correspondientes se adelantarán de

conformidad con el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las medidas de protección que deban mantenerse durante el trámite respectivo.

La Fundación realizará seguimiento a las medidas adoptadas y velará porque la persona que presente una queja, participe como testigo o colabore de cualquier forma en las actuaciones derivadas de este protocolo no sea objeto de represalias, discriminación, intimidación o cualquier afectación derivada del ejercicio de sus derechos.

Parágrafo. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual en el ámbito laboral no serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral, por tratarse de conductas que no son susceptibles de conciliación y respecto de las cuales deberán activarse las rutas especiales de atención, protección y denuncia previstas en la ley y en el presente protocolo.

8. PREVENCIÓN, DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Fundación Educativa Beth Shalom promoverá de manera permanente ambientes laborales basados en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y la prevención de cualquier forma de violencia o acoso sexual en el ámbito laboral.

Para tal efecto, la Fundación podrá desarrollar actividades de divulgación, sensibilización, capacitación y formación dirigidas a trabajadores, directivos, coordinadores, practicantes y demás personas vinculadas a la institución, con el propósito de fortalecer la cultura de respeto, promover el conocimiento de las rutas de atención y fomentar la denuncia oportuna de las conductas que puedan constituir acoso sexual.

Así mismo, la Fundación divulgará el presente protocolo a través de los medios físicos y/o electrónicos que considere pertinentes y adoptará las medidas razonables para garantizar que los trabajadores conozcan los mecanismos institucionales de prevención, atención, protección y denuncia aquí establecidos. La prevención del acoso sexual constituye una responsabilidad compartida de todos los integrantes de la comunidad laboral, quienes deberán contribuir al mantenimiento de ambientes seguros, respetuosos y libres de violencia.

9. APROBACIÓN Y VIGENCIA

El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral fue aprobado por la Fundación Educativa Beth Shalom y entrará en vigencia a partir de su publicación.



FUNDACION EDUCATIVA BETH SHALOM
Nit. 804 008 645 - 3

Formamos líderes con visión de Reino.

La Fundación podrá actualizar, modificar o complementar este protocolo cuando se produzcan cambios normativos, institucionales o cuando las necesidades de la institución así lo requieran.

CARLOS ORLANDO ANAYA VARGAS
Representante Legal
FUNDACIÓN EDUCATIVA BETH SHALOM