Eidec
Educación a un solo clic

www.eidec.com.co

DOCUMENTO INSTITUCIONAL · PROTOCOLO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Escuela Internacional de Negocios y Desarrollo Empresarial de Colombia – EIDEC S.A.S. / Instituto de Formación Educativa para el Trabajo y el Desarrollo Humano EIDEC

EIDEC S.A.S., en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 652 de 2012 (modificada por la Resolución 1356 de 2012) y demás normas concordantes, adopta el presente Protocolo con el objeto de prevenir, atender y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual que se presente dentro de su ámbito de competencia, tanto en el contexto laboral como en el contexto educativo propio de su calidad de Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, los mecanismos de queja y atención, y las reglas de investigación y sanción, aplicables ante situaciones de acoso laboral o acoso sexual que involucren a cualquier persona vinculada al contexto laboral o educativo de EIDEC.

Este Protocolo aplica a:

- Los trabajadores de EIDEC, cualquiera que sea su tipo de vinculación.
- Los contratistas de prestación de servicios que interactúen con la institución.
- Los estudiantes, docentes, instructores y directivos académicos.
- Los pasantes y practicantes vinculados mediante convenios de práctica.
- Cualquier tercero cuya conducta ocurra en el contexto laboral o educativo de EIDEC, en los términos del artículo 2° de la Ley 2365 de 2024.

> **PARÁGRAFO.** Para la aplicación de este Protocolo no se requiere acreditar relación laboral o contractual entre la persona afectada y la persona señalada como responsable de la conducta, de conformidad con el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024.

2. DEFINICIONES

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, de conformidad con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

Acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, o la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o educativo, de conformidad con el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024.

Se entiende que hacen parte del contexto laboral y educativo, entre otros: las instalaciones de EIDEC; las comunicaciones relacionadas con el trabajo o los estudios, incluidas las digitales; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales relacionadas con la institución; el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo o estudio, cuando el presunto responsable haga parte del contexto laboral o educativo; y el alojamiento proporcionado por EIDEC, cuando aplique.

3. PRINCIPIOS RECTORES

- Dignidad humana y respeto por la persona afectada.
- Confidencialidad y reserva de la información durante todo el trámite.
- Celeridad e inmediatez en la atención de la queja.
- Imparcialidad y enfoque diferencial e interseccional en la investigación.
- No revictimización y prohibición de represalias.
- Debido proceso y derecho de defensa de las partes involucradas.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

EIDEC implementará, como mínimo, las siguientes medidas de prevención:

- Divulgación amplia del presente Protocolo entre trabajadores, contratistas, docentes y estudiantes, a través de los canales institucionales de comunicación.
- Inclusión de referencias a este Protocolo en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos laborales, conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
- Capacitaciones periódicas, al menos una (1) vez al año, dirigidas a todo el personal y, cuando sea pertinente, a la comunidad estudiantil, sobre qué constituye acoso laboral y acoso sexual, cómo identificarlo y cómo reportarlo.
- Campañas de sensibilización sobre la construcción de ambientes laborales y educativos respetuosos y libres de violencias.
- Funcionamiento permanente del Comité de Convivencia Laboral, como instancia de prevención y de tramitación de quejas relacionadas con acoso laboral, conforme a la Resolución 652 de 2012.

5. RUTA DE ATENCIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Cualquier persona que sea víctima o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso laboral o acoso sexual dentro del contexto laboral o educativo de EIDEC, podrá presentar la queja a través de cualquiera de los siguientes canales:

- De manera verbal o escrita ante el Comité de Convivencia Laboral.
- Por escrito ante el área de Talento Humano de EIDEC.
- A través del canal electrónico institucional que EIDEC disponga para tal efecto.

> **PARÁGRAFO.** La queja podrá presentarse por cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024. El trámite de la queja ante EIDEC no es requisito de procedibilidad para presentar la denuncia penal correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación, a la cual la víctima podrá acudir en cualquier momento.

> **PARÁGRAFO.** Cuando la persona señalada como presunta responsable ocupe un cargo de superior jerárquico dentro de EIDEC, la queja podrá presentarse directamente ante el Inspector de Trabajo competente.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATA A LA VÍCTIMA

Presentada la queja, EIDEC adoptará, dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles, las garantías de protección inmediata que resulten pertinentes para evitar un daño irremediable, entre ellas:

- Facilitar a la víctima el acceso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
- Reubicar temporalmente a la víctima o al presunto responsable, cuando resulte procedente y razonable.
- Permitir que la víctima termine el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente, cuando así lo manifieste expresamente, sin que ello genere sanción alguna en su contra.
- Adoptar cualquier otra medida cautelar razonable para salvaguardar la integridad y dignidad de la víctima mientras se surte la investigación.

> **PARÁGRAFO.** EIDEC garantizará la estabilidad laboral de la víctima que haya presentado petición, queja o denuncia. La terminación unilateral del contrato de trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja se presumirá como retaliación, correspondiendo a EIDEC desvirtuar dicha presunción, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

7. INVESTIGACIÓN

Recibida la queja, EIDEC adelantará una investigación pronta, imparcial y confidencial, a través del Comité de Convivencia Laboral o de la instancia que EIDEC designe para tal efecto, en la cual se garantizará el derecho de defensa y contradicción de la persona señalada como presunta responsable, sin perjuicio de las medidas de protección inmediata adoptadas en favor de la víctima.

> **PARÁGRAFO.** En el caso de los estudiantes, la queja se tramitará ante la instancia que se defina en los protocolos internos de EIDEC para la comunidad académica, sin perjuicio de la competencia del Comité de Convivencia Laboral respecto de trabajadores y contratistas.

8. SANCIONES

Comprobada la ocurrencia de acoso laboral o acoso sexual, EIDEC impondrá las sanciones a que haya lugar conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el reglamento estudiantil vigente y la legislación aplicable, las cuales podrán ir desde el llamado de atención hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa o la aplicación de las medidas disciplinarias académicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones penales y disciplinarias a que haya lugar ante las autoridades competentes.

9. CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

Toda la información relacionada con la queja, la investigación y las medidas adoptadas tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que deban intervenir en el trámite. EIDEC se abstendrá de realizar actos de censura contra la víctima que visibilice públicamente los hechos de acoso, y de ejecutar cualquier acto de revictimización.

10. TRANSPARENCIA Y REPORTE

EIDEC publicará semestralmente, a través de los canales institucionales que disponga, el número de quejas tramitadas por acoso sexual y las sanciones impuestas, sin revelar la identidad de las personas involucradas, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 2365 de

2024.

11. OBLIGACIONES DE EIDEC

- Crear y difundir ampliamente la política interna de prevención contenida en este Protocolo.
- Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos de atención, prevención y no repetición.
- Implementar garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- Informar a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima y respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura o revictimización.
- Publicar semestralmente las estadísticas de quejas y sanciones, conforme al Artículo 10 de este Protocolo.

12. NORMATIVIDAD APLICABLE

Este Protocolo se fundamenta en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Resolución 652 de 2012 (modificada por la Resolución 1356 de 2012), la Ley 2365 de 2024, y demás normas que las modifiquen, adicionen o reglamenten.

El presente Protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación por la Representante Legal de EIDEC y deberá ser revisado y actualizado cuando la normatividad aplicable así lo requiera.

Aprobado por:



_____

ESCUELA INTERNACIONAL DE NEGOCIOS Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE COLOMBIA – EIDEC S.A.S.
INSTITUTO DE FORMACIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EIDEC
NIT 900.583.173-1
ANGÉLICA MARÍA MORENO SUÁREZ
Representante Legal
C.C. No. 1.020.779.672 expedida en Bogotá D.C.