

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

La **Fundación Gimnasio Moderno** se compromete a garantizar un ambiente laboral libre de toda forma de violencia, acoso laboral y acoso sexual, en concordancia con la normativa vigente y la jurisprudencia constitucional. Esta política tiene como propósito prevenir, atender, sancionar y reparar integralmente las situaciones que constituyan manifestaciones de estas conductas, conforme a la normativa legal vigente y a la jurisprudencia constitucional.

La Fundación reconoce la importancia de garantizar el respeto por la dignidad humana y de promover los principios de igualdad, equidad, enfoque de género, diversidad e inclusión, como fundamentos esenciales de la convivencia laboral. En consecuencia, se implementarán acciones preventivas, se establecerán rutas claras de atención y se definirán mecanismos para la protección efectiva de las personas que resulten afectadas por estas formas de violencia en el ámbito laboral.

Definiciones

Acoso o violencia en el mundo del trabajo: Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

Acoso sexual: El acoso sexual se define como cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidante, hostil o degradante, o condicionar oportunidades laborales a la aceptación de tales conductas.

Conductas que constituyen acoso sexual:

A manera enunciativa y no taxativa, entre las conductas que pueden configurar acoso sexual se encuentran:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

- Comentarios o insinuaciones sexuales no consentidas.
- Contacto físico no deseado.
- Envío de imágenes, mensajes o contenidos con carga sexual.
- Peticiones de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Miradas lascivas o gestos obscenos.
- Exposición a materiales sexuales sin consentimiento.

Esta enumeración es únicamente ejemplificativa y no excluye otras conductas que, de acuerdo con la normativa vigente, puedan considerarse acoso sexual.

Derechos y obligaciones

Derechos de los colaboradores:

- Trabajar en un ambiente seguro, libre de acoso y discriminación.
- Reportar cualquier situación de acoso sin temor a represalias.
- Recibir capacitación sobre prevención y denuncia de acoso laboral y sexual.
- Acceder a mecanismos de denuncia seguros y eficaces.
- Ser tratados con respeto y confidencialidad.
- Acceder a medidas de atención integral y reparación.

Obligaciones de la Fundación Gimnasio Moderno frente al acoso laboral y sexual

- Adoptar una política interna de prevención del acoso laboral y sexual, la cual deberá estar incorporada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos institucionales y rutas de atención. Esta política deberá ser ampliamente socializada y difundida a toda la comunidad laboral.
- Garantizar los derechos de las víctimas, asegurando la existencia de mecanismos adecuados para prevenir, atender, sancionar y brindar garantías de no repetición frente a cualquier situación de acoso laboral o sexual que se presente dentro del entorno institucional.
- Implementar medidas de protección inmediata en los casos en que exista riesgo de un daño irreparable a la integridad física, psicológica o emocional de la víctima, dentro del ámbito de competencia de la Fundación.
- Informar a la víctima sobre su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación, para interponer la denuncia correspondiente si lo considera necesario, en los casos de acoso sexual.
- Remitir, a solicitud de la víctima, la queja o denuncia a la autoridad competente, garantizando la confidencialidad, el respeto a su intimidad y el principio de autonomía en la toma de decisiones.
- Abstenerse de realizar actos de censura o revictimización, y de cualquier acción que impida a la víctima visibilizar públicamente los hechos de acoso sexual o laboral que haya sufrido.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas a través de los medios físicos y/o electrónicos institucionales disponibles. Esta información deberá ser remitida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes al cierre del respectivo semestre, garantizando la anonimización de los datos y la protección del debido proceso, la confidencialidad y la intimidad de las partes involucradas.

Ruta institucional

La **Fundación Gimnasio Moderno** ha establecido un procedimiento aplicable a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación, mediante el cual se regula la recepción, atención, sanción y reparación de las quejas que puedan constituir acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral.

DOCUMENTO	
Procedimiento para dar trámite a queja que pueda constituir acoso laboral y sexual	(A-QHSE-PR-002)

Etapas de la ruta institucional

Etapa 1: Prevención

La **Fundación Gimnasio Moderno**, en cumplimiento de su compromiso institucional con la promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos, implementa de manera permanente acciones preventivas orientadas a reducir el riesgo de acoso laboral y acoso sexual. Estas acciones incluyen:

- Campañas de sensibilización y capacitación continua, con enfoque de género, interseccionalidad y diversidad (incluyendo población LGBTQ+, personas con discapacidad, grupos étnicos, entre otros).
- Inclusión de contenidos sobre prevención del acoso laboral y sexual en los programas de inducción y reinducción del personal, con el fin de fortalecer la cultura institucional del respeto y la convivencia.
- Conformación y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, garantizando una representación con enfoque interseccional que promueva el respeto por la diversidad y la equidad dentro del entorno de trabajo.

ETAPA 2: Detección y denuncia

La **Fundación Gimnasio Moderno** ha dispuesto canales seguros, confidenciales y accesibles para la recepción de quejas y denuncias relacionadas con posibles casos de acoso laboral y/o acoso sexual. Estos mecanismos garantizan la protección de la identidad

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

de las personas denunciantes y el respeto por el debido proceso. Los canales disponibles son:

- Correo electrónico institucional: escuchamos@gimnasiomoderno.edu.co
- Correo del Comité de Convivencia Laboral: comitedeconvivencialaboral@gimnasiomoderno.edu.co
- Reuniones privadas con miembros designados del Comité de Convivencia Laboral, previamente solicitadas y coordinadas para garantizar confidencialidad y acompañamiento.

Estos canales están disponibles para todos los trabajadores, sin distinción del tipo de vinculación, y pueden ser utilizados por víctimas, testigos o cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso en el contexto laboral.

ETAPA 3: Atención inmediata

Una vez recibida una queja o denuncia por presunto acoso laboral y/o acoso sexual, la Fundación Gimnasio Moderno activará de forma inmediata un conjunto de medidas orientadas al cuidado integral de la persona afectada, así como a la protección de su integridad y bienestar. Estas acciones se clasifican en dos categorías:

1. Medidas de cuidado y contención:

- Atención psicosocial brindada por personal especializado, bajo principios de confidencialidad, respeto y enfoque de género.
- Asesoría jurídica gratuita y acompañamiento durante todas las etapas del proceso, con orientación sobre los derechos y recursos disponibles.
- Remisión a entidades externas competentes, cuando se requiera activar rutas judiciales, administrativas, médicas o de protección externas a la institución.

2. Medidas cautelares:

- Reasignación temporal de espacios o funciones, con el fin de prevenir situaciones de exposición o revictimización.
- Separación del presunto agresor, en aquellos casos en los que se identifique un riesgo inminente para la víctima.
- Implementación de medidas de protección, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normativas aplicables, garantizando un entorno seguro mientras se desarrolla el proceso de atención.

Estas medidas serán evaluadas y adoptadas de manera inmediata, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso, y priorizando el principio de protección integral de la persona denunciante.

ETAPA 4: Investigación y sanción

Una vez recibida y analizada la queja, la **Fundación Gimnasio Moderno**, a través del Comité de Convivencia Laboral, adelantará el proceso de evaluación conforme a los

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

principios de imparcialidad, confidencialidad, respeto por el debido proceso y celeridad. Esta etapa comprende las siguientes acciones:

- Evaluación rigurosa de la queja, la cual será realizada por el Comité de Convivencia Laboral en los casos de presunto acoso laboral y por el área de Recursos Humanos en los casos de presunto acoso sexual, garantizando en ambos escenarios un análisis objetivo, libre de sesgos y con enfoque en la protección de los derechos de todas las partes involucradas.
- Aplicación de medidas disciplinarias cuando se determine la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la normativa laboral vigente y los principios de justicia y proporcionalidad.
- Coordinación con la Inspección del Trabajo y autoridades judiciales, en los casos en que se requiera su intervención, dando cumplimiento a las obligaciones legales y garantizando el seguimiento de los casos ante instancias externas competentes.

La Fundación se compromete a actuar con firmeza frente a cualquier forma de acoso en el contexto laboral, asegurando que se apliquen las sanciones correspondientes y se adopten medidas para evitar la repetición de estos hechos.

ETAPA 5: Reparación

La **Fundación Gimnasio Moderno** reconoce la importancia de adoptar medidas de reparación que contribuyan a la recuperación integral de las víctimas y a la transformación de las dinámicas institucionales que permitieron la ocurrencia del acoso. En esta etapa se contemplan las siguientes acciones:

- Reparación simbólica y transformadora, mediante acciones como actos de perdón institucional, reconocimientos públicos y otras medidas que dignifiquen a la persona afectada y contribuyan a la reflexión colectiva.
- Seguimiento psicosocial continuo a las víctimas, con el fin de garantizar su bienestar emocional y acompañar los procesos de recuperación y reintegración plena en el entorno laboral.
- Revisión y mejora continua de las políticas, protocolos y procedimientos institucionales, a partir del análisis de los casos gestionados, con el propósito de fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción frente al acoso laboral y sexual.

Estas medidas buscan no solo reparar el daño causado, sino también promover un entorno laboral más justo, seguro y respetuoso para toda la comunidad de la Fundación.

Enfoques Transversales

La implementación de esta política se fundamenta en enfoques que permiten una comprensión amplia y contextualizada de las violencias, reconociendo las desigualdades estructurales que pueden afectar de manera diferenciada a ciertos grupos de personas. En ese sentido, se adoptan los siguientes enfoques transversales:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	CÓDIGO	A-GF-P-005
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN	3
		FECHA	08/09/2025

Enfoque de género y diversidad:

La **Fundación Gimnasio Moderno** reconoce que las mujeres, personas trans, no binarias, población LGBTIQ+ y otros grupos históricamente discriminados enfrentan mayores riesgos de sufrir acoso y violencia en el entorno laboral. Por ello, se implementarán medidas afirmativas y adecuadas para su protección, garantizando una atención sensible y diferencial que responda a sus necesidades particulares.

Enfoque interseccional:

Se considerarán las múltiples formas de discriminación que pueden confluir en una misma persona tales como género, orientación sexual, etnia, discapacidad, edad, nivel socioeconómico, entre otros, entendiendo que estas condiciones pueden agravar el riesgo y el impacto del acoso laboral y/o sexual. Este enfoque permitirá una respuesta más integral, justa y contextualizada frente a cada caso.

La presente Política se encuentra armonizada e integrada con el Código de Conducta del Gimnasio Moderno, constituyendo un marco complementario de lineamientos y principios orientados a garantizar ambientes de trabajo dignos, respetuosos y seguros.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la **Fundación Gimnasio Moderno** lo considere necesario.



Santiago Huertas Buraglia

Procurador y Representante Legal

Fecha última revisión: Bogotá, 8 de septiembre 2025.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Organización (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)	GM-DIRECTOR QHSE (RODRÍGUEZ MÁRQUEZ**, ANDREA DEL PILAR (admin))	GM-PROCURADOR (HUERTAS BURAGLIA, SANTIAGO)