

**ACUERDO No.017
23 DE SEP 2026****POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL
MUNDO DEL TRABAJO DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA.****EL CONSEJO DIRECTIVO DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA – INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA**

en ejercicio de las Facultades legales establecidas en la Ley 30 de 1992, el Estatuto General del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, Acuerdo 03 de 2014, modificado parcialmente por los Acuerdos 04 de 2021 y 08 de 2024 y,

CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política de Colombia de 1991 define, en su artículo 1, que Colombia como un Estado Social y Democrático de Derecho fundado, entre otros principios, en el respeto de la dignidad humana y el trabajo. Este mandato compromete a las entidades públicas con la construcción de relaciones laborales y contractuales respetuosas de la dignidad de todas las personas.

El artículo 2 de la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales y asegurar la convivencia pacífica. Estas obligaciones se proyectan en la prevención y atención institucional del acoso, la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo.

El artículo 13 constitucional reconoce el derecho a la igualdad, prohíbe la discriminación y ordena al Estado promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como, adoptar medidas de protección en favor de las personas y grupos históricamente discriminados o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

Los artículos 15, 16 y 21 de la Constitución protegen la intimidad, el habeas data, el libre desarrollo de la personalidad y la honra. Estas garantías adquieren especial relevancia en la recepción, tratamiento, custodia y circulación de información relacionada con quejas o reportes de acoso, violencia y discriminación.

El artículo 25 reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, garantizando su ejercicio en condiciones dignas y justas. A su vez, el artículo 53 incorpora entre los principios mínimos fundamentales del trabajo la igualdad de oportunidades y la protección especial a la mujer, además de reconocer la prevalencia de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados. El artículo 29 de la Constitución dispone que el debido proceso debe observarse en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. En consecuencia, las

medidas institucionales de prevención, atención y protección frente al acoso, la violencia y la discriminación deben aplicarse con respeto por la competencia, la imparcialidad, el derecho de defensa, la contradicción, la motivación de las decisiones y la presunción de inocencia.

Los artículos 43, 93 y 94 constitucionales refuerzan la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas y, establecen criterios para la interpretación de los derechos fundamentales de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

El artículo 209 de la Constitución establece que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Su aplicación en esta materia debe armonizarse con las reservas legales, la protección de los datos personales y la confidencialidad exigible frente a información sensible.

Mediante la Ley 16 de 1972, Colombia aprobó la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Este instrumento obliga a respetar y garantizar los derechos reconocidos en la Convención sin discriminación, protege la integridad personal, la honra y la dignidad y reconoce la igualdad ante la ley.

Mediante la Ley 74 de 1968 se aprobaron el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos instrumentos incorporan obligaciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación, la protección de la vida privada, el derecho al trabajo y el acceso a condiciones laborales equitativas, seguras y compatibles con la dignidad humana.

Mediante la Ley 51 de 1981, Colombia incorporó a su ordenamiento la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, instrumento que exige eliminar la discriminación contra las mujeres, modificar patrones socioculturales sustentados en estereotipos y garantizar condiciones de igualdad en el empleo y la ocupación.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —Convención de Belém do Pará—, aprobada mediante la Ley 248 de 1995, reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y comprende las manifestaciones que pueden producirse en la comunidad, como lo son el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Mediante la Ley 22 de 1981, Colombia aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que obliga a eliminar las distinciones fundadas en raza, color, u origen nacional o étnico y a garantizar condiciones de igualdad en el ejercicio de los derechos, incluidos aquellos relacionados con el trabajo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, establece obligaciones de igualdad y no

discriminación, eliminación de barreras, adopción de ajustes razonables y garantía del derecho al trabajo en entornos abiertos, inclusivos y accesibles.

Mediante la Ley 22 de 1967, Colombia aprobó el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Instrumento que obliga a promover la igualdad de oportunidades y de trato y a eliminar las formas de discriminación comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante la Ley 54 de 1962, desarrolla el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y constituye un referente para la igualdad material en las relaciones de trabajo.

Mediante la Ley 2528 de 2025, Colombia aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumento que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidas las conductas por razón de género, y desarrolla medidas relacionadas con prevención, identificación de riesgos, mecanismos de queja, protección y respuesta institucional. Su aplicación debe atender las condiciones requeridas para su incorporación y entrada en vigencia en el orden jurídico colombiano.

La Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada junto con el Convenio 190, desarrolla orientaciones en materia de prevención, protección, formación, mecanismos de queja, reparación y atención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, constituye un referente técnico e interpretativo y no tiene, por sí mismo, naturaleza de tratado vinculante.

La Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos producidos en el marco de las relaciones de trabajo. La Ley protege, entre otros bienes jurídicos, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía laboral, y contempla las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 exige establecer mecanismos de prevención, el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo frente al acoso laboral. Esta naturaleza preventiva y conciliatoria requiere diferenciar dicha actuación de las rutas aplicables al acoso sexual y a aquellas formas de violencia basada en género que no son susceptibles de conciliación.

El artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 establece garantías frente a actitudes retaliatorias contra quienes formulen quejas de acoso laboral o intervengan como testigos, bajo los presupuestos establecidos por la misma Ley. Estas disposiciones se complementan con el deber institucional de prevenir cualquier forma de represalia derivada de la activación de las rutas de atención.

La Ley 2209 de 2022 modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 y estableció en tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, término que se cuenta desde la ocurrencia de las respectivas conductas.

La Ley 1257 de 2008 adoptó normas de sensibilización, prevención y sanción frente a las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En el ámbito laboral, contempla medidas orientadas a promover la igualdad, reconocer los derechos de las mujeres, prevenir y erradicar la discriminación y la violencia en el empleo.

El Decreto 4463 de 2011 reglamentó parcialmente la Ley 1257 de 2008 en materia laboral y desarrolló acciones dirigidas a prevenir y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en el trabajo y a promover condiciones laborales dignas y libres de violencia.

La Ley 1482 de 2011, modificada, entre otras normas, por la Ley 1752 de 2015, establece disposiciones penales destinadas a proteger a las personas y grupos frente a determinados actos de discriminación y hostigamiento. La eventual relevancia penal de una conducta no sustituye las obligaciones institucionales de prevención, protección ni las actuaciones administrativas, disciplinarias o contractuales a que haya lugar.

La Ley 1562 de 2012 modificó el Sistema General de Riesgos Laborales y consolidó la Seguridad y Salud en el Trabajo como una disciplina orientada a prevenir las lesiones, enfermedades y demás afectaciones relacionadas con las condiciones de trabajo.

La Ley 1581 de 2012 establece el régimen general de protección de datos personales y dispone el tratamiento reforzado respecto de los datos sensibles. Esta protección comprende especialmente la información relacionada con la salud, la vida sexual, la orientación o identidad, el origen racial o étnico y demás datos cuya divulgación pueda comprometer la intimidad de las personas o generar discriminación.

La Ley 1618 de 2013 establece las disposiciones para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Entre sus mandatos se encuentran la eliminación de barreras, la inclusión y la adopción de ajustes razonables cuando resulten necesarios.

La Ley 1952 de 2019 —Código General Disciplinario—, modificada por la Ley 2094 de 2021 y por las demás disposiciones aplicables, regula la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos y de los particulares disciplinables. Sus reglas deben observarse en los asuntos de naturaleza disciplinaria relacionados con acoso, violencia o discriminación, sin trasladar funciones investigativas o sancionatorias a instancias que carezcan de competencia para ejercerlas.

La Ley 2365 de 2024 adoptó medidas para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior. La norma exige contar con mecanismos adecuados de recepción y atención, adoptar

medidas de protección, prevenir represalias y diferenciar el acoso sexual de los procedimientos conciliatorios previstos para el acoso laboral.

La Ley 2365 de 2024 introdujo disposiciones relacionadas con la responsabilidad disciplinaria derivada del acoso sexual. Estas competencias corresponden a las autoridades legalmente habilitadas y no pueden ser asumidas por el Comité de Convivencia Laboral.

La Ley 2466 de 2025, particularmente su artículo 18, fortaleció la protección frente a la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y amplió el concepto de personas destinatarias de la protección. Su aplicación debe efectuarse respetando los presupuestos y competencias definidos para cada régimen jurídico.

La Ley 594 de 2000 regula la gestión documental y establece deberes relacionados con la organización, conservación y custodia de documentos. Estas obligaciones resultan aplicables a los soportes y expedientes derivados de la recepción, atención y seguimiento de situaciones de acoso, violencia y discriminación.

La Ley 1712 de 2014 desarrolla el derecho de acceso a la información pública y establece obligaciones de transparencia para las entidades públicas. En este sentido, debe armonizarse con las reservas legales, la protección de datos personales y los deberes de confidencialidad aplicables a las actuaciones relacionadas con acoso, violencia y discriminación.

El Decreto 1072 de 2015 —Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo— establece obligaciones relacionadas con la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST—, incluida la identificación de peligros, la valoración y control de riesgos y la adopción de acciones de prevención y seguimiento.

La Resolución 2646 de 2008 establece responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Dentro de este marco, reconoce el acoso laboral como una situación que debe ser objeto de gestión preventiva.

La Resolución 2764 de 2022 adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general y protocolos específicos de intervención. Asimismo, debe articularse con las estrategias institucionales de prevención, sin sustituir las rutas individuales de recepción, atención y protección.

La Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y exige evidencias verificables de implementación, capacitación, gestión de peligros y riesgos y mejora continua, incluidas las actuaciones relacionadas con el riesgo psicosocial cuando sean aplicables.

La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció las disposiciones vigentes sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

La Resolución 3461 de 2025 define al Comité de Convivencia Laboral como una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora, con independencia en su funcionamiento. La misma disposición precisa que el Comité no determina jurídicamente la existencia de acoso laboral ni ejerce funciones disciplinarias o sancionatorias.

La Resolución 3461 de 2025 establece obligaciones relacionadas con el reglamento del Comité de Convivencia Laboral, los compromisos de confidencialidad, la periodicidad de sus reuniones, la actuación frente a las quejas recibidas, el seguimiento de los compromisos, la elaboración de informes y la articulación con Talento Humano, el SG-SST y la Administradora de Riesgos Laborales —ARL—.

La Resolución 2335 de 2026 fortalece el protocolo para la prevención, atención y adopción de medidas de protección frente a todas las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral y contractual. Modifica parcialmente la Resolución 2110 de 2023, ampliando el enfoque de protección e impulsando entornos de trabajo más seguros, inclusivos y respetuosos. Entre sus principales alcances, refuerza las acciones para prevenir y atender casos de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género, discriminación y cualquier conducta que afecte la dignidad de las personas en el trabajo.

El parágrafo 1 del artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 dispone que el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer los casos de acoso sexual regulados por la Ley 2365 de 2024, debido a su carácter no conciliable. En estos eventos debe operar una ruta institucional diferenciada para su recepción, atención, prevención y protección.

El Decreto 223 de 2026 desarrolló medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en escenarios de prácticas laborales y formativas. Sus disposiciones resultan relevantes para las personas en formación que desarrollen actividades en escenarios vinculados con el Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria.

El Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 adicionó al Decreto 1072 de 2015 disposiciones relacionadas con las garantías frente al acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral, aplicables a espacios físicos y virtuales vinculados con el mundo del trabajo.

El Decreto 1040 de 2026 exige implementar y socializar una política y un protocolo para la prevención del acoso y la violencia, la violencia basada en género y la discriminación. La política debe establecer los compromisos, principios, derechos, deberes y medidas generales de prevención, evaluación y articulación, mientras

que el protocolo desarrolla las rutas, responsables, medidas de protección, actuaciones y mecanismos de seguimiento.

El mismo Decreto reconoce para los casos de violencia basada en género el derecho a la no confrontación y a la no conciliación y establece medidas relacionadas con protección inmediata y proporcional, atención integral, confidencialidad, protección de datos sensibles, prevención de represalias y articulación con el SG-SST y la ARL.

El Decreto 1040 de 2026 permite presentar quejas o reportes mediante mecanismos electrónicos, físicos o verbales, sin exigir como requisito previo la formulación de denuncia penal o queja disciplinaria. Las manifestaciones verbales deben ser registradas y la ruta correspondiente debe activarse de acuerdo con la naturaleza de los hechos informados.

La Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo contiene orientaciones para la prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo. Además, debe atender a la naturaleza administrativa y orientadora propia de este instrumento.

La Circular Conjunta 100-005-2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció lineamientos para promover la salud integral y el bienestar laboral de las mujeres en el sector público e incluyó orientaciones para fortalecer las políticas institucionales con perspectiva de género e interseccional, la gestión del SG-SST y las rutas frente a las violencias basadas en género, el acoso laboral y el acoso sexual.

La Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación impartió directrices preventivas y disciplinarias relacionadas con el cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y exhortó a las entidades públicas a expedir o fortalecer políticas, protocolos y rutas de atención frente al acoso sexual en el entorno laboral. De igual manera, formuló orientaciones sobre competencia disciplinaria, sin sustituir las atribuciones asignadas legalmente a otras autoridades.

La Circular Conjunta 100-004 de 2026 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública formuló lineamientos para la atención, trámite y tratamiento de las quejas por discriminación racial en el empleo público. El instrumento prevé su articulación con el Comité de Convivencia Laboral cuando los hechos puedan constituir acoso laboral y enfatiza los deberes de prevención, formación, reserva y no revictimización.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-960 de 2007, precisó el ámbito material de aplicación de la Ley 1010 de 2006 y, condicionó la exclusión de las relaciones civiles o comerciales a la inexistencia efectiva de una relación de subordinación o dependencia. Este criterio impide extender automáticamente el

procedimiento establecido para el acoso laboral a vínculos que no reúnen sus presupuestos legales.

Mediante la Sentencia C-780 de 2007, la Corte Constitucional analizó el régimen probatorio establecido por la Ley 1010 de 2006 y distinguió entre las conductas cuya reiteración y publicidad permiten la aplicación de las presunciones legales y aquellas que, aunque ocurran en privado, deben ser valoradas conforme al conjunto de pruebas y con observancia de las garantías del debido proceso.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-140 de 2021, señaló que la respuesta institucional frente a denuncias de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito laboral debe observar la debida diligencia, incorporar el enfoque de género, contar con rutas claras, céleres, eficaces y evitar actuaciones que produzcan revictimización o reproduzcan estereotipos.

Mediante la Sentencia T-141 de 2024, la Corte Constitucional examinó la relevancia constitucional de las represalias posteriores a una queja de acoso laboral y reiteró que, ante indicios serios de discriminación por razón de género, las decisiones laborales deben ser examinadas con perspectiva de género y atendiendo las asimetrías de poder que pueden estar presentes en el contexto.

En la Sentencia T-104 de 2025, la Corte Constitucional desarrolló estándares de protección frente al acoso sexual y la violencia de género en el trabajo y reiteró la necesidad de dar respuestas institucionales efectivas y compatibles con los derechos de las víctimas. También precisó que la terminación del vínculo no extingue los deberes institucionales relacionados con hechos ocurridos durante la relación laboral.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-226 de 2026, abordó la discriminación relacionada con la diversidad corporal en razón del peso y advirtió que prácticas aparentemente neutrales pueden resultar discriminatorias cuando reproducen estereotipos o estándares corporales excluyentes. Este precedente establece los criterios relevantes para prevenir decisiones discriminatorias en el mundo del trabajo.

Mediante la Sentencia C-217 de 2026, la Corte Constitucional precisó que la aprobación del Convenio 190 de la OIT a través de la Ley 2528 de 2025 no produjo por sí sola su perfeccionamiento y que la obligatoriedad para Colombia depende del cumplimiento de las etapas exigidas para su incorporación y entrada en vigencia. La decisión también llamó la atención sobre la interpretación de la Ley 1010 de 2006 en relación con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL 648-2018, caracterizó el acoso sexual en el trabajo como una forma específica de violencia y discriminación de género, destacó los efectos sobre la dignidad de las víctimas y reconoció la necesidad de adoptar medidas para prevenir y sancionar estas conductas.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 2358-2024, reiteró que el acoso sexual constituye una forma de violencia y una manifestación grave de discriminación que compromete derechos humanos. También señaló el deber de adoptar medidas de prevención, respuesta y protección frente a estas conductas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, reconoció que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y que las diferencias de trato fundadas en ellas deben ser sometidas a un examen estricto de compatibilidad con los principios de igualdad y no discriminación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-27/21, relativa a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga con perspectiva de género, reconoció que la violencia de género puede presentarse en los espacios laborales y, destacó la necesidad de establecer mecanismos eficaces de prevención, denuncia, investigación y protección frente a represalias. La jurisprudencia interamericana ha desarrollado el principio de igualdad y no discriminación como uno de los fundamentos estructurales del sistema de protección de derechos humanos y, ha señalado la necesidad de remover prácticas, estereotipos y obstáculos que produzcan discriminación directa, indirecta, múltiple o interseccional.

El Tecnológico de Antioquia I.U. cuenta con un instrumento institucional especializado para la prevención y atención de las violencias sexuales y las violencias basadas en género. Mediante la Resolución Rectoral 000059 de 2022 se creó el Comité y se adoptó el Protocolo de Prevención y Atención de las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género del Tecnológico de Antioquia. Por esta razón, las situaciones de violencia basada en género que se presenten en el mundo del trabajo deben articularse con la ruta institucional especializada, evitando la creación de procedimientos paralelos, la duplicidad de actuaciones y la conciliación de hechos que jurídicamente no sean conciliables.

La articulación con la ruta institucional de violencias sexuales y violencias basadas en género se realizará sin perjuicio de las medidas laborales, disciplinarias, contractuales, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de remisión a las autoridades externas que correspondan según la naturaleza de cada situación.

El conjunto de disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias, jurisprudenciales e institucionales descritas exige que el Tecnológico de Antioquia I.U. cuente con una Política institucional diferenciada del Protocolo operativo. La Política establece los compromisos institucionales, principios, enfoques, derechos, deberes y criterios generales de prevención y articulación; el Protocolo desarrolla las rutas, responsables, medidas de protección, actuaciones y mecanismos de seguimiento.

La implementación de estos instrumentos requiere la articulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST—, el Comité de Convivencia Laboral, Talento Humano, la Administradora de Riesgos Laborales —ARL—, las

autoridades disciplinarias y contractuales y las instancias institucionales competentes en materia de violencias basadas en género, dentro de los límites funcionales y jurídicos correspondientes.

Esta articulación deberá evitar la duplicidad de actuaciones y preservar las competencias propias de cada instancia. En particular, el Comité de Convivencia Laboral mantendrá su naturaleza preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora y no asumirá funciones de investigación, calificación jurídica o sanción, ni conocerá mediante conciliación aquellos hechos que por disposición legal tengan carácter no conciliable.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO – ADOPCIÓN. Adoptar la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación en el Mundo del Trabajo del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, como marco institucional de principios, compromisos, responsabilidades, prevención, protección, articulación y seguimiento.

Los procedimientos, rutas, términos y actuaciones operativas se desarrollarán en el Protocolo institucional correspondiente. Cuando se trate de violencias sexuales o violencias basadas en género, las actuaciones se articularán con el Protocolo institucional vigente en el TdeA I.U y el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género.

ARTÍCULO SEGUNDO – COMPROMISO. El TdeA I.U. adopta una política de cero tolerancia frente a toda forma de acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual y discriminación relacionada con el mundo del trabajo.

La Institución reconoce que el trabajo digno exige relaciones fundadas en la dignidad humana, la igualdad material, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, el respeto por la diversidad y la existencia de ambientes seguros. En consecuencia, las acciones de prevención y respuesta institucional se desarrollarán con debida diligencia, sin revictimización, con protección frente a represalias y con pleno respeto del debido proceso de todas las personas involucradas.

La construcción, revisión y evaluación de esta Política contará con la participación efectiva de las personas trabajadoras y de las organizaciones sindicales, cuando

existan, e incorporará de manera transversal los enfoques de género, diferencial e interseccional.

CAPÍTULO I.

ALCANCE, ÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETIVOS, VALORES, PRINCIPIOS, DERECHOS Y DEBERES DE LA POLÍTICA

ARTÍCULO TERCERO – OBJETO. Establecer los principios, compromisos, responsabilidades y criterios institucionales que determinan la prevención, detección, atención, protección, corrección y seguimiento de las situaciones de acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual y discriminación en el mundo del trabajo, así como, su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Comité de Convivencia Laboral, la gestión del talento humano, las autoridades disciplinarias y contractuales, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y las demás instancias competentes.

ARTÍCULO CUARTO – ALCANCE. La Política se aplica de acuerdo con la naturaleza del vínculo y las competencias institucionales, a las personas que desarrollen actividades vinculadas con el mundo del trabajo del TdeA I.U. Comprende, entre otras, a:

1. Servidoras y servidores públicos, docentes y personal administrativo.
2. Contratistas y, actividades anexas a la academia (AAA), sin perjuicio de las reglas especiales que determinan el ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006.
3. Pasantes, practicantes, aprendices, judicantes, internos y demás personas en formación que desarrollen actividades de práctica o formación para el trabajo.
4. Personas voluntarias, temporales o en misión académica, cuando corresponda.
5. Aspirantes y personas que participen en procesos de selección o postulación, en los términos de la Ley 2466 de 2025 y del Decreto 1040 de 2026.
6. Personas cuyo vínculo haya terminado, cuando los hechos guarden relación con el contexto laboral previo y subsistan deberes institucionales de prevención, protección, investigación o no repetición.
7. Personas que ejerzan funciones de dirección, autoridad, supervisión, coordinación, docencia, tutoría o representación del empleador o contratante.
8. Terceros que interactúen con la comunidad laboral, cuando la conducta tenga conexión directa con el trabajo o con actividades institucionales.

La Política se extiende a los hechos ocurridos en espacios físicos o virtuales; comunicaciones institucionales o personales relacionadas con el trabajo; desplazamientos; comisiones; actividades académicas o administrativas; eventos;

prácticas; capacitaciones; reuniones; modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, y demás escenarios en los que exista una relación con el mundo del trabajo.

Cuando se trate de acoso sexual ocurrido en el ámbito educativo sin relación con el mundo del trabajo, se aplicarán los lineamientos institucionales específicos previstos para su prevención y atención, conforme a la Ley 2365 de 2024 y a las demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO QUINTO – ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política se aplica a los hechos, conductas, prácticas, decisiones, comunicaciones y omisiones relacionados con el mundo del trabajo del TdeA I.U., con independencia de que ocurran en espacios físicos o virtuales.

Su aplicación abarca las comunicaciones vinculadas con el trabajo, desplazamientos, comisiones, reuniones, actividades institucionales, prácticas, capacitaciones, teletrabajo, trabajo remoto y demás escenarios en los que pueda establecerse una conexión objetiva con la actividad laboral, contractual o formativa. En cada caso se atenderá la naturaleza del vínculo y las competencias atribuidas a las distintas instancias institucionales.

ARTÍCULO SEXTO – OBJETIVOS.

1. **Objetivo general.** Establecer los lineamientos, compromisos y responsabilidades institucionales para prevenir el acoso laboral, la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo; brindar protección oportuna a las personas afectadas; articular las competencias del Comité de Convivencia Laboral, Gestión Humana, el SG-SST, la ARL y las autoridades disciplinarias y contractuales, y asegurar que las violencias basadas en género sean atendidas mediante el Protocolo institucional, sin perjuicio de las medidas laborales concurrentes que resulten procedentes.
2. **Objetivos específicos**
 - a. Prevenir conductas de acoso, violencia y discriminación mediante acciones permanentes de formación, información, cultura institucional, evaluación de riesgos y liderazgo responsable.
 - b. Garantizar que las personas conozcan sus derechos y deberes, así como, los canales de reporte y las rutas institucionales de atención.
 - c. Propiciar una respuesta oportuna y proporcional frente a situaciones que puedan comprometer la integridad, la permanencia laboral, la salud mental o la participación segura de las personas en las actuaciones institucionales.
 - d. Articular las acciones de convivencia laboral con el SG-SST y con la gestión de los factores de riesgo psicosocial.
 - e. Diferenciar la ruta preventiva y conciliatoria propia del acoso laboral de la ruta especializada para violencias sexuales y violencias basadas en género del TdeA I.U., de manera que estas últimas sean atendidas mediante el

- Protocolo institucional correspondiente y no a través de procedimientos paralelos.
- f. Fortalecer la respuesta institucional frente a las distintas formas de discriminación, incluidas aquellas fundadas en raza o etnia, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, edad, condición socioeconómica y diversidad corporal en razón del peso.
 - g. Producir información agregada y anonimizada que permita identificar recurrencias, factores de riesgo, eficacia de las medidas adoptadas y necesidades de intervención, sin comprometer la reserva de los casos ni los derechos de las personas involucradas.

ARTÍCULO SÉPTIMO – VALORES. La Política se fundamenta en los siguientes valores:

Dignidad humana. Reconoce el valor inherente de toda persona; además, exige un trato libre de humillaciones, violencia, acoso y discriminación.

Respeto. Supone reconocer los derechos, diferencias, opiniones y límites de las demás personas en las relaciones propias del mundo del trabajo.

Equidad. Orienta la adopción de medidas diferenciadas cuando sean necesarias para remover barreras, superar las desigualdades y garantizar condiciones efectivas de igualdad.

Integridad. Exige actuar con rectitud, honestidad, responsabilidad y coherencia ética en las relaciones y decisiones institucionales.

Solidaridad. Promueve el apoyo, la cooperación y la actuación responsable frente a situaciones que puedan afectar la dignidad, la integridad o el bienestar de otras personas.

Confidencialidad. Impone el deber de proteger la información conocida con ocasión de reportes, quejas o actuaciones institucionales y de limitar su acceso a las personas jurídicamente autorizadas.

Cuidado. Orienta las relaciones laborales hacia la prevención del daño, la protección de las personas y la construcción de entornos seguros y saludables.

Diversidad. Reconoce y valora las diferencias individuales y colectivas y promueve entornos libres de prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias.

Compromiso con el trabajo digno y decente. Expresa el deber institucional de promover condiciones laborales respetuosas de los derechos humanos, la igualdad, la seguridad, la salud, la libertad y la dignidad de las personas.

ARTÍCULO OCTAVO – PRINCIPIOS RECTORES. La interpretación y aplicación de esta Política se regirá por los siguientes principios, que orientarán las decisiones institucionales, las acciones preventivas, las medidas de protección y los mecanismos de seguimiento:

- a. **Dignidad humana.** Toda actuación deberá preservar el valor intrínseco y la autonomía de las personas y evitar tratos humillantes, degradantes o intimidatorios.
- b. **Igualdad y no discriminación.** Se proscribire toda forma de discriminación directa o indirecta. Cuando resulte necesario para alcanzar condiciones materiales de igualdad, podrán adoptarse medidas diferenciadas.

- c. **Enfoques de género, diferencial e interseccional.** El análisis de los hechos, riesgos, medidas y elementos probatorios considerará las relaciones de poder, los estereotipos y la concurrencia de factores que puedan producir o intensificar situaciones de discriminación.
- d. **Diligencia.** La Institución actuará de manera oportuna desde el momento en que tenga conocimiento de una situación de riesgo o de hechos que requieran intervención, sin imponer cargas irrazonables a la persona afectada
- e. **No revictimización.** Las actuaciones deberán evitar entrevistas reiteradas innecesariamente, exposición injustificada de las personas, cuestionamientos sustentados en estereotipos, divulgación indebida de información y cualquier práctica que pueda reproducir o profundizar el daño.
- f. **Confidencialidad y privacidad.** Se protegerán la intimidad y los datos personales de las personas involucradas, especialmente los datos sensibles. El acceso, uso, custodia y circulación de la información se sujetarán a las finalidades de la actuación, a criterios de necesidad y a las restricciones legalmente aplicables. Se evitará su divulgación no autorizada, sin que el deber de confidencialidad impida el cumplimiento de las obligaciones legales de reporte, la intervención de las autoridades competentes o el ejercicio del derecho de defensa.
- g. **Debido proceso, imparcialidad y presunción de inocencia.** Las medidas de protección no tendrán naturaleza sancionatoria ni implicarán prejuzgamiento o determinación de responsabilidad. Las actuaciones laborales, contractuales o disciplinarias serán adelantadas por las instancias competentes, con imparcialidad, respeto por la presunción de inocencia, garantía de los derechos de defensa y contradicción, y motivación de las decisiones, de conformidad con las reglas aplicables a cada procedimiento.
- h. **Autonomía y consentimiento informado.** La persona afectada recibirá información suficiente sobre las medidas disponibles y podrá participar en su definición, salvo que exista una obligación legal de actuación oficiosa.
- i. **Protección frente a represalias.** La Institución adoptará medidas para prevenir, identificar y atender retaliaciones dirigidas contra víctimas, denunciantes, testigos o personas acompañantes.
- j. **Celeridad, eficacia e imparcialidad.** Las actuaciones se desarrollarán sin dilaciones injustificadas y estarán a cargo de instancias que actúen dentro de sus competencias y libres de conflictos de interés.
- k. **Accesibilidad.** Los canales, procedimientos y medidas deberán ser comprensibles y accesibles para las personas con discapacidad, con barreras de comunicación, diversidad lingüística o necesidades de ajuste razonable.
- l. **Minimización de datos.** La recolección, circulación y conservación de información se limitará a aquella que resulte necesaria para las finalidades de prevención, atención, protección y cumplimiento de las obligaciones legales e institucionales.

ARTÍCULO NOVENO – DERECHOS DE LAS PERSONAS PROTEGIDAS. Las personas comprendidas dentro del ámbito de esta Política tendrán derecho a:

1. Recibir un trato digno, imparcial, respetuoso y libre de estereotipos.
2. Acceder a canales seguros, conocidos, confidenciales y accesibles de orientación y reporte.
3. Recibir información clara sobre las rutas internas y externas, las competencias de las distintas instancias, las medidas de protección disponibles y el estado de la actuación, cuando corresponda.
4. Solicitar medidas de protección cuando exista una situación de riesgo que requiera respuesta inmediata, sin que para su valoración se exija acreditar previamente la responsabilidad de otra persona.
5. Recibir orientación jurídica inicial y, cuando corresponda, atención emocional, psicológica o médica.
6. No ser confrontadas ni obligadas a conciliar cuando se trate de violencia basada en género, acoso o violencia sexuales y la conciliación resulte jurídicamente improcedente.
7. Contar con medidas institucionales de prevención y protección frente a represalias, hostigamientos o formas de violencia institucional.
8. Que sus datos personales sean tratados con confidencialidad, seguridad y de conformidad con la normativa aplicable.
9. Que sus derechos sean respetados durante toda la actuación, sin desconocer las garantías del debido proceso de las demás personas involucradas.
10. Acudir directamente a las autoridades externas competentes, sin que el trámite institucional interno constituya requisito previo, salvo en los eventos expresamente establecidos por la ley.

ARTÍCULO DÉCIMO – DEBERES INSTITUCIONALES Y DE LAS PERSONAS VINCULADAS. Las personas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de esta Política deberán:

1. Abstenerse de ejecutar, promover, tolerar o encubrir actos de acoso, violencia, discriminación o represalia.
2. Preservar la reserva de la información a la que tengan acceso por razón de sus funciones o de su participación en una actuación institucional.
3. Colaborar de buena fe con las actuaciones institucionales y abstenerse de ocultar, alterar o destruir información relevante.
4. Evitar la difusión de rumores, señalamientos, exposición de información íntima o cualquier actuación que pueda generar revictimización.
5. Cumplir las medidas de protección, los ajustes organizacionales y las recomendaciones institucionales que resulten jurídicamente procedentes.
6. Participar en las acciones institucionales de formación y prevención que correspondan de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

CAPÍTULO II.

MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. MARCO CONCEPTUAL. Para efectos de la interpretación y aplicación de esta Política se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Acoso laboral. Conducta persistente y demostrable, ejercida en el marco de una relación laboral por el empleador, un superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación, o inducir la renuncia. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, comprende las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Acoso y violencia en el mundo del trabajo. Comprende comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos o prácticas, que pueden presentarse de manera aislada o reiterada y que lesionan o amenazan la dignidad, la integridad, la igualdad o las condiciones de trabajo. Esta categoría, desarrollada por el Decreto 1040 de 2026, no modifica los elementos específicos exigidos por la Ley 1010 de 2006 para determinar jurídicamente la existencia de acoso laboral.

Violencia basada en género. Es la acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable fundada en el género, que puede presentarse una sola vez o de manera reiterada y ocasionar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Puede estar relacionada con estereotipos, relaciones desiguales de poder o formas múltiples e interseccionales de discriminación.

Acoso o violencia sexual. Persecución, hostigamiento, asedio u otra conducta de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que puede presentarse en relaciones de poder verticales u horizontales y ocurrir una o varias veces. Para efectos de la protección institucional no se exige reiteración. Aunque el Decreto 1040 de 2026 lo comprende dentro de las formas de acoso en el mundo del trabajo, la Resolución 3461 de 2025 excluye su conocimiento mediante el trámite conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y exige una ruta diferenciada.

Discriminación. Distinción, exclusión, hostigamiento, trato desfavorable o práctica que, sin una justificación objetiva y razonable, impida, restrinja o menoscabe derechos u oportunidades por razones constitucionalmente prohibidas o problemáticas. Comprende, entre otros factores, raza o etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, ideología, origen nacional, discapacidad, edad, condición familiar, situación socioeconómica, salud, afiliación sindical o política y las demás condiciones protegidas por el ordenamiento jurídico.

Discriminación por diversidad corporal en razón del peso. Trato diferenciado, exclusión o situación de desventaja fundada en el peso o tamaño corporal de una persona, asociada a estereotipos o estándares de normalidad que carezcan de

justificación objetiva, razonable y proporcional y afecten el ejercicio de sus derechos. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-226 de 2026, reconoció la diversidad corporal en razón del peso como una categoría constitucionalmente problemática y, por lo menos, semi-sospechosa, sin equipararla automáticamente a una situación de discapacidad.

Represalia o retaliación. Consecuencia adversa, amenaza, presión, hostigamiento, desmejora, exclusión o trato menos favorable que tenga relación con la presentación de una queja, la participación como testigo, el acompañamiento a una persona afectada o la colaboración en una actuación institucional. Las medidas de protección podrán comprender a denunciantes, testigos y acompañantes cuando exista riesgo.

No confrontación y no conciliación. En los casos de violencia basada en género, acoso o violencia sexuales, la persona afectada tiene derecho a no ser confrontada con la persona denunciada y los hechos no podrán someterse a mecanismos conciliatorios cuando el ordenamiento jurídico así lo disponga. Esta garantía no impide el ejercicio del derecho de defensa de la persona investigada, que deberá hacerse efectivo por canales separados y compatibles con la protección de la persona afectada.

PARÁGRAFO. ARTICULACIÓN CON EL PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. Cuando una situación presente elementos de violencia sexual o violencia basada en género, incluso si concurre con una relación laboral, académica, contractual o formativa, se activará el Protocolo institucional para Prevenir, Detectar o Atender las Violencias o Discriminación Basadas en Género del TdeA I.U. y se realizará la articulación correspondiente con el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género.

La presente Política no crea una ruta paralela para las violencias basadas en género. Su función consiste en establecer las obligaciones laborales, preventivas, de protección y de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán concurrir con la ruta institucional especializada.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ENFOQUES. La interpretación y aplicación de la Política incorporará enfoques jurídicos y metodológicos que permitan comprender las relaciones de poder, los factores de vulnerabilidad, las barreras y las condiciones que puedan originar o agravar situaciones de acoso, violencia o discriminación.

Enfoque de derechos humanos. Sitúa la dignidad, la igualdad, la intimidad, la autonomía, la honra, el trabajo digno y el acceso efectivo a medidas de protección como parámetros de toda actuación institucional.

Enfoque de género. Permite identificar desigualdades, estereotipos y relaciones de poder asociadas con el sexo, el género, la identidad o expresión de género y la orientación sexual, y exige respuestas institucionales que no reproduzcan discriminación ni revictimización.

Enfoque diferencial. Reconoce que determinadas personas pueden requerir respuestas o medidas específicas debido a circunstancias como la edad, discapacidad, pertenencia étnica o racial, condición socioeconómica, salud, situación migratoria, diversidad corporal u otras condiciones relevantes.

Enfoque interseccional. Analiza la concurrencia e interacción de diversos factores de discriminación o desigualdad y permite comprender los efectos particulares que producen sobre la experiencia de las personas en el mundo del trabajo.

Enfoque preventivo y de debida diligencia. Orienta la actuación institucional hacia la identificación temprana de riesgos, la respuesta oportuna, la adopción de medidas proporcionales de protección, la adecuada documentación de las actuaciones y la prevención de hechos similares.

Enfoque de seguridad y salud en el trabajo. Integra la prevención del acoso, la violencia y la discriminación con la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial, sin sustituir las rutas jurídicas, disciplinarias, contractuales o de protección que resulten aplicables.

Enfoque de acción sin daño y no revictimización. Exige prevenir la reiteración innecesaria del relato, las exposiciones injustificadas, las confrontaciones improcedentes, la divulgación de información sensible y cualquier actuación institucional que pueda profundizar el daño.

CAPÍTULO III.

EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO – EJES ESTRATÉGICOS. La implementación de la Política se desarrollará a través de cuatro ejes estratégicos que organizan las obligaciones institucionales, sin sustituir los procedimientos establecidos en el Protocolo ni las rutas para la prevención y atención de las violencias y discriminaciones basadas en género.

1. EJE ESTRATÉGICO. PREVENCIÓN, CONVIVENCIA Y CULTURA DE RESPETO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Comprende las acciones de formación, sensibilización, comunicación, liderazgo y cultura institucional dirigidas a prevenir el acoso laboral, la violencia y la discriminación. Este eje incluye la difusión de derechos, deberes y canales institucionales; la formación periódica de la comunidad laboral; la capacitación específica de directivos, supervisores, integrantes del Comité de Convivencia Laboral, Gestión Humana, responsables del SG-SST y responsables contractuales, así como acciones focalizadas frente al racismo, los estereotipos de género y las formas de discriminación relacionadas con la orientación sexual, identidad de género, discapacidad, credo, origen, edad y diversidad corporal en razón del peso.

2. EJE ESTRATÉGICO. PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y ARTICULACIÓN DE RUTAS INSTITUCIONALES.

Busca garantizar que las personas conozcan y puedan utilizar canales seguros y accesibles, que las necesidades de protección sean valoradas oportunamente y que cada situación sea remitida a la instancia competente. Los asuntos de acoso laboral se articularán con el Comité de Convivencia Laboral, dentro de sus funciones preventivas, orientadoras, conciliadoras y canalizadoras. Las violencias sexuales y las violencias basadas en género serán atendidas mediante el Protocolo institucional especializado del TdeA I.U, con respeto por las garantías de no confrontación y no conciliación cuando resulten jurídicamente aplicables y sin perjuicio de las medidas laborales, disciplinarias, contractuales o externas que puedan concurrir.

3. EJE ESTRATÉGICO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Articula la prevención del acoso y la violencia con la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial. El SG-SST coordinará con Gestión Humana y la ARL las acciones preventivas y correctivas que correspondan, incluidos los primeros auxilios psicológicos, el apoyo emocional, el seguimiento del riesgo y las medidas organizacionales pertinentes.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial o de instrumentos relacionados con el clima laboral no sustituye la atención individual de una queja ni las competencias asignadas al Comité de Convivencia Laboral o a las demás autoridades.

4. EJE ESTRATÉGICO. GOBERNANZA, INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO Y NO REPETICIÓN.

Comprende la definición de responsabilidades, recursos e indicadores, la protección de la información, el seguimiento a las recomendaciones y las acciones de mejora institucional. La información relacionada con casos individuales tendrá acceso restringido de acuerdo con la necesidad funcional. Los reportes de gestión se elaborarán de forma agregada y anonimizada.

Cuando el análisis institucional permita identificar patrones, riesgos o problemas estructurales, los hallazgos deberán traducirse en medidas preventivas y de no repetición, sin divulgar información que permita identificar a las personas involucradas.

CAPÍTULO IV.

INSTANCIAS DE RESPONSABILIDAD, ARTICULACIÓN, SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO – RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA.

Para la implementación de la Política se establecen las siguientes responsabilidades, sin perjuicio de las competencias constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias atribuidas a cada dependencia o autoridad:

1. **Alta dirección.** Implementar la Política y el Protocolo; disponer los recursos necesarios; garantizar la independencia funcional de las instancias competentes; conocer los informes agregados de seguimiento y adoptar las decisiones institucionales de prevención, corrección y mejora que correspondan.
2. **Gestión Humana o quien haga sus veces.** Coordinar las acciones de prevención y capacitación, orientar sobre los canales institucionales, gestionar las medidas organizacionales que sean de su competencia, contribuir a la protección frente a represalias y articular sus actuaciones con el SG-SST y la ARL. Estas funciones no sustituyen las competencias de la autoridad disciplinaria.
3. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).** Incorporar la violencia y el acoso dentro de la gestión de los factores de riesgo psicosocial, valorar los riesgos relacionados con los casos que sean puestos en su conocimiento, implementar los controles que correspondan y realizar seguimiento preventivo.
4. **Comité de Convivencia Laboral.** Actuar, dentro de su ámbito de competencia, como instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora frente a situaciones de acoso laboral. El Comité no declara la existencia jurídica de acoso laboral, ni conoce o concilia situaciones de acoso sexual o de violencia basada en género que tengan carácter no conciliable.
5. **Instancia responsable del Protocolo institucional de violencias basadas en género.** Activar y coordinar el Protocolo institucional de Prevención y Atención de las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género del TdeA I.U. Cuando los hechos se presenten en el mundo del trabajo, deberá articular las acciones de orientación, atención, protección, seguimiento y remisión con Gestión Humana, el SG-SST, la ARL y las autoridades competentes, sin sustituir las actuaciones disciplinarias, contractuales o penales a que haya lugar.
6. **Autoridad disciplinaria competente.** Adelantar, cuando resulte procedente, las actuaciones previstas en el Código General Disciplinario y aplicar las

reglas especiales establecidas por la Ley 2365 de 2024, con observancia de los principios de independencia, imparcialidad y debido proceso.

7. **Oficina Jurídica o quien haga sus veces.** Brindar apoyo jurídico institucional, orientar sobre competencias y remisiones y verificar la consistencia normativa de las actuaciones, sin asumir funciones de investigación disciplinaria cuando estas no le hayan sido legalmente atribuidas.
8. **Supervisores y responsables contractuales.** Adoptar, dentro de sus competencias, las medidas que correspondan respecto de contratistas y terceros, garantizar el debido proceso contractual y remitir las situaciones conocidas a las instancias competentes.
9. **Administradora de Riesgos Laborales (ARL).** Prestar asesoría y asistencia técnica, apoyar las acciones de prevención y salud mental y brindar los canales de apoyo emocional y capacitación que correspondan, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el Decreto 1040 de 2026 y las demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO – ARTICULACIÓN CON LOS PROTOCOLOS Y DEMÁS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES. La presente Política constituye el marco institucional de prevención, protección y gobernanza y, por tanto, no desarrolla el trámite detallado de las quejas. Los procedimientos de orientación, recepción, clasificación, protección, trámite, remisión, seguimiento y cierre se establecerán en el Protocolo institucional aplicable al mundo del trabajo.

Cuando los hechos constituyan o puedan constituir violencias sexuales o violencias basadas en género, se activará el Protocolo institucional especializado del TdeA I.U. o el instrumento que lo modifique, sustituya o actualice.

El Comité de Convivencia Laboral no será competente para tramitar ni conciliar situaciones de acoso sexual, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO – PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y MEDIDAS DE CUIDADO. La Institución adoptará medidas oportunas y proporcionales para prevenir situaciones de contacto riesgoso, hostigamiento, desmejora o perjuicio contra víctimas, denunciantes, testigos y acompañantes.

Las medidas podrán tener carácter organizativo, físico, contractual, pedagógico o psicosocial y, cuando resulte jurídicamente posible, se definirán con participación de la persona afectada y con respeto por su autonomía y consentimiento informado.

La adopción de una medida de protección no constituye sanción, declaración de responsabilidad ni prejuzgamiento.

La garantía legal de seis meses prevista para determinadas formas de retaliación en materia de acoso laboral se aplicará conforme a los presupuestos establecidos

en la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1040 de 2026, sin perjuicio del deber institucional de prevenir y atender cualquier otra forma de represalia.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO – CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL. El tratamiento de la información derivada de la aplicación de esta Política se regirá por las siguientes disposiciones:

1. Los expedientes y registros tendrán acceso restringido conforme al principio de necesidad funcional.
2. El tratamiento de datos personales se sujetará a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y la política institucional de tratamiento de datos personales.
3. Los datos relativos a salud, vida sexual, orientación sexual, identidad de género y demás información sensible recibirán protección reforzada.
4. Los informes de gestión se elaborarán de manera agregada y anonimizada.
5. La custodia, transferencia y disposición documental se sujetarán a las Tablas de Retención Documental y a la normativa archivística aplicable. Esta Política no crea términos de conservación distintos de aquellos aprobados institucionalmente.
6. La confidencialidad y la reserva no podrán invocarse para impedir a las partes el acceso a la información indispensable para el ejercicio de sus derechos, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, ni podrán interpretarse como una prohibición general dirigida a impedir que la persona afectada hable sobre su experiencia.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO – SEGUIMIENTO, INDICADORES Y EVALUACIÓN. La implementación de la Política será evaluada, como mínimo, una vez al año y siempre que se produzcan cambios normativos o jurisprudenciales que modifiquen las obligaciones institucionales.

El seguimiento comprenderá, entre otros, los siguientes indicadores:

1. **Cobertura de formación.** Porcentaje de la población objetivo que haya participado en las acciones de formación, discriminado por modalidad de vinculación y dependencia.
2. **Conocimiento de las rutas.** Porcentaje de personas que identifican correctamente, como mínimo, un canal institucional y distinguen entre la ruta aplicable al acoso laboral y aquella correspondiente al acoso sexual.
3. **Oportunidad de protección.** Porcentaje de solicitudes de medidas de protección valoradas dentro del término institucional establecido en el Protocolo.
4. **Gestión del Comité de Convivencia Laboral.** Cumplimiento de las reuniones periódicas, elaboración de informes y seguimiento de los

- compromisos dentro de los términos establecidos por la normativa aplicable.
5. **No repetición.** Número y naturaleza de las recomendaciones sistémicas implementadas a partir de patrones identificados, sin divulgar información de casos individuales.
 6. **Riesgo psicosocial.** Ejecución y seguimiento de las intervenciones priorizadas a partir de diagnósticos, evaluaciones y situaciones identificadas.
 7. **Protección de datos.** Número de incidentes de confidencialidad reportados y medidas correctivas adoptadas.

Los resultados serán presentados a la alta dirección de forma agregada, con preservación de la reserva y de los datos personales relacionados con los casos.

La información obtenida servirá para definir medidas preventivas, correctivas y de no repetición y para revisar la Política o los protocolos cuando se adviertan deficiencias, nuevas necesidades institucionales o modificaciones del marco jurídico aplicable.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO – ADECUACIÓN Y ARMONIZACIÓN INSTITUCIONAL. La Secretaría General, Gestión Humana, el SG-SST, la Coordinación Jurídica y las demás dependencias competentes promoverán la armonización de los actos e instrumentos institucionales relacionados con convivencia laboral, funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, acoso, violencia, discriminación y violencias basadas en género.

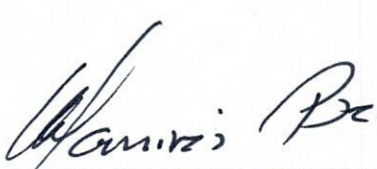
En desarrollo de esta obligación deberán revisarse, entre otros instrumentos, la Resolución 000437 de 2025, el Manual de Convivencia Laboral, el acto de conformación y el reglamento del Comité de Convivencia Laboral y el normograma institucional, atendiendo lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, el Decreto 1040 de 2026 y las demás normas vigentes. Esta armonización deberá realizarse sin sustituir ni duplicar el Protocolo institucional especializado para la prevención y atención de las violencias basadas en género.

ARTÍCULO VIGÉSIMO – VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, sin afectar la vigencia de los protocolos especializados que deban articularse con esta Política. Las modificaciones, adiciones o ajustes posteriores deberán publicarse y socializarse a través de los medios institucionales correspondientes.

Dado en Medellín, **23 SEP 2026**

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ADRIAN ALEXANDER CASTRO ALZATE
Presidente


ANGELA MARIA RAMIREZ BETANCUR
Secretaría (E)