CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No. 010
02 DE JUNIO DE 2026

Por medio del cual se establece la Política Institucional Integral para la Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencias Basadas en Género, Violencia y Discriminación en el Mundo del Trabajo y en los Contextos Académicos de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud.

El Consejo Directivo de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud, en uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por los literales a y b del artículo 34 del Estatuto General y teniendo en cuenta el concepto de Rectoría y,

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, la igualdad real y efectiva, el libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, el debido proceso, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la especial protección de la mujer frente a toda forma de discriminación y violencia, la función social de la educación y la autonomía universitaria, de conformidad con los artículos 1, 13, 15, 16, 25, 29, 43, 53, 67 y 69 superiores.
2. Que la educación superior es un servicio público cultural, con función social, prestado por instituciones públicas o privadas bajo la inspección y vigilancia del Estado, razón por la cual la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud debe adoptar mecanismos internos idóneos, eficaces y verificables para garantizar ambientes laborales, académicos, formativos y administrativos libres de violencia, acoso, discriminación y retaliación.
3. Que la Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, ordenando a los empleadores prever mecanismos preventivos y procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas que puedan ocurrir en el lugar de trabajo.
4. Que la Ley 1257 de 2008 adoptó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, reconoció derechos de las víctimas y estableció deberes institucionales de prevención, atención y protección frente a violencias basadas en género.
5. Que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, definiendo el acoso sexual como persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que puede manifestarse una o varias veces, en relaciones de poder vertical u horizontal, y que obliga a las instituciones de educación superior a implementar políticas, protocolos, rutas, medidas de protección, registros y acciones de prevención.

6. Que la Ley 2466 de 2025 incorporó medidas para eliminar la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, en concordancia con el enfoque de trabajo digno y decente, extendiendo la protección a personas trabajadoras, personas en formación, pasantes, practicantes, aprendices, voluntarias, postulantes, personas despedidas y quienes ejercen autoridad o responsabilidades del empleador.
7. Que la Ley 2528 de 2025 aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, instrumento que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
8. Que el Decreto 1072 de 2015 regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya gestión debe articularse con la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, y la adopción de medidas de prevención y control frente a factores que puedan afectar la salud física, mental y psicosocial de las personas trabajadoras.
9. Que el Decreto 405 de 2025 reglamentó la multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral y reiteró la obligación de protección contra retaliaciones, incluyendo la garantía de continuidad de la víctima denunciante y la protección de quienes actúen como testigos.
10. Que el Decreto 223 de 2026 estableció, entre otras disposiciones, deberes de prevención, protección y atención del acoso sexual en las prácticas laborales, imponiendo responsabilidades concurrentes a las empresas escenario de práctica y a las instituciones educativas frente a pasantes, practicantes y demás figuras de formación laboral.
11. Que la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional fijó los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de protocolos institucionales en el marco de la educación superior inclusiva e intercultural.
12. Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo definió la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, precisó los términos y funciones del comité, y estableció expresamente que los casos de acoso sexual y los asuntos regulados por la Ley 2365 de 2024 no son competencia del Comité de Convivencia Laboral por tratarse de conductas no conciliables.
13. Que la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo contiene directrices para la prevención y atención del acoso laboral sexual y resulta orientadora para fortalecer las medidas institucionales de prevención, atención y protección.
14. Que la Corte Constitucional, entre otras, en las sentencias T-239 de 2018, T-140 de 2021 y T-210 de 2023, ha resaltado la obligación de las instituciones de educación superior y de los empleadores de actuar con debida diligencia, enfoque de género, celeridad, no revictimización, confidencialidad, protección frente a retaliaciones y respeto del debido proceso en la atención de quejas por acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación.

15. Que el Consejo Directivo, como órgano competente para fijar políticas institucionales y expedir reglamentos y disposiciones internas, debe adoptar un instrumento integral, armónico y actualizado que permita prevenir, detectar, atender, proteger, investigar y sancionar las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género, violencia y discriminación en el mundo del trabajo y en los contextos académicos de la Corporación.
16. Que en sesión ordinaria del Consejo Directivo celebrada el dos (02) de junio de dos mil veintiséis (2026), fue sometida a consideración y aprobación la presente política institucional integral, con el propósito de fortalecer la convivencia, el bienestar, el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la protección efectiva de toda la comunidad institucional.

17. En mérito de lo expuesto se,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN Y OBJETO.
Adoptar la Política Institucional Integral para la Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencias Basadas en Género, Violencia y Discriminación en el Mundo del Trabajo y en los Contextos Académicos de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud.

La presente política tiene por objeto establecer principios, responsabilidades, rutas, medidas de protección, mecanismos de prevención, criterios de confidencialidad y reglas de articulación institucional para garantizar ambientes laborales, académicos, formativos, administrativos, presenciales, remotos, híbridos y digitales libres de acoso, violencia, discriminación y retaliación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
La presente política aplica a toda la comunidad institucional de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud, incluyendo, sin limitarse a:

• Trabajadores administrativos, docentes, directivos, personal de apoyo, personal temporal, trabajadores en misión y personas vinculadas mediante cualquier modalidad laboral.
• Estudiantes de pregrado, posgrado, educación continuada, cursos, diplomados, prácticas formativas, pasantías, monitorías, judicaturas, semilleros, proyectos de investigación, extensión y proyección social.
• Aprendices, practicantes, pasantes, personas en formación laboral, voluntarios, contratistas, proveedores, consultores, visitantes, usuarios de servicios institucionales y terceros que interactúen con la institución.
• Personas que ejerzan autoridad académica, administrativa, laboral, contractual, disciplinaria, docente, evaluativa, de supervisión o de representación institucional.

La política se aplica cuando los hechos ocurran en sedes, dependencias, aulas, oficinas, laboratorios, bibliotecas, espacios de bienestar, plataformas virtuales, correos electrónicos, redes sociales, medios digitales, canales institucionales, escenarios de práctica, eventos académicos, actividades extracurriculares, salidas institucionales, desplazamientos relacionados con actividades institucionales, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o cualquier contexto asociado directa o indirectamente con la relación laboral, académica, formativa, contractual o institucional.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La interpretación y aplicación de esta política se regirá por los siguientes principios:

- Dignidad humana, igualdad real y efectiva, no discriminación y respeto por la diversidad.
- Debida diligencia, celeridad, oportunidad, eficacia y ausencia de demoras injustificadas.
- Enfoque de género, diferencial, interseccional, territorial, psicosocial, restaurativo cuando sea procedente y centrado en la persona afectada.
- Confidencialidad, reserva, protección de datos personales y manejo reforzado de datos sensibles.
- No revictimización, no confrontación forzada, protección frente a retaliaciones y prevención de violencia institucional.
- Debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, contradicción, defensa, proporcionalidad y decisión motivada.
- Accesibilidad de los canales de denuncia y atención, buena fe, protección de testigos y corresponsabilidad institucional.
- Prevención, pedagogía, mejora continua, reparación simbólica o institucional cuando corresponda, y garantías de no repetición.

ARTÍCULO 4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE REFERENCIA

La presente política se fundamenta, entre otras, en las siguientes normas, instrumentos y criterios jurisprudenciales:

- Constitución Política de Colombia, especialmente los artículos 1, 13, 15, 16, 25, 29, 43, 53, 67 y 69.
- Ley 30 de 1992, en lo relativo a la naturaleza, autonomía, inspección y vigilancia de la educación superior.
- Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 2209 de 2022, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral y caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 y sus normas reglamentarias, sobre prevención, sensibilización, atención y sanción de violencias y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1581 de 2012 y normas reglamentarias, sobre protección de datos personales.
- Ley 1719 de 2014, en lo pertinente a atención y protección frente a violencia sexual.
- Ley 1752 de 2015, sobre actos de discriminación.
- Ley 2365 de 2024, sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior.
- Ley 2466 de 2025, sobre reforma laboral y medidas para eliminar violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

• Ley 2528 de 2025, aprobatoria del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
• Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, especialmente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• Decreto 405 de 2025, sobre multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
• Decreto 223 de 2026, en lo relativo a medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en prácticas laborales.
• Resolución 0312 de 2019, sobre estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
• Resolución 2764 de 2022, sobre instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial y guías de intervención.
• Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, sobre lineamientos para protocolos de prevención, detección y atención de violencias y discriminación basada en género en instituciones de educación superior.
• Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
• Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, sobre prevención y atención del acoso laboral sexual.
• Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Estudiantil, Reglamento Docente, Política de Tratamiento de Datos Personales, Manual de Convivencia o instrumento equivalente, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Integral, contratos, convenios de práctica y demás disposiciones internas aplicables.
• Jurisprudencia constitucional relevante, entre otras, sentencias T-239 de 2018, T-140 de 2021, T-210 de 2023 y demás providencias que desarrollen los deberes de debida diligencia, enfoque de género, no revictimización, protección contra retaliaciones, debido proceso y educación libre de violencia.

ARTÍCULO 5. DEFINICIONES

Para efectos de esta política se tendrán en cuenta las siguientes definiciones, sin perjuicio de las previstas en la Constitución, la ley, los reglamentos y la jurisprudencia aplicable:

Acoso laboral.

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora por parte del empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, conforme a la Ley 1010 de 2006. Sus modalidades comprenden, entre otras, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Acoso sexual.

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por la edad,

sexo, género, orientación e identidad sexual, posición laboral, académica, social o económica, y que ocurra una o varias veces en el contexto laboral o en instituciones de educación superior.

Violencias basadas en género.
Acciones, omisiones, prácticas, amenazas o patrones de conducta que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial, simbólico, digital o institucional, motivadas o agravadas por el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, roles, estereotipos o relaciones desiguales de poder.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo.
Conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables o amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluyen la violencia y el acoso por razón de género.

Discriminación.
Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, discapacidad, condición socioeconómica, estado de salud, edad o cualquier otra condición protegida, que tenga por objeto o resultado anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

Retaliación.
Toda acción u omisión adversa, directa o indirecta, contra quien formule una queja, denuncie, acompañe, declare, sirva como testigo, aporte información o participe en una actuación relacionada con esta política. Incluye despidos, terminaciones contractuales, traslados injustificados, aislamiento, amenazas, disminución de funciones, afectaciones académicas o laborales, represalias reputacionales o cualquier medida desfavorable.

Revictimización.
Toda actuación institucional o interpersonal que, por acción u omisión, cause a la persona afectada una nueva afectación, exposición innecesaria, culpa, descrédito, repetición injustificada del relato, confrontación no consentida, dilación injustificada, filtración de información o trato estigmatizante.

Violencia digital o mediada por tecnologías.
Conductas de acoso, hostigamiento, amenaza, discriminación, difusión no consentida de información, imágenes o mensajes, control, vigilancia, humillación, presión sexual, exclusión o agresión realizadas mediante correos, plataformas académicas, redes sociales, mensajería instantánea, videoconferencias, sistemas institucionales o cualquier tecnología de información y comunicación.

Conductas que no constituyen acoso laboral.

No constituyen acoso laboral, por sí mismas, las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional, las órdenes legítimas de trabajo, los actos de supervisión, evaluación objetiva, llamados de atención respetuosos, exigencias técnicas, solicitudes de cumplimiento de deberes, cambios razonables de funciones o turnos, medidas disciplinarias adelantadas con debido proceso, decisiones administrativas justificadas o actuaciones orientadas a la mejora institucional, siempre que no se utilicen como mecanismo de hostigamiento, discriminación, humillación o retaliación.

ARTÍCULO 7. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

Consejo Directivo.
Aprobar, revisar y actualizar la política; asignar recursos; garantizar la independencia funcional del Comité de Convivencia Laboral; ordenar la actualización de procedimientos; promover la cultura de cero tolerancia frente al acoso, violencia y discriminación; y hacer seguimiento a la implementación institucional.

Rectoría.
Dirigir la implementación de la política, disponer las medidas administrativas necesarias, coordinar la ruta especializada de acoso sexual y violencias basadas en género, y adoptar decisiones institucionales que garanticen protección, prevención y no repetición.

Secretaría General.
Brindar orientación jurídica institucional; verificar la armonización de esta política con los reglamentos internos; acompañar la definición de competencias, rutas, medidas de protección, remisiones y actuaciones disciplinarias; custodiar o coordinar la custodia de expedientes cuando corresponda; y salvaguardar el debido proceso.

Talento Humano.
Administrar canales internos de atención laboral; articular actuaciones con el Comité de Convivencia Laboral, SG-SST, Secretaría General y jefaturas; activar medidas de protección en el ámbito laboral; custodiar expedientes laborales; coordinar capacitaciones; registrar casos según la normatividad; y remitir a las autoridades competentes cuando proceda.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión Integral.
Integrar la prevención del acoso, la violencia, la discriminación y los riesgos psicosociales al SG-SST y al SGI; coordinar acciones con la ARL; apoyar diagnósticos, campañas, mediciones e indicadores; y promover acciones de mejora sin interferir en la autonomía del Comité de Convivencia Laboral ni en las competencias disciplinarias o investigativas.

Bienestar Universitario o dependencia que haga sus veces.
Apoyar la prevención, orientación, acompañamiento psicosocial, remisión a rutas de salud y seguimiento de casos que involucren estudiantes, practicantes, pasantes, aprendices o

miembros de la comunidad académica, en coordinación con Secretaría General, Talento Humano y las autoridades académicas competentes.

Comité de Convivencia Laboral.
Atender exclusivamente los asuntos de convivencia laboral y presunto acoso laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. El Comité es una instancia preventiva, confidencial, orientadora y no sancionatoria. No declara la existencia de acoso laboral, no impone sanciones, no investiga disciplinariamente y no es competente para conocer de fondo los casos de acoso sexual o violencias basadas en género regulados por la Ley 2365 de 2024, por tratarse de conductas no conciliables.

Jefes, coordinadores, directores de programa, supervisores e interventores.
Prevenir conductas contrarias a esta política; cooperar con las rutas de atención; ejecutar medidas de protección o ajustes razonables que se ordenen; evitar represalias; preservar la confidencialidad; y promover entornos respetuosos e incluyentes.

Trabajadores, docentes, estudiantes, contratistas, proveedores, practicantes, aprendices, visitantes y demás miembros de la comunidad institucional.
Conducirse con respeto; abstenerse de ejercer acoso, violencia, discriminación o retaliación; reportar hechos de los que tengan conocimiento; colaborar de buena fe; participar en capacitaciones; preservar la confidencialidad; y abstenerse de realizar denuncias temerarias o de mala fe.

Administradora de Riesgos Laborales.
Brindar asesoría técnica, apoyo en promoción de salud mental, prevención de riesgos psicosociales, capacitación al Comité de Convivencia Laboral y acompañamiento en las acciones que le correspondan conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 8. COMPETENCIA Y LÍMITES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
El Comité de Convivencia Laboral tendrá las funciones previstas en la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables. Su actuación se concentrará en la prevención y trámite interno de quejas de convivencia laboral y presunto acoso laboral.

El Comité deberá:
1. Recibir y tramitar las quejas de presunto acoso laboral en los términos normativos aplicables.
2. Examinar de manera confidencial los casos sometidos a su conocimiento.
3. Escuchar individualmente a las partes, evitando cualquier práctica que incremente el conflicto o afecte la dignidad de las personas involucradas.
4. Promover espacios de diálogo y solución concertada únicamente cuando la materia sea conciliable y no exista riesgo de revictimización.
5. Formular recomendaciones preventivas o correctivas a la alta dirección, Talento Humano o SG-SST.
6. Hacer seguimiento mensual al cumplimiento de compromisos y recomendaciones.

7. Elaborar informes trimestrales y un informe anual de gestión, con estadísticas anonimizadas, seguimiento de casos y recomendaciones institucionales.

En los casos de acoso sexual, violencia sexual, violencias basadas en género, discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, o hechos que puedan constituir delito, el Comité de Convivencia Laboral no tendrá competencia sustantiva ni conciliatoria. En tales eventos, deberá orientar a la persona que acude al Comité hacia la ruta especializada y remitir, con reserva y de forma segura, la información estrictamente necesaria a Talento Humano, Secretaría General, Bienestar Universitario, Rectoría o la instancia competente, según el tipo de vinculación de las personas involucradas.

ARTÍCULO 9. RUTA INSTITUCIONAL PARA PRESUNTO ACOSO LABORAL.
Las quejas por presunto acoso laboral serán tramitadas conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Resolución 3461 de 2025, el Reglamento Interno de Trabajo, el PR-044 o el procedimiento que lo sustituya, y las normas que los modifiquen o complementen.

La ruta mínima comprende:

1. Recepción de la queja por canal institucional habilitado, con identificación de hechos, fechas aproximadas, personas involucradas, medios de prueba disponibles y afectaciones reportadas.
2. Radicación y registro reservado de la queja, con control de acceso restringido.
3. Revisión inicial de competencia por el Comité de Convivencia Laboral o por la dependencia receptora, para diferenciar acoso laboral de conflictos laborales ordinarios, situaciones disciplinarias, riesgos psicosociales, acoso sexual o violencia basada en género.
4. Trámite confidencial por el Comité de Convivencia Laboral, con escucha individual, análisis de circunstancias, propuesta de compromisos y recomendaciones cuando proceda.
5. Remisión a Talento Humano, Secretaría General, SG-SST, alta dirección o autoridad competente cuando se identifiquen hechos que puedan requerir medidas administrativas, disciplinarias, de salud laboral, protección o investigación externa.
6. Seguimiento mensual a compromisos y recomendaciones, con cierre documentado y registro anonimizado para efectos estadísticos y de mejora institucional.
7. Respeto del término máximo previsto en la Resolución 3461 de 2025 para el procedimiento preventivo interno, sin perjuicio de los términos disciplinarios, administrativos, judiciales o de autoridad laboral que correspondan.

La presentación de una queja por acoso laboral no impide acudir ante el Ministerio del Trabajo, jurisdicción laboral, autoridades disciplinarias, penales o administrativas competentes, según el caso.

ARTÍCULO 10. RUTA ESPECIALIZADA PARA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.

Los hechos de acoso sexual, violencia sexual, violencias basadas en género, discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, violencia digital o hechos conexos serán tramitados por ruta especializada, con enfoque de género, diferencial, interseccional, psicosocial, de derechos humanos y no revictimización.

La ruta especializada tendrá, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Recepción de la queja, noticia, reporte o solicitud de orientación mediante canales presenciales, escritos, verbales, telefónicos, digitales o electrónicos que habilite la institución. La queja podrá ser presentada por la persona afectada o por quien conozca los hechos, indicando, en lo posible, circunstancias de tiempo, modo y lugar.
2. Acogida inicial, escucha segura, información clara sobre derechos, rutas internas y externas, confidencialidad, medidas de protección y posibilidades de acompañamiento.
3. Valoración preliminar de riesgo, urgencia, competencia institucional, posibles afectaciones laborales, académicas o psicosociales, necesidad de preservar pruebas y pertinencia de medidas inmediatas.
4. Adopción de medidas de protección dentro del término más breve posible y, cuando la ley establezca término específico, dentro del plazo máximo aplicable, procurando no trasladar la carga de protección a la víctima ni afectar injustificadamente su continuidad laboral, académica o formativa.
5. Remisión o información sobre rutas externas de salud, atención psicosocial, Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo, autoridades administrativas, judiciales, de policía o de protección, según corresponda.
6. Apertura o traslado a la actuación interna competente, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, reglamentos académicos de docente, estudiantil, régimen contractual o procedimiento disciplinario aplicable, garantizando debido proceso e imparcialidad.
7. Seguimiento periódico a las medidas adoptadas, verificación de ausencia de represalias y adopción de ajustes de protección o no repetición.
8. Cierre documentado, comunicación institucional en los términos permitidos por la reserva legal, registro anonimizado para indicadores y adopción de medidas pedagógicas, administrativas, disciplinarias, contractuales o de mejora institucional cuando proceda.

En estos casos no procederá la conciliación, mediación o confrontación directa entre la persona afectada y la persona señalada cuando ello implique revictimización, riesgo, presión indebida, asimetría de poder o desconocimiento de la naturaleza no conciliable de las conductas de acoso sexual y violencia basada en género.

La institución deberá habilitar y socializar canales específicos para la ruta especializada. Mientras dichos canales se formalizan, cualquier dependencia que reciba información de esta naturaleza deberá activar la ruta de manera inmediata y remitir la información estrictamente necesaria a

Rectoría, Secretaría General, Talento Humano o Bienestar Universitario, según corresponda, preservando la confidencialidad.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Corporación podrá adoptar medidas de protección inmediatas, proporcionales, temporales, razonables y revisables, orientadas a proteger a la persona afectada, prevenir represalias, preservar la integridad física, psicológica, sexual, moral, académica y laboral, y garantizar la continuidad de sus actividades institucionales.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Restricción de contacto directo o indirecto entre la persona afectada y la persona señalada.
- Separación preventiva de espacios físicos, equipos, horarios, turnos, aulas, grupos, plataformas o escenarios de práctica, siempre que sea proporcional y no implique sanción anticipada.
- Trabajo en casa, trabajo remoto, modalidad no presencial temporal o ajustes de jornada, cuando la naturaleza del cargo lo permita y conforme a la normatividad aplicable.
- Cambios temporales de supervisor, docente, evaluador, jefe, práctica, grupo académico o dependencia, procurando no afectar a la persona afectada.
- Acompañamiento psicosocial, orientación en salud, remisión a EPS, IPS, ARL o servicios de bienestar, según el caso.
- Medidas de seguridad en acceso a sedes, plataformas, eventos o actividades institucionales.
- Preservación de pruebas digitales, documentales o testimoniales y control de acceso a la información.
- Ajustes académicos razonables, flexibilización temporal o medidas de apoyo para evitar deserción, bajo rendimiento inducido por la situación o nuevas afectaciones.
- Cualquier otra medida idónea para prevenir daño, retaliación, revictimización o afectación de derechos.

Las medidas de protección no constituyen sanción ni prejuzgamiento. Su adopción deberá documentarse, revisarse periódicamente y ajustarse según la evolución del riesgo, sin desconocer los derechos de las personas involucradas.

ARTÍCULO 12. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS, DENUNCIANTES Y TESTIGOS

Las personas afectadas, denunciantes, testigos o quienes colaboren con la activación de esta política tendrán, como mínimo, los siguientes derechos:

- Recibir trato digno, respetuoso, confidencial, libre de estigmas y sin revictimización.
- Ser escuchadas en espacios seguros y por personal orientado o capacitado para la recepción inicial.
- Recibir información clara sobre derechos, rutas internas, rutas externas y medidas de protección.
- Solicitar y obtener medidas de protección oportunas, proporcionales y efectivas.
- No ser obligadas a confrontar a la persona señalada cuando exista riesgo, asimetría de poder, posible revictimización o hechos no conciliables.

• Preservar su intimidad, datos personales, datos sensibles e identidad en los términos legalmente permitidos.
• Recibir acompañamiento psicosocial, académico, laboral o de bienestar, según corresponda.
• No sufrir retaliaciones directas o indirectas por denunciar, acompañar, testificar o colaborar.
• Acudir a autoridades administrativas, judiciales, laborales, penales, de salud o de protección, sin que ello impida la activación de medidas institucionales.
• Ser informadas, dentro de los límites de la reserva y el debido proceso, sobre el estado general de la actuación y las medidas de protección aplicables.

ARTÍCULO 13. GARANTÍAS DE LA PERSONA SEÑALADA O INVESTIGADA
La persona señalada o investigada tendrá derecho al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, defensa, contradicción, reserva de la actuación, conocimiento claro de los hechos que se le atribuyen, oportunidad para presentar explicaciones y pruebas, asistencia o acompañamiento cuando proceda, decisión motivada y recursos o mecanismos internos previstos en la normativa aplicable.

Ninguna sanción laboral, académica, disciplinaria o contractual podrá imponerse sin el trámite previo establecido en el reglamento o procedimiento correspondiente, salvo la adopción de medidas preventivas o de protección que, por su naturaleza, no constituyen sanción anticipada.

ARTÍCULO 14. PROHIBICIÓN DE RETALIACIÓN.
Se prohíbe toda retaliación, represalia, amenaza, intimidación, presión, censura, aislamiento, afectación laboral, académica, contractual, reputacional o disciplinaria indebida contra la persona afectada, denunciante, testigo, acompañante, representante, integrante de la ruta o cualquier persona que actúe de buena fe en el marco de esta política.

Cuando se trate de acoso sexual en el contexto laboral, la institución observará las garantías de estabilidad y protección previstas en la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, incluyendo la presunción y sanciones aplicables frente a despidos o terminaciones efectuadas en el trámite del proceso o dentro del periodo protegido legalmente, según corresponda.

La denuncia temeraria o de mala fe, debidamente demostrada mediante el procedimiento correspondiente, podrá dar lugar a las consecuencias disciplinarias o contractuales aplicables, sin que esta previsión pueda utilizarse para desestimular denuncias, cuestionar relatos de buena fe o generar miedo a reportar.

ARTÍCULO 15. CONFIDENCIALIDAD, CUSTODIA DE INFORMACIÓN Y DATOS PERSONALES
La información relacionada con quejas, reportes, medidas de protección, actuaciones, pruebas, datos personales, datos sensibles y registros derivados de esta política será tratada bajo criterios de estricta confidencialidad, necesidad, finalidad, circulación restringida, seguridad, integridad y responsabilidad demostrada.

El acceso a expedientes y registros estará limitado a las dependencias o autoridades competentes, según la naturaleza del caso, y se adoptarán medidas para prevenir filtraciones, exposición pública indebida, uso no autorizado de información o retaliaciones.

Los informes, indicadores, reportes o publicaciones institucionales deberán presentarse de forma anonimizada, agregada y estadística, salvo orden legal o requerimiento de autoridad competente. El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, la política institucional de tratamiento de datos y las normas concordantes.

La conservación documental se realizará conforme a las tablas de retención documental, deberes legales aplicables, reglas probatorias y necesidades de defensa institucional, garantizando reserva y seguridad de la información.

ARTÍCULO 16. PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL

La Corporación desarrollará acciones permanentes de prevención, pedagogía y sensibilización dirigidas a directivos, trabajadores, docentes, estudiantes, practicantes, aprendices, contratistas, proveedores y demás miembros de la comunidad institucional.

Como mínimo, la institución deberá implementar:

- Inducción y reinducción sobre acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación, rutas de atención y prohibición de retaliaciones.
- Capacitaciones periódicas para integrantes del Comité de Convivencia Laboral, Talento Humano, Bienestar Universitario, SG-SST, Secretaría General, directivos, jefes, supervisores, docentes y personal con rol de atención.
- Campañas para distinguir conflicto laboral, exigencias legítimas de dirección, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación.
- Socialización de canales de atención, rutas internas y externas, medidas de protección y derechos de víctimas e investigados.
- Incorporación de cláusulas de respeto, prevención de acoso sexual, no discriminación, confidencialidad y no retaliación en contratos, convenios de práctica, manuales, reglamentos y documentos institucionales cuando corresponda.
- Evaluación periódica de clima laboral, factores de riesgo psicosocial y condiciones institucionales que puedan favorecer violencias, acoso o discriminación.
- Medidas de accesibilidad para que la información y las rutas sean comprensibles y utilizables por toda la comunidad institucional.

ARTÍCULO 17. ARTICULACIÓN CON REGLAMENTOS, PROCEDIMIENTOS Y AUTORIDADES.

Esta política se interpretará de manera armónica con el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Estudiantil, Reglamento Docente, SG-SST, SGI, política de tratamiento de datos personales, contratos, convenios de práctica y demás disposiciones internas aplicables.

La Rectoría, con apoyo de Secretaría General, Talento Humano, Bienestar Universitario y SG-SST, deberá actualizar o expedir los procedimientos operativos necesarios para implementar esta política, incluyendo:

1. Procedimiento de trámite de quejas de presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, ajustado a la Resolución 3461 de 2025.
2. Protocolo especializado de prevención, detección, atención, protección, investigación y seguimiento frente a acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación, ajustado a la Ley 2365 de 2024 y a la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional.
3. Formato de recepción de quejas y valoración inicial de riesgo.
4. Matriz de medidas de protección y responsables.
5. Sistema reservado de registro, seguimiento, reporte e indicadores.
6. Guía de remisión a rutas externas y autoridades competentes.

Cuando los hechos puedan constituir delito, infracción administrativa, riesgo grave para la integridad de una persona o situación que exceda la competencia institucional, se informará u orientará sobre la ruta externa correspondiente y se efectuarán las remisiones que legalmente procedan, sin perjuicio de las medidas internas de protección y prevención.

ARTÍCULO 18. INVESTIGACIÓN, MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Las conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género, violencia, discriminación o retaliación podrán dar lugar a medidas pedagógicas, preventivas, correctivas, contractuales, académicas, administrativas, disciplinarias o laborales, según la naturaleza de la vinculación, la gravedad de los hechos, el debido proceso y el régimen aplicable.

Las actuaciones disciplinarias o sancionatorias deberán garantizar la individualización de los hechos, competencia, trámite previo, oportunidad de defensa, contradicción de pruebas, valoración integral, proporcionalidad, motivación y recursos o mecanismos internos aplicables.

La adopción de medidas institucionales no impide que las personas afectadas acudan ante autoridades judiciales, penales, laborales, administrativas, de salud, educativas o de protección.

La institución cooperará con las autoridades competentes en los términos de la ley.

ARTÍCULO 19. SEGUIMIENTO, INDICADORES Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La institución realizará seguimiento anual a la implementación de esta política, sin perjuicio de informes periódicos del Comité de Convivencia Laboral y de los reportes que deban producir Talento Humano, SG-SST, Bienestar Universitario o las dependencias competentes.

Los indicadores podrán incluir, de manera anonimizada y agregada: número de capacitaciones, cobertura de formación, canales socializados, quejas recibidas por tipología, tiempos de atención, medidas de protección adoptadas, remisiones externas, cierres, recomendaciones, acciones de mejora y seguimiento a no repetición.

Los reportes a autoridades, sistemas de información o registros oficiales se realizarán conforme a la normatividad vigente, preservando la confidencialidad, la reserva legal y la protección de datos personales.

ARTÍCULO 20. VIGENCIA, REVISIÓN Y DEROGATORIAS

La presente política rige a partir de su publicación institucional y socialización formal. Sustituye las disposiciones internas que le sean contrarias y deberá revisarse, como mínimo, una vez al año o antes cuando se presenten cambios normativos, jurisprudenciales, institucionales o situaciones que evidencien la necesidad de ajuste.

La publicación deberá realizarse en los canales institucionales pertinentes, incluyendo página web, medios internos, carteleras, plataformas académicas o administrativas y espacios de inducción y reinducción. La falta de socialización no exime a la institución de adoptar medidas urgentes de protección cuando conozca situaciones de riesgo, acoso, violencia o discriminación.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Barranquilla, a los dos (02) días del mes de junio de 2026.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA UNICORSALUD
SECRETARIA GENERAL

LUCIA SANCHEZ MAJANA
Presidente

MIGUEL ANGEL SALTARÉN TOVAR
Secretario General