CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No. 041 DE 2026
5 DE NOVIEMBRE DE 2026

Por medio del cual se modifica integralmente el Acuerdo 010 de 2026 y se actualiza la Política Institucional Integral para la Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación, Sanción y Reparación frente al Acoso Laboral, el Acoso Sexual, las Violencias Basadas en Género y la Discriminación en los ámbitos laboral, contractual, formativo y académico 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, en especial las conferidas por los literales a y b del artículo 34 del Estatuto General, 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

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 [illegible] salud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8007 - (+57) 318 591 2284 - direccionedm.m@[illegible] www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

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 1040 de 2026 adicionó el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y estableció obligaciones para empleadores y entidades contratantes en materia de política y protocolo, prevención, atención integral, protección, no conciliación, no confrontación, valoración probatoria con enfoque de género, protección frente a retaliaciones, actualización de reglamentos y contratos, formación anual y articulación con la Administradora de Riesgos Laborales.
11. Que la Resolución 020310 de 2026 del Ministerio de Educación Nacional, que derogó la Resolución 014466 de 2022, estableció estándares obligatorios para que las instituciones de educación superior implementen, actualicen, ejecuten y radiquen políticas y protocolos de prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual y las violencias basadas en género, con debida diligencia reforzada, equipo especializado permanente, recursos verificables, canales accesibles, trazabilidad tecnológica, participación de la comunidad y garantías de permanencia educativa.
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, en las sentencias T-140 de 2021, T-210 de 2023, T-141 de 2024, T-529 de 2024 y T-010 de 2026, ha desarrollado, según el ámbito de cada decisión, los deberes de diligencia de empleadores e instituciones educativas, la valoración con enfoque de género, la protección frente a represalias y discriminación de segundo orden, el respeto de la denuncia pública y el debido proceso, y la prohibición de dilaciones injustificadas en la investigación de violencias basadas en género.

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels: (605) 3569494 - (+57) 318 720 7742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels: (605) 3031283 - (605) 3031300 - (+57) 300 [illegible] - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 7818007 - (+57) 318 591 2284 - [illegible]@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit: 800.249.906-2 | Resolución No. 3597 de 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

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 Institución.
16. Que el Consejo Directivo, en sesión celebrada el cinco (05) de noviembre de dos mil veintiséis (2026), aprobó el Acuerdo 041 de 2026 para la actualización integral de esta política institucional, con el propósito de fortalecer la convivencia, el bienestar, la igualdad y la protección efectiva de la comunidad institucional.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN Y OBJETO.
Adoptar la Política Institucional Integral y las reglas operativas mínimas para la Prevención, Detección, Atención, Protección, Investigación, Sanción, Reparación y No Repetición frente al Acoso Laboral, el Acoso Sexual, las Violencias Basadas en Género, la Violencia y la Discriminación en los ámbitos laboral, contractual, formativo y académico de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud, en adelante la Institución.

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.

Las rutas y reglas de los artículos 7 a 19 constituyen el protocolo institucional mínimo de aplicación inmediata. Su desarrollo mediante procedimientos y formatos no podrá condicionar la recepción de quejas, la atención, la protección ni el acceso a autoridades externas. Su aplicación respetará las competencias y las garantías propias de cada régimen laboral, académico, contractual y sancionatorio.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1[illegible] - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3997 de 30 de junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

• 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.

También quedan protegidas las personas despedidas o desvinculadas por hechos vinculados con su relación institucional; quienes buscan empleo o se postulan a cargos; las personas que trabajan por cuenta propia, de manera informal o en la economía popular cuando interactúen con la Institución; y quienes ejerzan autoridad, funciones o responsabilidades del empleador. La protección no depende de la denominación del contrato, de una relación laboral directa entre víctima y persona señalada ni de que el vínculo continúe vigente.

Se incluyen expresamente los lugares de pago, descanso, alimentación, instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios; los alojamientos proporcionados por el empleador; las comunicaciones relacionadas con el trabajo; y los trayectos entre domicilio y trabajo o estudio en los supuestos legales. Se protegen las actividades fuera de las sedes y las interacciones en medios particulares cuando tengan relación con el contexto institucional. Las medidas frente a terceros se adoptarán dentro de las facultades legales, contractuales y de seguridad de la Institución, sin atribuirle potestad disciplinaria sobre personas ajenas a su régimen.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - [illegible]
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@[illegible] - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

Aplicación de los enfoques y límites al poder.
El enfoque diferencial reconoce las barreras relacionadas con género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición socioeconómica y otras circunstancias de vulnerabilidad. El enfoque interseccional analiza su concurrencia y efectos acumulados. El enfoque de género identifica roles, estereotipos y relaciones de poder que normalizan la violencia, para interpretar los hechos, las pruebas y las normas de manera contextual y garantizar igualdad material.

La dirección, supervisión, evaluación y disciplina solo podrán orientarse al cumplimiento legítimo de obligaciones, sin afectar dignidad, honor ni derechos mínimos. Se prohíben órdenes, sanciones o decisiones discriminatorias por sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza o etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, situación económica, condiciones de salud sobrevinientes, preferencias políticas o religiosas, ejercicio de la libertad sindical o condición de persona reintegrada, reincorporada o en proceso de reintegración o reincorporación. Se aplicarán también los enfoques de derechos humanos, curso de vida, acción sin daño, étnico con perspectiva antirracial, territorial y de orientación sexual e identidad de género, conforme a la normativa educativa.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 · Barranquilla · Tels. (605) 385 4084 · (+57) 318 270 9742 · admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 · Barranquilla · Tels. (605) 309 1205 · (605) 309 1206 · (605) 309 1270 · info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 · Montería · Tels. (604) 781 8807 · (+57) 318 591 2284 · direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co · www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.249.926-2 · Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

• Decreto 1040 de 2026, por el cual se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en materia de acoso, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral.
• 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 020310 de 2026 del Ministerio de Educación Nacional, sobre políticas y protocolos para la prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual y las violencias basadas en género en IES e IETDH, que derogó la Resolución 014466 de 2022.
• 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: sentencias T-140 de 2021, sobre diligencia y no tolerancia del empleador frente a violencia de género; T-210 de 2023, sobre protección e investigación en entornos universitarios; T-141 de 2024, sobre discriminación, represalias y violencia de segundo orden; T-529 de 2024, sobre denuncia pública y protección frente a discriminación en el ámbito educativo; y T-010 de 2026, sobre diligencia y mora en investigaciones universitarias por violencia contra la mujer.

Para la aplicación laboral se observarán especialmente los artículos 2.2.1.8.1.1 a 2.2.1.8.3.10 del Decreto 1072 de 2015, adicionados por el Decreto 1040 de 2026; los artículos 11 a 16 y 21 a 22 de la Ley 2365 de 2024, en lo pertinente; el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025; y las disposiciones aplicables de la Resolución 3461 de 2025. Los instrumentos internacionales se aplicarán con el alcance jurídico que corresponda a su incorporación y vigencia para Colombia.

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 el empleador, jefe, superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, conforme a la Ley 1010 de 2006. Sus modalidades son maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Se tendrá en cuenta la valoración excepcional de un solo acto hostil de suficiente gravedad prevista en su artículo 7. La persistencia no será requisito para activar

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4069 - (+57) 318 591 2204
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1270
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 8007 - (+57) 318 591 2204 - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3977 del 30 de Junio de 2021 del Ministerio de Educación Nacional

la protección frente a violencia, acoso sexual o discriminación ni para las conductas que el Decreto 1040 de 2026 comprende aunque ocurran una sola vez.

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 o prácticas inaceptables, o amenazas de estas, que ocurran una sola vez o repetidamente y se encaminen a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, o que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluida la violencia por razón de género, conforme al Decreto 1040 de 2026 y la Ley 2466 de 2025. Esta noción amplia de protección no elimina los presupuestos del régimen sancionatorio que corresponda.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - recepcion@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8007 - (+57) 310 531 2206 - direccion@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3397 de 30 de Junio de 2021 del Ministerio de Educación Nacional

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.

Relaciones de poder y consentimiento.
Las relaciones de poder pueden ser jerárquicas, contractuales, funcionales o formativas. La subordinación laboral o formativa, o la violencia o amenaza que obliguen a realizar actos por temor a sus consecuencias aprovechando un entorno de coacción, implican la presunción de violencia o acoso laboral en los términos del artículo 2.2.1.8.1.6 del Decreto 1072 de 2015. No se inferirá consentimiento sexual de palabras o conductas cuando la fuerza, amenaza, coacción o entorno coercitivo hayan disminuido la libertad para consentir; cuando exista imposibilidad de otorgar consentimiento válido; del silencio o falta de resistencia; ni del sometimiento a una relación de poder que obligue a actuar por temor. La ausencia de oposición, denuncia inmediata o ruptura del vínculo no acredita consentimiento.

Manifestaciones de violencia en el contexto educativo.
Para identificar y atender los casos se aplicarán las definiciones de los artículos 3 y 8 de la Resolución 020310 de 2026. Se incluyen expresamente la violencia física; psicológica o emocional; verbal; sexual; económica y patrimonial; simbólica; institucional; académica; por negación del reconocimiento de la identidad; digital; disciplinaria discriminatoria; estructural; interseccional; por prejuicio; política por razón de género; y las violencias de primer y segundo orden. Son ejemplos el condicionamiento sexual de notas, prácticas, becas o contratos; el uso discriminatorio de evaluaciones; el bloqueo injustificado del grado; la apropiación intelectual con sesgo de género; la estigmatización; y las represalias contra quienes apoyan a las víctimas. Estas categorías orientan la detección y no sustituyen la tipificación exigida para sancionar.

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 6. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL, DERECHOS Y DEBERES.
La Institución adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual, discriminación o retaliación. La política será construida, revisada y evaluada con participación segura y efectiva de los estamentos de la comunidad institucional y de las organizaciones sindicales existentes, dejando evidencia del análisis de sus observaciones y propuestas.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

La institución, como empleadora, contratante y prestadora del servicio educativo, deberá prevenir los riesgos, implementar y socializar esta política y sus protocolos, disponer canales múltiples, seguros, accesibles y permanentes, brindar atención integral, adoptar medidas de protección, investigar con debida diligencia reforzada, garantizar el debido proceso, asignar recursos, mantener registros trazables, informar y remitir a las autoridades competentes, reparar institucionalmente cuando corresponda y adoptar garantías de no repetición.

Las personas protegidas tienen derecho a ambientes dignos y libres de violencias, orientación clara, atención psicológica y jurídica, medidas de protección oportunas, confidencialidad, no confrontación, no conciliación en conductas no conciliables, no revictimización, continuidad laboral o educativa, acceso a rutas externas y protección contra retaliaciones.

Todas las personas vinculadas con la institución deberán mantener un trato respetuoso, abstenerse de incurrir en las conductas prohibidas, conocer y cumplir la política, participar en las actividades de formación, cooperar de buena fe con las actuaciones institucionales y preservar la reserva de la información a la que legítimamente accedan.

La construcción y revisión de la política y del protocolo partirán de un diagnóstico participativo de riesgos, con participación efectiva de personas trabajadoras, sindicatos con presencia en la Institución, docentes, estudiantes y demás estamentos. Se registrarán convocatorias, aportes y razones de adopción o rechazo, sin exponer casos individuales ni exigir revelar condiciones sensibles. El diagnóstico sustentará objetivos, metas, responsables, recursos e indicadores del plan anual.

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 tolerancias frente al acoso, violencia y discriminación; y hacer seguimiento a la implementación institucional.

Rectoría.
Dirigir la ejecución de esta política y del protocolo; aprobar el plan de trabajo y asegurar recursos humanos, técnicos, administrativos y presupuestales permanentes, suficientes, específicos y verificables dentro de la planeación anual y plurianual. Formalizar la designación del equipo especializado y sus suplencias, garantizar formación e independencia funcional y ordenar las medidas de protección de su competencia. La atención no se suspenderá mientras se expidan designaciones o instrumentos complementarios.

Secretaría General.
Brindar orientación jurídica institucional; verificar la armonización normativa, la competencia de cada autoridad y los mecanismos de impedimento, recusación y revisión; apoyar las remisiones y salvaguardar el debido proceso. La orientación inicial a la víctima deberá ser clara, informada y libre

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels: (605) 385 4064 - (+57) 318 270 7742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels: (605) 309 1285 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 Montería - Tels: (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2264 - Línea Estudiantil: (+57) 318 591 2264 - Línea Docente - www.unicorsalud.edu.co
NIt. 800.248.926-2 | Resolución No. 3997 de 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

de conflictos de interés; si coincide con la defensa de la Institución o de una persona señalada, se garantizará apoyo jurídico por un profesional distinto o mediante articulación externa idónea.

Talento Humano.
Administrar la recepción laboral y el registro reservado; activar la atención y las medidas de protección; coordinar con el Comité de Convivencia Laboral, SG-SST y el equipo especializado; comunicar y ejecutar las decisiones de las autoridades competentes; gestionar capacitación y reportes; y verificar la ausencia de represalias. La recepción de una queja no le atribuye por sí sola facultad para sancionar. Aplicará la suspensión de evaluación laboral por dictamen de EPS y el control de estabilidad previsto en esta política.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión Integral.
Integrar esta política al SG-SST y al SGI, valorar los riesgos psicosociales asociados a los casos y ejecutar intervenciones de estabilización emocional y laboral y de mejora organizacional. El responsable del SG-SST solicitará y coordinará con la ARL atención emocional y psicológica, intervención psicosocial y soporte en crisis, incluido el no presencial, por profesionales de salud mental; mantendrá disponibles los canales de la ARL, hará seguimiento a las remisiones y a las medidas de su competencia y protegerá la reserva clínica.

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. El acompañamiento deberá articular orientación psicológica y jurídica y asegurar la continuidad del proceso educativo.

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

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4064 - (+57) 318 591 2204 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (+57) 324 7206 - (605) 309 1210 - notificaciones.salud@unicor.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2204 - direccionadm.m1@unicorsalud.edu.co - www.unicorsaludedu.co

Nit. 800.248.906-2 | Resolución No. 3397 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

capacitaciones, preservar la confidencialidad y abstenerse de realizar denuncias temerarias o de mala fe.

Administradora de Riesgos Laborales.
La Institución solicitará a la ARL asesoría técnica, promoción de salud mental, prevención e intervención del riesgo psicosocial, formación y atención emocional, psicológica y primeros auxilios emocionales por profesionales de salud mental, mediante líneas o plataformas de ayuda y soporte en crisis, sin distinción del tipo de vínculo laboral o contractual protegido por las normas. Las competencias y prestaciones de la ARL serán las legalmente previstas. La ausencia de afiliación de una persona no impedirá activar protección, orientación, Bienestar y las rutas de salud que correspondan, ni se exigirá reconocimiento previo de enfermedad laboral para prestar la atención inicial.

Equipo técnico especializado y permanente.
La ruta especializada estará a cargo de un equipo adscrito funcionalmente a Rectoría, integrado por los responsables de Talento Humano, Bienestar Universitario y SG-SST, con apoyo jurídico de Secretaría General y de profesionales capacitados según el caso. Rectoría individualizará responsables, coordinación, disponibilidad y suplencias mediante acto interno. El equipo orientará, recibirá, valorará riesgos, coordinará atención, propondrá o gestionará protección, registrará y hará seguimiento; no asumirá por esa sola condición competencias sancionatorias reservadas a otras autoridades.

La autoridad que adopte protección será Rectoría o quien tenga atribución administrativa, contractual o académica para ejecutarla; el equipo gestionará su intervención sin demora. Si una persona receptora, integrante o autoridad está involucrada o tiene conflicto de interés, deberá apartarse y operar la suplencia o la autoridad estatutaria no comprometida. Ninguna queja deberá tramitarse por conducto del presunto agresor. Se preservará la separación entre acompañamiento a la víctima, investigación y decisión, y entre primera instancia y revisión.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels: (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels: (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1279 - facturacion.salud@edu.co
Sede Calle 30 No. 4-48 Montería - Tels: (604) 781 9807 - (+57) 318 591 2204 - direccionadm.mtl@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit: 900.248.926-2 Resolución No. 3597 de: 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Salud y Protección Social Nacional

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.

Los hechos de acoso sexual y violencia basada en género no se someterán a conciliación ni a confrontación ante el Comité de Convivencia Laboral. Si son conocidos por este, activará inmediatamente la orientación y protección y remitirá de forma segura al equipo especializado, sin investigación de fondo ni decisión sobre responsabilidad. La eventual presencia de una conducta delictiva no autoriza su conciliación ni excluye por sí sola la prevención de aspectos laborales separables de su competencia. Los casos mixtos se coordinarán sin duplicar relatos ni fragmentar la protección. La discriminación por motivos distintos al género también deberá recibir atención efectiva por la ruta especializada, sin perjuicio de las actuaciones preventivas legalmente procedentes del Comité.

ARTÍCULO 9. RUTA INSTITUCIONAL PARA PRESUNTO ACOSO LABORAL.
Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Resolución 3461 de 2025, el Reglamento Interno de Trabajo y el procedimiento institucional de quejas vigente, subordinado a estas normas y a la presente política.

La ruta mínima comprende:

1. Recepción por mecanismos físicos, electrónicos o verbales, procurando identificar tiempo, modo y lugar, personas involucradas, afectaciones y pruebas disponibles. El personal receptor dejará registro fiel de las quejas verbales, facilitando su revisión por quien informa. No se exigirá abogado, denuncia penal, queja disciplinaria previa, calificación jurídica ni prueba anticipada para recibir, orientar o proteger.
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. Aplicación de los términos de cada etapa y del máximo del procedimiento preventivo establecidos en la Resolución 3461 de 2025, sin que su trámite suspenda ni posponga las medidas urgentes de protección o el acceso a autoridades externas. El Comité documentará fechas, actuaciones, justificaciones de ampliación admitidas por la norma, seguimiento y cierre, y advertirá oportunamente los vencimientos.

Sede Calle 64 No. 52-62 · Barranquilla · Tels. (605) 385 4084 · (+57) 318 270 5742 · admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 · Barranquilla · Tels. (605) 309 1203 · (605) 309 1206 · (605) 309 1210 · info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 · Montería · Tels. (604) 781 8007 · (+57) 318 591 2284 · direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co · www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

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.

Al recibirse información se hará una valoración rápida y confidencial del riesgo y se activará la atención y protección necesarias, sin esperar la reunión del Comité. La imposibilidad de acreditar inicialmente persistencia o de aportar prueba directa no justifica rechazar la orientación o la gestión del riesgo. La dependencia receptora remitirá por competencia el mismo día hábil o, si materialmente no es posible, el siguiente, como regla interna de gestión; las urgencias se atenderán de inmediato.

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 cualquiera de los motivos protegidos, violencia digital y hechos conexos se tramitarán por la ruta especializada, con enfoques de género, diferencial, interseccional, psicosocial, de derechos humanos y no revictimización. La atención comprende identificar, gestionar y registrar oportunamente los hechos, proteger y restituir derechos dentro de las competencias institucionales.

La ruta especializada comprenderá las siguientes fases, bajo la administración y garantías que se indican a continuación:

La ruta será administrada por el equipo técnico especializado y permanente del artículo 7. La recepción y el acompañamiento conservarán separación funcional de la investigación y de la decisión sancionatoria, a cargo de las autoridades previamente determinadas en el régimen correspondiente. Quien reciba un reporte lo registrará y lo trasladará reservadamente al equipo sin exigir que la persona afectada repita su relato ante cada dependencia.

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. El conocimiento institucional por cualquier medio, incluida una denuncia pública o escrache, activa de oficio e inmediatamente la ruta, sin exigir ratificación ni formalidades adicionales a la persona afectada.
2. Acogida y escucha segura por personal capacitado; explicación accesible de derechos, protección, reserva y rutas internas y externas; orientación jurídica inicial y acceso a acompañamiento psicológico y a atención médica según el riesgo. Se garantizarán consentimiento informado, autonomía y seguimiento posterior, sin imponer cargas procesales adicionales. El responsable del SG-SST solicitará a la ARL la atención emocional, psicológica, intervención psicosocial o soporte en crisis pertinentes, articulados con EPS, IPS y Bienestar.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 365 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]salud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - [illegible]salud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2204 - [illegible] www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

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 inmediata de las medidas que exija el riesgo, desde la manifestación del hecho o la solicitud, sin requerir prueba previa. Las medidas solicitadas del artículo 11 sujetas al término legal de cinco (5) días hábiles deberán implementarse dentro de ese máximo, sin utilizarlo para demorar la protección urgente. Se informará anticipadamente su alcance, efectos y duración, con participación y consentimiento informado de la persona afectada.
5. Información y articulación con salud, Fiscalía General de la Nación, inspección del trabajo y demás autoridades competentes. Se informará expresamente la facultad de acudir a la Fiscalía y, a petición de la víctima, se remitirá inmediatamente la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando su intimidad. Las remisiones con consentimiento informado se entenderán sin perjuicio de los deberes legales de denuncia, protección de menores y actuación urgente frente a peligro grave.
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. Las etapas de recepción, investigación, valoración probatoria y decisión deberán estar definidas y, tratándose de actuaciones académicas o disciplinarias sometidas a la Resolución 020310 de 2026, el término total para la decisión de fondo no excederá seis (6) meses, salvo motivación objetiva y documentada.
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 los casos de acoso sexual y violencias basadas en género no procederán la conciliación ni la confrontación con la persona señalada. La denuncia pública no constituye por sí sola prueba de responsabilidad, pero obliga a activar la ruta, valorar el contexto con enfoque de género y garantizar simultáneamente la protección de la persona afectada, la presunción de inocencia, el buen nombre y el debido proceso.

Serán puntos de recepción presencial Talento Humano, Bienestar Universitario y Secretaría General, sin perjuicio del deber de activar la ruta de cualquier dependencia que conozca los hechos. Rectoría garantizará canales físicos y digitales seguros, confidenciales y accesibles, incluido por lo menos un canal claramente identificable, visible y disponible permanentemente en el portal institucional, con acceso para personas que no tengan cuenta institucional. Se publicarán y mantendrán actualizados los datos de contacto, horarios y medios de atención, y se ofrecerán ajustes de accesibilidad. La información se remitirá solo al equipo o autoridad competente, con circulación restringida.

Quejas contra superiores y acceso directo a autoridades.
Cuando el presunto acosador sexual sea el superior jerárquico de la entidad se orientará y facilitará la presentación de la queja ante la inspección del trabajo competente, conforme al artículo 11 de la

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1[illegible] - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 8807 - (+57) 316 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3987 de 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

Ley 2365 de 2024 y al artículo 2.2.1.8.3.10 del Decreto 1072 de 2015. El reporte recibido internamente no se rechazará: se activarán protección y acompañamiento y se gestionará la intervención de una autoridad institucional no involucrada. La remisión no condiciona la asistencia ni autoriza al señalado a controlar el expediente.

Protección reforzada de niños, niñas y adolescentes.
Si intervienen menores de edad, se aplicarán interés superior, prevalencia de derechos, enfoque de curso de vida y escucha adecuada a su edad y madurez. El equipo garantizará acompañamiento especializado y activará inmediatamente salud y las autoridades de protección y justicia competentes cuando corresponda, sin supeditar la atención a autorizaciones de una persona presuntamente agresora. Se evitarán entrevistas repetitivas, confrontación y exposición de su identidad; se vinculará a su representante o persona de confianza cuando ello sea seguro y legalmente procedente, y se garantizará continuidad educativa.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.
La Institución deberá adoptar las medidas de protección necesarias, oportunas, proporcionales, razonables y revisables para salvaguardar los derechos de las víctimas, prevenir represalias y garantizar su integridad física, psicológica, sexual, moral, académica y laboral. Podrán ser organizativas, físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales y se definirán según el caso, con participación y consentimiento informado de la persona afectada, sin implicar directa o indirectamente perjuicio para quien denuncia.

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.
• Ajustes de turnos y jornadas, incluida la posibilidad de teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo para la víctima, y otras modalidades legalmente procedentes, considerando la naturaleza de las funciones y sin menoscabar las garantías de protección.
• Redistribución de tareas y espacios físicos, adecuación de entornos y ajustes de supervisión o funciones; cambios temporales de docente, evaluador, jefe, práctica, grupo o dependencia, garantizando permanencia segura y continuidad, sin trasladar indebidamente la carga a la víctima.
• 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 no constituyen sanción ni prejuzgamiento. Se documentarán su fundamento, responsable, implementación y fecha de seguimiento. Se evaluarán periódicamente con la persona

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 770 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.906-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

protegida para verificar efectividad, sostenibilidad y necesidad de ajuste ante nuevos riesgos. Cuando exista riesgo de represalia, hostigamiento o violencia institucional se valorará y adoptará protección pertinente y razonable para denunciantes, testigos y acompañantes. Se cumplirán las órdenes de protección de autoridades competentes y se facilitará su verificación por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

En acoso o violencia sexual laboral, a solicitud de la víctima, se adoptarán en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles: traslado del área de trabajo; permiso para teletrabajo si existen condiciones de riesgo; eliminación de labores que impliquen interacción con la persona investigada; y terminación del contrato laboral o de la vinculación contractual cuando la persona trabajadora o contratista lo manifieste expresamente, sin sanción por preaviso. Se considerará la organización operativa sin convertirla en motivo para negar protección. La decisión y su ejecución quedarán registradas y se garantizarán confidencialidad y no confrontación.

Cuando exista riesgo grave o inminente para la vida, la salud o la seguridad, la institución podrá ordenar medidas inmediatas, incluida la interrupción temporal de la actividad que origine el riesgo, con respeto por el debido proceso y sin trasladar la carga de protección a la víctima.

Suspensión de la evaluación del desempeño.
Cuando una víctima de acoso o violencia laboral presente dictamen de la EPS a la cual se encuentre afiliada, Talento Humano suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo determinado en dicho dictamen, conforme al artículo 2.2.1.8.2.8 del Decreto 1072 de 2015, e informará al evaluador únicamente lo necesario. La suspensión no se utilizará como calificación negativa ni represalia; la información clínica permanecerá reservada.

Reubicación por violencia de pareja, intrafamiliar o tentativa de feminicidio.
En la medida de sus posibilidades y a solicitud de la mujer o persona trabajadora víctima de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, la Institución buscará generar reubicación laboral sin desmejorar condiciones y con protección de vida e integridad, conforme al artículo 2.2.1.8.2.10 del Decreto 1072 de 2015. La valoración se documentará con reserva y no exigirá sentencia penal como condición de la atención urgente ni de las demás medidas de protección.

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 sometidas a confrontación con el presunto agresor en acoso sexual o violencia basada en género; no ser obligadas a conciliar estas conductas ni a renunciar a derechos como condición de atención, protección, continuidad o cierre del caso.

• 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.
• Obtener el reconocimiento y uso del nombre identitario y pronombres en los ámbitos académicos y administrativos, sin exigir modificación previa de documentos oficiales; el nombre legal se utilizará únicamente cuando sea indispensable para registros externos o actos con efectos jurídicos.
• Acceder, sin discriminación, a instalaciones sanitarias y espacios colectivos acordes con la identidad de género autoidentificada, y no ser sometidas a códigos de vestimenta que restrinjan ilegítimamente su expresión de género.

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.

En acoso o violencia laboral, carecerán de efecto las terminaciones unilaterales del contrato de trabajo o destituciones de la víctima dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la petición, siempre que por vía judicial, administrativa o de control se verifique la ocurrencia de los hechos denunciados, conforme al artículo 2.2.1.8.2.7 del Decreto 1072 de 2015 y al régimen legal aplicable. Esta regla no condiciona las medidas preventivas e inmediatas a una verificación previa de autoridad.

En acoso sexual se aplicará la garantía especial del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: deber de garantizar continuidad; ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo o destitución dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia; extensión a quienes actúen como testigos ante la autoridad administrativa o judicial competente; y las excepciones expresamente previstas en dicha ley. Si después de los seis meses la víctima afirma en sede judicial

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1270 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3697 de 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

que su despido obedeció a la queja, corresponderá al empleador desvirtuar la presunción. Las presunciones y multas por despido retaliatorio se regirán por esa ley y el Decreto 405 de 2025, y serán aplicadas por la autoridad competente.

Talento Humano y Secretaría General verificarán previamente las garantías aplicables a decisiones de desvinculación, no renovación o cambios adversos que involucren víctimas, denunciantes o testigos. La expiración de un plazo no legitimará una represalia. La protección general frente a retaliaciones comprende todos los vínculos y a quienes acompañan o apoyan a las víctimas; no crea por sí sola contratos indefinidos ni desplaza las condiciones específicas de las garantías legales.

La Institución se abstendrá de censurar, aislar, estigmatizar o sancionar indebidamente a quienes visibilicen públicamente hechos de acoso sexual o violencias basadas en género. Se prohíbe utilizar deberes de lealtad, confidencialidad o protección del buen nombre para impedir la denuncia o el acceso a autoridades. Se promoverá el papel activo de la comunidad en prevenir estas conductas y mitigar sus efectos.

La mala fe o temeridad no se presumirá de la falta de prueba directa, de un archivo, de una absolución, de la demora en denunciar ni de la ausencia de denuncia penal. Cualquier conducta deliberadamente falsa que pueda tener consecuencias jurídicas deberá acreditarse por el procedimiento competente, con debido proceso, sin emplear esta previsión para desacreditar o desestimular reportes de buena fe ni sancionar indebidamente la denuncia pública.

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.

La reserva protege la intimidad y dignidad sin obstaculizar la investigación ni vulnerar defensa o presunción de inocencia. La autoridad competente garantizará acceso a la información necesaria para la contradicción, mediante medidas de seguridad y versiones protegidas cuando proceda. El

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4084 - (+57) 318 570 6742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1203 - (605) 309 1204 - (605) 309 1210 - radicacion@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2284 - direccionadmin1@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de educación Nacional

relato se recogerá evitando reiteraciones innecesarias; no se impondrán acuerdos de silencio que restrinjan derechos.

En casos de personas reintegradas, reincorporadas o en proceso de reintegración o reincorporación se adoptarán medidas adicionales de confidencialidad sobre su condición, antecedentes y datos que puedan poner en riesgo su información e integridad. Solo accederá personal estrictamente necesario. Se evitarán registros o reportes identificables que las expongan a estigmatización.

ARTÍCULO 16. PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL.
La Institución 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.
• Formación y actualización, por lo menos una vez al año, sobre política, protocolo y rutas para toda la comunidad y las personas vinculadas, cualquiera que sea su vínculo laboral o contractual. Se ofrecerá capacitación específica y reforzada a dirección, Talento Humano, SG-SST, Comité de Convivencia Laboral, equipo especializado, autoridades académicas y disciplinarias, supervisores, receptores y quienes ejerzan funciones de control interno o análogas, si existen en la estructura institucional.
• Verificación de las inhabilidades y requisitos legales aplicables a la vinculación de personal que tenga contacto directo y habitual con niños, niñas o adolescentes, conforme a la Ley 1918 de 2018 y normas concordantes.

Las campañas colectivas difundirán derechos y deberes, normas nacionales e instrumentos internacionales aplicables, rutas y consecuencias administrativas o judiciales; buscarán transformar imaginarios y prácticas discriminatorias contra mujeres, personas LGBTIQ+, migrantes,

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4094 - (+57) 3 [illegible] 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1261 - (605) 309 1209 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 8807 - (+57) 318 591 2284 - direccionadmin@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926 2 | Resolución No. 3597 de 30 de Junio de 2021 del Ministerio de Educación Nacional

comunidades étnicas, personas con discapacidad y grupos históricamente discriminados, incluidas las diferencias políticas o religiosas. Ante presunto acoso sexual laboral se implementará inmediatamente una campaña colectiva de transformación del ambiente, sin divulgar identidades ni prejuzgar.

Para personas reintegradas, reincorporadas o en estos procesos se preverán acciones específicas contra estigmatización, exclusión y represalias; rutas confidenciales y accesibles; medidas correctivas o sancionatorias cuando procedan; y apoyos para permanencia, estabilidad en el empleo y reintegración económica sostenible. La condición de la persona no será difundida para realizar las actividades pedagógicas.

El equipo especializado y el SG-SST documentarán contenidos, convocatorias, cobertura, asistencia y evaluación de la formación, con formatos accesibles y lenguaje claro e incluyente. Se promoverán identificación temprana de riesgos, seguridad física y digital, participación comunitaria y seguimiento a los hallazgos.

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.

Se incorporan expresamente al Reglamento Interno de Trabajo las obligaciones, prohibiciones, derechos, rutas y medidas laborales de esta política y del protocolo mínimo aquí adoptado, en desarrollo del artículo 2.2.1.8.2.2 del Decreto 1072 de 2015. Secretaría General y Talento Humano efectuarán su integración y publicación en el texto consolidado por el trámite legal correspondiente, conservando las competencias y las garantías disciplinarias. Los reglamentos estudiantil y profesoral se armonizarán por sus autoridades y procedimientos competentes.

Los contratos de trabajo, prestación de servicios y demás formas de vinculación deberán informar expresamente la existencia y obligatoriedad de la política y del protocolo, identificar su forma de consulta y los canales de atención, y prever respeto, no discriminación y prohibición de represalias. Se documentará la comunicación a personas ya vinculadas y se actualizarán formatos y contratos mediante mecanismos jurídicamente procedentes. La protección de contratistas no constituye por sí sola presunción de vínculo laboral, sin perjuicio de la primacía de la realidad.

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, sanción, reparación y seguimiento frente al acoso sexual, las violencias basadas en género y la discriminación,

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4064 - (+57) 318 591 2204 - direccionadministrativa@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - recepcion@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2204 - direccionadministrativa@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2004 del Ministerio de educación Nacional

ajustado a la Ley 2365 de 2024, al Decreto 1040 de 2026 y a la Resolución 020310 de 2026 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.
7. Capítulo específico de protección y activación de rutas para niños, niñas y adolescentes, cuando integren o interactúen con la comunidad institucional.
8. Procedimiento para la activación de la Alerta Rosa y la articulación inmediata con autoridades externas ante desaparición o riesgo extremo de niñas, niños, adolescentes, jóvenes o mujeres de la comunidad institucional, conforme a la Ley 2326 de 2023.
9. Reglas para el reconocimiento del nombre identitario y pronombres, acceso no discriminatorio a espacios, libertad de expresión de género y prohibición de exigir libreta militar como requisito de ingreso o grado.
10. Actualización del Reglamento Interno de Trabajo, reglamentos docente y estudiantil, contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios, convenios de práctica y demás instrumentos para incorporar expresamente esta política, el protocolo y sus reglas vinculantes.

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.

Las personas afectadas podrán acudir a la inspección del trabajo competente por el lugar de los hechos y, conforme a sus atribuciones, a inspectores municipales de policía, personerías, Defensoría del Pueblo y autoridades judiciales. Las acciones sancionatorias de la Ley 1010 de 2006 se ejercerán ante las autoridades de su artículo 12, según corresponda. La Institución cooperará con el Ministerio del Trabajo en la inspección de las rutas y medidas, cumplirá sus requerimientos y las órdenes de aplicación inmediata o de interrupción de actividades ante peligro inminente.

El equipo especializado coordinará la ruta interna de Alerta Rosa: al conocer una desaparición o riesgo extremo comprendido por la Ley 2326 de 2023, dará aviso inmediato a las autoridades competentes y articulará con policía judicial; gestionará la difusión de la alerta a través de los canales institucionales autorizados, respetando protección de datos y dignidad; y brindará acompañamiento psicosocial y jurídico a familiares y comunidad afectada. No impondrá esperas para reportar. Esta actuación no reemplaza la activación oficial a cargo de las autoridades.

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.

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels: (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels: (605) 309 1205 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - barranquilla@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels: (604) 781 8007 - (+57) 318 591 2264 - monteria@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3997 de 30 de Junio de 2004 del Ministerio de Educación Nacional

Toda actuación sancionatoria deberá identificar hechos, normas presuntamente infringidas, autoridad competente, etapas y oportunidades de defensa, acceso y contradicción de pruebas, decisión motivada, proporcionalidad y recursos. Para trabajadores se respetarán el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, incluido el término de defensa no inferior al mínimo legal. Se observarán legalidad, tipicidad, favorabilidad en su ámbito propio, presunción de inocencia y prohibición de sanciones anticipadas.

Autoridades internas y separación de funciones.
Para el personal sujeto al Reglamento Interno de Trabajo, la comprobación de faltas y la imposición de sanciones corresponderán a Presidencia, Vicepresidencia o Rectoría, dentro de las atribuciones del artículo 70 y del procedimiento de sus artículos 73 a 85. Se garantizarán los recursos de sus artículos 82 y 83 y una autoridad de revisión que no haya decidido el fondo ni tenga conflicto de interés. Para docentes y estudiantes se aplicarán las autoridades y procedimientos de sus reglamentos. Para contratistas se actuarán las facultades y consecuencias legal y contractualmente previstas. Secretaría General dejará constancia de la competencia y de la separación entre recepción, acompañamiento, investigación y decisión; el equipo especializado y el Comité de Convivencia Laboral no adquirirán potestad sancionatoria por integrar la ruta.

Debida diligencia y valoración probatoria.
La investigación será célere, activa y efectiva; recaudará las pruebas pertinentes para esclarecer los hechos y proteger derechos, cumplirá órdenes de autoridades y analizará patrones, prácticas, tradiciones y asimetrías que puedan ocultar discriminación. Se prohíben indiferencia, tolerancia y una pretendida neutralidad que reproduzca prejuicios contra mujeres o personas LGBTIQ+. Se buscarán prevención y no repetición mediante soluciones que consideren el contexto estructural.

Se analizarán conjuntamente hechos, pruebas y normas con enfoques de género y diferencial; se reconocerán desigualdades históricas y diferencias relevantes sin recurrir a estereotipos. Se valorarán el relato, los documentos, comunicaciones, testimonios, indicios y demás medios lícitos, evitando exigir prueba directa imposible o desconocer que los hechos pueden ocurrir en espacios privados. Se flexibilizará la carga probatoria en violencia o discriminación y se privilegiarán indicios cuando la prueba directa sea insuficiente, conforme al régimen aplicable. La motivación considerará el efecto transformador o perpetuador de la decisión y examinará rigurosamente la conducta atribuida al presunto responsable.

Cuando se discuta un trato en condiciones de sujeción o indefensión operará, en principio, la presunción de discriminación prevista en el Decreto 1040 de 2026, que deberá desvirtuar quien ejecuta el presunto acto; la simple negación puede resultar insuficiente frente a indicios y asimetrías de poder. Se aplicarán también las reglas sobre relaciones de poder y consentimiento del artículo 5. No se admitirán pruebas que propicien discriminaciones religiosas, étnicas, ideológicas o políticas ni indagaciones estereotipadas sobre la vida sexual previa. La flexibilidad y las presunciones se armonizarán con contradicción, defensa y presunción de inocencia; los principios de favorabilidad e in dubio pro operario actuarán en su ámbito jurídico y no equivalen a responsabilidad sancionatoria automática.

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels. (605) 309 1201 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 Montería - Tels. (604) 781 9007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mtr@[illegible] - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 de 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

Contenido de las decisiones y consecuencias.
La decisión motivada incluirá valoración de hechos y pruebas y régimen aplicable; propuesta o continuidad de asistencia y acompañamiento a la víctima; información sobre recursos y posibilidad de una revisión o segunda instancia independiente conforme al régimen competente; medidas de reparación y no repetición; medidas preventivas y pedagógicas; responsables, ejecución y seguimiento de la protección; y comunicación de la decisión y medidas a la ARL para los trámites de su competencia, con reserva. Si no procede una instancia interna adicional, se informarán las vías externas disponibles, sin inventar competencias ni limitar el acceso a la justicia.

Las sanciones serán proporcionales al daño y a la conducta acreditada y estarán previamente previstas en la norma o régimen aplicable; podrán acompañarse de ajustes organizacionales y capacitación para transformar prácticas y prevenir reincidencia. Las multas administrativas de las Leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024 y del Decreto 405 de 2025 corresponden exclusivamente a las autoridades habilitadas por la ley; este acuerdo no atribuye a la Institución potestades públicas sancionatorias ni incorpora procedimientos de contratación estatal ajenos a su naturaleza. Se remitirán los hechos a la autoridad disciplinaria cuando exista un sujeto sometido al Código General Disciplinario, sin extender ese régimen por la sola vinculación con la Institución.

Los trámites y decisiones internos o administrativos no son requisito de procedibilidad para acceder a resarcimiento, reparación del daño, compensaciones judiciales ni demás acciones legalmente disponibles. La protección no dependerá del resultado penal; tampoco se suspenderá indefinidamente la actuación interna a la espera de otro proceso cuando sea jurídicamente posible continuar.

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
Rectoría realizará evaluación anual de la política y del protocolo con apoyo del equipo especializado, Talento Humano, SG-SST y Bienestar, y presentará resultados y plan de mejora al Consejo Directivo. El equipo consolidará seguimiento trimestral, sin perjuicio de la revisión de cada medida según el riesgo, del seguimiento mensual del Comité de Convivencia Laboral y de sus informes reglamentarios. Se dejarán responsables, metas, recursos y fechas de corrección.

Se medirán, como mínimo, cobertura de inducción y formación anual; participación en revisión de la política; acceso y difusión de canales; quejas por tipología y ámbito; tiempos entre recepción, valoración de riesgo e implementación de protección; cumplimiento del máximo de cinco días hábiles cuando aplique; acceso efectivo a orientación y atención; remisiones; avance y cierre de actuaciones; reportes oportunos; cumplimiento de recomendaciones; y eventos de represalia o repetición. El número de quejas no se usará aisladamente para calificar la eficacia ni desestimular denuncias.

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels: (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels: (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1215 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 Montería - Tels: (604) 781 8007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co
NIT 800.249.906-2 Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

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.

La institución implementará un sistema o mecanismo tecnológico reservado que asegure la trazabilidad de cada caso desde su recepción o activación de oficio hasta el cierre. Como mínimo registrará: código único, fechas de ocurrencia y recepción, tipología, calidad de las personas involucradas, modalidad y ámbito, variables diferenciales autorizadas; medidas de protección y fechas, etapa y estado, decisión o resultado, medidas de atención, reparación y no repetición y remisiones externas.

El equipo especializado consolidará y remitirá trimestralmente los datos anonimizados al SIVIGE o al instrumento que haga sus veces, conforme al artículo 17 de la Resolución 020310 de 2026 y en armonía con el artículo 22 de la Ley 2365 de 2024. Talento Humano garantizará, además, la publicación semestral del número de quejas de acoso sexual tramitadas y sanciones impuestas en el ámbito laboral, incluida la contratación de servicios en lo pertinente, y su remisión al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, según los artículos 11 y 12 de esa ley. Secretaría General verificará el cumplimiento conjunto, sin suponer que un reporte sustituye automáticamente los demás. Las publicaciones serán agregadas y anónimas y distinguirán queja, trámite y sanción firme, preservando el debido proceso. El régimen especial del artículo 20 de la Ley 2365 de 2024 para entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993 no se trasladará automáticamente a la Institución por su naturaleza privada.

El registro conservará los once campos mínimos del artículo 17 de la Resolución 020310 de 2026 y las evidencias de atención y seguimiento. La rendición de cuentas no revelará identidades ni permitirá reidentificar a personas de grupos pequeños. Se atenderán los requerimientos de los Ministerios de Educación y del Trabajo y demás autoridades dentro de sus competencias; se conservarán constancias de entrega y, si un canal oficial presenta una imposibilidad técnica, se documentará y gestionará oportunamente una alternativa autorizada sin abandonar la obligación.

ARTÍCULO 20. VIGENCIA, REVISIÓN Y DEROGATORIAS

El presente acuerdo rige a partir de su aprobación; deberá publicarse y socializarse en los canales institucionales. Modifica integralmente el Acuerdo 010 de 2026 en materia de esta política y sustituye las disposiciones internas contrarias dentro del ámbito de competencia del Consejo Directivo. Se revisará, con participación efectiva, por lo menos una vez al año y antes si hay cambios normativos, jurisprudenciales, institucionales o hallazgos que exijan ajuste. La revisión no suspende su aplicación.

Rectoría coordinará la armonización de reglamentos, contratos, protocolos, designaciones, presupuesto, sistema tecnológico y evidencias de participación, así como la radicación de la política, el protocolo y los verificadores ante la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, dentro de los términos de los artículos 21 y 22 de la Resolución 020310 de 2026. Se fija el veintinueve (29) de enero de 2027 como fecha interna de cumplimiento anticipado de la

Sede Calle 64 No. 52-62 - Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 5742 - admisiones@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 - Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 - Montería - Tels. (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm.mt@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 900 248 906-2 - Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

radicación, sin prorrogar términos legales ni diferir obligaciones ya exigibles por el Decreto 1040 de 2026. Secretaría General controlará la integridad de los soportes y la constancia de radicación.

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.

En actuaciones en curso se aplicarán las medidas de protección y garantías más favorables conforme a las normas de transición, sin alterar retroactivamente competencias, sanciones ni estándares probatorios de procedimientos iniciados bajo normas anteriores. La actualización de manuales y formatos no autoriza a suspender casos, omitir atención o negar medidas urgentes.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Barranquilla, a los cinco (05) días del mes de noviembre de 2026.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA UNICORSALUD
SECRETARÍA GENERAL

LUCÍA SÁNCHEZ MAJANA
Presidenta

MIGUEL ÁNGEL SALTARÉN TOVAR
Secretario General

Sede Calle 64 No. 52-62 Barranquilla - Tels. (605) 385 4084 - (+57) 318 270 57-2 - [illegible]@unicorsalud.edu.co
Sede Cra. 53 No. 59-70 Barranquilla - Tels. (605) 309 1203 - (605) 309 1206 - (605) 309 1210 - info@unicorsalud.edu.co
Sede Calle 30 No. 4-68 Montería - Tels. (604) 781 0007 - (+57) 318 591 2284 - direccionadm[illegible]@unicorsalud.edu.co - www.unicorsalud.edu.co

Nit. 800.248.926-2 | Resolución No. 3597 del 30 de Junio de 2006 del Ministerio de educación Nacional