



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN
Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SNIES 2828

ACUERDO N° 01002 DE 2026

(20 de agosto)

POR EL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA PARA LA INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA – CORHUILA

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA

En uso de sus atribuciones estatutarias, y;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 69, garantiza la autonomía universitaria como la facultad de las instituciones de educación superior para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de conformidad con la Constitución y la ley;

Que, en virtud de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, las instituciones universitarias tienen la facultad de darse y modificar sus estatutos y adoptar los reglamentos y políticas que resulten necesarios para el cumplimiento de su misión institucional;

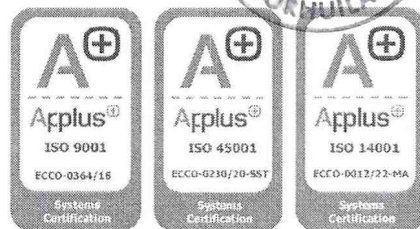
Que la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA es una institución de educación superior de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con carácter académico de institución universitaria, sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre de 1989, expedida por el Ministerio de Educación Nacional;

Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, y en su artículo 11 establece obligaciones a cargo de los empleadores para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, entre ellas, crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, los protocolos y las rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual deberá ser ampliamente difundida;

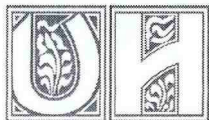


📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado y posgrado, en sus sedes Neiva y Pitalito"



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN
Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SNIES 2828

Consejo Superior Acuerdo 01002 del 20 de agosto de 2026. Pág. 2

Que la Resolución N.º 3461 del 1 de septiembre de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece lineamientos relacionados con las medidas de prevención y corrección del acoso laboral y señala la responsabilidad de los empleadores privados, a través de las dependencias responsables de la gestión del talento humano y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de desarrollar acciones orientadas a promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras, incluyendo la formulación de una política clara para prevenir el acoso laboral, que incorpore el compromiso del empleador de promover un ambiente de convivencia laboral respetuoso y saludable;

Que, en concordancia con el marco constitucional y legal aplicable, se hace necesario que la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA adopte formalmente la Política para la Intervención de Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, como instrumento institucional orientado a prevenir, atender e intervenir las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral, así como a establecer los lineamientos para su implementación, seguimiento y evaluación;

Que el Consejo Superior, en sesión ordinaria celebrada el 20 de agosto de 2026, según consta en el Acta 482, analizó la propuesta de Política para la Intervención de Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, presentada por el Rector, y determinó aprobarla;

Que, en mérito de lo expuesto, el Consejo Superior;

ACUERDA:

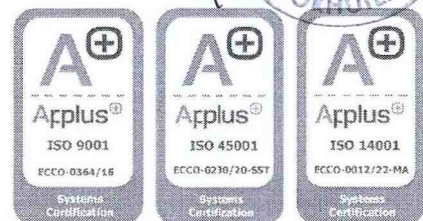
ARTÍCULO 1. Adopción. Adoptar la Política para la Intervención de Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA, documento que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2. Comunicar el presente acuerdo a toda la comunidad académica.

ARTÍCULO 3. La implementación, seguimiento y evaluación de la Política para la Intervención de Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral estará a cargo de las dependencias, de conformidad con las responsabilidades y lineamientos establecidos en la misma y en las disposiciones legales aplicables.

📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co

Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación y extensión de programas de pregrado y posgrado, en sus sedes Neiva y Pitalito"



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN
Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SNIES 2828

Consejo Superior Acuerdo 01002 del 20 de agosto de 2026. Pág. 3

ARTÍCULO 4. El presente acuerdo rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva a los 20 días del mes de agosto de 2026.

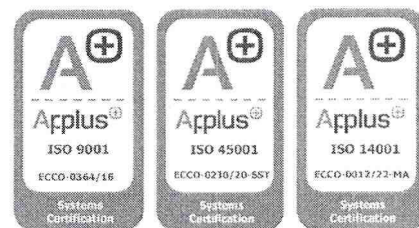
JAIRO TORO RODRÍGUEZ
Presidente

ANDREA PAOLA TRUJILLO LASSO
Secretaria General



LUISA FERNANDA GUZMÁN LEMUZ
Revisado. Jefe de Talento Humano

📍 Sede Quirinal: Calle 21 No. 6 - 01
📍 Sede Prado Alto: Calle 8 No. 32 - 49 PBX: (608) 8754220
📍 Sede Pitalito: Carrera 2 No. 1 - 27 - PBX: (608) 8350459
✉ Email: contacto@corhuila.edu.co - www.corhuila.edu.co
Personería Jurídica Res. Ministerio de Educación No. 21000 de Diciembre 22 de 1989
NIT. 800.107.584-2



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA
"Diseño y prestación de servicios de docencia, investigación
y extensión de programas de pregrado y posgrado, en sus
sedes Neiva y Pitalito"

POLÍTICA PARA LA INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación



POLÍTICA PARA LA INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

CONTENIDO

Presentación	5
1. Antecedentes.....	6
1.1. Nacionales	6
1.2. Institucionales	6
2. Referente normativo	7
2.1. Referente Nacional	7
2.2. Referente Institucional	9
3. Referente Conceptual.....	10
4. Principios y valores.....	11
5. Actores, roles e interacciones	13
6. Lineamientos para la implementación	13
7. Formulación, seguimiento y evaluación.....	14
Bibliografía.....	16

Presentación

La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA, comprometida con la protección de la dignidad humana, la promoción de la sana convivencia y el fortalecimiento de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la integridad, adopta la presente Política para la Intervención de Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral como un instrumento orientado a prevenir, sensibilizar y promover ambientes seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o conducta en contra los derechos de las personas.

El presente documento establece los lineamientos para la prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral, aplicables a los trabajadores, estudiantes en práctica en prácticas, contratistas y demás integrantes de la comunidad institucional que desarrollan actividades académicas, administrativas o contractuales en nombre o al interior de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA. Su propósito es fortalecer una cultura de respeto, confianza y corresponsabilidad, promoviendo relaciones interpersonales sanas y ambientes que favorezcan el bienestar, la salud, la motivación, el desempeño y el desarrollo integral de las personas.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los integrantes de la comunidad CORHUILA, independientemente de la modalidad de vinculación o del lugar donde se desarrollen las actividades institucionales. Su aplicación se fundamenta en la normatividad colombiana vigente, los Estatutos Institucionales, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Estudiantil, el Código de Ética y Buen Gobierno, así como en las demás políticas, reglamentos y disposiciones internas que regulan la convivencia, el respeto y el comportamiento ético dentro de la Institución.

CORHUILA invita a todos los miembros de su comunidad a mantener relaciones interpersonales fundamentadas en los principios y valores institucionales, promoviendo el respeto, el diálogo, la empatía, la comunicación asertiva, la solidaridad, la cooperación y el reconocimiento de la dignidad de cada persona. La prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral constituye una responsabilidad compartida que exige el compromiso de todos para consolidar una cultura organizacional basada en el buen trato, la confianza y el respeto mutuo.

1. Antecedentes

1.1. Nacionales

En Colombia, en el marco de la Constitución Política y a través de la expedición de la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la Republica por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y conscientes de la problemática en torno al tema y de la necesidad de garantizar el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, permitiendo así dar línea a las empresas y sus trabajadores para abordar y atender posibles casos de acoso laboral.

Así mismo, la Resolución 2046 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, identifica los factores de riesgo psicosocial a que se encuentran expuestos los trabajadores y los impactos que éstos pueden ocasionar en su salud y en su entorno social y familiar.

Por otro lado, se identifica la Ley 2209 de 2022 del Congreso de Colombia, que amplía la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral y permiten extender su protección.

Es importante precisar, que recientemente el Congreso de Colombia ha expedido la Ley 2365 de 2024, por el cual se adoptan medidas necesarias en el ambiente laboral contra el acoso sexual, que permite de manera efectiva materializar lo establecido en el convenio 190 de la OIT.

Dichas normativas han sido ratificadas mediante diversas sentencias de la Corte Constitucional y que permiten su interpretación adecuada, en aras de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2. Institucionales

La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA cuenta con instrumentos institucionales orientados a promover el bienestar, la convivencia y la protección de la salud física y mental de su comunidad universitaria. Entre ellos se destacan el Proyecto Educativo Institucional – PEI enfocado en la formación integral, la Política del Sistema Integrado de Gestión – SIG, que incorpora los lineamientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST; la Política de Bienestar Institucional, enfocada en el desarrollo integral y la calidad de vida de la comunidad universitaria; y el Comité de Convivencia Laboral, encargado de promover relaciones laborales respetuosas y prevenir las conductas de acoso laboral.

La articulación de estos instrumentos constituye el fundamento para la implementación de la presente Política para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral, reafirmando el compromiso de CORHUILA con la promoción de ambientes académicos y laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

2. Referente normativo

Considerando que la Corporación Universitaria del Huila, CORHUILA, es una Institución de Educación Superior sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 21000 del 22 de diciembre 1989, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a continuación, se exponen las disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos que aplican en el ejercicio de la política presentada.

2.1. Referente Nacional

- Constitución Política de Colombia.1991. (Artículos 21, 25, 53).
- Decreto 2663 de 1950. Ministerio de Trabajo. Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 30 de 1992. Congreso de Colombia. “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- Ley 115 de 1994. Congreso de Colombia. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Ley 749 de 2002. Congreso de Colombia. “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes en práctica y de articulación con la media técnica”.
- Ley 1010 de 2006. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

- Ley 1257 de 2008. Congreso de Colombia. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. “Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (artículo 14).
- Decreto 4463 de 2011. Presidente de la Republica. “Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. “Acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral”.
- Resolución No. 652 de 2012. Ministerio de Trabajo. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 1356 de 2012. Ministerio de Trabajo. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.
- Ley 1616 de 2013. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1072 de 2015. Presidencia de la República. “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Ley 2088 de 2021. Congreso de Colombia. “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2121 de 2021. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2191 de 2022. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral”

- Ley 2209 de 2022. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006”.
- Circular No. 0026 de 2023. Ministerio del trabajo. “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.”
- Ley 2365 de 2024. Congreso de Colombia. “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones”.
- Ley 2466 de 2025. Congreso de Colombia. “Por medio del cual se modifica parcialmente normas Laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

2.2. Referente Institucional

- Acuerdo 275 de 2014. Consejo Superior CORHUILA. “Por medio del cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 312 de 2014. Consejo Superior CORHUILA. “Por medio del cual se expide el Estatuto Docente de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo No. 403 de 2016. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se adopta la Política de Tratamiento de Información y Datos Personales de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo No. 592 de 2020. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se Por la cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo No. 634 de 2020. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se Por el cual se expide el Código de Ética y Buen Gobierno de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 617 de 2020. Consejo Superior CORHUILA. “Por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional – PEI de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA.”

- Resolución 024891 de 2024. Ministerio de Educación Nacional. “Estatuto General de La Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.
- Acuerdo 891 de 2025. Consejo Superior CORHUILA. “Por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional – PDI, para el periodo comprendido entre los años 2025–2029 de la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA”.

3. Referente Conceptual

Las definiciones que se mencionan a continuación han sido tomadas literalmente de la Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006):

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

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, establecer arbitrariamente (ya sea de aumento o disminución) de funciones a un funcionario en relación con las labores propias de su cargo y a las atribuidas a sus pares

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Desconexión Laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

De igual forma se define el acoso sexual, tomado literalmente de la Ley 2365 de 2024 (Congreso de Colombia, 2024)

Acoso Sexual: Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

4. Principios y valores

Principios

- 1. La vida como principio esencial,** reconociendo la importancia de proteger la integridad de todas las personas, garantizando espacios libres de violencia, discriminación y acoso.
- 2. La formación integral como principio para la mediación,** promoviendo el desarrollo de competencias, actitudes y comportamientos orientados al respeto, la convivencia y la resolución pacífica de los conflictos.
- 3. El bien como principio ético,** impulsando actuaciones basadas en la dignidad humana, la justicia, la honestidad y el respeto por los derechos de los demás.

4. La búsqueda de la verdad como principio académico, favoreciendo la objetividad, la imparcialidad, la confidencialidad y el debido proceso en la atención de posibles situaciones relacionadas con el acoso laboral y sexual.

5. La sinergia como principio para la totalidad, fortaleciendo el trabajo colaborativo, la corresponsabilidad y el compromiso de todos los miembros de la Institución en la construcción de entornos laborales sanos y respetuosos.

Valores

1. Respeto, reconociendo la dignidad, los derechos, la diversidad y las diferencias individuales de cada persona.

2. Compromiso, promoviendo la participación de la comunidad institucional en la prevención y erradicación de toda forma de acoso.

3. Responsabilidad, fomentando conductas coherentes con los principios éticos y las normas institucionales.

4. Resiliencia, fortaleciendo la capacidad de afrontar y superar situaciones adversas, favoreciendo el bienestar individual y colectivo.

5. Equidad, garantizando un trato justo, inclusivo y libre de discriminación para todas las personas.

6. Pertenencia, incentivando el cuidado de las relaciones interpersonales y el fortalecimiento de una cultura organizacional positiva.

7. Solidaridad, promoviendo el apoyo mutuo y la protección de quienes puedan verse afectados por situaciones de acoso.

8. Tolerancia, favoreciendo la convivencia armónica, el respeto por la diversidad y la aceptación de las diferencias.

5. Actores, roles e interacciones



6. Lineamientos para la implementación

a) Cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual. La Institución adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia, discriminación o comportamiento que afecte la dignidad humana. En consecuencia, no se permitirá ninguna manifestación de intimidación, hostigamiento, abuso de poder, persecución, trato degradante o conducta de naturaleza sexual no consentida dentro del entorno laboral o en actividades relacionadas con este.

- b) Igualdad, inclusión y no discriminación.** La Institución garantiza a todos los trabajadores, contratistas y estudiantes en práctica un entorno laboral y académico seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia. Se promoverán relaciones basadas en el respeto mutuo, la equidad y la valoración de la diversidad, sin distinción por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, condición social o cualquier otra condición personal o colectiva.
- c) Confidencialidad, protección y no represalias.** La Institución garantizará el tratamiento confidencial y reservado de la información relacionada con los reportes, quejas, denuncias e investigaciones de presuntos casos de acoso laboral y sexual, de conformidad con la normatividad vigente. Asimismo, adoptará medidas para proteger a las personas involucradas y prevenir cualquier forma de represalia, intimidación, estigmatización o trato desfavorable derivado de la presentación de una queja o de la participación en los procedimientos de atención e investigación.
- d) Medidas disciplinarias y correctivas.** Las conductas que constituyan acoso laboral o acoso sexual serán objeto de las acciones disciplinarias, administrativas o legales que correspondan, de conformidad con la normativa vigente y los reglamentos institucionales. Dependiendo de la gravedad de los hechos, podrán adoptarse medidas correctivas y sancionatorias, incluyendo amonestaciones, suspensiones o la terminación de la relación laboral, civil, comercial o especial de aprendizaje, cuando exista mérito para ello.
- e) Mecanismos de atención, protección y seguimiento.** La Institución garantizará la recepción, atención, gestión y seguimiento oportuno de los reportes de presunto acoso laboral y sexual, asegurando el debido proceso, la confidencialidad de la información y la protección de las personas involucradas. Los casos relacionados con acoso sexual, violencia o discriminación basada en género serán gestionados de conformidad con el procedimiento institucional PT-BI-01 PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO. Los casos de presunto acoso laboral serán atendidos conforme al procedimiento PC-SI-ST-20 GESTIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

7. Formulación, seguimiento y evaluación

Prevenir conductas de acoso, discriminación u hostigamiento laboral al interior de la institución a través de prevención y corrección de situaciones que expongan a los trabajadores a factores de riesgos físicos y/o mentales que impactan en su desempeño y ambiente laboral.

Objetivos	Estrategias	Acciones	Responsables	Efectos y/o impactos	Indicadores	Periodicidad	Metas	Resultados	Instrumentos y herramientas
1. Prevenir conductas de acoso laboral y sexual en el entorno laboral.	Concientizar al personal en temas relacionados con conductas de acoso laboral y sexual.	1. Realizar actividades de capacitación en temas relacionados con acoso laboral y sexual. 2. Divulgar la política de prevención y atención de conductas de acoso laboral y sexual en el entorno laboral.	Comité de Convivencia Laboral	Fortalecimiento de la cultura de prevención.	Número de casos de presunto acoso laboral y/o sexual reportados/ total de trabajadores.	Anual	<=5%	Ambiente de trabajo saludable y seguro, lo que se traduce en mayor productividad, retención de talento y una imagen organizacional positiva.	Correos electrónicos y/o medios de comunicaciones institucionales
2. Promover los canales de reportes de presuntos casos de acoso laboral y sexual que garanticen la confidencialidad y protección de la información	Difundir el procedimiento para la ruta de atención frente a casos de acoso laboral y sexual en el entorno laboral.	Mantener los canales de comunicación para el reporte de casos de acoso laboral y sexual en el entorno laboral.		Atención oportuna y confidencial de las situaciones reportadas.					Canales de comunicación efectivos
3. Atender los casos de presunto acoso laboral y sexual en el entorno laboral.	1. Fortalecer las competencias actitudinales y comportamentales de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. 2. Activar la ruta de atención de los presuntos casos de acoso laboral y sexual en el entorno laboral, de manera imparcial, oportuna y confidencial.	1. Capacitar en temas relacionados con resolución de conflictos y/o habilidades blandas. 2. Gestionar los casos reportados y realizar seguimiento a los planes de mejora a fin de prevenir su reincidencia.		Efectividad en la gestión y resolución de conflictos laborales.	Número de casos cerrados	Anual	100%		Actas de reunión / Listados de asistencia

Bibliografía

- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso C190/2019. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Proyecto Educativo Institucional Corhuila. (2020). https://corhuila.edu.co/wp-content/uploads/2022/08/PEI_Corhuila-2020_Nuevapagina.pdf