

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

El Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario “Universidad del Rosario” se compromete a cumplir con riguridad la legislación vigente para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, que incluye:

1. **Ley 1010 de 2006:** 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.
2. **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones 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.
3. **Ley 1257 de 2008:** Sobre no violencia contra las mujeres dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En el parágrafo del artículo 12 se establece que tanto las administradoras de riesgos laborales (ARL) como los empleadores “adoptarán procedimientos adecuados para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer”.
4. **Ley 1496 de 2011:** Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
5. **Decreto 4463 de 2011:** Establece criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género). De otra parte, define que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben llevar a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en el marco de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables y del plan de atención de los factores psicosociales. En cumplimiento de lo establecido en este decreto, el Ministerio de Trabajo emitió en diciembre de 2013 el Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género, el cual presenta un plan de acción para la prevención de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y la promoción de su participación en el mercado laboral.
6. **Resolución 652 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
7. **Resolución 1356 de 2012:** Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas e institución privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
8. **Ley 1616 de 2013:** Que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto del monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, sistema que está regulado por el Decreto 1072 de 2015.

9. **Decreto 1477 de 2014:** Mediante el cual se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional; esta incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial que puede presentarse a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales, para los que se haya demostrado la relación con el perjuicio a la salud. Las enfermedades asociadas a este factor de riesgo incluyen entre otras: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, entre otros
10. **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015:** Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las instituciones, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. **Ley 2365 de 2024:** 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.
12. **Resolución 3461 de 2025:** El objeto es la definición en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privadas y a las administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Por tal sentido, la presente política tiene el objetivo primordial de prevenir el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado mediante la implementación de mecanismos que eviten y erradiquen el acoso laboral; trabajando de manera conjunta a través de la intervención del Comité de Convivencia Laboral, el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y apoyado por la Dirección de Gestión Humana.

Se compromete además a prevenir las modalidades y conductas que constituyen acoso laboral según la normatividad vigente y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados de forma digna; se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, apuntando a la mejora del ambiente laboral y promoviendo una cultura preventiva con el fin de acrecentar el bienestar laboral.

Por lo anterior, el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario “Universidad del Rosario” rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico. Los responsables de las distintas áreas de trabajo fomentarán la exclusión de cualquier modalidad de acoso laboral.

Cualquier persona involucrada en un comportamiento de presunto acoso laboral será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Además de las acciones enunciadas, el Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario” establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de esta política.

- I. **Aplicación de la normativa, creación y aplicación de la instancia y procedimiento institucional:**  
Con la elaboración e implementación del procedimiento interno de acoso sexual y laboral

además de la conformación y permanencia del Comité de Convivencia Laboral, para prevenir y mediar en las soluciones frente a las conductas de acoso laboral y sexual.

- II. **Desarrollo de actividades de sensibilización:** Por medio de orientación e información sobre acoso laboral y acoso sexual, el Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario” promoverá una cultura organizacional y ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia y que respalte la dignidad e integridad de su comunidad. Ejemplos de estas actividades son talleres, movilización en las redes el Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario”, campañas y elaboración de piezas pedagógicas sobre el tema.
- III. **Desarrollo de actividades de formación:** A través de capacitaciones sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación dirigidas a toda la comunidad del Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario”, y especialmente a los miembros del CCL. El Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario”, velará por la garantía en la aplicación de herramientas, estrategias y medios para solucionar las situaciones de acoso laboral.
- IV. **Actividades de seguimiento:** El Colegio Mayor de Nuestra del Rosario “Universidad del Rosario” o sus delegados, se ocupará de monitorear y evaluar la implementación del plan de acción para la prevención de acoso laboral y acoso sexual y ajustar según la necesidad de mejora

Para efectos de la misma, se firma a los trece (13) de enero del año 2026 en la ciudad de Bogotá D.C.



ANNA ISABEL GÓMEZ CÓRDOBA  
Rectora