



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

La Corporación Educativa para el Desarrollo Integral COREDI adopta la presente Política de Prevención, Atención y Corrección del Acoso Laboral, con el propósito de promover relaciones laborales dignas, justas, equitativas, respetuosas e incluyentes; prevenir conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral; proteger la intimidad, la honra, la salud mental, la igualdad, la no discriminación y la libertad de las personas; y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia, la confidencialidad y la imparcialidad, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025.

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte del empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia. Puede presentarse, entre otras, bajo las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.

Discriminación laboral: se prohíbe cualquier distinción, exclusión, restricción, preferencia o trato desfavorable que tenga por objeto o resultado afectar la dignidad, la igualdad de oportunidades, la permanencia, el bienestar, el acceso a condiciones justas de trabajo o el ambiente laboral de una persona, de conformidad con la normativa aplicable y los principios de respeto, igualdad y no discriminación.

COREDI se compromete a implementar medidas preventivas, pedagógicas, correctivas y de seguimiento para evitar el acoso laboral y las conductas que afecten la convivencia laboral, incluyendo acciones de sensibilización, capacitación, divulgación de canales de reporte, promoción del trato digno, intervención temprana de conflictos y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las competencias de otras áreas internas o autoridades externas.

La información conocida en el marco de las quejas, solicitudes de intervención, actuaciones preventivas o sesiones del Comité de Convivencia Laboral será tratada bajo estricta confidencialidad, imparcialidad, reserva, respeto por la intimidad y protección de datos personales. Se prohíbe cualquier acto de represalia, retaliación, intimidación o afectación laboral contra quien presente una queja de buena fe, participe como testigo, aporte información o intervenga en el proceso.

Alcance: esta política aplica a todos los trabajadores, directivos, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, visitantes y demás personas que interactúen con COREDI en el contexto laboral o con ocasión del trabajo, en espacios presenciales, remotos, virtuales, eventos institucionales, desplazamientos o cualquier entorno relacionado con la actividad laboral.



Todos los niveles de la organización se comprometen a:

1. Conocer, cumplir y promover esta política, el programa de convivencia laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos internos de prevención, atención y corrección del acoso laboral.
2. Participar activamente en los procesos de capacitación y formación que determine la empresa.
3. Cumplir las normas, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Integridad o Conducta cuando exista, las instrucciones institucionales y los canales definidos para la prevención y atención de situaciones de convivencia laboral y presunto acoso laboral.
4. Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual en COREDI.
5. Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca, utilizando los mecanismos y canales propuestos por la compañía.
7. Manifestar oportunamente las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, el trato digno o el ambiente de trabajo, utilizando los canales internos definidos por COREDI. La manifestación directa a la persona presuntamente ofensora será voluntaria y no constituirá requisito previo para activar los canales de atención, especialmente cuando pueda existir riesgo, temor, asimetría de poder o afectación a la dignidad de la persona.
8. Presentar quejas, solicitudes de intervención o reportes de buena fe, por los canales definidos por COREDI, sin temor a represalias y con derecho a recibir orientación sobre la ruta aplicable, las garantías de confidencialidad, el trámite preventivo ante el Comité de Convivencia Laboral cuando corresponda y las instancias competentes para casos que excedan su alcance.
9. Cooperar con los procesos preventivos, correctivos o disciplinarios que resulten aplicables, suministrando información veraz y pertinente al Comité de Convivencia Laboral, Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo, la instancia disciplinaria interna o la autoridad competente, según la naturaleza del caso.
10. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.



12. Abstenerse de realizar actos de retaliación, amenaza, presión, estigmatización o afectación laboral contra las personas que presenten quejas, reporten situaciones, participen en actuaciones preventivas o colaboren con el esclarecimiento de los hechos.

13. Reportar de manera oportuna situaciones que puedan constituir acoso laboral, conflicto de convivencia o afectación al ambiente laboral, sin perjuicio de acudir directamente ante las autoridades competentes cuando la naturaleza de los hechos lo requiera.

Ruta interna y Comité de Convivencia Laboral: COREDI dispondrá canales claros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas o solicitudes relacionadas con convivencia laboral y presunto acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia preventiva y de conciliación en los asuntos de su competencia, escuchará a las partes, promoverá compromisos de convivencia, formulará recomendaciones y realizará seguimiento. El Comité no reemplaza las funciones disciplinarias del empleador, no administra justicia, no impone sanciones, no califica responsabilidades ni investiga hechos que por su naturaleza deban ser conocidos por autoridades competentes o por instancias internas especializadas.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las medidas preventivas, correctivas, disciplinarias o legales correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, el Reglamento Interno de Trabajo, el debido proceso y las demás disposiciones internas de COREDI orientadas a preservar el trato digno, la convivencia laboral y un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Esta política se aprueba y/o actualiza para su divulgación, socialización y cumplimiento por todos los niveles de la organización, dejando constancia de que deberá revisarse periódicamente o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o de procedimiento que impacten la prevención y atención del acoso laboral y la convivencia laboral.

PBRO. PEDRO PABLO OSPINA
Gerente-Representante Legal
CC.70726110
15 de septiembre de 2025