



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



Comunidad Nacional de Conocimiento en

Gestión de Comités Técnicos del SG-SST

Talentos que **hacen país**

SESIÓN 7: NUEVAS E INDIVIDUALIZADAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL - TIPS EN SU IMPLEMENTACIÓN



Ánderson Parra Hernández

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



anderson.parrarah@udea.edu.co



3147420379

Perfil profesional:

Tecnólogo en salud ocupacional, Médico y Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,
Magíster en Administración en Salud.
Docente universitario, Instructor de simulación y Asesor
empresarial en gestión de la SST, Medicina Laboral y Readaptación
y Reintegro laboral en diferentes sectores económicos.



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
TRÁMITE DE SITUACIONES
CONFLICTIVAS - EL NUEVO
ENFOQUE
TRANSFORMADOR DE LA
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025



02

SESIÓN 2:
¿EN QUÉ VAMOS CON LOS
COMITÉS DE CONVIVENCIA
LABORAL? - PROGRESO DE
LA DEMANDA DE NULIDAD
FRENTE A LA RESOLUCIÓN
3461 DE 2025



03

SESIÓN 3:
EVIDENCIA DOCUMENTAL
DE LOS COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-SST A 2026 - DEL
ARCHIVO FÍSICO A LA
TRAZABILIDAD
INTELIGENTE



04

SESIÓN 4:
REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - MÁS ALLÁ DEL
CUMPLIMIENTO NORMATIVO



05

SESIÓN 5:
PRINCIPIOS RECTORES DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - CELERIDAD,
EFICACIA, IMPARCIALIDAD,
CONFIDENCIALIDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN

Ruta del **conocimiento**



06

SESIÓN 6:
TIPS PARA MEJORAR LA
CONVOCATORIA Y
CONFORMACIÓN DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SG-SST EN 2026



07

SESIÓN 7:
NUEVAS E INDIVIDUALIZADAS
MEDIDAS PREVENTIVAS Y
CORRECTIVAS DEL ACOSO
LABORAL - TIPS EN SU
IMPLEMENTACIÓN



08

SESIÓN 8:
RECURSOS, SOSTENIBILIDAD
Y EFICIENCIA DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SISTEMA DE GESTIÓN -
HACER POSIBLE LO
NECESARIO



09

SESIÓN 9:
LOS SIEMPRE Y NUNCAS (SIS
Y NOS) DE LOS PRIMEROS
AUXILIOS PSICOLÓGICOS EN
EL ÁMBITO LABORAL PARA
COMITÉS TÉCNICOS

Evaluémonos



“Los intelectuales resuelven problemas; los genios los previenen.”

Albert Einstein





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

01.

Reconocer el marco teórico, normativo y evolutivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

02.

Conocer cada una de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral a implementar en las organizaciones

03.

Socializar algunos TIPS para que las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral sean efectivas.

Objetivo



Conceptualización básica

Acoso Laboral

CAP. III. ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

*Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **UNA SOLA VEZ** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.*

LEY 2466 DE 2025...

Ley 1010 de 2006

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

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.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obtaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

PERSECUCIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador.



INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

DESPROTECCIÓN LABORAL

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

Discriminación: Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, entre otras.

Decreto 1040/2026.

Tipos de acoso laboral





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Conceptualización básica

Acoso Sexual

La violencia o acoso sexual incluye 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 de una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) La violencia o acoso sexual constituyen una modalidad de acoso laboral.

Decreto 1040 del 05 de Agosto de 2026.

Violencias de género

Violencia Basada en Género: *La violencia basada en género es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial... está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.*

Decreto 1040 del 05 de Agosto de 2026

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 9. Medidas Preventivas y correctivas del acoso laboral:

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever **mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral** y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los **comités de empresa de carácter bipartito**, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Ley 1010 de 2006



Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Parágrafos...

1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.

El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Ley 1010 de 2006





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Medidas Preventivas del Acoso Laboral

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Resolución 2646 de 2008.

Art 14. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.



Medidas Correctivas del Acoso Laboral

1. Implementar acciones de **intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales** identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de **estrategias de intervención frente a los factores de riesgo** que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar **el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa**, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
4. Establecer **un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral**.

Resolución 2646 de 2008.

Art 14. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

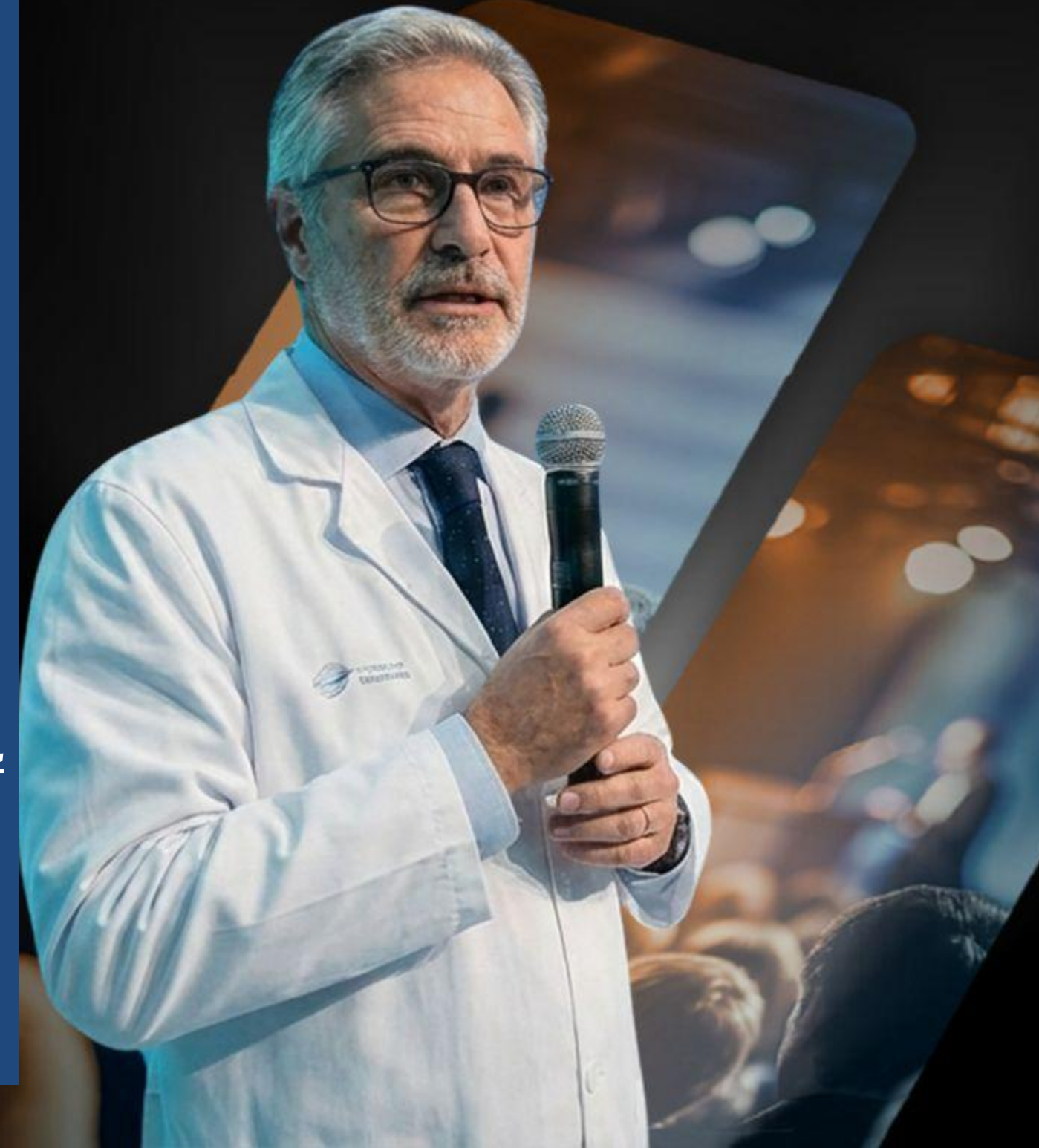


educa
comunica y cultura preventiva

Adición de la Ley 2365 de 2024.

Adicionado por el art. 16, Ley 2365 de 2024. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una **campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.**





POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

“Nuevas” e individualizadas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

- Formular un plan de acción.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
- Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).

Resolución 3461 de 2025

Capt. III Art. 12 . Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas

Medidas Correctivas del Acoso laboral



- Implementar acciones de **Intervención y control**, específicas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo**.
- Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo**.
- Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs)**.
- **Socializar las rutas de atención en salud mental, garantizando el acceso.**
- **Atender las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.**

Funciones con respecto a las medidas

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.

Resolución 3461 de 2025 Artículo 6 y 11.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Ampliación de la Ley 2466/2025

ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

Decreto 1040 de 2026

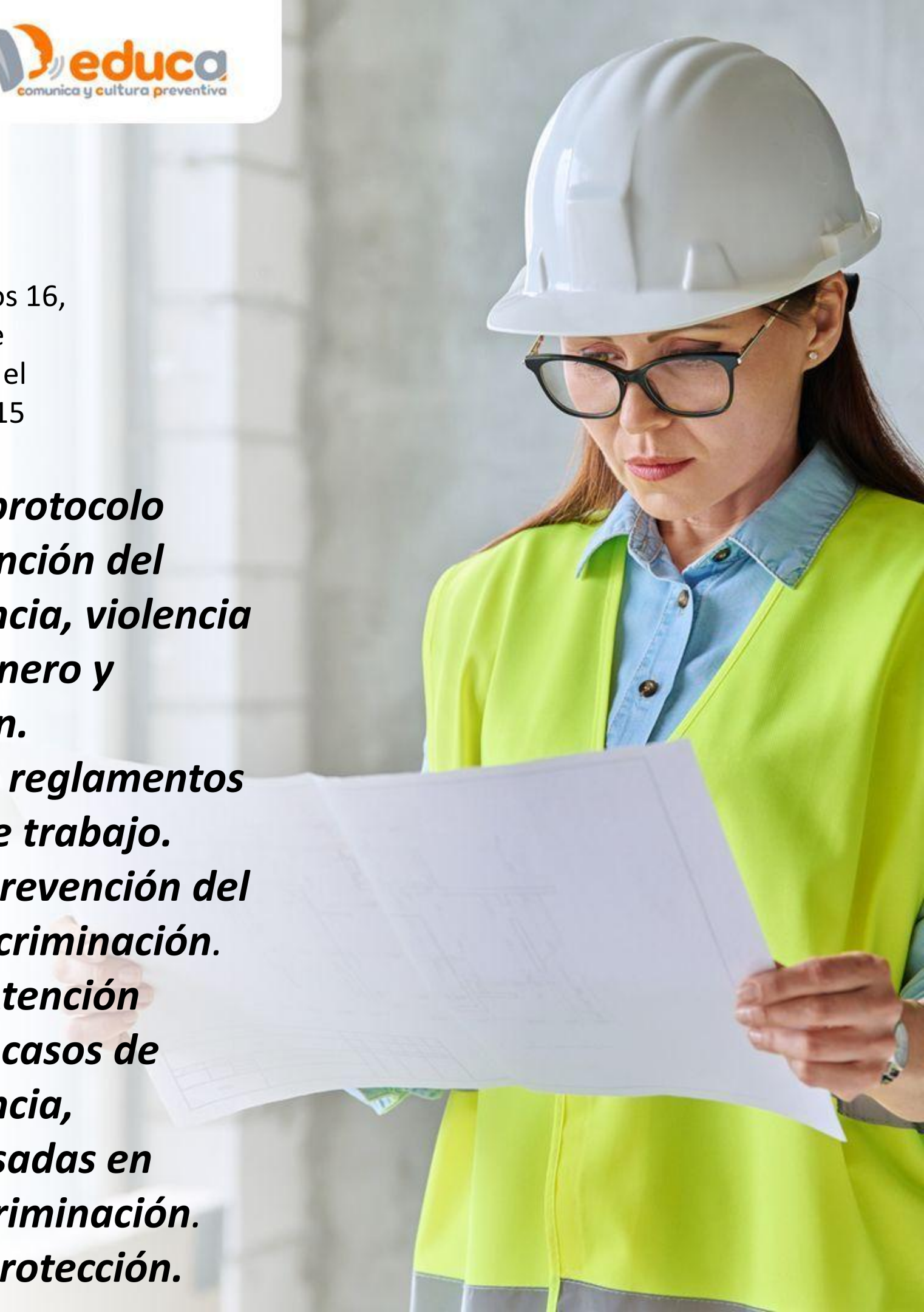
Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015

Artículo 1. Adicionar al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2.

“CAPÍTULO 8: GARANTÍAS FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITO LABORAL”

SECCIÓN 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

- 1. Política y un protocolo para la prevención del acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación.**
- 2. Actualizar los reglamentos y contratos de trabajo.**
- 3. Medidas de prevención del acoso y la discriminación.**
- 4. Medidas de Atención integral para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación.**
- 5. Medidas de protección.**



En resumen...

Las medidas preventivas y correctivas consolidadas son...

- 1. Política institucional de prevención del acoso, violencia y discriminación,** en todas sus formas, que consolide el compromiso explícito del empleador, el compromiso con un ambiente laboral libre de acoso y violencia y la declaración de **cero tolerancia** frente al acoso, violencia y discriminación.



La nueva política...

TIPs de contenido...

Además de los compromisos explícitos por el empleador y todas las personas que han parte del entorno laboral.

- Principios de: dignidad humana; igualdad; equidad de género; respeto; confidencialidad; no revictimización; debida diligencia.
- Manifestación de tolerancia cero a los casos.
- Derechos y deberes de trabajadores, empleadores, contratistas y terceros vinculados.
- Enfoque y Perspectiva de género, Enfoque diferencial, Enfoque interseccional.
- Acciones de prevención y promoción.
- Indicadores, responsables y periodicidad de seguimiento.
- Articulación con SG-SST, Comité de Convivencia y las instancias que atiendan acoso sexual y violencia de género.

OJO: Ya no es simplemente la antigua “política de acoso laboral” de la Resolución 2646 o la Ley 1010, las diferentes normas han ampliado considerablemente su contenido.





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

2. Protocolo integral de prevención, atención y protección a los casos.

Sugerencia de contenidos mínimos:

- Ruta de atención integral y activación de rutas extrainstitucionales.
- Procedimiento de recepción y atención de quejas.
- Canales seguros y confidenciales.
- Roles, responsabilidades y competencias.
- Medidas de protección inmediata.
- Garantías de confidencialidad, debida diligencia, Imparcialidad, Celeridad.
- Acciones preventivas y correctivas.
- **Publicación, divulgación y Capacitación sobre el protocolo.**
- Registro estadístico y seguimiento a indicadores.



3. Actualización del RIT y de los contratos (Manual de contratistas)

Se sugiere incluir:

- Mecanismos de prevención y procedimiento frente al acoso.
- Información sobre existencia y obligatoriedad de la política y protocolo.
 - Disposiciones sobre política/compromisos/protocolo.
- Reglas y sanciones aplicables frente al acoso laboral, acoso sexual, la violencia laboral y la discriminación de los entornos de trabajo.
 - Procedimiento disciplinario (Ley 2466).

Recibir las apreciaciones de los colaboradores al respecto



4. Comité de Convivencia Laboral (CCL)

El CCL debe:

- Estar conformado conforme a la Resolución 3461/2025 (bipartito).
- Establecer su reglamento propio, acuerdos de confidencialidad, manifestación de conflicto de intereses, mecanismos para manejo reservado de información.
- Aplicación del procedimiento para recibir y tramitar las quejas que sean de su competencia, actuando siempre bajo celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.
- Formular recomendaciones y hacer seguimiento.
- Presentar informes trimestrales y anual.
- Comprender que no es competente para tramitar situaciones de acoso sexual.



5. Procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para el trámite de situaciones conflictivas.



La empresa debe garantizar que las personas sepan:

¿Dónde denuncio?

¿Cómo denuncio?

¿Qué pasa después?

¿Quién recibe?

¿Quién interviene?

¿Qué protección tengo?

6. Actualización, socialización y seguimiento a los Manuales de Convivencia

- Identificar claramente las **conductas no aceptables**.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Formación, sensibilización y cambio cultural

Algunas recomendaciones de inclusión:

7. Sensibilización:

Acoso laboral.

Consecuencias.

Dignidad humana.

Violencia.

Discriminación.

Perspectivas de género.

Acoso sexual.

No revictimización.

8. Capacitación:

Resolución de conflictos.

Comunicación asertiva.

Habilidades sociales.

Concertación.

Negociación.

No discriminación.

Perspectiva de género.

Enfoque diferencial.

Enfoque interseccional.

9. Formación específica:

Alta dirección.

Talento humano.

SG-SST.

Comité de Convivencia.

Brigada.

COPASST.

Líderes de SST.

Instancias que atiendan violencia de género/acoso sexual.

Campaña inmediata de acción colectiva ante casos de acoso sexual

Confluencia de todas las normas con diferentes temáticas.

10. Vigilancia y seguimiento periodico a los casos (Reportes).

11. Capacitar y brindar el espacio para Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs)

Tipos de acoso
laboral





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Identificación, evaluación e intervención del riesgo psicosocial, de la violencia en el trabajo.

Articulación con el SG-SST y la gestión del riesgo psicosocial.
Garantizar la participación de todos y todas.
Entender el acoso laboral como producto del riesgo psicosocial no gestionado.
Precaución con el acoso sexual y su abordaje como delito.

Atención en salud mental (PAPs), intervención y no repetición.

Facilitar el traslado y la reubicación laboral.

Atender las recomendaciones del COCOLA.



Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



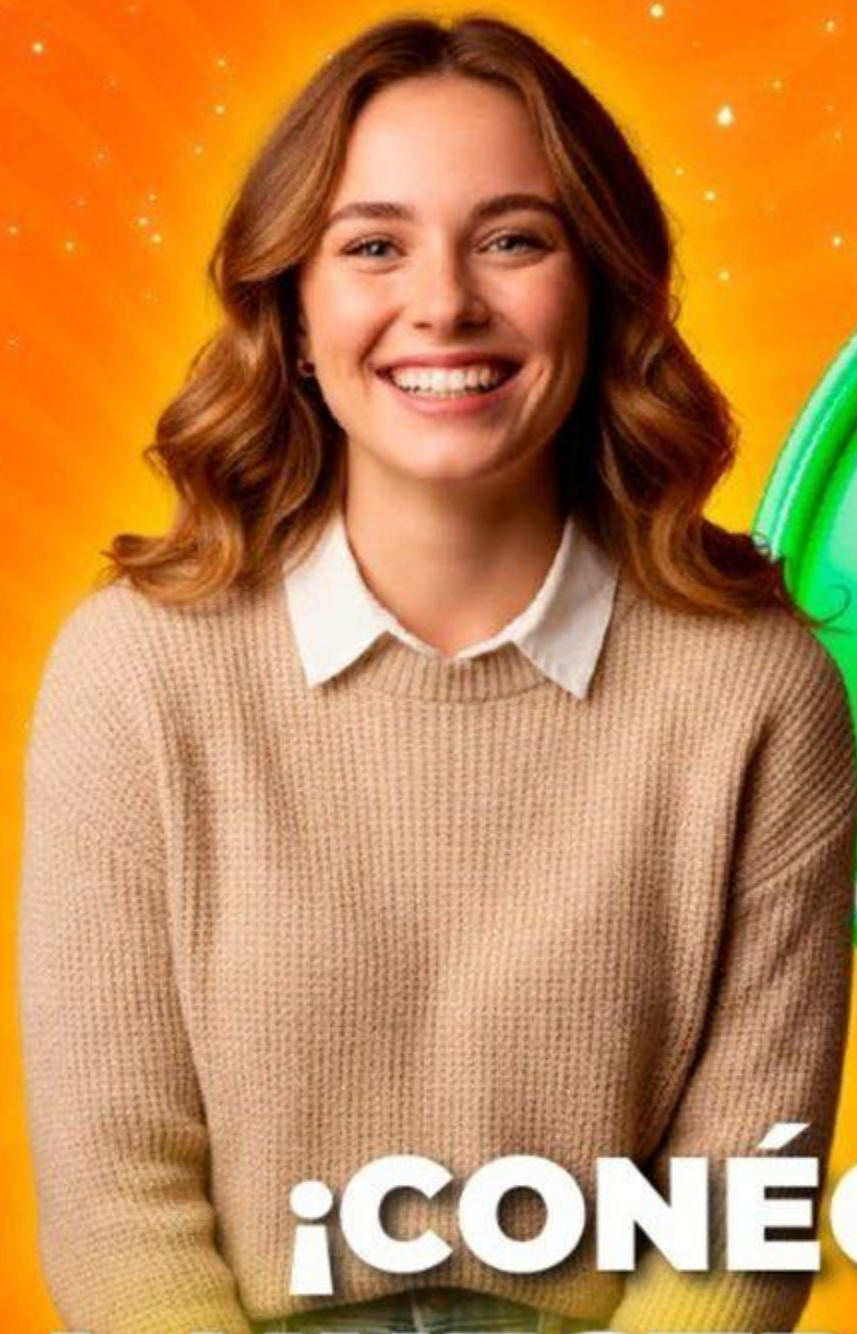


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**