

	RESOLUCIÓN	Código: GJU-FR-01
		Versión: 02
		Página 1 de 4

1000

RESOLUCIÓN N° 087/2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL, SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y SE ADPTA LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, PARA LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA.

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA.

En uso de sus facultades legales y estatutarias y, en especial por las conferidas en el artículo 37 de los estatutos y

CONSIDERANDO:

1. Que, la CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA, es una asociación mixta sin ánimo de lucro, descentralizada de forma indirecta del orden departamental de Antioquia, perteneciente a la rama del poder ejecutivo, que entre sus asociados están La Fundación EPM, La Gobernación de Antioquia y el Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA-. Fue constituida por Acta No. 1, otorgada por la Asamblea de Asociados, en octubre 24 de 2013, por lo tanto, se denomina ENTIDAD ESTATAL, conforme lo establece el literal a) numeral 1 del artículo 2 de la ley 80 de 1993, es así como, en lo relativo a sus actos y contratos, la legislación aplicable es la que rige la contratación administrativa.
2. Que, el objeto de la misma es gerenciar la política de educación terciaria (Educación Superior y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) para los habitantes de departamento de Antioquia de acuerdo con los planes de desarrollo municipales y departamentales, a través de estrategias, proyectos y actividades que fomenten el acceso, la permanencia y la graduación en los programas académicos de este nivel educativo.
3. Que, la Corporación es la entidad encargada de gerenciar la política de educación superior, generando oportunidades para el acceso y la permanencia en la educación

	RESOLUCIÓN	Código: GJU-FR-01
		Versión: 02
		Página 2 de 4

superior y en aras de cumplir con su objeto misional y sus ejes estratégicos, requiere realizar alianzas público-privadas, las cuales se establecen como una forma de acelerar el potencial de la Entidad y generar nuevos vínculos importantes, con el objetivo de lograr trabajar juntos por la educación superior en Antioquia.

4. Que, la Corporación cuenta con cuatro 4 dimensiones estratégicas: Promoción del acceso a educación terciaria; Estrategias para garantizar trayectorias educativas completas; Fortalecimiento territorial e impulso a la ciencia, la tecnología y la innovación; Fortalecimiento de la gestión institucional.
5. Que, todo lo anterior se logra con la participación de los diferentes actores que desde cada uno de los roles contribuye para el que hacer de la Corporación, encaminado al cumplimiento del objeto misional.
6. Que el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales es la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
7. Que la Corporación reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género. En coherencia con los principios de respeto, equidad e inclusión, se compromete a prevenir, atender y eliminar cualquier forma de acoso o discriminación en el mundo del trabajo, adoptando la legislación vigente y las políticas que garantizan la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación.
8. Que según el Convenio C190 de 2019 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Específicamente en el artículo 6, señala que *"todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho la igualdad y a la no, discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras; así, como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*.
9. Que la 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"*, así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso; señala en el artículo 9, que: *"Los reglamentos de trabajo de las*

	RESOLUCIÓN	Código: GJU-FR-01
		Versión: 02
		Página 3 de 4

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."

10. *Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizara 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.*
11. *Que la Corporación adicionalmente alineado al marco normativo dado por Ley 1257 de 2008 – Sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; Ley 1482 de 2011 – Penalización de actos de discriminación por razones de raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, entre otras; Resolución 3461 de 2025 – Lineamientos del Ministerio del Trabajo para la prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo; Política Pública de Equidad de Género del Departamento de Antioquia; Normas internas de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía en materia de Talento Humano, Ética y Buen Gobierno, establece los lineamientos institucionales que garanticen un entorno laboral y contractual libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia de género, promoviendo una cultura de respeto, equidad, inclusión y bienestar entre todas las personas vinculadas a la Corporación Gilberto Echeverri Mejía.*
12. *Que es obligación de la Corporación garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y cualquier forma de violencia.*
13. *Que es necesario adoptar un protocolo para prevenir, investigar y atender de manera efectiva el acoso laboral, la violencia de género y la violencia sexual.*
14. Que, en mérito de lo expuesto, la Dirección Ejecutiva de **LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA,**

	RESOLUCIÓN	Código: GJU-FR-01
		Versión: 02
		Página 4 de 4

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Como parte de un proceso de mejora continua para todos los fines internos y externos de la Corporación se adopta y aprueba la modificación al PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL-GTH-PR-011 y el ajuste al FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O PARA PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL-GTH-FR-42.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar y aprobar el PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DE LA VIOLENCIA DE GENERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES-GTH-PR-012 y el FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-GTH-FR-52.

ARTÍCULO TERCERO: Adoptar y aprobar la POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES-GTH-PO-03.

ARTÍCULO CUARTO: Esta política aplica a todas las personas que hacen parte de la Corporación, incluyendo personal directivo, empleados, contratistas, aprendices.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Medellín a los 22 días del mes de octubre 2025

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



FELIPE ANDRES GIL BARRERA

Director Ejecutivo

Corporación Gilberto Echeverri Mejía

Anexo: (Política de cero tolerancias de acoso y los demás documentos y/o formatos)

Proyectó: Andrés Felipe Gallego Soto – Profesional de planeación y apoyo a talento humano

Revisó: Jessika del Carmen Hinestroza Palacios – Profesional Jurídica

Archivar en: Resoluciones 2025

+ (57) (604) 540 90 40 / 01 8000 413522

Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 n° 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia

www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co



Fundación epm

