

RESOLUCIÓN No. 0140 DEL 27 DE FEBRERO DE 2026

“Por medio de la cual se adoptan las políticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevención del consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, tabaco y dispositivos de nicotina, desconexión laboral y prevención del acoso sexual laboral en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR – ALIMENTOS PARA APRENDER

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 1562 de 2012, la Ley 2191 de 2022, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1335 de 2009, la Ley 1566 de 2012, Ley 2466 de 2025, la Ley 2528 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 218 de 2020, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025 la Resolución 024693 de 2025, Resolución No. 024693 de 2025, demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece la obligación del Estado de garantizar condiciones dignas de trabajo, la protección de la salud y la igualdad de trato a todas las personas.

Que, el artículo 111 de la Ley 9 de 1979, señala” (...) *En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúan actividades destinadas a prevenir los accidentes y las actividades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores (...)*”.

Que el Decreto 1295 de 1994 reglamentó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, definiendo las responsabilidades de los empleadores en la prevención, atención e investigación de los accidentes y enfermedades laborales.

Que la Ley 1010 de 2006, ‘Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral’, establece lineamientos para promover un ambiente de trabajo respetuoso y prevenir conductas de acoso laboral.

Que la Resolución 1401 de 2007 regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, definiendo los procedimientos técnicos y administrativos para la identificación de causas y establecimiento de medidas correctivas.

Que la Ley 1257 de 2008 adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, aplicables en el ámbito público como en el privado, garantizando la adopción de medidas institucionales para su erradicación.

Que las leyes 1335 de 2009 y 1566 de 2012 respectivamente, fijan lineamientos tendientes a contribuir a la disminución del consumo y abandono de la dependencia del tabaco y nicotina, así mismo para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA) en los ambientes laborales y educativos, orientando a las entidades públicas a implementar programas de bienestar, acompañamiento y salud mental.

Que la Ley 1562 de 2012, modificó el Sistema General de Riesgos Laborales e introdujo el enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como política pública orientada a la prevención de riesgos laborales y a la promoción del bienestar integral de los trabajadores. La norma obliga a los empleadores a implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la mejora continua de las condiciones laborales, y amplía la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales a trabajadores dependientes, contratistas con vínculo superior a un mes, servidores públicos y trabajadores extranjeros.

Que la Ley 1616 de 2013 *"Por la cual se expide la ley de salud mental"*, reconoce la salud mental como un derecho fundamental y establece la obligación del Estado y las entidades públicas de promover programas y políticas que garanticen la atención integral, la prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar emocional de los trabajadores.

Que el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo la responsabilidad de las entidades públicas de implementar políticas y procedimientos de prevención, promoción y control de riesgos laborales, incluidos los psicosociales.

Que la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo fijó los estándares mínimos del SG-SST, aplicables a todas las entidades públicas, obligando a mantener políticas documentadas y actualizadas en materia de seguridad y salud laboral.

Que el artículo 9 del Decreto 218 de 2020 le asigna a la Dirección General la función de crear, organizar y adoptar políticas, comités y grupos internos de trabajo, en función de las necesidades institucionales y el bienestar de sus servidores.

Que la Directiva Presidencial 03 de 2022 impartió protocolos a las entidades públicas del orden nacional para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencias basadas en género

Que la Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho a la desconexión laboral, imponiendo a las entidades públicas la obligación de adoptar políticas que garanticen la desconexión digital fuera de la jornada laboral y promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante la Ley 2528 de 2025, reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluidas la violencia y el acoso por razón de género, e impone al Estado colombiano y sus entidades la obligación de implementar políticas preventivas y mecanismos de protección efectiva.

Que la Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral, introdujo reformas sustanciales al régimen laboral colombiano, reforzando el enfoque de trabajo digno, la igualdad de trato, la corresponsabilidad familiar, la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.

Que la Resolución 1843 de 2025 reglamenta la realización de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas laborales, como herramientas esenciales para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo actualizó la reglamentación sobre la conformación, funciones y procedimientos de los Comités de Convivencia Laboral, derogando las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, e incorporando disposiciones sobre la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso laboral, sexual y otras formas de violencia en el trabajo.

Que en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrada el 31 de julio de 2025, se socializaron, revisaron y avalaron las políticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, desconexión laboral, prevención del consumo de sustancias psicoactivas y prevención del acoso sexual laboral.

Que la alta dirección de la Unidad ha manifestado su compromiso con la promoción de un entorno laboral seguro, saludable, incluyente y respetuoso, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con los lineamientos de la Función Pública.

Que en cumplimiento de la normatividad anteriormente expuesta y con el propósito de garantizar condiciones laborales seguras, saludables y garantes de los derechos humanos, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, formuló las siguientes políticas institucionales: i. Política de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); ii. Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas; iii. Política de desconexión laboral; iv. Política de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral; en consecuencia, se hace necesario expedir el presente acto administrativo para la adopción formal de las políticas mencionadas, que orientarán la gestión de la Unidad en estas materias, garantizando su divulgación, implementación y seguimiento.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN DE POLITICAS INSTITUCIONALES. Adóptese en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, las siguientes políticas institucionales:

- 1.- Política de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- 2.- Política de prevención del consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, tabaco y dispositivos de nicotina.
- 3.- Política de desconexión laboral.
- 4.- Política de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral.

ARTÍCULO 2. AMBITO DE APLICACIÓN. Las políticas referidas en el artículo 1 del presente acto administrativo, son de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas, judicantes, y demás personas que presente servicios a la Unidad, cualquiera que sea su modalidad de vinculación o lugar de desempeño.

ARTÍCULO 3. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Subdirección de Gestión Corporativa Proceso Talento Humano, será responsable de la implementación, seguimiento, medición de resultados y mejora continua de las políticas adoptadas, así como de su articulación con el Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIG.

ARTÍCULO 4. DIVULGACIÓN. La Subdirección de Gestión Corporativa Proceso Talento Humano será la responsable de divulgar y socializar las políticas referidas en el artículo 1 del presente acto administrativo, mediante jornadas de capacitación, inducción, reinducción, canales de comunicación institucionales, medios digitales, espacios visibles, garantizando su conocimiento y apropiación en cada una de las dependencias que conforman la estructura de la entidad.

ARTICULO 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. El seguimiento y evaluación de las políticas se realizará anualmente, presentando informes de avance por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa a la Dirección General, adoptando las mejoras necesarias.

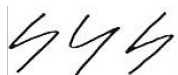
ARTÍCULO 6. ANEXO TÉCNICO. Hacen parte integral del presente acto administrativo, las siguientes políticas institucionales: 1. Política de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); 2. Política de prevención del consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, tabaco y dispositivos de nicotina; 3. Política de desconexión laboral; 4. Política de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral.

ARTICULO 7.- ACTUALIZACIÓN. Las políticas adoptadas tendrán vigencia indefinida, sin perjuicio de su revisión y actualización conforme a los cambios normativos o institucionales.

ARTICULO 8.- VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días del mes de febrero de 2026.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



SEBASTIAN RIVERA ARIZA
Director General

Aprobó: Helga Paola Pacheco Ríos, Dirección General Asesora 
Nancy Niño Palacios, Asesora Jurídica 
Revisó: Marysol Méndez Cortés, Subdirectora Técnica de Gestión Corporativa 
Alba Nelly Chacón, Contratista Subdirección de Gestión Corporativa 
Sandra Milena Suárez Cortés, Profesional Especializado con funciones de Talento Humano 
Elaboró: Marcela Matta Ospina, Contratista SST Subdirección de Gestión Corporativa 

ANEXO NO. 1

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

1. Objetivo.

Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de la gestión institucional de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, mediante la implementación de estrategias de promoción de la salud, prevención de riesgos y control de peligros ocupacionales, con el propósito de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los servidores(as) públicos(as), independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Está orientada al fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su mejora continua y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

2. Términos y definiciones.

- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel. La alta dirección tiene el poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización siempre que se conserve la responsabilidad última del sistema de gestión de la SST. Si el alcance del sistema de gestión comprende sólo una parte de la organización, entonces alta dirección se refiere a quienes dirigen y controlan esa parte de la organización.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 - Planear:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando cuáles cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 - Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política:** Intenciones y dirección de una organización, tal como las expresa formalmente su alta dirección.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST:** Conjunto de elementos de una organización interrelacionados utilizados para alcanzar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Están estructurados bajo el ciclo PHVA con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

3. Alcance.

Esta política aplica a todos los servidores públicos, sin distinción de su modalidad de vinculación, incluyendo contratistas y terceros.

4. Desarrollo

4.1. Marco normativo.

- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo "Por la cual se definen Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST".

4.2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, en consonancia con su misión, su compromiso institucional y la promoción del bienestar del talento humano, adopta la presente política como marco orientador para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Esta política fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 31 de julio de 2025.

La Entidad se compromete a liderar, fortalecer e impulsar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de los siguientes objetivos:

- Promover entornos laborales seguros, saludables y armónicos que prevengan la ocurrencia de lesiones, enfermedades y cualquier afectación a la salud física, mental o social de los servidores(as) públicos(as) y demás partes interesadas que desarrollen actividades en el marco de la gestión institucional.
- Establecer los mecanismos que permitan identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos laborales, en busca de su mitigación o eliminación.
- Garantizar los recursos necesarios para el mantenimiento y mejora continua del SG-SST y el cumplimiento de sus objetivos.
- Cumplir los requisitos legales, organizacionales y otros compromisos adquiridos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación y la consulta de los servidores(as) públicos(as) y sus representantes en todas las etapas del ciclo PHVA del sistema.
- Fortalecer la cultura de autocuidado, reporte oportuno y mejora continua, como principios fundamentales de la gestión institucional.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores(as) públicos(as), contratistas, subcontratistas, visitantes, proveedores y demás partes interesadas, que desarrollen actividades en el marco de la gestión institucional, y será comunicada, socializada, revisada periódicamente y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

ANEXO NO. 2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, TABACO Y DISPOSITIVOS DE NICOTINA.

1. Objetivo.

Establecer los lineamientos técnicos para la prevención del consumo y abuso de alcohol, sustancias psicoactivas, tabaco y dispositivos alternativos de administración de nicotina, con el fin de preservar y promover la salud física, mental y social del talento humano vinculado a la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender.

2. Términos y definiciones.

- **Abuso de alcohol:** Consumo de bebidas alcohólicas que excede los niveles moderados, afectando el dominio propio, la salud y la capacidad funcional del individuo. Puede clasificarse como moderado, excesivo o patológico, siendo estos dos últimos, considerados abuso según el Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de Medicina Legal.
- **Alcohol:** Etanol o alcohol etílico procedente de la destilación de la fermentación alcohólica, que afecta las funciones psicofísicas del organismo.
- **Alcoholemia:** Concentración de alcohol etílico en la sangre, utilizada como parámetro clínico y legal para determinar intoxicación.
- **Sustancias psicoactivas (SPA):** Sustancias naturales o sintéticas que alteran el funcionamiento del sistema nervioso central y pueden generar dependencia. Definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de Salud.
- **Embriaguez:** Estado transitorio de alteración física y mental inducido por el consumo de alcohol o SPA, que compromete la seguridad y el desempeño laboral.
- **Farmacodependencia:** Dependencia fisiológica o psicológica al consumo repetido de fármacos o SPA, según la OMS.
- **Tabaco:** Producto vegetal procesado que contiene nicotina y múltiples compuestos tóxicos relacionados con enfermedades crónicas y cáncer.
- **Tabaquismo:** Enfermedad crónica y adictiva derivada del consumo habitual de tabaco. Reconocida por la OMS como un problema de salud pública.
- **Dispositivos alternativos de administración de nicotina:** Son productos que simulan el acto de fumar y permiten la inhalación de sustancias con o sin nicotina mediante calentamiento o vaporización, sin combustión. Incluyen, entre otros, los Sistemas Electrónicos de Administración de Nicotina (SEAN), los Sistemas Similares Sin Nicotina (SSSN), los productos de Tabaco Calentado (PTC) y los productos de Nicotina Oral (PNO). Estos dispositivos son considerados imitadores o sucedáneos del tabaco y están sujetos a regulación por su potencial riesgo para la salud y por su uso en espacios cerrados de trabajo.
- **Medicina preventiva y del trabajo:** Estrategia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) enfocada en la promoción, prevención y control de riesgos relacionados con la salud laboral.

3. Alcance.

Esta política aplica a todos los servidores públicos, sin distinción de su modalidad de vinculación incluyendo contratistas y terceros.

4. Desarrollo.

4.1. Marco normativo.

Esta política se fundamenta en la normativa vigente, incluyendo:

- Resoluciones 1035 de 2022 y 2367 de 2023 (Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031)
- Decreto 780 de 2016 (Decreto Único sector salud).
- Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único del sector trabajo).
- Ley 1566 de 2012 (atención a consumidores de SPA).
- Circular 038 de 2010 (espacios libres de humo y SPA en el trabajo).
- Resolución 1956 de 2009 (regulación del consumo de tabaco en ambientes laborales).
- Ley 1335 de 2009 (prevención del tabaquismo).

- Resoluciones 1075 y 4225 de 1992 (prevención en salud ocupacional y control del tabaquismo)
- Art. 1, 15 y 366 de la Constitución Política.

4.2. Política institucional.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, establece su compromiso con la salud integral del talento humano y adopta esta política como una medida permanente de promoción de la salud y prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y dispositivos alternativos de administración de nicotina. Esta política fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 31 de julio de 2025.

En cumplimiento de la normativa vigente, se implementan acciones en pro de mantener y/o fortalecer la toma de conciencia, educación y promoción de estilos de vida saludables, en articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se prohíbe expresamente:

- Laborar bajo efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o dispositivos de administración de nicotina.
- El ingreso o permanencia de personas bajo dichos efectos en espacios institucionales.
- El consumo, porte, distribución, comercialización o uso de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y dispositivos como vapeadores, cigarrillos electrónicos, productos de tabaco calentado o de nicotina oral en cualquier espacio cerrado o abierto de la entidad, incluidos lugares de reunión y zonas de atención al público.

El acatamiento de esta política es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

4.3. Responsabilidades.

- La Dirección General en articulación con la Subdirección de Gestión Corporativa, lidera la implementación y seguimiento de esta política.
- La Subdirección de Gestión Corporativa a través del Proceso Talento Humano, se compromete a ejecutar a las siguientes acciones:
 - Realizar capacitaciones y campañas de prevención.
 - Promover la cultura de autocuidado.
 - Divulgar la política en el proceso de inducción y reinducción.
 - Articular con la ARL la asistencia técnica y apoyo en actividades de promoción de salud.
 - Definir e implementar acciones que contribuyan con el manejo adecuado de casos identificados.
 - Informará la oferta de servicios complementarios de la Caja de Compensación Familiar para el manejo adecuado del tiempo libre y el desarrollo integral de los servidores públicos.

Esta política se revisa y actualiza de conformidad con la normativa vigente y las necesidades institucionales.

ANEXO NO. 3

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

1. Objetivo.

Establecer los lineamientos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, contribuyendo al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y al fortalecimiento del bienestar institucional.

2. Alcance.

Aplica a todos los servidores públicos vinculados con la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, en el desarrollo de sus funciones o actividades propias del servicio, dentro y fuera de la entidad.

No aplica en los siguientes casos:

- Servidores públicos que desempeñan cargos de dirección y confianza, quienes, si bien tienen derecho a desconexión laboral, estarán sujetos a criterios de necesidad y proporcionalidad.
- Situaciones excepcionales que comprometan la continuidad del servicio público y que no puedan resolverse de otra manera razonable.

3. Términos y definiciones.

- ✓ **Desconexión laboral:** Derecho a no recibir ni responder comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral pactado, en vacaciones, permisos y descansos.
- ✓ **Acoso laboral:** Toda conducta persistente que cause intimidación o afecte negativamente el ambiente laboral.
- ✓ **Queja:** Manifestación escrita o verbal sobre hechos que puedan constituir vulneración al derecho a la desconexión laboral.
- ✓ **Comité de Convivencia Laboral:** Instancia encargada de tramitar situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- ✓ **Canales de comunicación:** medio a través del cual se transmite la información relacionada con la ocurrencia de un posible evento que afecte la desconexión laboral; la entidad cuenta con correo electrónico institucional, chats, mensajes, entre otros canales de difusión.

4. Desarrollo de la política.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, adopta las siguientes directrices para garantizar la desconexión laboral:

- Las actividades, reuniones y comunicaciones deben realizarse dentro del horario laboral legal o pactado.
- El correo institucional debe utilizarse en ese mismo horario. Se recomienda usar la función "programar envío".
- Los mensajes enviados por los diversos canales de comunicación deben limitarse a la jornada laboral.
- Durante vacaciones, licencias o permisos, se debe delegar la atención de temas urgentes a otro responsable.
- Se promoverá el uso de respuestas automáticas en el correo para períodos de ausencia.
- En situaciones excepcionales, los jefes podrán contactar fuera del horario laboral únicamente si se justifica la urgencia y no hay otra alternativa razonable.
- Se fomentará el autocuidado, pausas activas y equilibrio trabajo-vida a través del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1. Responsabilidad institucional.

La implementación, divulgación y seguimiento de esta política estarán bajo la tutela de la Subdirección de Gestión Corporativa, quien deberá:

- Garantizar su aplicación.
- Difundirla en todos los niveles de la entidad.
- Gestionar las quejas derivadas de su incumplimiento.
- Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de la desconexión laboral.

4.2. Protocolo y mecanismos para la presentación de quejas.

4.2.1. En el caso de presentarse una situación que potencialmente podría afectar el desarrollo de la presente política: El servidor público informará al jefe de la dependencia para revisar los hechos, sus causas y generar acciones de mejora si así lo determinan.

4.2.2. Al no presentarse una solución, una vez informada la situación al superior inmediato, el servidor público debe constituir su queja en forma escrita, detallando y soportando en lo posible la situación y los hechos que justifican la vulneración del derecho a la desconexión laboral al correo institucional: tiempoparati@uapa-pae.gov.co, a nombre propio o de manera anónima.

4.2.3. Talento Humano recibe la queja, verifica los hechos, facilita conciliación, documenta compromisos y dará respuesta en un periodo de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de radicación.

4.2.4. Si la entidad no responde dentro del plazo establecido, el servidor público podrá acudir a Control Interno y en su defecto puede presentar el caso ante la Procuraduría General de la Nación, según lo dispuesto en el Artículo 7 de la Ley 2191 de 2022, para solicitar vigilancia y cumplimiento de la política de desconexión laboral.

4.2.5. Si se determina una vulneración, la subdirección de Gestión Corporativa planteará acciones y medidas de manera inmediata o de traslado a Control Interno a efectos que se supere la situación y tomar las medidas necesarias para que esas conductas no se repitan.

4.3. Garantía del debido proceso: Toda actuación relacionada con la presunta vulneración al derecho a la desconexión laboral se desarrollará garantizando el debido proceso de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

ANEXO NO. 4

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.

1. Objetivo.

Establecer las directrices para la prevención, detección, atención, seguimiento y sanción del acoso sexual laboral en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, garantizando el respeto por la dignidad humana, la seguridad en el entorno de trabajo y la protección efectiva de las víctimas, de conformidad con el marco normativo nacional e internacional vigente.

2. Términos y definiciones.

- ✓ **Acoso sexual laboral:** Conducta de naturaleza sexual, no deseada ni consentida, que afecta la dignidad, libertad o condiciones laborales de una persona en el ámbito de trabajo.
- ✓ **Quid pro quo:** Forma de acoso donde se ofrecen beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- ✓ **Ambiente hostil:** Creación de un entorno laboral intimidante u ofensivo mediante actos, comentarios o insinuaciones sexuales.
- ✓ **Conducta verbal:** Chistes, comentarios o insinuaciones con connotación sexual.
- ✓ **Conducta física:** Tocamientos, contacto físico no consentido, gestos obscenos.
- ✓ **Conducta no verbal:** Miradas lascivas, gestos sugestivos, envío de imágenes o mensajes con contenido sexual.
- ✓ **Discriminación por razón de sexo:** Trato desigual basado en el género, identidad u orientación sexual.
- ✓ **Víctima:** Persona que ha sido objeto de acoso sexual laboral.
- ✓ **Presunto agresor:** Persona señalada como responsable de la conducta.

3. Desarrollo de la política.

Tiene como propósito brindar un marco coherente de actuación, fundamentado en la normativa vigente, que permita identificar responsabilidades, garantizar la protección de las víctimas y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la integridad en el entorno de trabajo, estableciendo los lineamientos conceptuales y operativos que orienten la aplicación de la política institucional para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender.

3.1 Alcance.

Aplica a las personas vinculadas a la Unidad, los servidores públicos, contratistas, personal de apoyo o terceros que presten servicios en nombre de la entidad. También aplica a hechos que ocurran en entornos virtuales o fuera del lugar habitual de trabajo, siempre que estén relacionados con las funciones laborales.

3.2 Marco normativo.

Se fundamenta en un marco normativo robusto que establece obligaciones claras para las entidades públicas en la prevención y atención del acoso sexual laboral. Este conjunto de normas garantiza los derechos fundamentales de las víctimas, define los deberes institucionales y establece las consecuencias jurídicas de este tipo de conductas. Su aplicación integral permite actuar con debida diligencia, asegurar el respeto por la dignidad humana y adoptar medidas que favorezcan entornos laborales seguros y libres de violencia:

- Constitución Política de Colombia – Art. 13, 16, 29.
- Ley 1010 de 2006 – Prevención y sanción del acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 – Medidas contra la violencia y discriminación hacia la mujer.
- Código Penal Colombiano – Art. 210A (acoso sexual).
- Ley 1752 de 2015 – Penalización de la discriminación.

- Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 – CCL.
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos SG-SST.
- Directiva Presidencial 03 de 2022 - Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual.
- Convenio 190 de la OIT – Sobre la violencia y el acoso.

3.3 Principios orientadores.

Estos principios fundamentales orientan su aplicación en todos los niveles de la entidad, los cuales constituyen compromisos éticos e institucionales que deben estar presentes en cada actuación relacionada con la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, a través de ellos, se garantiza un enfoque centrado en las víctimas, respetuoso de los derechos humanos y con perspectiva de género.

- 1) Respeto por la dignidad humana.
- 2) Perspectiva de género.
- 3) Ambiente laboral sano y seguro.
- 4) Confidencialidad y reserva.
- 5) Debida diligencia.
- 6) No revictimización.
- 7) Debido proceso.
- 8) Garantía de no repetición.

3.4 Derechos de la víctima.

Las personas que vivan o hayan vivido una situación de acoso sexual en el entorno laboral tienen derecho a recibir atención integral, oportuna y libre de estigmatización. Reconocer y garantizar estos derechos es una obligación institucional y el eje central de esta política. A continuación, se presentan los derechos mínimos que deben ser respetados por la entidad en todas las etapas del proceso, desde la recepción de la queja hasta el cierre del caso, incluyendo las medidas de protección necesarias:

1. Ser escuchada sin prejuicios
2. Confidencialidad del caso
3. Acceder a apoyo legal, médico y psicológico
4. Que su situación contractual no se vea afectada
5. Recibir información clara del proceso
6. Solicitar medidas de protección
7. No ser revictimizada.

3.5 Compromisos de la entidad.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, en su condición de entidad pública del sector educación, que asume de manera explícita una postura de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de acoso sexual laboral.

En este sentido, la política establece los compromisos institucionales que orientan la actuación de todos sus vinculados frente a este fenómeno. Los compromisos que a continuación se relacionan, buscan garantizar la protección efectiva de las víctimas, la sanción de los hechos y la promoción de ambientes laborales seguros e incluyentes:

- Tolerancia cero frente al acoso sexual laboral.
- Investigación oportuna y sanción cuando haya lugar.
- Protección efectiva de las víctimas.
- Promoción de ambientes laborales respetuosos e inclusivos.

IMPORTANTE: En atención a la naturaleza penal del acoso sexual laboral y conforme al Código Penal (Art. 210A), Ley 1257 de 2008, Directiva Presidencial 03 de 2022 y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, la Dirección General a través del Asesor Jurídico en la Unidad, es designado como la instancia responsable de recibir y gestionar las quejas relacionadas con estos casos. Esta asignación garantiza debida diligencia, confidencialidad y legalidad en la canalización de los hechos a Fiscalía General de la Nación y/o Procuraduría General de la Nación.

3.6 Ruta de atención y gestión de casos.

La atención de los casos de acoso sexual laboral requiere una actuación articulada, responsable y con enfoque de derechos. Para ello, esta política contempla una ruta clara que describe los pasos a seguir desde el momento en que se presenta una queja o denuncia, hasta su cierre institucional. Esta ruta incluye mecanismos de protección, orientación jurídica y psicosocial, así como la remisión a las autoridades competentes cuando los hechos constituyan faltas disciplinarias o delitos. El desarrollo de esta ruta permite garantizar la atención integral de la víctima y la debida diligencia por parte de la entidad.

3.6.1 Cuando el caso involucra a servidores públicos.

Cuando las partes involucradas en un caso de acoso sexual laboral son servidores públicos, la atención y gestión del caso debe hacerse conforme a los procedimientos internos de la entidad y a la normativa disciplinaria aplicable. Esta sección detalla las acciones que debe adelantar la Alimenta para Aprender para garantizar una atención adecuada, respetando el debido proceso y los derechos tanto de la víctima como del presunto agresor:

1. Recepción de la queja o denuncia: La víctima o un tercero presenta la queja al canal institucional definido en el caso de la Unidad al correo electrónico escuchamos@uapa-pae.gov.co mediante el "formato GTH-FR-35 Queja acoso sexual laboral" o de forma presencial ante la Dirección General Asesor Jurídico. La queja debe describir brevemente lo ocurrido, el nombre del presunto agresor y cualquier elemento adicional relevante.

2. Registro y confidencialidad: El Asesor Jurídico, recibe el "formato GTH-FR-35 Queja acoso sexual laboral", registra la queja, custodia la información bajo reserva y garantiza la confidencialidad del caso, conforme a la Ley 1581 de 2012. No se exige prueba inicial ni se emiten juicios de valor.

3. Evaluación inicial y medidas de protección: La Dirección General Asesor Jurídico analiza preliminarmente la situación e implementará de ser necesario medidas de protección inmediatas tales como reubicación, ajustes temporales en funciones o separación de espacios, con el objetivo de proteger a la víctima sin vulnerar derechos del presunto agresor y evitando represalias.

4. Canalización a autoridades competentes: Si los hechos denunciados pueden configurar delito, la Dirección General Asesor Jurídico, debe remitir el caso a la Fiscalía General de la Nación y si se constituye una posible falta disciplinaria, se canaliza a la Procuraduría General de la Nación. Estas acciones se encuentran argumentadas en el artículo 210A del Código Penal, la Ley 1257 de 2008 y la Directiva Presidencial 03 de 2022.

5. Atención médica y psicológica: La Subdirección de Gestión Corporativa Proceso Talento Humano en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo, orientará a la víctima para que acceda a atención médica o psicológica a través de la EPS, la ARL o de los servicios públicos de salud.

6. Seguimiento y cierre del caso: La Dirección General Asesor Jurídico, realizará el seguimiento técnico y legal al caso, documentará las medidas adoptadas, verificará las condiciones de protección y garantizará la no repetición. Todo el proceso debe regirse por el principio de debida diligencia y respeto al debido proceso.

3.6.2 Cuando la víctima o el agresor es Contratista.

En los casos en que el acoso sexual laboral se presente entre personas vinculadas a la entidad mediante contratos de prestación de servicios u otras modalidades, la entidad también debe actuar de forma diligente. Aunque los contratistas no están sujetos al régimen disciplinario, la entidad tiene el deber de proteger la integridad y la dignidad de todas las personas que participan en su operación. A continuación, se describe el manejo de la situación en esos casos:

1. Recepción de la queja o denuncia: La víctima o un tercero podrá presentar la queja por acoso sexual laboral a través del canal confidencial habilitado escuchamos@uapa-pae.gov.co, diligenciando el "formato GTH-FR-35 Queja acoso sexual laboral", en dicho formato se deberá narrar lo sucedido, identificar al presunto agresor si es posible, y adjuntar los elementos de contexto que permitan comprender la situación. El supervisor del contrato tendrá la responsabilidad de orientar al contratista en el proceso de radicación y remisión de la queja o denuncia.

2. Registro y confidencialidad: La Dirección General Asesor Jurídico se encargará de realizar el registro formal del caso y de garantizar el tratamiento confidencial de la información, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de protección de datos personales y derechos de las víctimas.

3. Evaluación inicial y medidas de protección: Asesor Jurídico de la Dirección General, en articulación con la Subdirección de Gestión Corporativa, adoptarán las medidas de protección temporales para garantizar la integridad de la víctima, como ajustes contractuales, de espacio o de funciones, sin perjuicio de derechos contractuales.

4. Canalización a autoridades competentes: Si hay elementos que sugieran la comisión de un delito, el caso será remitido a la Fiscalía General de la Nación. Si se trata de contratistas públicos, debe informarse a la Procuraduría General de la Nación, en el marco del artículo 210A del Código Penal y la Ley 1257 de 2008.

5. Atención en salud física y mental: La Subdirección de Gestión Corporativa Proceso Talento Humano en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo orienta a la víctima para que acceda a atención médica o psicológica a través del sistema general de seguridad social.

6. Seguimiento y cierre del caso: La Dirección General Asesor Jurídico, realizará el seguimiento técnico del caso, verificará la aplicación de medidas de protección y documentará el cierre institucional del proceso, asegurando un entorno libre de violencia y la no repetición de los hechos.

3.7 Medidas preventivas.

La prevención del acoso sexual laboral no se limita a atender casos una vez ocurren; implica la generación de entornos institucionales sanos, informados y basados en el respeto. Por ello, esta política establece una serie de acciones preventivas que deben ser implementadas de manera sostenida y transversal. Estas medidas buscan fortalecer la cultura del cuidado, sensibilizar sobre los riesgos, e informar de forma permanente sobre los canales institucionales de apoyo y denuncia:

- Socialización de la política
- Inclusión en inducción institucional
- Difusión de canales de reporte
- Evaluación e intervención del riesgo psicosocial.

Con la adopción de esta política, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, reafirma su compromiso con la promoción de ambientes laborales libres de cualquier forma de violencia, en especial del acoso sexual laboral. Este instrumento no solo orienta la actuación institucional ante posibles casos, sino que constituye una herramienta preventiva, pedagógica y de garantía de derechos, su implementación exige la participación de todas las personas que integran la entidad, bajo los principios de respeto, confidencialidad, debida diligencia y cero tolerancias frente a estas conductas.

Esta política fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 31 de julio de 2025, tendrá vigencia indefinida y será objeto de seguimiento, evaluación y actualización cuando se presenten cambios normativos, recomendaciones de entidades de control o necesidades institucionales. Su revisión estará a cargo de la Subdirección de Gestión Corporativa, con la asistencia de la Dirección General Asesor Jurídico.