

Bienestar, Equidad y Protección Social

7. Jornada Semestral de la Familia

Fundamento normativo: Artículo 11º, Parágrafo 2º — Ley 2466 de 2025

"Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."

7.1 ¿Cuántas jornadas semestrales de la familia realizó la corporación durante el año 2025?

Tipo de respuesta: Selección única

- Ninguna
- Una
- Dos
- Más de dos

7.2 ¿La corporación tiene programada la jornada correspondiente al primer semestre de 2026 (enero–junio)?

Tipo de respuesta: Selección única

- Sí
- No
- En proceso de planeación

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):

RAMIFICACIÓN

7.3 ¿Cuál es la fecha estimada de realización?

Tipo de respuesta: Fecha

7.4 ¿La CCF tiene programada la jornada correspondiente al primer semestre de 2026 (enero–junio)?

Si

No

RAMIFICACIÓN

Si la respuesta anterior fue afirmativa, indique la fecha

7.5 ¿En qué tipo de espacio se llevaron a cabo las jornadas realizadas?

Tipo de respuesta: Selección única

- Presencial en instalaciones propias de la corporación
- Presencial en espacio externo
- Virtual
- Mixto (presencial y virtual)
- No aplica (no se realizaron jornadas)

7.6 ¿La corporación cuenta con un registro de participación de los trabajadores en las jornadas realizadas?

- Sí
- No

RAMIFICACIÓN *Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):*

7.7 ¿Cuántos trabajadores participaron en total durante la vigencia 2025–2026?

Tipo de respuesta: Numérico

7.8 ¿Qué área de la corporación lideró la organización de estas jornadas?

Tipo de respuesta: Selección única

- Gestión Humana
- Bienestar Laboral
- Dirección General
- Otra área → *Texto corto*
- No aplica (no se realizaron jornadas)

8 Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación

Fundamento normativo: Artículos 17° y 18° — Ley 2466 de 2025

Artículo 15°. Obligaciones especiales del empleador — numerales 15 y 16.

Artículo 17°. Protección contra la discriminación: "Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo"

Artículo 18°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

8.1 ¿La CCF cuenta actualmente con un protocolo interno orientado a la prevención de violencia, acoso y discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿este protocolo fue formulado o actualizado a partir del 25 de junio de 2025?

Tipo de respuesta: Selección única

- Sí, fue formulado o actualizado a partir del 25 de junio de 2025
- Sí, pero es anterior al 25 de junio de 2025 y no ha sido actualizado

- No cuenta con protocolo
 - En proceso de formulación
- 8.2 ¿El protocolo contempla canales de denuncia que sean accesibles para todas las personas que trabajan en la CCF, independientemente de cómo estén vinculadas?

Tipo de respuesta: Selección única

- Sí, para todas las modalidades de vinculación
 - Sí, pero solo para algunas modalidades de vinculación
 - No contempla canales de denuncia
 - No aplica (no cuenta con protocolo)
- 8.3 ¿La corporación ha implementado/actualizada la política interna de no discriminación para implementar los criterios como identidad de género, orientación sexual, etnia o condición de salud, entre otros aspectos señalados en el Art. 17°?
- Sí, la política fue implementada e incorpora los nuevos criterios
 - Sí, la política fue actualizada e incorpora los nuevos criterios
 - Está en proceso de revisión
 - No ha sido revisada aún
 - No contaba con política de no discriminación previa
- 8.4 ¿La corporación cuenta con algún procedimiento interno que permita brindar atención y, cuando sea posible, reubicación a trabajadoras que se encuentren en situación de violencia de pareja o intrafamiliar, en concordancia con lo señalado en el Art. 15°, numerales 15 y 16 de la Ley 2466?
- Sí, existe un procedimiento formalizado
 - Sí, existe un procedimiento formalizado y procedimiento de reubicación
 - Existe un procedimiento informal o en etapa de planeación
 - No existe procedimiento al respecto
- 8.5 ¿El área de gestión humana ha participado en procesos de capacitación o sensibilización para la aplicación de estos protocolos por parte de terceros?
- Sí
 - No

RAMIFICACIÓN *Pregunta condicional (visible solo si responde Sí):*

- 8.6 Si la respuesta anterior fue afirmativa especifique la siguiente información bajo el ejemplo:

Fecha de capacitación realizada año 2025:25/12/2025

Fecha de capacitación realizada año 2026:25/12/2025

Número de personas capacitadas a la fecha: 298

8.7 ¿Los protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación han sido socializados con la planta de trabajadores de la Corporación?

- Sí
- No
- En proceso **RAMIFICACIÓN**

8.8 Seleccione el Medio o estrategia utilizada para la socialización de Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación.

- Intranet o plataforma interna
- Capacitación presencial
- Carteleras o comunicados físicos
- Otro (especifique) → *Texto corto*

8.9 indique las fechas en las que se realizó la socialización y el número de personas que recibieron la socialización de los Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación.

Ejemplo:

- *Fecha de socialización realizada año 2025:25/12/2025*
- *Fecha de socialización realizada año 2026:25/12/2025*
- *Número de personas que recibieron la socialización:243*

8.10 ¿La corporación lleva registro interno de situaciones relacionadas con violencia, acoso o discriminación laboral que hayan sido reportadas?

- Sí
- No

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):
RAMIFICACIÓN

8.11. Como llevan el registro interno de situaciones relacionadas...

- Documento físico
- Documento digital
- Intranet o registro físico
- Correo corporativo

9.Flexibilidad Laboral para Personas Cuidadoras

Fundamento normativo: Artículos 46° y 47° — Ley 2466 de 2025

Artículo 46°. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado.

Artículo 47°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

9.1 ¿La corporación ha avanzado en la actualización e implementación de una política o procedimiento interno para gestionar las solicitudes de jornada flexible presentadas por trabajadores con responsabilidades de cuidado?

- Sí, existe una política o procedimiento formalizado
- Está en proceso de construcción
- Está en proceso de implementación
- No se ha iniciado aún

9.2 ¿Existe actualmente algún mecanismo a través del cual los trabajadores con responsabilidades de cuidado puedan presentar formalmente su solicitud de jornada flexible?

- Sí
- No

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):
RAMIFICACIÓN

9.3 ¿A través de qué medio pueden presentar la solicitud?

- Correo electrónico institucional
- Sistema o plataforma interna de gestión humana
- Solicitud escrita ante el área de gestión humana

9.4 ¿La corporación ha definido internamente cómo garantizar una respuesta oportuna a estas solicitudes dentro del plazo máximo de 15 días hábiles contemplado en el Art. 46°?

- Sí
- No
- En proceso de reglamentación

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):
RAMIFICACIÓN

9.5 ¿Cómo se garantiza ese plazo de respuesta internamente?

- Está definido en la política o procedimiento interno
- Se gestiona a través del sistema de seguimiento de gestión humana
- Se hace mediante comunicación directa con el jefe inmediato y gestión humana

9.6 ¿La corporación lleva algún registro de las solicitudes de flexibilidad laboral recibidas y de las respuestas emitidas?

- Sí, existe un registro formal
- Se lleva de manera informal
- No se lleva registro

9.7 ¿Cuántas solicitudes de jornada flexible por responsabilidades de cuidado se han recibido desde el 25 de junio de 2025 a la fecha de diligenciamiento?

Ejemplo:

Número de solicitudes recibidas en 2025: 45

Número de solicitudes recibidas en 2026: 32

9.8 De las solicitudes recibidas, ¿cuántas fueron aprobadas y cuántas fueron negadas con justificación?

- Número de solicitudes aprobadas 2025:9
- Número de solicitudes negadas con justificación 2025 :34
- Número de solicitudes aprobadas 2026:5
- Número de solicitudes negadas con justificación 2026 :25

9.9 ¿La corporación ha socializado con su planta de trabajadores la posibilidad de solicitar jornada flexible por responsabilidades de cuidado, conforme a lo establecido en los Arts. 46° y 47° de la Ley 2466?

- Sí
- No
- En proceso

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí): **RAMIFICACIÓN**

9.10 Número de personas que han sido informadas o socializadas sobre este derecho *Tipo de respuesta: Numérico*

9.11 En relación con el Art. 56° de la Ley 2466, que contempla la posibilidad de adaptar entornos laborales flexibles que permitan el ingreso de animales de compañía ¿la corporación ha considerado o tiene algún lineamiento relacionado con el ingreso de animales de compañía?

- Sí, existe un lineamiento o política interna al respecto
- Se encuentra en análisis o discusión interna
- No se ha abordado este tema aún
- No aplica por las condiciones del entorno de trabajo

10 Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Fundamento normativo: Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales (...) 17 y los párrafos (...) y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo

10.1 ¿La corporación ha realizado un diagnóstico de su planta de trabajadores permanentes que le permita identificar cuál sería la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad que le correspondería según el Art. 15°, numeral 17 de la Ley 2466?

- Sí, el diagnóstico está realizado
- Está en proceso de elaboración
- No se ha iniciado aún

10.2 ¿Cuántos trabajadores permanentes tiene actualmente la corporación en total?

Tipo de respuesta: Numérico

10.3 ¿Cuántos trabajadores con discapacidad certificada se encuentran actualmente vinculados en la corporación?

Tipo de respuesta: Numérico

Nota orientadora para la corporación: La certificación de discapacidad debe estar expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social, según lo establece el Art. 15°, numeral 17.

10.4 En relación con el Párrafo 3° del Art. 15°, que establece que durante el primer año de vigencia de la ley las empresas deben iniciar un plan de revisión técnica para la implementación de ajustes razonables, ¿en qué estado se encuentra ese proceso en la corporación?

Tipo de respuesta: Selección única

- 100%: El plan está formulado y en implementación
- 75%: El plan está formulado, pero aún no se ha iniciado su implementación
- 50%: El plan está en proceso de formulación
- 25%: No se ha iniciado aún

10.5 En los casos en que la corporación haya celebrado contratos de trabajo con personas con discapacidad, ¿estos han sido reportados al Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración, conforme al Art. 15°, numeral 17?

- Sí, todos los contratos han sido reportados en el plazo establecido
- Algunos contratos han sido reportados, otros no

- No han sido reportados
 - No aplica (no se han celebrado contratos con personas con discapacidad en el período)
- 10.6 ¿Las jefaturas y el área de gestión humana han participado en algún proceso de capacitación o acercamiento en materia de inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?
- Sí
 - No
 - Está programado, pero aún no se ha realizado **RAMIFICACIÓN**

Pregunta de seguimiento condicional (visible solo si responde Sí):

28a. Fecha(s) de realización de la capacitación 2025

Tipo de respuesta: Texto corto

Fecha(s) de realización de la capacitación 2026

Tipo de respuesta: Texto corto

28b. Número de personas capacitadas en jefaturas 2025

Tipo de respuesta: Numérico

Número de personas capacitadas en jefaturas 2026

Tipo de respuesta: Numérico

28c. Número de personas capacitadas en el área de gestión humana 2025

Tipo de respuesta: Numérico

Número de personas capacitadas en el área de gestión humana 2026

Tipo de respuesta: Numérico