

2.1-4.16

RESOLUCIÓN RECTORAL No. **0668** DE 2025
(**01 JUL 2025**)

Por medio del cual se deroga la Resolución 447 del 6 de agosto de 2013 “por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Universidad del Cauca, se reglamenta su funcionamiento y se dictan otras disposiciones”, y se adopta la nueva conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca, y se establecen nuevos lineamientos del proceso preventivo frente a las quejas por Acoso Laboral incluyendo el Sexual y se dictan otras disposiciones.

El Rector, en uso de sus facultades legales, conferidas por el Acuerdo 105 de 1993 o Estatuto General, el Acuerdo Superior 024 de 1993 o Estatuto Docente, la Ley 1010 de 2006 y,

CONSIDERANDO:

La Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, lo anterior en el contexto de una relación laboral privada o pública.

La norma presenta una serie de medidas preventivas y correctivas para abordar las quejas por Acoso, que se constituye en una garantía al debido proceso.

La Resolución 2646 de 2008 en su artículo 3, literal I define el Acoso Laboral como: *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio Laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.”*

Igualmente, como medida preventiva y correctiva de Acoso Laboral, la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 14, en el numeral 1.7 estableció: *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de Acoso Laboral.”*

La Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, norma modificada parcialmente por la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012.

Ante La Universidad del Cauca mediante Resolución Rectoral 447 de 2012 estableció la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. *pd 33*

Página 1 de 16

En el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, se establece como una forma de violencia contra la mujer, cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento sexual y en su artículo 29 se adiciona al Código Penal, Ley 599 de 2000, el delito de Acoso sexual, determinando que, *“(e) que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición Laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”*.

Mediante la Recomendación General número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general número 19, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW - de 1981, recomienda, en su numeral 32, literal *“b) Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación. El uso de esos procedimientos debe regularse estrictamente y permitirse únicamente cuando una evaluación anterior por parte de un equipo especializado garantice el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes y no existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas y supervivientes o sus familiares (...)”*.

El Ministerio de Trabajo por medio de la Circular 026 de 2023, referente a la prevención y atención del Acoso Laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito Laboral, insta a las instituciones y empresas a tomar medidas urgentes conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de Acoso Laboral, Acoso sexual Laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes Laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.

La Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de Acoso sexual en el contexto Laboral, entre otras, en las Instituciones de Educación Superior.

El Artículo 16 de la Ley 2365 de 2024 adicionó un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 16°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. 10.
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.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, la protección contra el Acoso en el ámbito Laboral incluye el Acoso sexual, y debe orientarse a proteger a todos los trabajadores, empleados y docentes, incluyendo a los hombres y personas con orientación sexual y de género diversa.

El Acuerdo Superior 005 del 23 de febrero de 2023 en su artículo 20, adicionó un numeral al artículo 45 del Acuerdo Superior 024 de 1993 o Estatuto Docente, y se establece como deber de los profesores de la Universidad:

p. Será deber de las y los profesores universitarios, abstenerse de generar por acción u omisión conductas que se enmarquen en violencias basadas en género y las violencias sexuales, las cuales vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

Por su parte el Acuerdo Superior 005 del 23 de febrero de 2023 en su artículo 21, adicionó un numeral al artículo 6 del Acuerdo 007 de 2006, y se establece como deber de los empleados de la Universidad:

21. Numeral adicionado por el Acuerdo superior 005 del 23 de febrero de 2023) Será deber del personal administrativo, abstenerse de generar por acción u omisión conductas que se enmarquen en violencias basadas en género y las violencias sexuales, las cuales vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

El Acuerdo Superior Universitario No. 005 de fecha 23 de marzo de 2023, estableció el protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales en la Universidad del Cauca, y en su capítulo 5 establece las rutas de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales.

La Procuraduría General de la Nación Mediante Circular No. 003 de fecha 12 de julio de 2024 realizó recomendaciones para el funcionamiento efectivo de los Comités de Convivencia laboral y protección de los derechos de las víctimas de Acoso.

Igualmente, Función Pública y Ministerio de trabajo mediante Circular Conjunta No. 100-004-2024 de fecha 2 de diciembre de 2024, establece los lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 de fecha 12 de julio de 2024.

El Ministerio de Trabajo en fecha 20 de junio de 2025 emitió la Circular 0075 que busca prevenir, identificar y atender situaciones de acoso laboral, acoso sexual y



Universidad
del Cauca

Rectoría

Continuación Resolución Rectoral No.

0668

de 2025

discriminación contra las personas trans, personas no binarias y de identidad de género no hegemónica, en razón a los prejuicios y estereotipos de género que se deriven en conductas discriminatorias.

Resulta necesario, establecer la nueva conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca, y establecer nuevos lineamientos del proceso preventivo frente a las quejas por Acoso Laboral.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Derogar la Resolución 447 del 6 de agosto de 2013 “por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Universidad del Cauca, se reglamenta su funcionamiento y se dictan otras disposiciones.”

ARTICULO SEGUNDO: Adoptar el nuevo procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca, las acciones preventivas en situaciones de Acoso Laboral incluidas las de contenido sexual, aplicable a todas las personas que ejerzan una relación Laboral pública con la institución en sus distintas unidades, incluidos los docentes ocasionales y catedra, y conformar el Comité de Convivencia Laboral, lo anterior acorde con lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y demás normativa aplicable.

ARTICULO TERCERO: El nuevo procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca, se registrará por las siguientes:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES:

ARTICULO CUARTO. Definiciones, modalidades, conductas del Acoso Laboral y expresiones de Acoso sexual: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Página 4 de 16

1. 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; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo Laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución Laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación Laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento Laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
7. Acoso sexual: se entenderá por Acoso sexual 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 dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto Laboral.

Conductas que constituyen Acoso Laboral. Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del Acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones Laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes Laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Expresiones de Acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto Laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el Acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto Laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el Acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto Laboral.

CAPITULO II: DE LA CREACIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTICULO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por:

- a) 3 miembros, entre un (1) docente de planta, un (1) empleado administrativo y un (1) trabajador oficial, quienes serán elegidos por votación, con sus respectivos suplentes.
- b) 3 miembros representantes de la dirección universitaria: dos (2) de ellos a elección del Rector y el o la profesional especializado (a) a cargo de la División de Gestión del Talento Humano, sus suplentes serán designados mediante acto administrativo expedido por el Sr. Rector, no tendrán periodo y podrán ser relevados de sus funciones cuando el Sr. Rector lo estime conveniente.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo 1. la participación y las funciones que correspondan a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca no podrán ser delegados en terceros.

Parágrafo 2. No podrán ser elegidos ni designados en el Comité de Convivencia Laboral los docentes de planta, empleados administrativos y trabajadores oficiales a los que se les haya formulado una queja de Acoso Laboral, o que hayan sido víctimas de Acoso Laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 3. Con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad dentro de las actividades y funciones propias del Comité de Convivencia, se deberán declarar impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones, cuando la denuncia o queja por Acoso Laboral:

- a) Se interponga por uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- b) Se interponga en contra de algunos de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- c) Se interponga en contra del (los) superior (es) e inferior jerárquico (s) del miembro del Comité de Convivencia Laboral.
- d) Cuando la denuncia o queja recaiga sobre el Presidente del Comité de Convivencia, sus miembros elegirán por mutuo acuerdo al Presidente del mismo durante el análisis y conclusión del respectivo asunto.

MA
ARTICULO SEXTO. Convocatoria de la elección: La convocatoria y procedimiento para la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será a cargo del Rector de conformidad con la competencia funcional establecida en el Acuerdo 105 de 1993 o Estatuto General y demás norma concordante, cuya coordinación para dicho trámite será a cargo de la Secretaria General con el apoyo de la División

de Gestión del Talento Humano y de la División de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para que a través del sistema de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica, mediante escrutinio público los docentes de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales de la Universidad del Cauca elijan a sus representantes y suplentes.

ARTICULO SÉPTIMO. Invitados al Comité de Convivencia Laboral: podrán asistir en calidad de invitados con voz, pero sin voto, los docentes de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales como también profesionales externos con experiencia en el tema a evaluar, que a juicio del Comité se consideren necesarios para el desarrollo de las respectivas sesiones.

Parágrafo 1. El profesional universitario con funciones de Psicología del área de Seguridad y Salud en el Trabajo asistirá en calidad de invitado permanente de apoyo a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo 2. El Comité de Convivencia Laboral contará con un (1) profesional de apoyo para los procesos administrativos y jurídicos que se susciten al interior del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO OCTAVO. El periodo de los tres (3) miembros del Comité de Convivencia Laboral correspondiente a un (1) docente de planta, un (1) empleado administrativo y un (1) trabajador oficial, será de 2 años a partir de la fecha de la comunicación de su elección. En el caso de los representantes de la dirección universitaria no tendrán periodo.

ARTICULO NOVENO. Reuniones: el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. El Comité de Convivencia Laboral sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTICULO DECIMO: deberes y obligaciones de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral:

1. Asistir cumplidamente a las reuniones programadas.
2. Guardar estricta confidencialidad y reserva la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Asumir los compromisos de capacitación para el buen desempeño de sus funciones.

ARTICULO ONCE. La Presidencia del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la Profesional Especializada de la Oficina de Gestión del Talento Humano, quién tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Sr. Rector las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Identificar los recursos humanos y tecnológicos necesarios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
5. Gestionar ante la Dirección Universitaria los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Parágrafo 1: El Presidente del Comité de Convivencia Laboral con el apoyo de la Oficina Jurídica de la Universidad del Cauca, elaborará para discusión y aprobación de todos miembros del Comité de Convivencia Laboral, el Reglamento Interno de funcionamiento del Comité de Convivencia, que permita dar cumplimiento efectivo a las actividades, funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral y de sus miembros establecidas en la presente Resolución, cuyo término de aprobación será en el término de 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente Resolución.

ARTICULO DOCE. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral: La Secretaría técnica del Comité de Convivencia Laboral será realizada por el profesional de apoyo descrito en el parágrafo 2 del artículo séptimo de esta resolución, quien desempeñara las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las partes involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Aplicar las normas que en materia de gestión documental establezca el Archivo General de la Nación y la Universidad del Cauca. En consecuencia, deberá velar y responsabilizarse por la adecuada conservación, organización, uso, manejo de los documentos y archivos que se deriven del ejercicio de sus actividades, y velar por la reserva y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias Universitarias.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

10. Y las demás dispuestas para la realización del trámite preventivo.

ARTICULO TRECE. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir Acoso Laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral, al interior de la Universidad del Cauca.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la Convivencia Laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

8. En aquellos casos en que se formule queja o reclamo de conductas que contenga una connotación sexual, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir el asunto a la Procuraduría Regional del Cauca para el inicio de proceso disciplinario, igualmente solicitar activar la ruta de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales de conformidad con lo consagrado en el artículo 15 y siguientes de Acuerdo Superior No. 005 de 2023.

9. Presentar al Sr. Rector 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.

10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la División de Gestión del Talento Humano y el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al rector de la Universidad del Cauca.

Página 11 de 16

12. Proyectar y presentar para aprobación del Consejo Superior Universitario la política de prevención del Acoso Laboral de la Universidad del Cauca.
13. Con el apoyo del Centro de Gestión de las Comunicaciones diseñar y divulgar la campaña de mecanismos de prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca.
14. Promover permanentemente espacios de formación, dialogo y sensibilización sobre el respeto y la erradicación del Acoso Laboral y Acoso sexual en los espacios de trabajo.
15. Garantizar la confidencialidad, la no revictimización y el respeto a los derechos de las víctimas y los testigos.
16. Y las demás dispuestas para la realización del trámite preventivo.

CAPITULO III: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO – CONCILIATORIO

ARTICULO CATORCE. El procedimiento preventivo – conciliatorio, es la acción preventiva, que promueve la salud mental, bienestar, calidad de vida y el entorno Laboral libre de violencias y Acoso Laboral, que garantiza los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos universitarios y su dignidad humana, bajo principios de dignidad humana, igualdad, enfoque de género, enfoque diferencial, interseccional y de derechos humanos, garantizando especial protección a personas en condición de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

ARTICULO QUINCE. El procedimiento preventivo – conciliatorio de los casos de Acoso Laboral, no podrá extenderse por un término superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. En los casos en los cuales sea necesario proponer medidas de protección inmediata, se deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad, para lo cual se podrán reducir los términos aquí detallados; garantizando igualmente el debido proceso y, los derechos de defensa y contradicción del presunto acosador.

ARTICULO DIECISÉIS. Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.

- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los anteriores principios.

ARTICULO DIECISIETE: Tramite para procedimiento preventivo – conciliatorio.

No.	Actividad	Responsable	Control	Tiempos
1.	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir Acoso Laboral. (bajo confidencialidad) Medio de recepción. correo electrónico: comiteConvivencia@unicauca.edu.co cumpliendo con los siguientes requisitos: nombres, apellidos y número de identificación de quien o quienes presentan la queja, relato sucinto de los hechos y relación de las pruebas, firma del quejoso, correo electrónico, dirección de residencia. Si la queja no cumple con los requisitos, el Presidente del Comité informara al servidor que reporta para que subsane dentro de los 3 días calendario siguientes a la comunicación, de no ser así se procede a archivar la queja. Si cumple con los requisitos se informa dentro de los 2 días calendario siguientes por la secretaria del Comité al servidor público del inicio del trámite.	Personas que ejerzan una relación Laboral pública con la institución en sus distintas unidades Secretaria del Comité de Convivencia.	correos electrónicos	5 días calendario.
1.a	Examinar de manera confidencial e inmediata los casos específicos o puntuales los casos en los que se formule queja o reclamo de conductas que contenga una connotación sexual, para lo cual se citara por parte de la Secretaria del Comité y de manera inmediata al Comité de Convivencia, y dado que no es posible adelantar trámite previo toda vez que se trata de una conducta no conciliable, deberá remitir el asunto a la Procuraduría Regional del Cauca para el inicio de proceso disciplinario, igualmente solicitar activar la ruta de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales de conformidad	Secretaria del Comité de Convivencia	correo electrónico	1 día

	con lo consagrado en el artículo 15 y siguientes de Acuerdo Superior No. 005 de 2023. En el caso de que la víctima de acoso laboral y/o servidor(a) público(a) denunciado(a) ya no haga parte de la entidad, el procedimiento preventivo es innecesario para lo cual se deberá remitir el asunto a la Procuraduría Regional del Cauca para el inicio de proceso disciplinario.			
2.	Corre traslado: Se informa al presunto acosador del contenido de la queja y los medios de prueba aportados por el funcionario (s) quien (es) reporta (n), lo anterior, para que ejerza su derecho de contradicción y defensa aportando al correo electrónico comiteconvivencia@unicauca.edu.co una explicación frente a la queja planteada y los medios de prueba de defensa.	Secretaria del Comité Presunto acosador	correos electrónicos	término de 5 días calendario
3.	Convocatoria a reunión al Comité de Convivencia Laboral para examen de queja: siguiendo instrucciones del presidente del Comité, por medio de correo electrónico convoca a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, para verificar la información presentada por el servidor (a) que reporta la queja y por el presunto acosador.	Secretaria del Comité Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Citación y acta	3 días calendario
4.	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el Acoso Laboral.	Secretaria del Comité Comité de Convivencia funcionario (s) quien (es) reporta (n) Presunto acosador	Reunión - Acta	5 días calendario
5.	Adelantar reunión con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere	Secretaria del Comité Comité de Convivencia Funcionario (s) quien (es) reporta (n) Presunto acosador	Reunión - Acta	5 días calendario

	surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el Acoso Laboral.			
6.	Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la Convivencia Laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Comité de Convivencia funcionario (s) quien (es) reporta (n) Presunto acosador	Reunión - Acta	5 días calendario, el Comité podrá ampliar el termino por 10 días calendario más, previa justificación . En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario
7.	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Secretaria del Comité Comité de Convivencia	Acta (s) de seguimiento	Mensual
8.	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.	Secretaria del Comité Comité de Convivencia	Acta	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el incumplimiento
9.	Presentar al señor Rector las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral, así como el informe anual de resultados de gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control	Secretaria del Comité Comité de Convivencia	Informes	Máximo 15 días calendario
10.	Hacer el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la división de Gestión del Talento Humano	Secretaria del Comité Comité de Convivencia	Acta	mensual
11.	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento	Secretaria del Comité	Informe	Trimestral

	de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Rectoría.	Comité de Convivencia		
12.	Cierre de caso Después de evidenciar el cumplimiento total de los compromisos y del plan de mejoramiento, se notifica a las partes interesada el cierre de caso y se procede a archivar los documentos.	Secretaria del Comité de Convivencia	Notificación	3 días calendario

ARTICULO DIECIOCHO: Para el cumplimiento de la presente Resolución es responsable la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional la encargada de asignarán los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO DIECINUEVE: Vigencia y Régimen de transición. La presente Resolución entrará en vigor noventa (90) días después de su publicación.

Parágrafo 1. En el término de 90 días siguientes a la publicación de la presente Resolución, todas las quejas por Acoso en trámite por el Comité de Convivencia Laboral vigente en el marco de la Resolución 447 del 6 de agosto de 2013 y por el Comité de Convivencia Laboral vigente deberán ser concluidos.

Parágrafo 2. Dentro del término de noventa (90) días después de la publicación de la presente Resolución y de conformidad con el artículo sexto de la presente Resolución, se adelantará la convocatoria para la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en Popayán, Ciudad Universitaria a 01 JUL 2025


DEIBAR RENE HURTADO HERRERA
Rector

Proyecto: Luis Eduardo Córdoba, Contratista - Oficina Asesora Jurídica. 
Revisó y Aprobó: Pablo Zambrano Simmonds, Jefe Oficina Asesora Jurídica. 