

**1. OBJETO:** Establecer el mecanismo de prevención y superación de aquellas conductas o situaciones de conflicto agravado catalogados como actos de presunto acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

**2. ALCANCE:** Aplica al personal docente y administrativo, de la Universidad de los Llanos, en el marco del mejoramiento del clima organizacional y de las relaciones interpersonales.

### **3. REFERENCIAS NORMATIVAS:**

#### **Normatividad Externa**

- **Ley 1010 de enero 23 de 2006** “Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- **Decreto 515 de diciembre 20 de 2006** “Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- **Resolución 0743 de marzo 15 de 2006** “Por la cual se establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”
- **Resolución 0652 de 2012** “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas”
- **Resolución 1356 del 18 de julio de 2012** “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. ”
- **Concepto 051841 de 2022** “Departamento Administrativo de la Función Pública”.
- **Concepto 335741 de 2021** “Departamento Administrativo de la Función Pública”

#### **Normatividad Interna**

- **Acuerdo Superior 001 de 25 de febrero de 2009** “Por el cual se adopta la Ley 1010 del 23 de enero de 2006”
- **Acuerdo Superior 001 de 25 de febrero de 2013** “Por el cual se modifica el Acuerdo Superior 001 de 2009 y se dictan otras disposiciones”
- **Acuerdo Superior 012 de 26 de octubre de 2016** “Por el cual se derogan los acuerdos superiores N° 001 de 2009 y 001 de 2013 y se establece la conformación y funcionamiento del Comité Universitario de Prevención Atención del Acoso Laboral al Interior de la Universidad de los Llanos”.
- **Resolución Rectoral 2126 de 17 de julio de 2012** “Por medio de la cual se adopta el reglamento de Convivencia Laboral de la Universidad de los Llanos”
- **Resolución Rectoral 0733 de 21 de marzo de 2013** “Por la cual se designa los representantes de la Universidad de los Llanos (empleador) ante el Comité de Convivencia Laboral”
- **Resolución Rectoral 1651 de 27 de mayo de 2013** “Por el cual se modifica el artículo primero de la Resolución Rectoral 0733”
- **Resolución Rectoral 0022 de 16 de enero de 2017** “Por la cual se delega los dos representantes y sus suplentes por parte del empleador de la Universidad de los Llanos ante el comité de convivencia laboral”.
- **Resolución Rectoral 0807 de 2020**, “Por la cual se designan los representantes por parte del empleador de la Universidad de los Llanos ante el Comité de Convivencia Laboral”.

**4. DEFINICIONES:**

- **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 de este.
- **Comité de Convivencia Laboral:** “Tiene como función conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo”.
- **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.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.
- **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
- **Relación Laboral:** La relación o relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se **denomina** empleador. El trabajo siempre es una persona física, en tanto que el empleador tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo y en el caso de los servidores públicos estará regida por el Estatuto de contratación de la Universidad y las normas que los adicione, completamente, modifiquen o sustituyan.
- **Acoso Sexual:** es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de los contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal. Puede adoptar una variedad de formas. Incluye tanto la violencia física como las formas más sutiles de violencia como la coacción.

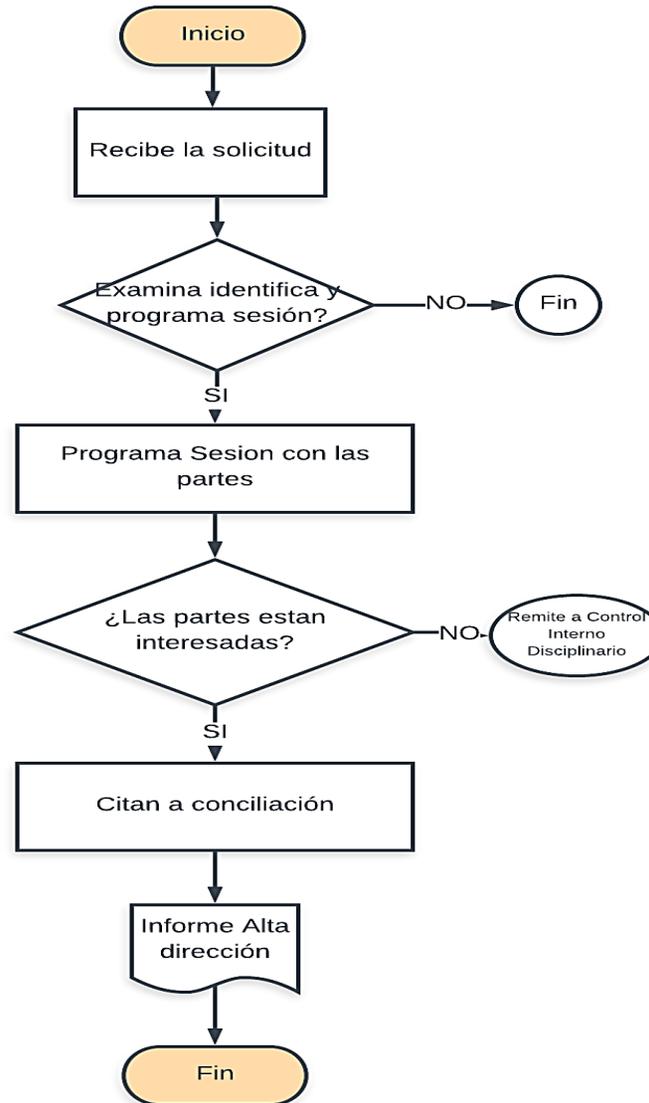
**5. CONDICIONES GENERALES:**

- **No constituye acoso Laboral:** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional, solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución; la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos, y las demás consideraciones descritas en la ley 1010 de 2006 (artículo 8).
- El Comité de Convivencia Laboral es el encargado de examinar de manera confidencial los casos y seleccionar aquellos que se pueden tipificar como acoso laboral.
- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

**6. CONTENIDO**

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PRODUCTO
1.	Radical la queja de acoso laboral, mediante comunicación escrita y correo electrónico:  <a href="mailto:comiteconvivencialaboral@unillanos.edu.co">comiteconvivencialaboral@unillanos.edu.co</a>	Quejoso	<b>FO-GTH-102</b> Formato para presentar quejas de acoso laboral Correo y/o documento en físico
2.	Examinar e identificar de manera confidencial los casos y/o quejas para programar sesión del Comité Convivencia laboral.	Secretaria(o) del Comité de Convivencia Laboral Apoyo Jurídico D.S.A.	Listado de quejas
3.	Programar la sesión con los integrantes del comité y los presuntos casos de Acoso Laboral, para escuchar la versión de los hechos de las partes involucradas (Quejoso y Presunto Acosador) de manera individual.	Secretaria(o) del Comité de Convivencia Laboral, Apoyo Jurídico D.S.A.	Correo Electrónico y llamada telefónica
4.	Adelantar reuniones con el propósito de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas (Quejoso y Presunto Acosador), promoviendo compromisos mutuos, "audiencia de conciliación"	Comité de Convivencia Laboral y Apoyo Jurídico D.S.A.	Acta Conciliación
5.	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 oficina de Control Interno Disciplinario y este a su vez a la Procuraduría General de la Nación.	Comité de Convivencia Laboral y Apoyo Jurídico D.S.A.	Oficios de remisión
6.	Presentar al Comité y al Área de SGSST, un informe trimestral y anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, como también los informes requeridos por los órganos de control.	Secretaria(o) del Comité de Convivencia Laboral y Apoyo Jurídico D.S.A.	Informe

## 7. FLUJOGRAMA



	<b>PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>		
	<b>Código:</b> PD-GTH-16	<b>Versión:</b> 05	<b>Fecha de aprobación:</b> 05/08/2022
<b>Página:</b> 5 de 5			

#### 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- **FO-GTH-102** Formato para presentar quejas de acoso laboral.
- Informes.

#### 9. HISTORIAL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Cambios	Elaboró / Modificó	Revisó	Aprobó
01	09/08/2013	Documento nuevo.	Edith Zabaleta Franco Profesional de Apoyo	Rosario Neira Montañez PGI División de Servicios Administrativos	Claudio Javier Criollo Ramírez Representante de la Alta Dirección
02	24/11/2014	Se actualizan las actividades ajustándolas a la realidad operativa del procedimiento, además, se incluye el flujograma.	Edith Zabaleta Franco CPS Prof. división de servicios admin	Naidu Yolima Ríos Hernández PGI División de Servicios Administrativos	Mabel Yasmine García Hernández Representante de la Alta Dirección
03	07/11/2017	Se modifican las actividades para que el procedimiento coincida con la realidad operativa, y se actualiza el flujograma de acuerdo con las actividades.	Francy Arévalo CPS Prof. Oficina de Personal	Jaime Iván Pardo Aguirre Jefe Oficina de Personal	Claudio Javier Criollo Ramírez Representante de la Alta Dirección
04	17/05/2018	Se cambia el nombre del procedimiento y se actualiza para que corresponda con la realidad operativa.	Francy Arévalo CPS Prof. Oficina de Personal	Víctor Efrén Ortiz Ortiz Jefe Oficina de Personal	Samuel Elías Betancur Asesor Oficina de Planeación
05	05/08/2022	Se actualiza la parte normativa, se agrega una definición y se actualiza los responsables del contenido, como la actividad 6.	Francy Arévalo CPS Prof. Oficina de Personal	Víctor Efrén Ortiz Ortiz Jefe Oficina de Personal Carlos Andrés Riaño Hincapié Prof. Apoyo Planeación	Víctor Efrén Ortiz Ortiz Jefe Oficina de Personal