



RESOLUCIÓN Nro. 155
13-06-2025

«Mediante la cual se crea el Manual de Convivencia de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia»

El **RECTOR** de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las que le confiere la Constitución Política de Colombia, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1010 de 2011, el Acuerdo 002 de 2007 -Estatuto General de la Institución- y el Acuerdo 005 de 2024, y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, de manera que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
2. Que la Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
3. Que la Resolución 2646 de 2008 estableció disposiciones al respecto, y definió las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
4. Que la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, definió la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y estableció la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
5. Que la Resolución 2764 de 2022 tuvo por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención.





6. Que la Ley 2191 de 2022 tuvo por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
7. Que la Circular 26 de 2023 tuvo por objeto la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQI+ en el ámbito laboral.
8. Que la Ley 2365 de 2024 tuvo como propósito 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. Además, estableció prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.
9. Que la Circular 055 de 2024 tuvo como propósito la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores LGBTQI+ en el ámbito laboral.
10. Que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, creada en la Ley 48 de 1945, es un establecimiento público autónomo del orden municipal.
11. Que, como entidad pública destinataria de la ley, observa necesario expedir el Manual de Convivencia, con el fin de presentar un catálogo ético para la comunidad de la Institución y generar mecanismo de convivencia integral, regular el funcionamiento del Comité de Convivencia, orientar las relaciones laborales, y prevenir las conductas de acoso laboral y conflictos en la Institución.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. ADOPTAR el Manual de Convivencia de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Sin perjuicio de las definiciones previstas en el ordenamiento jurídico,





para los efectos de este Manual se presentan las siguientes:

- a. **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.
- b. **Acoso psicológico o moral:** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.
- c. **Acoso sexual:** aquellos comportamientos en función del sexo, carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno de trabajo.
- d. **Conflicto:** situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente opuestas, con el objetivo de dañar o eliminar a la otra persona.
- e. **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.
- f. **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.
- g. **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.
- h. **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.
- i. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.





- j. **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.

ARTÍCULO 3. CATÁLOGO DE VALORES PARA LA CONVIVENCIA. A continuación, a título enunciativo, se presentan los valores que deben caracterizar a la comunidad de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia:

- a. **Responsabilidad:** cumplir las funciones, deberes y compromisos relacionados con el cargo, y la misión y visión de la Institución. Asimismo, asumir las consecuencias que se desprendan del desarrollo de las actividades propias del oficio y contribuir al mejoramiento de las circunstancias laborales de los demás miembros del equipo de trabajo.
- b. **Honestidad:** actuar con sinceridad, es decir, no actuar de forma mentirosa, con fines defraudatorios o con el ánimo de engañar.
- c. **Respeto:** valorar las opiniones, creencias y derechos de los demás, brindar un trato digno a las personas con las que hay relacionamiento. Evitar comentarios o conductas que conlleven a cualquier tipo de discriminación o violencia. Asimismo, aceptar a los demás por su condición humana, apreciando sus conocimientos y experiencias.
- d. **Tolerancia:** respetar las diferencias sociales, étnicas, religiosas, culturales, ideológicas, sexuales, creencias, entre otras, que expongan las demás personas cuando sean contrarias a las propias. La tolerancia significa aceptar y no interferir en contra de la integridad y derechos de los individuos.
- e. **Igualdad:** brindar un mismo trato en oportunidades, derechos y obligaciones, sin hacer discriminaciones o reparos negativos por asuntos de raza, sexo, clase social u otras circunstancias plausibles de diferencia.
- f. **Transparencia:** actuar con coherencia y rectitud, brindar información clara y oportuna.
- g. **Trabajo en equipo:** capacidad de participar activamente en el grupo para encaminar las acciones en el objetivo de alcanzar una meta común y obtener unos determinados resultados.
- h. **Solidaridad:** cualidad que permite ayudar al otro y formar relaciones interpersonales basadas en dignidad y sensibilidad social, direccionadas para lograr los objetivos comunes. De igual forma, colaborar para desarrollar estrategias que permitan aprovechar las habilidades de los miembros del equipo, bajo escenarios de apoyo, respeto y trabajo en grupo.
- i. **Empatía:** capacidad de comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de otras personas. Implica ponerse en el lugar del otro, tanto en términos de lo que piensa como de lo que siente.
- j. **Fortaleza:** fuerza y vigor para asumir las responsabilidades y superar las dificultades.
- k. **Confianza:** creer en las capacidades de cada uno de los miembros, sus conocimientos y





habilidades para que puedan realizar correctamente las labores, mantener unidas las relaciones, facilitar el trabajo en equipo y promover escenarios para tener comunicación efectiva.

ARTÍCULO 4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES. Entre los compromisos institucionales para prevenir conductas de acoso se destacan los siguientes:

- a. Fomentar condiciones de trabajo equitativas y dignas para todos los empleados.
- b. Garantizar la protección de la privacidad, el honor, la salud mental y la libertad de las personas en el entorno laboral.
- c. Impulsar un clima organizacional positivo y armonioso.
- d. Asegurar un trato igualitario a los trabajadores, sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual o nacionalidad.
- e. Ofrecer oportunidades de formación para el crecimiento personal y profesional.
- f. Cumplir con el pago puntual de salarios, prestaciones sociales y auxilios conforme a la normativa vigente.
- g. Implementar iniciativas de bienestar laboral.
- h. Respetar los horarios de trabajo establecidos y los periodos de descanso.
- i. No coaccionar ni exigir la realización de tareas indebidas o contrarias a los principios y valores del trabajador o de la entidad.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN «ACOSO LABORAL». Según la Ley 1010 de 2006. Se presume que se está bajo un escenario de acoso laboral, cuando se presente, entre otras, alguna de las siguientes conductas que se acredite de forma repetida y pública:

- 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.

CONDUCTAS RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA SEXUAL: Ley 2365 de 2024. Artículo 2°.

Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

Conductas de acoso y violencia sexual – Circular 0026 de 2023

- 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.

ARTÍCULO 6. COMITÉ DE CONVIVENCIA. El Comité de Convivencia Laboral es un conjunto de personas, al interior de la Institución Universitaria, que se encargan de recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir «acoso laboral», de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

En ese orden, tiene por objeto prevenirlas y atenderlas, procurando promover relaciones laborales que contribuyan a la salud mental y el respeto a la dignidad humana. Busca garantizar el debido proceso dentro de la actuación administrativa, así como la realización de estrategias continuas de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos.

ARTÍCULO 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Manual aplica para los servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral.

PARÁGRAFO. La naturaleza jurídica de los docentes de planta, ocasionales y cátedra de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia está prevista en el Acuerdo 02 de 2007, Estatuto General, en lo relativo al personal docente y administrativo. En ese orden, al «personal docente» se le otorga el carácter de servidor público, sin distinción, aun cuando su vinculación resulte distinta.



ARTÍCULO 8. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes principales y dos (2) representantes suplentes designados por el empleador; dos (2) representantes principales y dos (2) representantes suplentes designados por los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral serán designados por votación abierta, mediante elección que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores que prestan sus servicios en la Institución.

PARÁGRAFO SEGUNDO. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. Los representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral serán designados por votación abierta, mediante elección que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores que prestan sus servicios en la Institución.

PARÁGRAFO TERCERO. PERÍODO. El período del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación, que se contará desde la comunicación de la elección o designación.

ARTÍCULO 9. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012) y el reglamento, el Comité de Convivencia de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia tiene las siguientes obligaciones:

- a. Presentar campañas de divulgación preventivas del acoso laboral.
- b. Formar a los diferentes líderes de los procesos de la Institución, sobre la normativa en la materia.
- c. Promover la construcción de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral.
- d. Recomendar al líder del proceso de Talento Humano la implementación de medidas de prevención, que contribuyan a solucionar las diferentes problemáticas presentadas en relación con un presunto acoso laboral.
- e. Recibir y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que soportan.
- f. Conocer de las conductas constitutivas de posible acoso laboral, remitidas por competencia por parte del Ministerio Público.
- g. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Entidad.
- h. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- i. 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 la controversia.



- j. 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.
- k. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.
- l. 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.

ARTÍCULO 10. OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Además del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tendrán a su cargo las siguientes obligaciones:

- a. Acudir con puntualidad a las reuniones establecidas.
- b. Garantizar la estricta confidencialidad de la información a la que accedan en el ejercicio de sus funciones, firmando para ello el formato de confidencialidad.
- c. Facilitar la construcción de consensos necesarios para la toma de decisiones dentro del Comité.
- d. Participar en las capacitaciones requeridas para el adecuado desempeño de sus responsabilidades.
- e. Ejecutar las tareas asignadas por el Comité.
- f. Designar, mediante acuerdo, al presidente y al secretario técnico del Comité.

ARTÍCULO 11. CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- a. Terminación del vínculo con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
- b. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria, debidamente ejecutoriada, por falta grave.
- c. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- d. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas, sin justificación.
- e. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
- f. La renuncia presentada por escrito por el miembro del Comité y la aceptación de la misma por parte del Comité.

ARTÍCULO 12. ELECCIÓN DE PRESIDENTE Y SECRETARIO. Después de la conformación, con quórum completo, en su primera reunión ordinaria, los miembros elegirán, por acuerdo mutuo, un presidente y secretario, requiriéndose solo mayoría simple.





ARTÍCULO 13. FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA. Son funciones de la Presidencia del Comité de Convivencia laboral:

- a. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- b. Comunicar las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- c. Suscribir los oficios que emita el Comité.

ARTICULO 14. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DEL COMITÉ. Son funciones de la Secretaría del Comité de Convivencia laboral, entre otras, recibir y alertar de las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan; además de la administración y gestión del correo electrónico.

ARTICULO 15. ACTAS. De cada reunión se elevará un acta, en la cual se señalará el objetivo de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión y los asuntos tratados. Las actas deberán ser suscritas por los miembros del Comité de Convivencia, confidenciales y elaboradas por el sistema de gestión documental de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

ARTÍCULO 16. PLAN DE TRABAJO. El Comité de Convivencia, en su primera reunión ordinaria del año, deberá hacer un plan de trabajo para el año y definir las reuniones ordinarias, las cuales deben realizarse mínimo cada 3 meses. Lo anterior, sin perjuicio de las eventuales reuniones extraordinarias, sujetas a la existencia de un tema pendiente por revisar.

PARÁGRAFO. Para realizarse las reuniones ordinarias deben estar presentes la mitad más uno de los miembros del Comité de Convivencia.

ARTÍCULO 17. PRECISIONES PARA LA RECEPCIÓN DE LA QUEJA. Para realizar una queja ante el Comité de Convivencia se precisa lo siguiente:

- a. Debe existir una relación laboral con la Institución.
- b. La queja no puede ser anónima, debiendo haber plena identificación de las personas que están en el conflicto, para poder mediar en el proceso.
- c. La queja debe ser por escrito en libre versión, ya sea en el cuerpo de un correo electrónico – convivencialaboral@colmayor.edu.co, o en un documento adjunto, describiendo todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (¿quién o quiénes?), tiempo (¿cuándo?), modo (¿cómo?), lugar (¿dónde?) y cualquier otra que considere pertinente. En ese





orden, a decisión del quejoso podrá emplearse el formato dispuesto para el efecto.
d. Debe contarse con pruebas o testigos.

ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL TRATAMIENTO DE LAS QUEJAS. El procedimiento para el tratamiento de las quejas, por parte del Comité de Convivencia, es el siguiente:

- a. Verificación de Competencia: se evaluará si la situación reportada corresponde a un caso de su competencia. Si la situación no aplica, la redirigirá al área pertinente.
- b. Citación de las partes: se notificará a las partes involucradas para que comparezcan en una reunión en la que se expondrán los hechos, siempre garantizando el respeto, imparcialidad y confidencialidad.
- c. Análisis y evaluación: se escucharán las versiones de las partes de manera individual, analizará las pruebas y podrá solicitar testimonios adicionales si lo considera necesario y las partes así lo aprueban.
- d. Conciliación: se propondrá una solución concertada entre las partes. Si las partes logran un acuerdo, se levantará un acta con los compromisos asumidos.
- e. Elaboración de informe final: si no se logra una conciliación, el Comité emitirá un informe detallado sobre los hallazgos y recomendaciones y derivará el caso a la Procuraduría General de la Nación o a Talento Humano, según el caso.

PROCEDIMIENTO PARA LA VIOLENCIA DE GENERO Y SEXUAL: Al momento del conocimiento de un hecho que involucre violencias de género y sexuales se activarán etapas que se describen a continuación:

a. Primera etapa conocimiento de caso y atención de la emergencia: Cualquier persona que tenga conocimiento de violencias sexuales o de género podrá activar la ruta mediante el correo electrónico atencionviolenciasdegenero@colmayor.edu.co, el cual está adscrito a la Vicerrectoría Académica.

Como respuesta desde el o la profesional a cargo se propone un espacio de diálogo presencial (en la IU Colmayor) o virtual para que se exponga el caso, se brinde asesoría y se active la ruta.

Adicional al correo anterior, se habilitará una línea de WhatsApp, a cargo de (el) o (la) profesional para que atienda el caso o la emergencia.

La Institución designará un espacio físico para la atención y prevención de VBG y S donde se encuentre el o la profesional de tiempo completo.





b. Etapa de orientación: El o la profesional socializará el protocolo con la víctima para continuar con la activación de la ruta.

c. Etapa de atención en salud física y emocional: Según los requerimientos del caso, esta etapa cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales en psicología, medicina y derecho, que garantizan la atención y debida orientación a la víctima.

En el evento que la denuncia implique la atención médica y/o psicológica especializada, la Institución deberá activar los canales de emergencia del sistema general de seguridad social en salud.

El personal médico y psicológico deberá hacer seguimiento a estos casos.

d. Etapa de acompañamiento Jurídico: Si la persona victimizada considera interponer la denuncia ante las autoridades públicas, el Coordinador jurídico IU COLMAYOR la pondrá en contacto con un abogado para que allí se le oriente en lo pertinente.

La orientación jurídica se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

e. Acompañamiento Académico: En el evento que la víctima requiera acompañamiento académico, el programa “Quédate en Colmayor” se articulará con las unidades académicas para hacer el acompañamiento a las personas víctimas de violencia. Lo anterior conllevará a que la víctima ingrese al programa de permanencia, lo cual posibilita garantizar el derecho a la educación, garantizando así la protección a la confidencialidad y debido proceso.

f. Acompañamiento Pedagógico: Este procedimiento consiste en diferentes espacios de intervención pedagógica, donde dependiendo de la escala o categoría de la violencia, el/la presunto/a agresor/a debe asistir a talleres que permitan reflexiones respecto a los hechos de violencia de género y/o sexuales con la intención de visibilizar la naturalización de la violencia en nuestro contexto universitario.

Parágrafo 1: en desarrollo de los anteriores procedimientos, el/la responsable de los mismos en el área de acompañamiento integral, podrá sugerir distintos compromisos que apunten a erradicar la violencia, la reparación y no repetición, dependiendo de la tipificación de la VBG y S.

Parágrafo 2: algunas de las acciones de acompañamiento pedagógico pueden ser: Tomar curso obligatorio de cátedra de VBG y sexuales, realizar un ejercicio escrito de reparación para la víctima, firmar un compromiso de no repetición.





g. Acompañamiento Disciplinario: Tendrá lugar siempre que el/la presunto/a agresor/a tenga vínculos con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia dentro del estamento estudiantil, profesoral y administrativo.

Parágrafo 1: cuando los hechos vinculen estudiantes, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en la circular informativa 3-015 del protocolo procedimiento disciplinario estudiantil, y en el Acuerdo Número 013 del 29 de septiembre de 2016 Reglamento Académico y Estudiantil.

Parágrafo 2: cuando los hechos vinculen personal administrativo, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en el Acuerdo No. 002 del 9 de febrero de 2007 por medio del cual se adopta el Estatuto General de la IUCMA.

Parágrafo 3: cuando los hechos vinculen personal docente, el protocolo se ceñirá a lo estipulado en el Acuerdo No. 012 del 5 de octubre de 2007 – Estatuto Docente, por medio del cual se adopta el Estatuto General de la IUCMA.

h. Seguimiento del caso: Todo caso de violencias basadas en género o violencia sexual que haya sido atendido por las instancias de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia en el marco de la ruta establecida en esta resolución será objeto de seguimiento por parte del área de acompañamiento integral respectiva, donde se verificará la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona afectada y la situación actual.

En este caso se revisa que la persona afectada continúe teniendo un vínculo activo con la Institución para realizar un acompañamiento con una periodicidad de seis (6) meses.

ARTÍCULO 19. Si un funcionario no cumple con el Manual de Convivencia Laboral, el empleador puede tomar medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 20. INCORPORACIÓN Y PUBLICACIÓN. El Manual de Convivencia se deberá **INCORPORAR** al Sistema de Gestión de la Calidad, en el proceso de Talento Humano, y **PUBLICAR** en la página web de la Institución.

ARTÍCULO 21. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a su publicación y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA®**



Acreditados
en **ALTA CALIDAD**

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, en el mes de junio de 2025.


JUAN DAVID GÓMEZ FLOREZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Proyectó: HENRY GARCIA TORO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA


Revisó: AURA SOFÍA PALACIO GÓMEZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
DIRECCIÓN JURÍDICA


Revisó: MARIA JOSE PATIÑO GALLON
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DIRECCIÓN JURÍDICA


Aprobó: JOSE LUIS BEDOYA CASTAÑEDA
DIRECTOR(A) TÉCNICO
DIRECCIÓN JURÍDICA

