
	<b>FORMATO DE CIRCULAR</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/05/30	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GD-FOR-007	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 1 de 5

Popayán, Mayo 2026.

## CIRCULAR INFORMATIVA No. 03

28 MAY 2026

**PARA:** SUBGERENTES, JEFES DE OFICINA, FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE INDEPORTES CAUCA.

**Asunto:** Lineamientos para la presentación y tramites de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral – Ley 1010 de 2006.

Con el propósito de fortalecer un ambiente laboral respetuoso, armónico y libre de cualquier forma de violencia, el **Comité de Convivencia Laboral de Indeportes Cauca** informa a todos los servidores públicos y colaboradores los lineamientos y procedimientos para la gestión de quejas por presunto acoso laboral, conforme a la **Ley 1010 de 2006**.

### 1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a influir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia del mismo.

CONDUCTAS CONSTITUYEN ACOSO	CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO
✓ Agresiones físicas o verbales	✓ Exigencia de cumplimiento de funciones.
✓ Expresiones humillantes o descalificaciones públicas.	✓ Llamados de atención fundamentados y respetuosos.
✓ Amenazas injustificadas de despido.	✓ Evaluaciones objetivas del desempeño laboral.
✓ Burlas sobre la apariencia o vida privada.	✓ Solicitud de colaboración técnica o turnos adicionales.
✓ Trato discriminatorio por raza, sexo o religión.	✓ Memorandos institucionales para mejorar procesos.
✓ Exigencias desproporcionadas sin justificación	✓ Actuaciones administrativas conforme a la ley.

## 2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

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, la 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.

Estas conductas se manifiestan en el entorno de trabajo a través de los siguientes comportamientos:

### 2.1 CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

#### 2.1.1 Violencia verbal y comentarios hostiles:

- Observaciones sugerentes, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora.
- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso y formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas, preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades sexuales.
- Difusión de rumores o información sobre la vida sexual de las personas.

#### 2.1.2 Comportamientos no verbales y lenguaje corporal:



- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados (como los baños).

#### 2.1.3 Contacto físico e invasión del espacio personal:

- Pelizcos, apretones, roces o contacto físico no solicitado y deliberado con connotaciones sexuales.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

#### 2.1.4 Abuso de poder, chantaje y coacción:

- Invitaciones persistentes a actividades sociales o citas no consentidas con intenciones sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales ligadas de manera directa o indirecta a la carrera profesional, mejora de condiciones o conservación del puesto de trabajo.
- Manifestar preferencias indebidas con base en el interés sexual hacia una persona.
- Obligar a realizar actividades ajenas a sus funciones o adoptar medidas disciplinarias/horarios fuera de lo normal como represalia por rechazar proposiciones sexuales.

 <b>Indeportes</b> CAUCA	<b>FORMATO DE CIRCULAR</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/05/30	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GD-FOR-007	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 3 de 5

### 3. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (VIGENCIA 2025-2027)

Dando cumplimiento a la Resolución 249 del 20 de noviembre de 2025, el Comité para el periodo estatutario de dos (2) años (2025-2027) está integrado de la siguiente manera:

Nombre Completo	Calidad	Representación
Monica Margoth Mera Ceron	Principal	Jefe de Oficina de Planeacion
Hector Andres Sotelo Ceron	Principal	Lider de programa de Altos Logros
Karen Lisseth Orozco Diaz	Suplente	Auxiliar de Servicios Generales
Fredy Figueroa fernandez	Suplente	Almacenista General

El comité de convivencia laboral sesionará ordinariamente de manera mensual y extraordinaria cuando las necesidades o presentadas lo requieran, garantizando siempre el principio de confidencialidad.

### 4. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR UNA QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA.



El canal oficial para radicar quejas o comunicaciones relacionadas con presunto acoso laboral se debe enviar mediante correo electrónico [comitedeconvivencialaboral@indeportescauca.gov.co](mailto:comitedeconvivencialaboral@indeportescauca.gov.co)

Para que la queja sea tramitada, debe contener:

- ✓ Nombre completo, cargo y dependencia del quejoso.
- ✓ Nombre y cargo del presunto implicado.
- ✓ Relato cronológico, detallado y claro de los hechos.
- ✓ Soportes o pruebas que respalden la situación descrita.

No se tramitarán quejas anónimas ni aquellas que carezcan de sustento probatorio.

Los reportes de casos de los que tenga conocimiento el Comité de Convivencia Laboral, relacionados con situaciones de **Acoso Y/O Violencia Sexual En El Ámbito Laboral** son remitidos por competencia a la fiscalía de acuerdo con la

	<b>FORMATO DE CIRCULAR</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/05/30	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GD-FOR-007	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 4 de 5

Resolución 0309 de 2024, se debe poner el hecho en conocimiento del equipo interdisciplinario de la fiscalía a través del correo [denuncieacososexuallaboral@fiscalia.gov.co](mailto:denuncieacososexuallaboral@fiscalia.gov.co).

## 5. ACCIONES DEL COMITÉ ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA .

Una vez recibida la queja, el Comité procederá a:

- ✓ Analizar la solicitud y citar a las partes de manera confidencial.
- ✓ Promover espacios de diálogo para construir acuerdos conjuntos.
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- ✓ Remitir el caso a las instancias competentes (Procuraduría o Control Interno Disciplinario) en caso de no lograrse una conciliación o persistir la conducta.

## 6. PASO A PASO DEL PROCESO QUE REALIZA EL COMITÉ FRENTE A UNA QUEJA PRESENTADA .

### 1. Etapa Inicial y Evaluación

- Inicio y Recepción: El proceso comienza formalmente con la recepción de la queja.
- Convocatoria: Se cita a los miembros a una sesión, ya sea de carácter ordinario o extraordinario.
- Análisis y Notificación: Se realiza un análisis técnico de la queja y se remite la información pertinente a los miembros del comité o a las personas involucradas en la convocatoria.



### 2. Intervención y Conciliación

- Escucha de Versiones: El comité escucha por separado las versiones tanto del presunto acusado como del presunto acosador para revisar el tema de manera objetiva.
- Espacio de Diálogo: Se lleva a cabo una reunión conjunta para conciliar entre las partes y generar compromisos mutuos.
- Seguimiento: El comité realiza un seguimiento activo para verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### 3. Resolución y Decisiones (Punto de Control)

En este punto, el flujo llega a una decisión basada en la pregunta: "¿Persiste el comportamiento?":

- Si la conducta persiste: El caso se remite a la oficina de Control Interno Disciplinario y/o a la Procuraduría General de la Nación. Posteriormente, se revisan los compromisos, se establecen nuevos y se continúa el seguimiento.

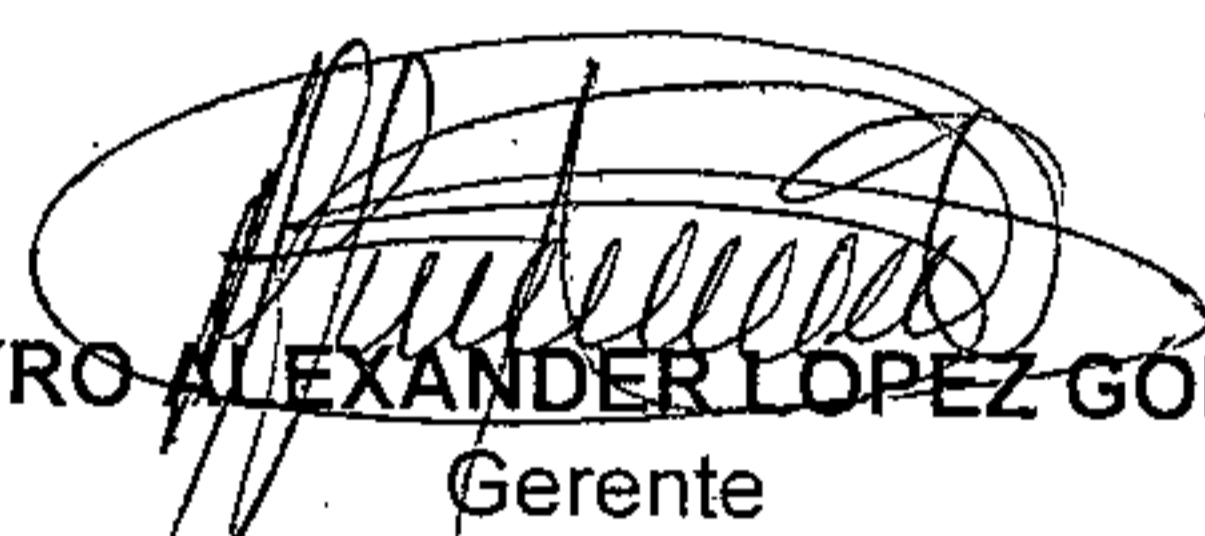
	<b>FORMATO DE CIRCULAR</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>		
<b>FECHA: 2024/05/30</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GD-FOR-007</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 5 de 5</b>

- Si la conducta NO persiste: Se procede a cerrar el caso para el Comité de Convivencia Laboral.

#### 4. Cierre del Proceso

- Informes Periódicos: Se elabora un informe final basado en la periodicidad que el mismo CCL haya definido.
- Remisión Administrativa: Estos informes se entregan a la Secretaría de Gobierno o al área de Talento Humano.
- Fin: El proceso concluye formalmente.

Atentamente,

  
**TAYRO ALEXANDER LOPEZ GOMEZ**  
 Gerente

Elaboró: Morica Margoth Mera Ceron – Jefe Oficina de Planeación- presidente CCL *MC*  
 Revisó: Nathalia Euscatogui Rivas – jefe de oficina Juridica *NR*  
 Aprobó: Hector Andres Sotelo Ceron - Lider de programa de Altos Logros. Secretario CCL *AS*  
 Aprobó: Karen Lisseth Orozco Diaz- Auxiliar de Servicios Generales-Suplente CCL *KLO*  
 Aprobó: Fredy Figueroa fernandez- Almacenista General - Suplente CCL *FF*