

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA MULTICAMPUS

CIRCULAR No. 01 de 2026

PARA: Trabajadores, aprendices, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de la Universidad Pontificia Bolivariana.

FECHA: Junio 24 de 2026

ASUNTO: Política de convivencia y prevención del acoso laboral

Gestión Humana mediante la presente circular emite los lineamientos para promover la prevención del acoso laboral, teniendo en cuenta las siguientes:

CONSIDERACIONES

La Universidad Pontificia Bolivariana, en adelante la Universidad, reafirma su compromiso con la creación de espacios laborales seguros, participativos y equitativos, fortalecidos por la confianza y el respeto mutuo.

La prevención del acoso laboral y la promoción de la convivencia laboral constituyen una responsabilidad compartida entre la Universidad y todas las personas vinculadas, quienes deberán actuar conforme a los principios de respeto, colaboración, buena fe y responsabilidad en el desarrollo de sus relaciones laborales.

Esta política busca fortalecer la armonía entre quienes comparten el entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo. Su aplicación se fundamenta en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las medidas preventivas para la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Universidad adopta los siguientes lineamientos para la prevención del acoso laboral y la promoción de la convivencia:

- 1. OBJETO.** La Universidad establece la presente Política de convivencia y prevención del acoso laboral, con el propósito de fomentar el bienestar y mantener un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas.
- 2. PRINCIPIOS RECTORES.** Todas las actuaciones derivadas de esta política se rigen por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Desde estos valores se promueve una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la participación y la cooperación mutua, entendiendo la convivencia laboral como una responsabilidad compartida que contribuye al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la organización.
- 3. CONFIDENCIALIDAD.** Toda la información que se conozca o recolecte en el marco de las

Vigilada Mineducación

actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con estricta confidencialidad, reserva y respeto, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES. La Universidad se compromete con lo siguiente:

- a) La Universidad rechazará cualquier forma de acoso laboral y toda conducta que afecte la dignidad, integridad o bienestar de las personas en el entorno de trabajo.
- b) La Universidad promoverá ambientes de trabajo respetuosos, seguros, inclusivos y orientados a la sana convivencia laboral.
- c) La Universidad desarrollará actividades de capacitación y sensibilización para fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y la convivencia.
- d) La Universidad promoverá mecanismos confidenciales y efectivos para la recepción, atención y gestión de situaciones relacionadas con presunto acoso laboral.
- e) La Universidad promoverá estrategias orientadas al fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral como instancia de promoción de la sana convivencia, prevención del acoso laboral y tratamiento de las situaciones puestas en su conocimiento.

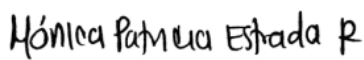
5. RESPONSABILIDADES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA. Todos los niveles de la organización se comprometen y son responsables de:

- a) Conocer, cumplir y actuar de conformidad con la presente política, así como con los procedimientos y lineamientos institucionales que la desarrollen.
- b) Participar en las actividades de sensibilización, formación o capacitación que la Universidad promueva en materia de convivencia y prevención del acoso laboral.
- c) Cumplir las normas, Reglamento Interno de Trabajo e instrucciones que tenga la Universidad para la convivencia laboral.
- d) Mantener un trato digno, respetuoso y cordial con todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su cargo, función o forma de vinculación con la Universidad.
- e) Contribuir y promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, armónico y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- f) Propiciar la solución respetuosa y constructiva de las diferencias que puedan surgir en el entorno laboral, privilegiando el diálogo, la comunicación asertiva y los mecanismos institucionales dispuestos para tal fin.
- g) Manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
- h) Informar oportunamente, por los canales institucionales establecidos, utilizando el formato designado para ello, las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral o constituir presuntas conductas de acoso laboral, cuando tenga conocimiento de ellas, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentar represalias.
- i) Cooperar con las actuaciones adelantadas para la atención de situaciones relacionadas con la convivencia laboral, suministrando de manera oportuna la información o documentación que sea requerida por el Comité de Convivencia Laboral o por la Dirección de Gestión Humana, en el marco de sus competencias.
- j) Guardar la debida reserva y confidencialidad respecto de la información conocida con ocasión de situaciones relacionadas con la convivencia laboral, respetando la intimidad y los derechos de las personas involucradas.

Vigilada Mineducación

- k) Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 6. INSTANCIA INSTITUCIONAL.** El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad es la instancia encargada inicialmente de promover la sana convivencia, prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y fomentar ambientes de trabajo respetuosos y saludables. Así mismo, conocerá y dará trámite a las situaciones que sean de su competencia, de acuerdo con los procedimientos institucionales previamente definidos, garantizando durante su gestión la imparcialidad, la confidencialidad, el debido proceso y el respeto por los derechos de las personas involucradas.
- 7. INCUMPLIMIENTO.** El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.
- 8. VIGENCIA Y APLICACIÓN.** Los presentes lineamientos rigen a partir de su publicación y difusión a todos los Empleados de la Universidad.

Atentamente,


MÓNICA PATRICIA ESTRADA ROJO
Directora Gestión Humana Multicampus