



ACUERDO 002 DE 2026 (26 DE JUNIO)

"Por medio del cual se adopta la Política de Prevención del Acoso Laboral en UNINAVARRA"

LA ASAMBLEA DE FUNDADORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA – UNINAVARRA,

En uso de sus facultades legales y estatutarias, consignadas en el Acuerdo 005 de 2011 del Consejo Superior, y

CONSIDERANDO

Que, conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 26° del Estatuto General, le corresponde a la Asamblea de Fundadores, como máximo órgano de gobierno de la Institución, "definir las políticas y lineamientos de carácter general, necesarios para el fortalecimiento y crecimiento institucional, en todos sus ámbitos."

Que, UNINAVARRA, como institución de educación superior comprometida con garantizar las condiciones laborales contempladas en la normatividad vigente y la promoción de un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, reconoce la importancia de generar estrategias que permitan prevenir, identificar, atender y sancionar conductas que afecten la integridad, dignidad, salud mental y el bienestar de sus colaboradores.

Que, en virtud de la legislación vigente — Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo-, es deber de la Institución formular una Política Institucional en la que se establezca las medidas de prevención del Acoso Laboral en todos sus contextos, respaldando la dignidad e integridad de sus colaboradores.

Que es deber institucional proveer un ambiente de trabajo sano y brindar a los colaboradores las condiciones laborales según lo contemplado en la normatividad vigente, con equidad y justicia, acorde con la dignidad humana.

Que el Consejo Superior expidió el Acuerdo 001 del 30 de abril de 2026 mediante el cual se actualizó y compiló el Reglamento Interno de Trabajo en UNINAVARRA, encontrándose en firme y debidamente socializado, en el cual se estableció en el Capítulo XIX las medidas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral.

Que la Asamblea de Fundadores, en sesión extraordinaria de la fecha, según Acta 002, luego de analizar la propuesta presentada resolvió adoptar la Política de Prevención del Acoso Laboral en UNINAVARRA.

En mérito de lo expuesto,



ACUERDA

TÍTULO I PARTE GENERAL

ARTÍCULO 1. OBJETO. La Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA- establece la presente Política de 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.

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.

ARTÍCULO 2. ALCANCE. Esta política aplica a todas las personas vinculadas laboralmente con la Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA, es decir, colaboradores (personal administrativo y profesores)

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.

PARÁGRAFO ÚNICO. En virtud de lo establecido en la Sentencia SL2038-2025 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta Política tendrá alcance inclusive a contratistas, cuando según las circunstancias particulares del caso se evidencie que ejerce funciones de supervisión, dirección y mando o ejerce algún tipo de jerarquía sobre un colaborador de UNINAVARRA.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La implementación de esta política se fundamenta en los siguientes principios:

- 1. Dignidad Humana:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto y consideración, reconociendo su valor intrínseco como ser humano. La Institución promoverá ambientes libres de humillaciones, intimidaciones, discriminación o cualquier conducta que menoscabe la dignidad de los colaboradores de la comunidad universitaria.
- 2. Igualdad y no Discriminación:** Todas las personas deben recibir un trato equitativo, sin distinción por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, edad, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley.



- 3. Ambiente de Trabajo Sano:** La Institución promoverá condiciones que favorezcan el bienestar físico, mental y social de los integrantes de la comunidad universitaria, previniendo factores de riesgo psicosocial y conductas constitutivas de acoso laboral.
- 4. Debido Proceso:** Toda actuación derivada de una denuncia o queja deberá adelantarse con observancia de las garantías procesales, asegurando imparcialidad, derecho de defensa, contradicción y presunción de inocencia.
- 5. Confidencialidad:** Toda información relacionada con consultas, quejas, denuncias o procedimientos derivados de presuntas situaciones de acoso laboral será tratada con reserva, garantizando la protección de la intimidad y el buen nombre de las personas involucradas.
- 6. Respeto:** Las relaciones laborales deben desarrollarse sobre la base del reconocimiento mutuo, la cortesía y la valoración de las diferencias individuales, fomentando una cultura de convivencia armónica.
- 7. Tolerancia Cero frente al Acoso Laboral:** La Institución rechaza toda forma de acoso laboral y se compromete a adoptar medidas oportunas para prevenir, atender, investigar y corregir cualquier conducta que pueda constituirlo.
- 8. Corresponsabilidad:** La prevención y erradicación del acoso laboral es una responsabilidad compartida entre directivos, docentes, trabajadores, contratistas y demás miembros de la comunidad universitaria.

TÍTULO II

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 4. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: La Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA –, se compromete a dar estricto cumplimiento a la normatividad vigente que sea aplicable a nuestra Institución respecto a la prevención, corrección y sanción de las conductas constitutivas de acoso laboral, promoviendo fuertemente una cultura de prevención a través de acciones de sensibilización y capacitación, fortaleciendo el Comité de Convivencia Laboral, procurando la generación de espacios seguros, revisando la actualización de normatividad nacional e interna y de los procedimientos desde Gestión de Calidad que sean aplicables.

En este sentido rechaza cualquier forma de acoso laboral en la Institución, de acuerdo con las conductas establecidas en la Ley, el Reglamento Interno del Trabajo y la jurisprudencia de las altas cortes.



ARTÍCULO 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. La Fundación Universitaria Navarra – UNINAVARRA-, implementará las siguientes medidas para prevenir el acoso laboral:

1. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, diseñarán e implementarán un Manual de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en UNINAVARRA.
2. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces y la Dirección de Bienestar Universitario, realizarán campañas pedagógicas de prevención, visibilizando el acoso laboral en general y desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres y contra los hombres, las causas que las originan; estereotipos y prejuicios de género.
3. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces y la Dirección de Bienestar Universitario, realizarán capacitación o talleres sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, entre otros.
4. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, realizarán actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
5. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, realizarán actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces, desarrollarán actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Institución.
7. La Institución se compromete a respetar la independencia y velar por el buen funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.



TITULO III CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO 6. DIFUSIÓN: La política será publicada en la página web institucional, y socializada a través de los correos electrónicos institucionales.

ARTÍCULO 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces, será el encargado realizar el seguimiento y evaluación de la Política.

ARTÍCULO 8. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva (Huila), a los veintiséis (26) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026).

ORIGINAL FIRMADO

SANDRA LILIANA NAVARRO PARRA
Presidenta – Asamblea de Fundadores

ORIGINAL FIRMADO

LAURA LILIANA CASTILLO ORTIZ
Secretaria – Asamblea de Fundadores

Proyectó. Proceso de Dirección Jurídica

Fundación Universitaria Navarra
UNINAVARRA
VIGILADA MINEDUCACIÓN