



SALA DE GOBIERNO

Bogotá D.C. 04 de junio de 2015

ACUERDO No. 003

“Por el cual se aprueba la Política de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia”

LA SALA DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD

La Sala de Gobierno de la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**, en sesión de 04 de junio de 2015, en uso de las atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, y en especial de las que le confiere la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y demás disposiciones y

CONSIDERANDO:

1. Que el Ministerio de Protección Social, mediante la Resolución 2446 de 2008 Artículo 14 estableció medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y en el numeral 1.1 del mencionado Artículo estableció que una de ellas es “Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral”.
2. Que con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, la Universidad Católica de Colombia, en compromiso con la normativa nacional e internacional, al efecto, reconoce la necesidad de promover la conciencia laboral, previniendo la aparición de conductas de acoso laboral y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
3. Que la Universidad Católica de Colombia es consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican no solo a los funcionarios directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y por ende en el conjunto de la Institución.
4. Que la conformación del Comité de Convivencia Laboral se ha hecho como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
5. Que la Universidad Católica de Colombia aprobó el reglamento del Comité de Convivencia Laboral, expedido por la Vicepresidencia el 1 de Marzo de 2007, modificado mediante Resolución N° 020 de 24 de Septiembre de 2014.



ACUERDA:

CAPÍTULO 1.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ARTICULO 1°. La Universidad Católica de Colombia, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS**:

- a. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno; a que se respete su intimidad, su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal, social y laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- b. Todos los funcionarios de la Universidad Católica de Colombia tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se le debe dar un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- c. Considerando el acoso laboral como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, la Universidad Católica de Colombia se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- d. La Universidad Católica de Colombia velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso laboral en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- e. Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso laboral, la Universidad Católica de Colombia, ha conformado el Comité de Convivencia Laboral y se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la inspección del Ministerio de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- f. El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia, cuenta con la participación de los representantes de los funcionarios empleados, que serán elegidos por la comunidad académica y administrativa a través del voto y de los funcionarios elegidos por la propia Universidad.



- g. Los funcionarios de la Universidad Católica de Colombia, que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o con el procedimiento previsto para tal efecto, en el Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 2°. La Universidad Católica de Colombia considera el acoso laboral como una forma de comportamiento erróneo que socava la integridad personal, la relación con los demás y con la empresa. Todos los funcionarios empleados tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar de hostigamiento, coerción o alteración.

Cualquier persona que asuma un comportamiento de acoso será sujeto a las sanciones establecidas en el reglamento interno del trabajo, que van desde una amonestación hasta el despido.

CAPÍTULO 2.

RESPONSABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

ARTICULO 3°. La Universidad Católica de Colombia se compromete a que todos los funcionarios tengan un ambiente laboral libre de conductas tipificadas como acoso laboral, por parte de los Directivos, administrativos, compañeros de trabajo y otras personas con quienes los funcionarios deben interactuar en el curso de su trabajo.

Las conductas tipificadas como acoso laboral están específicamente prohibidas como ilegales y como una violación de la política de la Universidad. La Universidad Católica de Colombia es responsable de impedir las conductas tipificadas como acoso laboral en el lugar de trabajo, de tomar las medidas correctivas inmediatas para detener el acoso y de investigar con prontitud cualquier alegato de acoso relacionado con el trabajo.

CAPÍTULO 3.

CONDUCTAS NO PERMITIDAS EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.

ARTICULO 4°. La Universidad Católica de Colombia no permitirá ningún tipo de conducta, declaración o solicitud realizada de forma reiterativa que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta e intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Para la Universidad Católica de Colombia un comportamiento es de hostigamiento cuando se presente una o más de las siguientes situaciones.



Estas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de otros comportamientos no expresamente definidos en la misma, pero contemplados en la normatividad vigente sobre la materia:

- a. Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y quitándole las funciones asignadas.
- b. Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada al acceso de permisos, periodos de licencia y actividades de formación.
- c. Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la discriminación del trabajador por razón de su sexo.
- d. Cuando el rechazo de dicha conducta por parte del trabajador acosado sea utilizado como fundamento de la toma de decisiones en el empleo o en las condiciones de enseñanza-aprendizaje que afecten a ese trabajador o a alguien vinculado directamente a él de alguna manera.
- e. Cuando la conducta tenga el efecto y/o propósito de interferir con el desempeño del trabajo, estudios o cualquier otra actividad de la persona acosada o cuando produzca un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- f. Cuando dicha conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de trabajo, el cumplimiento laboral o el estado general de bienestar personal del trabajador acosado.
- g. Cuando la conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de docencia y aprendizaje, en el desempeño y cumplimiento educativo o en el estado general de bienestar del trabajador acosado.

ARTICULO 5°. La Universidad Católica de Colombia no considera acoso las órdenes impartidas por el jefe, los actos y relaciones comunes cumplidos en la relación de dependencia que devienen de la organización y/o distribución del trabajo propias de toda la empresa, de naturaleza socialmente aceptable y que no infringen la legislación vigente.

Así mismo las contempladas en el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Cap. 3 "Procedimiento para trámite de quejas", Art. 14, parágrafo 3 "Las conductas que no constituyen acoso laboral", literal de la (a) hasta la (h).

ARTICULO 6°. El acoso se refiere a una conducta individual o colectiva que no es bienvenida, que es personalmente ofensiva, que debilita la moral y la salud psicofísica que, por lo tanto, interfiere con la eficacia laboral.



CAPÍTULO 4.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

ARTICULO 7°. La Universidad Católica de Colombia no permitirá ninguna represalia contra cualquier persona que presente reclamo por acoso o que sea testigo en las actuaciones frente a una queja de acoso laboral.

ARTICULO 8°. POLÍTICA ESCRITA. Todos los miembros de la Universidad Católica de Colombia recibirán una copia de la política de convivencia laboral, al igual que las modificaciones que se le realicen. Si en cualquier momento se quiere otra copia de esta política, se deberá comunicar con la Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 9°. SANCIONES. No se tolerará el acoso en la Universidad Católica de Colombia. Si frente a una queja presentada por un funcionario se demuestra que se produjo una conducta de hostigamiento, el acosador será sujeto a las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la autoridad competente, frente a las indagaciones de acoso laboral.

CAPÍTULO 5.

PROTOCOLO DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTICULO 10°. La Universidad Católica de Colombia no tolerará ningún tipo de conductas tipificadas como acoso laboral; por lo tanto se establece un protocolo de convivencia laboral teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a. **Protocolo de convivencia laboral.** Es el código que establece el orden y respeto dentro de una relación laboral y por la jerarquía interna y externa existente. Los funcionarios de la Universidad Católica de Colombia mantienen contactos frecuentes: reuniones, talleres, entrevistas, cursos, entre otros. Todas estas reuniones deben ser regidas por un código, que regule y facilite la interrelación.
- b. **Respete a la dignidad de las personas.** Todos los miembros de la comunidad tienen la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad personal.
- c. **Comportamiento en el área laboral.** La cortesía es indispensable en el ámbito laboral; existen ciertas diferencias entre el comportamiento social y el que se utilizará en el lugar de trabajo, lo que significa que el trato sea cortés, agradable y profesional. La cortesía se expresa en el tono de voz, en las actitudes hacia quienes nos rodean y en el comportamiento que a diario mantenemos. El comportamiento laboral de las personas representa, sobre todo, la calidad profesional, la cultura, nivel académico, capacidad e inteligencia.
- d. **Trato.** Es la manera correcta que han de tener para dirigirse a los miembros de la comunidad de la Universidad Católica de Colombia, tanto entre sus pares como frente a terceros. La



precedencia estará encabezada por los directivos de la Universidad y se registrará de acuerdo con el organigrama de la Institución.

- e. **Información.** Es importante conocer el perfil del cargo que se ocupa, al igual que las funciones que se deben realizar, de tal manera que se eviten los problemas por desconocimiento y se genere un conflicto que pueda dar lugar a tipificar los comportamientos de acoso laboral.
- f. **Presencia.** Tener una presencia agradable es un punto favorable para todos. Es importante aclarar que la presencia no es solamente el "*buen vestir*" sino el comportamiento en cuanto a ademanes y buenas maneras: saludar, conversar, despedirse, dar las gracias, utilizar la expresión "por favor" al solicitar algo, sonreír, todo ello sin forzar los modales, siendo sencillo, educado y natural.
- g. **Categorías.** El respeto a las personas según el estatus es una parte esencial de su identidad y se debe ser capaz de establecer una correcta comunicación con el interlocutor (tanto verbal como escrito) y para ello es importante conocer la jerarquía de los cargos.

ARTICULO 11°. Comportamiento de los Directivos o Jefes. Quienes tienen personas a su cargo deben procurar que no se produzcan ningún tipo de conductas tipificadas como acoso laboral en su dependencia, área o lugar de trabajo, para lo cual deben promover un clima laboral positivo y para ello es recomendable:

- a. **Dedicar tiempo para escuchar a sus colaboradores.** Con ello lograrán no sólo obtener ideas para mejorar el desempeño en las distintas áreas, sino que permitirá reconocer los problemas y aquellas personas que restan valor a su organización, que frenan el buen funcionamiento de la empresa en sus distintos niveles.
- b. **Informar a los funcionarios de la Universidad en la toma de decisiones.** Si se desea implementar algún cambio en algún departamento es importante informar a los funcionarios de la dependencia que tiene a su cargo, ya que ellos serán partícipes de llevar a cabo el cambio o modificaciones establecidas.
- c. **Realizar actividades de integración.** Es importante que el directivo o jefe de la unidad, dependencia o departamento realice alguna actividad de integración entre su equipo de trabajo, esto permite mejorar los niveles de comunicación, se genera motivación y pertenencia hacia la dependencia y hacia la Institución.

ARTICULO 12°. Comportamiento de los funcionarios de la Universidad. Para fomentar el respeto, la tolerancia y unas relaciones laborales armónicas, todos los funcionarios de la Universidad Católica de Colombia se comprometen a fomentar los siguientes comportamientos de convivencia, lo cual ayudará a tener un mejor ambiente laboral:



- a. **Controlar el volumen de la voz.** Cuando se dirija a sus compañeros o colaboradores, procure controlar el volumen de la voz, ya sea cuando hable por teléfono o cara a cara con otras personas; no sea agresivo, ni utilice palabras descorteses.
- b. **No involucrarse ni promover rumores.** No se permite esparcir rumores sobre los compañeros, ya que esto nunca lleva a buen resultado; por el contrario puede generar conflictos.
- c. **Evitar discusiones y riñas.** Esto crea un ambiente laboral tenso y poco agradable. Trate de controlar su temperamento y sea lo más cordial posible.
- d. **Compartir.** Las relaciones entre compañeros se basa en la confianza mutua y por ello debe compartir la información laboral que corresponda para lograr mejores resultados en el trabajo de oficina.
- e. **Colaboración.** Es importante estar abierto al trabajo en equipo, cumplir con las responsabilidades que le han sido asignadas y ayudar a otros compañeros.
- f. **Críticas y sugerencias.** Evitar todo tipo de críticas que demeriten el trabajo de los otros, o cualquier otro aspecto que pueda causar malestar; las únicas críticas admisibles en una oficina son las constructivas.
- g. **Honestidad.** No se atribuya méritos por trabajos o proyectos de lo que no ha sido parte o aun siendo parte del equipo, los méritos no son solo de una persona.
- h. **Amabilidad y respeto.** Son la base fundamental de la convivencia, no solo en el ámbito laboral, sino en cualquier otro aspecto de la vida. Sea cortés y respete la forma de ser de los demás, de hablar u opinar. Si respeta a los demás, los demás harán lo mismo.

CAPÍTULO 6.

COMPROMISOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

ARTICULO 13°.

- a. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- b. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- c. Las denuncias y quejas se realizaran por escrito y en caso de que se presenten verbalmente, se les solicitará a los implicados presentarlas por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral. Las quejas o denuncias no podrán ser anónimas y serán analizadas de forma ágil y fiable.



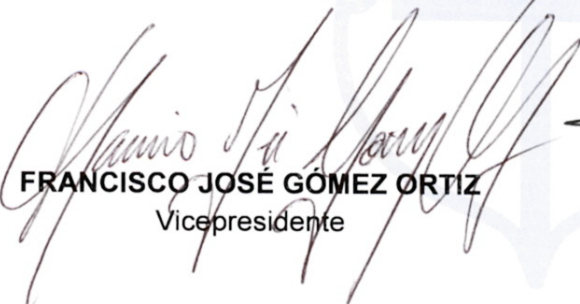
- d. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- e. Las denuncias se sustentarán con información fiable y detallada.
- f. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán y podrán ser objeto de medidas disciplinarias

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas y podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

Artículo 14. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, a los 04 días del mes de junio de 2015


FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ

Vicepresidente


SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO

Secretario General

UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia