



UNIVERSIDAD ESPECIAL
DEL MINISTERIO PÚBLICO

ACUERDO SUPERIOR NO. 014 DE 16 SEP. 2026

"Por el cual se adopta la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones"

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO PROVISIONAL

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 12 transitorio de la Ley 2553 de 2025 y el Estatuto General de la Universidad, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política reconoce a las universidades el derecho a darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, autonomía que comprende la facultad de definir sus propios referentes pedagógicos, curriculares y de gobierno institucional.

Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 desarrolla esa autonomía y reconoce a las instituciones de educación superior, entre otras facultades, la de definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, así como la de darse y modificar sus estatutos y reglamentos internos.

Que de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley 2553 de 2025, el Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad Especial del Ministerio Público.

Que el artículo 12 transitorio de la Ley 2553 de 2025 establece que el Consejo Superior Universitario Provisional contará con las facultades para definir y adoptar la organización administrativa, jurídica, contractual, económica y presupuestal de la Universidad y, en general, con las atribuciones necesarias para su puesta en marcha.

Que el artículo 3 de la Ley 2553 de 2025 dispone que la Universidad Especial del Ministerio Público se regirá por las disposiciones especiales contenidas en dicha ley y, en lo no previsto en ella, por las normas aplicables a las universidades estatales u oficiales, especialmente las establecidas en la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones concordantes.

Que el artículo 1 de la Constitución Política dispone que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad.

Que el artículo 13 de la Constitución Política consagra el derecho a la igualdad reconociendo que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y deben recibir la misma protección y trato de las autoridades.

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza especial protección del Estado y debe desarrollarse en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y demás hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, definiendo mecanismos orientados a proteger la dignidad humana, la intimidad, la honra, la salud mental y el ambiente laboral de las personas trabajadoras tanto en el sector público como en el sector privado.

Que la Ley 2365 de 2024 “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, definió el acoso sexual e impuso a las universidades y demás instituciones de educación superior el deber de expedir protocolos para la prevención, detección, atención y eliminación de casos de acoso sexual, incluidos los cometidos por medios digitales, así como de publicarlos y socializarlos con sus trabajadores, proveedores y estudiantes, bajo el acompañamiento y seguimiento del Ministerio de Educación Nacional.

Que la Ley 2466 de 2025 “por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” incorporó medidas orientadas a la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Además, reconoció la necesidad de garantizar entornos laborales libres de violencia para todas las personas, independientemente de su modalidad de vinculación o situación contractual, incluyendo personas en formación, practicantes, pasantes, aprendices, personas postulantes a empleo y demás actores vinculados al entorno laboral.

Que la Ley 2528 de 2025 “por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190, adoptado por la 108A reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019” reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, establece la obligación de los Estados de adoptar medidas normativas, institucionales y de política pública orientadas a prevenir, eliminar y sancionar estas conductas, garantizando especialmente la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, con particular atención a las personas y grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad o que pueden verse afectados de manera desproporcionada por fenómenos de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Que el párrafo 5 del artículo 1 de la Ley 2553 de 2025 establece que la Universidad Especial del Ministerio Público orientará sus procesos académicos, administrativos e investigativos con enfoque de derechos humanos, diferencial e interseccional, reconociendo y respetando la diversidad étnica, cultural, territorial, generacional y de género, así como los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad o especial protección constitucional, lo cual exige la adopción de medidas institucionales orientadas a la promoción de ambientes laborales y académicos libres de violencia, discriminación y acoso.

Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo estableció los lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como las responsabilidades de las entidades empleadoras en el desarrollo de medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral y los riesgos asociados.

Que mediante el Acuerdo Superior No. 001 de 2026 se adoptó el Estatuto General de la Universidad Especial del Ministerio Público, el cual en su artículo 34 asigna al Rector, entre otras funciones, las de formular y presentar al Consejo Superior las políticas, planes, programas y proyectos institucionales, y dirigir la planeación institucional, garantizando la articulación de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

Que la Universidad Especial del Ministerio Público reconoce que la convivencia laboral, el bienestar organizacional, la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales constituyen elementos esenciales para el adecuado desarrollo de sus funciones misionales, académicas, administrativas e investigativas, así como para la consolidación de una cultura institucional basada en la ética pública, el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la dignidad humana.

Que, en consecuencia, la Rectoría formuló y presentó a consideración del Consejo Superior Universitario la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral.

Que, conforme lo dispuesto por el Estatuto General de la Universidad, el Consejo Superior Universitario está facultado para formular, a propuesta del Rector, las políticas generales de la Universidad, los planes y programas conforme a la ley, competencia dentro de la cual se considera necesario adoptar la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

Artículo 1. Adopción. Adóptese la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público, contenida en el documento anexo al presente acuerdo, la cual forma parte integral del mismo.

Artículo 2. *Comité de Convivencia Laboral.* Créase el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público como una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y promotora de ambientes laborales saludables, encargada de contribuir a la prevención de conductas de acoso laboral y al fortalecimiento de la convivencia laboral al interior de la institución. El Comité desarrollará sus funciones con independencia, imparcialidad, confidencialidad y respeto por el debido proceso.

Parágrafo. El Comité de Convivencia Laboral no será competente para conocer situaciones constitutivas de violencias basadas en género o acoso sexual, las cuales deberán tramitarse conforme a las rutas, protocolos y procedimientos institucionales específicos adoptados por la Universidad para tal fin.

Artículo 3. *Conformación.* El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público estará integrado paritariamente por seis (6) integrantes, tres (3) representantes de las y los trabajadores, y tres (3) representantes de la Rectoría, con sus respectivos suplentes, elegidos de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo. No podrán elegirse servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

Artículo 4. *Funciones del Comité de Convivencia Laboral.* Son funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público:

1. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos puestos en su conocimiento.
3. Escuchar individualmente a las partes involucradas.
4. Promover espacios de diálogo y concertación orientados a la solución pacífica de conflictos.
5. Formular planes de mejora y compromisos de convivencia.
6. Hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

7. Formular recomendaciones institucionales para la prevención del acoso laboral y el fortalecimiento de la convivencia laboral.
8. Remitir los casos a las autoridades competentes cuando no sea posible lograr acuerdos o persistan las conductas reportadas.
9. Elaborar informes trimestrales y anuales sobre su gestión.
10. Promover acciones pedagógicas y preventivas en articulación con las dependencias competentes.

Parágrafo. La implementación y ejecución de las funciones previstas en este artículo se registrarán por los términos, definiciones y lineamientos técnicos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo o en la norma que la modifique, sustituya, complemente o faculte.

Artículo 5. Funcionamiento. El Comité de Convivencia Laboral sesionará ordinariamente una vez al mes para desarrollar actividades de seguimiento, formulación de recomendaciones y gestión administrativa. Las sesiones deliberarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo 1. Cuando se presenten situaciones que requieran atención inmediata o cuando se reciba una queja relacionada con posibles conductas de acoso laboral, el Comité podrá sesionar extraordinariamente.

Parágrafo 2. El Comité de Convivencia Laboral elaborará y adoptará su reglamento interno de funcionamiento, el cual deberá definir, como mínimo:

1. Reglas para el desarrollo de sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Mecanismos de convocatoria y toma de decisiones.
3. Medidas de confidencialidad y reserva de la información.
4. Protocolos de custodia y tratamiento de información sensible.
5. Reglas sobre impedimentos y conflictos de interés.
6. Mecanismos de seguimiento a compromisos y recomendaciones.

Artículo 6. *Período del Comité de Convivencia Laboral.* El período de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la comunicación de su elección o designación.

Parágrafo 1. En caso de retiro de alguno de los integrantes principales, asumirá el respectivo suplente por el tiempo restante del período.

Parágrafo 2. Al finalizar el período institucional, el Comité saliente deberá realizar entrega formal y reservada de la documentación al nuevo Comité, garantizando la confidencialidad y protección de datos.

Artículo 7. *Presidencia del Comité.* El Comité elegirá entre sus integrantes a un presidente o presidenta, quien tendrá las funciones de convocatoria, dirección de sesiones, seguimiento de compromisos y gestión institucional, entre otras que se consideren necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 8. *Secretaría técnica.* El Comité elegirá entre sus integrantes a un secretario o secretaria técnica, quien tendrá a su cargo la recepción de quejas, elaboración de actas, manejo documental, convocatorias, custodia de la información y demás funciones establecidas en el reglamento interno.

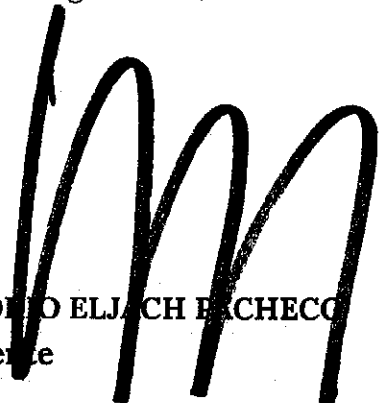
Parágrafo. La Universidad Especial del Ministerio Público podrá designar a una o varias personas de su planta de personal encargadas de ejercer el rol de apoyo a la secretaría técnica del Comité.

Artículo 9. *Desarrollo e implementación.* Facúltase a la Rectoría de la Universidad Especial del Ministerio Público para expedir los actos administrativos y demás disposiciones que resulten necesarios para el desarrollo, implementación, ejecución, seguimiento y aplicación del presente Acuerdo y del instrumento que mediante este se adopta, de conformidad con la normativa vigente y las competencias de las dependencias de la Universidad.

Artículo 10. Vigencia. El presente acuerdo y su anexo rigen a partir de la fecha de su publicación y derogan las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los **16 SEP. 2026**



GREGORIO ELJACH PACHECO
Presidente



CAROLINA HOYOS VILLAMIL
Secretaria General

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL



Aprobada mediante

Acuerdo Superior No. _014_ de _16 de Septiembre del 2026_.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
I. OBJETIVOS	3
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
III. MARCO NORMATIVO.....	4
IV. DEFINICIONES.....	4
V. PRINCIPIOS RECTORES.....	5
VI. CONTENIDO DE LA POLÍTICA.....	7
VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
VIII. REVISIÓN.....	9

INTRODUCCIÓN

La Universidad Especial del Ministerio Público, como centro de excelencia para la formación y capacitación de funcionarios y servidores públicos de todas las entidades del Estado colombiano en áreas relacionadas con derechos humanos, entre otras, reconoce que la dignidad humana, el respeto mutuo, la igualdad, la salud mental y el trabajo en condiciones dignas y justas constituyen pilares esenciales para el adecuado desarrollo de las relaciones laborales y académicas al interior de la institución.

En consecuencia, la Universidad estima necesario prevenir, atender y corregir conductas constitutivas de acoso laboral, fortalecer ambientes de trabajo respetuosos y saludables, y consolidar una cultura institucional basada en la ética pública, el cuidado, la corresponsabilidad, el diálogo y el buen trato.

De esta forma, rechaza de manera expresa cualquier forma de acoso laboral y ciberacoso, entendida como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora, servidora pública, docente, contratista, encaminada a generar intimidación, miedo, angustia, desmotivación, afectación emocional, perjuicio laboral o deterioro de las condiciones de trabajo, independientemente de que se manifieste de manera presencial, semipresencial o mediante el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Así mismo, proscribe

cualquier abuso de autoridad o asimetría de poder en la relación docente-discente o supervisor-practicante en el marco del proceso educativo.

Asimismo, la Universidad reconoce que las prácticas de acoso laboral constituyen una afectación a los derechos humanos, a la salud mental, al bienestar institucional y a la calidad del servicio público, razón por la cual promoverá mecanismos permanentes de prevención, sensibilización, atención temprana, resolución pacífica de conflictos y fortalecimiento de la convivencia labor.

I. OBJETIVOS

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y gestión de situaciones de acoso laboral en la Universidad Especial del Ministerio Público, mediante la promoción de ambientes laborales dignos, respetuosos, seguros, saludables y libres de violencias, el fortalecimiento de la convivencia laboral y la implementación de mecanismos pedagógicos, preventivos y de seguimiento orientados a la protección de la dignidad humana, la salud mental, el bienestar laboral y el adecuado desarrollo de las relaciones laborales y académicas al interior de la institución.

Como objetivos específicos de la Política se establecen:

1. Prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y demás formas de violencia en el entorno laboral.
2. Promover ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos, diversos y saludables.
3. Fortalecer la convivencia laboral y las relaciones basadas en el respeto, la ética pública y la corresponsabilidad.
4. Implementar mecanismos institucionales eficaces para la prevención, orientación, atención y seguimiento de situaciones relacionadas con convivencia laboral.
5. Consolidar una cultura institucional orientada al diálogo, la resolución pacífica de conflictos y el cuidado de las relaciones laborales.
6. Definir rutas, protocolos y procedimientos institucionales de atención a los casos denunciados y hacer seguimiento a las víctimas, de conformidad con los lineamientos institucionales.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral aplica a todas las personas vinculadas a la Universidad: servidores públicos, docentes, contratistas, personal en prácticas, así como a los contratistas que ejecuten actividades en sus instalaciones o entornos digitales, con independencia de la naturaleza de la relación.

La presente política será aplicable tanto en espacios físicos como virtuales, así como en todas las actuaciones desarrolladas en ejercicio de funciones, actividades académicas, reuniones, comunicaciones institucionales o cualquier interacción relacionada con la actividad universitaria o laboral.

III. MARCO NORMATIVO

Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Ley 2365 de 2024 “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2466 de 2025 “por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

Resolución 3461 de 2025 “por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”.

IV. DEFINICIONES

Para efectos de esta política, se acogen las siguientes definiciones:

Acoso: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género (Ley 2466 de 2025, artículo 18).

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 (Ley 2365 de 2024, artículo 2).

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 (Ley 1010 de 2006, artículo 2).

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1010 de 2006, artículo 2).

V. PRINCIPIOS RECTORES

La presente política está regida por los siguientes principios:

1. **Dignidad humana:** está vinculado con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección), unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida).
2. **Igualdad y no discriminación:** son comprendidas como principio rector, como derecho y como garantía. Se trata de un principio cuya trascendencia impacta en todos los demás derechos humanos. A partir de este principio es obligación del Estado y de los particulares promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, como un presupuesto necesario para el goce efectivo y universal de los restantes derechos humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019).
3. **Solidaridad:** se refiere a un deber, impuesto a toda persona por el solo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo. La dimensión de la solidaridad como deber, impone a los miembros de la sociedad la obligación de coadyuvar con sus congéneres para hacer efectivos los derechos de éstos, máxime cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, en razón a su condición económica, física o mental.
4. **Reconocimiento de la diversidad sexual y de género:** la orientación sexual e identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. El reconocimiento de la diversidad sexual y de género busca garantizar la autodeterminación de todas las personas en relación con su orientación sexual y su identidad de género, sin ser obligadas a someterse a

ningún tipo de procedimiento médico para su reconocimiento legal. Este principio busca que ninguna persona sea sometida a presiones para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual o identidad de género.

5. Enfoques diferenciales: adoptar enfoques diferenciales para la garantía de derechos, reconociendo las particularidades de género, poblacionales, territoriales, étnico-raciales, etarias y de discapacidad de las personas, con el fin de identificar las desigualdades y condiciones de vulnerabilidad que inciden en el disfrute pleno de sus derechos y orientar respuestas institucionales pertinentes y no discriminatorias.

6. Confidencialidad: todas las personas que intervengan en la administración de datos personales en el marco de esta Política, en todo momento, garantizar la confidencialidad de la información, incluso después de finalizada su vinculación o participación en cualquiera de las actividades relacionadas con su tratamiento, de conformidad con la normatividad vigente.

7. Corresponsabilidad: implica que todas las personas e instancias que intervienen en el marco esta Política deben asumir de manera articulada, concurrente y consistente el cumplimiento de estándares de debida diligencia, con el propósito de garantizar una atención integral y evitar cualquier forma de revictimización.

8. Cuidado: todas las acciones que se implementen en el marco de la *Política de Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral* deberán propender por el cuidado integral, como principio y como derecho humano, de las personas involucradas. En todo caso, se deberá garantizar su bienestar físico y psicosocial, así como el pleno respeto y protección de sus derechos humanos y fundamentales.

9. No revictimización: en el marco de la implementación de las acciones previstas en esta Política se deberán adoptar, en todo momento, medidas orientadas a prevenir la revictimización. Para ello, se evitará exponer a las víctimas a situaciones que puedan generar afectaciones adicionales. Asimismo, deberán abstenerse de emitir juicios sobre la veracidad del testimonio de la víctima o de incurrir en cualquier forma de justificación de la conducta del sujeto agresor.

10. Imparcialidad: como parte del debido proceso, se refiere a la garantía con la cual se asegura que las personas que se involucren en la investigación obren efectivamente como terceros neutrales.

11. Acción sin daño: este principio de la premisa de que ninguna intervención externa está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de las personas que intervengan en la implementación de acciones sobre

aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes.

12. Debido proceso: es el conjunto de garantías mínimas que se deben reconocer a las personas dentro de las actuaciones judiciales y administrativas, en procura de obtener una sentencia o decisión justa sobre sus derechos (vida, integridad, libertad o patrimonio) involucrados en las mismas.

VI. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

La Política para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral de la Universidad Especial del Ministerio Público define su compromiso institucional para la creación y puesta en funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como instancia encargada de promover el respeto por los derechos humanos, la resolución de conflictos y comunicación asertiva, así como la prevención, protección y atención de cualquier modalidad de acoso laboral. Para ello, garantizará la confidencialidad, imparcialidad, oportunidad y respeto de las situaciones puestas en su conocimiento.

El Comité de Convivencia Laboral podrá determinar que una queja es infundada cuando, una vez agotada la etapa de análisis y escucha a las partes, no se evidencie del examen objetivo de los hechos elementos que configuren conductas constitutivas de acoso laboral conforme lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Esta determinación deberá constar en acta motivada, ser adoptada por mayoría de los integrantes presentes y notificarse a las partes de manera confidencial.

La declaratoria de queja infundada no extingue el deber institucional de atender situaciones de conflicto o malestar laboral que, sin constituir acoso, puedan afectar la convivencia. En tales casos, el Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar acciones de acompañamiento, mediación o intervención preventiva a las dependencias competentes.

Por último, cuando del análisis del caso se advierta que la queja fue presentada de mala fe, con propósito de causar daño injustificado al denunciado o de obstruir el funcionamiento del Comité, este dejará constancia en el acta y remitirá las actuaciones a la instancia disciplinaria competente, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar. En ningún caso esta facultad podrá utilizarse para desincentivar la presentación de quejas genuinas ni para sancionar el ejercicio legítimo del derecho a denunciar.

Adicionalmente, se definen como estrategias permanentes de prevención las siguientes:

1. Implementar capacitaciones periódicas a los miembros del Comité de Convivencia Laboral frente a temas asociados al acoso laboral, los derechos de los y las trabajadoras y las novedades de política pública.
2. Realizar campañas pedagógicas y de sensibilización sobre convivencia laboral y prevención del acoso laboral.
3. Promover procesos de formación sobre liderazgo respetuoso, ética pública, manejo adecuado de conflictos y comunicación no violenta.
4. Incorporar acciones preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Fortalecer estrategias institucionales de promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales.
6. Adoptar e implementar herramientas tecnológicas y metodológicas orientadas al monitoreo preventivo del ambiente de trabajo, permitiendo la identificación temprana de focos de insatisfacción o conflicto.
7. Identificar factores de riesgo psicosocial asociados al ambiente laboral.
8. Institucionalizar el uso de canales oficiales de escucha activa y buzones de la convivencia, garantizando mecanismos confidenciales para el reporte temprano de alertas sobre el entorno de trabajo.

De otra parte, con la finalidad de promover ambientes laborales saludables en los que se fomenten relaciones de trabajo basadas en el respeto, el cuidado, la cooperación y el reconocimiento mutuo, la Universidad impulsará mecanismos de escucha activa, participación y seguimiento periódico al clima laboral dentro de las prácticas institucionales orientadas hacia una cultura organizacional basada en la ética pública, la integridad, la transparencia, el diálogo y la dignidad humana.

Todas las acciones que se implementen en el marco de la *Política institucional para la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral* deberán propender por el cuidado integral —como principio y como derecho humano— de las personas involucradas. En todo caso, se deberá garantizar su bienestar físico y psicosocial.

Por consiguiente, en el marco de la implementación de las acciones previstas en esta política se deberán adoptar, en todo momento, medidas orientadas a prevenir la revictimización. Para ello, se evitará exponer a las víctimas a situaciones que puedan generar afectaciones adicionales; así como se evitará emitir juicios sobre la veracidad del testimonio de la víctima o de incurrir en cualquier forma de justificación de la conducta del sujeto agresor.

VII. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Todas las personas vinculadas a la Universidad Especial del Ministerio Público deberán:

1. Conocer y cumplir la presente política y las normas institucionales sobre convivencia laboral.
2. Mantener comportamientos respetuosos, éticos y libres de violencia o discriminación.
3. Participar en las actividades de formación y sensibilización promovidas por la Universidad.
4. Abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral.
5. Contribuir a la construcción de ambientes laborales armónicos y saludables.
6. Acudir a los mecanismos institucionales establecidos para la orientación y gestión pacífica de conflictos.
7. Actuar de buena fe en el marco de las actuaciones relacionadas con convivencia laboral.
8. Dar un adecuado manejo a toda la información conocida en el marco de actuaciones relacionadas con convivencia laboral bajo criterios de estricta confidencialidad, reserva y protección de datos personales, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012, la Política de Tratamiento y Protección de Datos y las demás disposiciones aplicables.

De otra parte, la Universidad Especial del Ministerio Público realizará seguimiento periódico a la implementación de la presente política y promoverá acciones de mejora continua en articulación con:

1. El Comité de Convivencia Laboral.
2. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. La Dirección de Bienestar Universitario.
4. La Dirección Administrativa.
5. Las demás instancias competentes.

VIII. REVISIÓN

Para cumplir con los objetivos propuestos y de conformidad con los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de seguimiento y evaluación que permite identificar avances, desafíos y oportunidades de mejora, el Comité evaluará anualmente la implementación y recomendará las modificaciones a que haya lugar, las cuales se adoptarán por el mismo procedimiento previsto para la expedición de la Política.