

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 02 (Enero 15 de 2026)

Por el cual se expide la Política de Prevención de Acoso Laboral en la Fundación
Universitaria Konrad Lorenz

**El Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ, en uso
de las facultades legales y estatutarias y**

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4° del artículo 28 de los Estatutos de la Institución, corresponde al Consejo Superior *“Formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la Fundación”*.

Que, según 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, señala en el artículo 9, que *“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo”*.

Que, mediante la circular No. 026 de 2023, el Ministerio del Trabajo insta a los empleadores tanto del sector público como privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos, estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Que la 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, en su capítulo

III, Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, señala en el artículo 18 las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y define que “(...) se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 3461 de 2025, por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones, que establece en el capítulo III, artículo 12, dentro de las responsabilidades de los empleadores públicos y privados “Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral”.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, Capítulo XVIII - Acoso Laboral, Mecanismos de Prevención y Procesos Internos para la Resolución de Conflictos, la Institución adopta las directrices allí contempladas para promover un entorno laboral respetuoso, prevenir conductas de acoso y garantizar procedimientos internos oportunos, confidenciales y efectivos para la gestión y resolución de situaciones que afecten la convivencia laboral.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 12 de diciembre de 2025, estudió y decidió aprobar, por unanimidad, la Política de Prevención de Acoso Laboral que a continuación se transcribe.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. La Fundación Universitaria Konrad Lorenz, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente, y con el propósito de promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de toda forma de acoso laboral, adopta la presente Política de Prevención de Acoso Laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. Ámbito de aplicación. Esta Política es aplicable a todos los trabajadores, docentes, administrativos, directivos, contratistas, estudiantes en práctica, pasantes, aprendices y demás personas que desarrollen actividades dentro de la Institución o en representación de esta, y tiene como propósito fundamental preservar los valores institucionales, en particular la convivencia y el respeto por las personas. Con ello, la Institución reafirma su compromiso con la protección de la dignidad humana, la promoción de relaciones laborales armónicas y la intervención oportuna frente a comportamientos que puedan afectar la salud física, emocional o psicológica de los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO TERCERO. Definición. La Institución se acoge a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, que en su artículo 2° define *“se entenderá por 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”*.

ARTÍCULO CUARTO. De acuerdo con la normativa, el acoso laboral puede manifestarse a través de diversas modalidades, entre ellas:

- Maltrato laboral: Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual; expresiones injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre o actos que vulneren la dignidad del trabajador.
- Persecución laboral: Conductas reiteradas o evidentemente arbitrarias orientadas a generar desmotivación laboral o inducir la renuncia, como descalificación constante o carga excesiva laboral.
- Discriminación laboral: Trato desigual que carezca de razonabilidad desde el ámbito laboral por razones de raza, género, origen, creencias, ideas políticas o situación social.
- Entorpecimiento laboral: Acciones que obstaculicen el trabajo, como impedir el acceso a insumos, información o documentos, o el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- Inequidad laboral: Asignación de funciones para menospreciar o desvalorizar al trabajador.
- Desprotección laboral: Asignación de actividades sin condiciones mínimas de seguridad que pongan en riesgo la integridad del trabajador.

ARTÍCULO QUINTO. Se presumirá la existencia de acoso laboral cuando se presenten de manera repetida y pública conductas como agresiones físicas, expresiones ofensivas, descalificaciones humillantes, amenazas injustificadas de despido, denuncias disciplinarias temerarias, burlas públicas, exigencias desproporcionadas, desigualdad evidente en derechos o deberes, negativa injustificada de suministros o permisos, o comunicaciones ofensivas o intimidatorias, entre otras que puedan ser determinadas por la autoridad competente.

Sin embargo, es importante precisar que no constituyen acoso laboral las actuaciones disciplinarias legítimas, las solicitudes razonables de fidelidad o lealtad institucional, las exigencias necesarias para la continuidad del servicio, las evaluaciones objetivas del desempeño, las decisiones de terminación contractual con fundamento legal, ni el cumplimiento de obligaciones, deberes y prohibiciones establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, los reglamentos internos.

Se consideran agravantes de las conductas de acoso la reiteración, la concurrencia de varias causales, las motivaciones abyectas, la realización de la conducta de manera oculta, el incremento intencional del daño, el aprovechamiento de una posición de poder, la utilización de terceros o inimputables, y la generación de afectación física o psicológica comprobada en la persona afectada.

ARTÍCULO SEXTO. Mecanismos de prevención. En atención a los lineamientos de prevención de conductas de acoso laboral, la Fundación Universitaria Konrad Lorenz adopta los siguientes mecanismos:

- a) Promover al interior de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz el trato cordial y respetuoso entre todos los trabajadores.

- b) Divulgar entre la comunidad a través de los medios más apropiados la información relacionada con las medidas de prevención de acoso laboral.
- c) Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- d) Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.
- e) Las actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para llevar a cabo las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Procedimiento. Esta Política es de obligatorio cumplimiento y compromete a todos los miembros de la comunidad universitaria en su adhesión a los lineamientos aquí establecidos. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones efectivas de las controversias, la Institución establece un procedimiento interno de naturaleza confidencial y conciliatoria que se activa a partir de la recepción de una queja o denuncia formal, asegurando rigor técnico, imparcialidad y la salvaguarda de los derechos de todas las partes involucradas, proceso a cargo del Comité de Convivencia Laboral, cuya conformación y funcionamiento se ajustan a la normativa vigente.

El procedimiento incluye las siguientes acciones:

- **Recepción de la queja:** El reporte podrá realizarse de forma verbal o escrita ante el Comité o el responsable del SG-SST, quienes iniciarán el trámite en un plazo máximo de cinco (5) días calendario. No se aceptarán quejas anónimas, presentadas por terceros o por personas sin vínculo laboral con la Institución.
- **Evaluación preliminar:** Se analizarán los hechos reportados de manera imparcial, confidencial y libre de revictimización. El comité cuenta con cinco (5) días calendario para examinar los hechos y podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.
- **Acuerdos y medidas conciliatorias:** Se promoverán espacios de diálogo para establecer acuerdos orientados a la solución del conflicto y la prevención de nuevas conductas, mediante reuniones individuales y entre las partes involucradas. Los compromisos serán documentados y objeto de seguimiento institucional. Si no se logra conciliación, no se cumplen las recomendaciones o la conducta persiste, el caso será informado a la Dirección de Talento Humano y a

la Dirección General, se cerrará el caso y se instará a presentar una queja ante el Ministerio del Trabajo o el juez laboral.

El procedimiento preventivo proporciona un canal seguro y accesible para reportar situaciones de presunto acoso laboral, a través del correo CCL@konradlorenz.edu.co. Se garantiza el cumplimiento de las disposiciones sobre tratamiento de datos personales, la confidencialidad y el respeto por los derechos de todas las partes, asegurando la aplicación equitativa y eficaz de las medidas correspondientes.

ARTÍCULO OCTAVO. Esta Política hace parte de las estrategias de gestión de la Institución y será revisada de manera periódica para asegurar su eficacia y su actualización conforme a la normativa vigente y a las necesidades institucionales.

ARTÍCULO NOVENO. Interpretación. Corresponde al Rector como autoridad ejecutiva de la Institución, interpretar, ampliar y desarrollar la presente Política, de conformidad con el espíritu y la tradición que guían a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.


ARTÍCULO DÉCIMO. Vigencia. La presente Política de Prevención de Acoso Laboral entra en vigor a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 15 días del mes de enero de 2026.



SONIA FAJARDO FORERO
Presidente Consejo Superior



LUISA MARÍA CASTELLANOS PINZÓN
Secretaria General