

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 14 (Junio 16 de 2026)

Por el cual se establece la Política de prevención contra la discriminación 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, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, todas las personas son iguales ante la ley, deben recibir la misma protección y trato de las autoridades, y gozan de los derechos a la dignidad humana, la igualdad, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad personal y la no discriminación.

Que, la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, en desarrollo de su misión y de sus principios institucionales, reconoce la dignidad humana, la convivencia, el respeto, la inclusión, la equidad y la protección de los derechos fundamentales como condiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, así como de bienestar institucional.

Que, las Instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de promover ambientes seguros, respetuosos e incluyentes, así como de adoptar medidas orientadas a la prevención de actos discriminatorios en los ámbitos laboral y educativo.

Que la Ley 1482 de 2011 y la Ley 1752 de 2015 fortalecen el marco jurídico colombiano frente a actos de racismo, discriminación y hostigamiento por razones asociadas, entre otras, a raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual y discapacidad.

Que la Ley 2566 de 2026 establece medidas orientadas a la eliminación del estigma y la discriminación asociada a condiciones de salud priorizadas por dicha norma, promoviendo la adopción de estrategias de prevención y sensibilización en los entornos laborales.

Que resulta necesario contar con una Política que consolide criterios, principios y responsabilidades para prevenir conductas discriminatorias, desarrollada como marco institucional para fortalecer una cultura basada en el respeto, la corresponsabilidad, la protección de derechos y la convivencia segura.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 16 de junio de 2026, estudió y decidió aprobar, por unanimidad, la expedición de la Política de prevención contra la discriminación que a continuación se transcribe.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO.- Establecer la Política de prevención contra la discriminación en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, con el propósito de definir los lineamientos institucionales orientados a prevenir cualquier forma de discriminación y promover una cultura de respeto, inclusión, equidad y reconocimiento de la diversidad, en el marco de la convivencia universitaria y el respeto por la dignidad humana.

La presente Política se adopta en coherencia con la misión institucional, los principios de respeto, inclusión, equidad, convivencia y protección de derechos, así como con la normativa colombiana vigente aplicable a las Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Fundación Universitaria Konrad Lorenz rechaza toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado limitar, restringir o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. La Institución promoverá

entornos seguros, respetuosos e inclusivos, fundamentados en la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la valoración de las diferencias individuales.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente Política tiene por objeto promover entornos seguros, inclusivos, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación en la comunidad universitaria. Para el cumplimiento de este propósito, se establecen lineamientos orientados a:

- a. Promover una cultura institucional basada en el respeto, la inclusión y la valoración de la diversidad.
- b. Prevenir prácticas, comportamientos o situaciones de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida universitaria, incluyendo el entorno laboral.
- c. Desarrollar acciones de formación, sensibilización y educación que favorezcan la convivencia respetuosa y el reconocimiento de las diferencias.
- d. Fomentar la igualdad de oportunidades y la participación de todas las personas en la vida institucional y el desarrollo laboral.
- e. Promover ambientes que favorezcan el trato digno y respetuoso entre los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO CUARTO.- Alcance. La presente Política será aplicable a todas las personas que integran o interactúan con la comunidad universitaria, incluyendo aspirantes, estudiantes, graduados, docentes, investigadores, candidatos, personal administrativo, de servicios y de apoyo, directivos, contratistas, proveedores, practicantes, visitantes, aliados y demás terceros en el marco de las relaciones contractuales que mantengan con la Institución. La Fundación Universitaria Konrad Lorenz promoverá la incorporación de cláusulas de cumplimiento de esta Política en los instrumentos contractuales que resulten pertinentes.

Su aplicación comprende los escenarios físicos y digitales, así como las actividades académicas, administrativas, laborales, investigativas, culturales, deportivas, de bienestar, de extensión, prácticas académicas y profesionales, de movilidad, de representación institucional y demás espacios relacionados con la vida universitaria.

La Política también será aplicable a las interacciones desarrolladas a través de plataformas virtuales, redes sociales institucionales, canales digitales de comunicación, eventos

institucionales, actividades extracurriculares, actividades de bienestar, salidas de campo y cualquier otro contexto en el que exista una relación directa, conexas o derivada de actividades desarrolladas por la Institución o en su nombre, o que involucre a personas que integran o interactúan con la comunidad universitaria.

ARTÍCULO QUINTO.- La interpretación, implementación y seguimiento de la presente Política se realizará con fundamento en los siguientes enfoques:

- a. *Enfoque de derechos humanos*, orientado a la protección de la dignidad, la igualdad, la libertad, la integridad y la no discriminación.
- b. *Enfoque de género*, dirigido a reconocer y atender las formas diferenciadas en que se manifiestan las violencias y desigualdades asociadas al género.
- c. *Enfoque diferencial*, que reconoce condiciones particulares asociadas, entre otras, a edad, discapacidad, pertenencia étnica, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición socioeconómica, estado de salud o situación de vulnerabilidad.
- d. *Enfoque interseccional*, que permite identificar la concurrencia de múltiples factores de discriminación o desigualdad que pueden incrementar los riesgos o barreras de acceso a la atención.
- e. *Enfoque de acción sin daño*, orientado a evitar la revictimización, la exposición innecesaria, la culpabilización o cualquier actuación que pueda aumentar la afectación de las personas involucradas.
- f. *Enfoque preventivo y pedagógico*, dirigido a la transformación cultural, la sensibilización, la formación y el fortalecimiento de relaciones basadas en el respeto.
- g. *Enfoque restaurativo*, cuando resulte procedente, voluntario y compatible con la naturaleza de la situación, sin sustituir las medidas de protección, las actuaciones disciplinarias, laborales, académicas, contractuales o legales a que haya lugar.

ARTÍCULO SEXTO.- La Fundación Universitaria Konrad Lorenz promoverá de manera permanente estrategias dirigidas a la identificación, prevención y transformación de estereotipos, sesgos, prácticas discriminatorias, formas de relacionamiento violentas o excluyentes, y conductas que puedan afectar el bienestar, la integridad o el ejercicio pleno de los derechos de las personas que integran o interactúan con la comunidad universitaria.

Para tal efecto, la Institución podrá desarrollar campañas institucionales, jornadas pedagógicas, procesos formativos, actividades de sensibilización, acciones de divulgación, promoción del cuidado, fortalecimiento de la convivencia digital respetuosa, corresponsabilidad en las relaciones institucionales y demás iniciativas orientadas a consolidar una cultura institucional de cuidado, respeto por la diversidad, inclusión, equidad y rechazo frente a toda forma de discriminación.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Para efectos de la presente Política, la Institución reconoce la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión que, de manera arbitraria, tenga por objeto o resultado impedir, obstruir, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas, en condiciones de igualdad.

En armonía con la Constitución Política, la normativa colombiana vigente, los instrumentos internacionales aplicables y los principios institucionales de dignidad humana, igualdad, inclusión y no discriminación, se reconocen, entre otras, las siguientes formas de discriminación:

- *Actos de discriminación:* Comprenden toda acción u omisión que, de manera arbitraria, impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de una persona o grupos de personas por razones asociadas, entre otras, a raza, origen nacional o étnico, nacionalidad, sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, religión, edad, condición socioeconómica, estado de salud, situación familiar, opinión política o filosófica, o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.
- *Hostigamiento por razones de discriminación:* Comprende toda conducta que promueva, instigue o ejecute, tolere o favorezca actos de hostigamiento, intimidación, exclusión, humillación, trato degradante o afectación física, psicológica, moral o simbólica contra una persona o grupo de personas, con fundamento en condiciones reales o percibidas asociadas a factores de discriminación.
- *Discriminación contra la mujer:* Comprende toda distinción, exclusión, restricción, trato desigual, práctica institucional o conducta basada en el sexo o en el género que tenga por objeto o resultado menoscabar, limitar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio

de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, en condiciones de igualdad, en cualquier ámbito de la vida universitaria.

- *Discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género:* Comprende toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, burla, señalamiento, invisibilización, trato diferenciado injustificado o afectación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona, real o percibida, que tenga por objeto o resultado limitar su dignidad, igualdad, libertad, participación, permanencia, bienestar o ejercicio de derechos.
- *Discriminación racial, étnica o por origen nacional:* Comprende toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, trato degradante, estigmatización o barrera fundada en motivos de raza, color, linaje, pertenencia étnica, origen nacional, origen social, lengua, cultura o nacionalidad que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- *Discriminación por discapacidad:* Comprende toda distinción, exclusión, restricción, omisión de ajustes razonables, imposición de barreras actitudinales, comunicativas, físicas, tecnológicas, académicas o administrativas, o cualquier práctica que impida o limite la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.
- *Discriminación en el ámbito laboral, contractual o de prestación de servicios:* Comprende todo trato diferenciado injustificado, exclusión, restricción, afectación, decisión desfavorable o práctica institucional que, en el contexto laboral, contractual, administrativo o de prestación de servicios, se fundamente en criterios discriminatorios y carezca de una justificación objetiva, razonable y proporcional.
- *Discriminación digital:* Comprende toda conducta discriminatoria realizada mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, redes sociales, plataformas virtuales, canales institucionales o no institucionales de comunicación, mensajería instantánea, correos electrónicos, foros, aulas virtuales u otros medios digitales, que afecte la dignidad, igualdad, intimidad, integridad, buen nombre, participación o derechos de las personas.

PARÁGRAFO.- No constituye discriminación el establecimiento de diferencias de trato objetivas, razonables, proporcionales y fundadas en criterios legítimos previstos en la ley o en la normativa institucional.

ARTÍCULO OCTAVO.- Son incompatibles con la presente Política y con los principios institucionales todas aquellas conductas discriminatorias, hostigantes, excluyentes, segregadoras, intimidatorias, degradantes o de trato diferenciado injustificado que se fundamenten, entre otras razones, en sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o racial, color, linaje, nacionalidad, lengua, religión, opinión política o filosófica, discapacidad, condición socioeconómica, estado de salud, edad, embarazo, maternidad, paternidad, situación familiar, apariencia física o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO NOVENO.- La Fundación Universitaria Konrad Lorenz implementará las acciones, mecanismos y medidas necesarias para prevenir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Para tal efecto, la Institución garantizará la aplicación de los principios de igualdad, inclusión y no discriminación en sus procesos académicos, administrativos y de gestión humana, incluyendo, entre otros, los procesos de admisión, permanencia y graduación estudiantil; atracción, selección, vinculación, desarrollo, bienestar y retiro de talento humano; acceso a programas, servicios y beneficios institucionales; participación en actividades académicas, investigativas, culturales, deportivas y de bienestar; así como en los demás procesos y actuaciones institucionales.

De igual manera, la Institución promoverá la identificación y eliminación de barreras físicas, comunicativas, tecnológicas, actitudinales, procedimentales y de cualquier otra naturaleza que puedan generar situaciones de discriminación o limitar la participación en condiciones de igualdad, así como la implementación de los ajustes razonables que resulten pertinentes de acuerdo con la normativa vigente y las condiciones particulares de las personas.

La presente Política tiene carácter preventivo y orientador y su implementación se realizará de manera articulada con los reglamentos, protocolos, procedimientos y demás instrumentos institucionales vigentes.

ARTÍCULO DÉCIMO.- La Fundación Universitaria Konrad Lorenz realizará seguimiento periódico a la implementación de la presente Política, con el fin de valorar su eficacia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer las acciones de prevención, atención y

acompañamiento, y actualizar los instrumentos institucionales asociados cuando resulte necesario.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- La presente Política es de obligatorio cumplimiento para todas las personas que integran o interactúan con la comunidad universitaria, en los términos previstos en su ámbito de aplicación personal, material y espacial. El desconocimiento de la presente Política no exime a sus destinatarios de su cumplimiento ni limita la posibilidad de activar rutas institucionales, adoptar medidas de protección, adelantar actuaciones internas o realizar remisiones a las autoridades competentes cuando corresponda.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- Interpretación. Corresponde al Rector, como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico y administrativo, 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 TERCERO.- Vigencia. La presente Política rige a partir de su expedición y deberá ser revisada periódicamente, con el fin de asegurar su actualización frente a la normativa vigente, las necesidades institucionales, los resultados del seguimiento, los cambios en la estructura organizacional y los procesos de fortalecimiento de la cultura institucional de prevención, inclusión, convivencia segura y respeto por los derechos humanos.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 16 días del mes de junio de 2026.



LUIS FERNANDO FAJARDO FORERO
Vicepresidente Consejo Superior



LUISA MARÍA CASTELLANOS PINZÓN
Secretaria General