



Politica de prevención de acoso sexual en el contexto laboral Colombia
Policy for the prevention of sexual harassment in the workplace Colombia

Effective from / Vigente a partir del 1 de enero de 2026

Policy Name (abbreviation)	Politica de prevención de acoso sexual en el contexto laboral Colombia / Policy for the prevention of sexual harassment in the workplace Colombia
Version	1.0
Approved by the COO/CFO and Head of HR	December 2025
Effective from	January 1, 2026
Owner	Sr HRBP, Bettina Brühlmann
Affected policies	Código de Ética y Conducta/ Code of Ethics and Conduct Inclusive Excellence Policy Colombia



Table of contents

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Definición de Acoso Sexual y sus Consecuencias.....	3
4. Principios Rectores	8
4.1. Derechos de las víctimas y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual.....	9
4.2. Derechos de las personas investigadas.....	11
5. Obligaciones.....	11
5.1. Obligaciones de la Fundación	11
5.2. Obligaciones de los Trabajadores	13
6. El acoso sexual como delito – Canales de denuncia externos ante la autoridad competente	14
7. Procedimiento interno de la Fundación	15
7.1. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia?	15
7.2. ¿Qué hacer en caso de considerar ser víctima de conductas de acoso sexual?	16
7.3. ¿Cómo actuar si eres testigo de una situación de acoso sexual?.....	16
7.4. Lineamientos para la presentación de la denuncia.....	17
7.4.1. Denuncia.....	17
7.4.2. Falsa Denuncia.....	18
7.4.3. Procedimiento de investigación:	18
8. Incumplimiento de la Política	22
9. Efectos de la Política.....	22
10. Vigencia.....	23
11. Traducción.....	23



1. Objetivo

La política tiene como objetivo garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, promoviendo la igualdad, la no discriminación, y una vida libre de cualquier tipo de violencia (la “Política”) en **FUNDACION AO LATINOAMERICA** (la “Fundación”). Su principal enfoque es la prevención, protección y atención de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

2. Alcance

La presente Política aplica a todas las personas que se consideren víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el desarrollo de la actividad económica de la Fundación.

3. Definición de Acoso Sexual y sus Consecuencias

El acoso sexual se define como 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.

1. Objective

This Policy aims to ensure a work environment free from sexual harassment, promoting equality, non-discrimination, and a life free from any form of violence (the “Policy”) within **FUNDACIÓN AO LATINOAMERICA** (the “Foundation”). Its primary focus is the prevention, protection and support for victims of sexual harassment in the workplace.

2. Scope

This Policy applies to all individuals who consider themselves victims of sexual harassment, as well as to those who engage in such conduct within the workplace context. The workplace context shall be understood to include, regardless of the nature of the contractual or employment relationship, all interactions involving employees, agents, employers, contractors, interns, trainees, and any other individuals participating in the development of the Foundation’s economic activities.

3. Definition of Sexual Harassment and Its Consequences

Sexual harassment is defined as any act of pursuit, harassment, or intimidation of a sexual, lewd, or libidinous nature, manifested through vertical or horizontal power relationships, mediated by age, sex, gender, sexual orientation and identity, or occupational, social, or economic position, which occurs one or more times against another



Se presumirán conductas de acoso sexual cuando se realicen en:

- I. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- II. Los lugares donde se paga la remuneración fruto del trabajo, el servicio o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde la persona toma su descanso o donde consume sus alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- III. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- IV. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, el servicio o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- V. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, el servicio o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por

person within the workplace context.

Sexual harassment shall be presumed when such conduct occurs in:

- I. The workplace or any location where the contractual relationship is carried out, in any of its forms, including public and private spaces, both physical and digital, when such spaces are used to perform assigned duties. This includes work-from-home arrangements, remote work, and telework.
- II. Locations where remuneration derived from work, services, or assigned tasks is paid under any type of contractual arrangement; places where individuals take their rest or meals; or where they use sanitary, hygiene, or changing facilities within the workplace context.
- III. Travel, commuting, trips, events, or social or training activities related to the work, services, or assigned tasks under any contractual arrangement.
- IV. Communications related to work, services, or assigned tasks under any contractual arrangement, including those conducted digitally or through the use of other technologies.
- V. Routes between the residence and the place where the work, services, or assigned tasks are performed under any contractual arrangement, when the sexual harassment is



una persona que haga parte del contexto laboral.

- VI. En el alojamiento proporcionado por el empleador o contratante, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- I. **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- II. **Como ambiente laboral hostil:** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- I. **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- II. **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- III. **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

committed by a person who is part of the workplace context.

- VI. Accommodation provided by the employer or contracting party, when the sexual harassment is committed by a person who is part of the workplace context.

Sexual harassment may occur in different forms, including:

- I. **As quid pro quo harassment:** when the victim is conditioned on obtaining a work-related benefit—such as a salary increase, promotion, or even continued employment—in exchange for engaging in conduct of a sexual nature.
- II. **As a hostile work environment:** when the conduct results in situations of intimidation or humiliation of the victim.

Behaviors classified as sexual harassment may be of the following nature:

- I. **Physical:** physical violence, unwanted touching, or unnecessary physical proximity.
- II. **Verbal:** comments or questions about a person's appearance, lifestyle, or sexual orientation; offensive telephone calls.
- III. **Non-verbal:** whistling, gestures of a sexual nature, or the display of pornographic objects.



Se enlistan, pero no limitan, como conductas de acoso sexual:

- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Contacto físico deliberado no aceptado ni solicitado, tales como besos, caricias, roces, palmadas, pellizcos, tocamientos.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo.
- Búsqueda de reuniones o espacios a solas con la persona.
- Búsqueda de reuniones fuera de horarios académicos o laborales y/o en lugares diferentes a los espacios laborales.
- Comentarios repetitivos y/o incómodos acerca de la orientación sexual de la persona o su apariencia física, sus ideas y manifestaciones.
- Mensajes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona a través de medios digitales o redes sociales.
- Miradas o gestos de carácter sexual.
- Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Ejemplos de lo anterior incluyen, pero sin limitarse, a asignar o cambiar funciones o responsabilidades a cambio de un favor sexual o sujetar el ascenso de un empleado a aceptar este tipo de ofrecimientos. Así mismo, el advertir que habrá consecuencias negativas por el hecho de rechazar un

The following behaviors are listed as examples of sexual harassment, without limitation:

- Sexual jokes directed at a specific individual.
- Deliberate physical contact that is neither accepted nor requested, such as kissing, caressing, rubbing, patting, pinching, or touching.
- Unnecessary and excessive physical proximity.
- Seeking meetings or private spaces alone with the individual.
- Seeking meetings outside academic or working hours and/or in locations other than the workplace.
- Repetitive and/or uncomfortable comments regarding a person's sexual orientation, physical appearance, ideas, or expressions.
- Messages of a sexual nature sent directly to an individual through digital media or social networks.
- Sexual looks or gestures.
- Offering benefits in exchange for sexual favors. Examples include, without limitation, assigning or modifying duties or responsibilities in exchange for a sexual favor, or conditioning an employee's promotion on acceptance of such offers. Likewise, warning of negative consequences for rejecting a sexual advance shall be considered harassment.



- ofrecimiento sexual será considerado acoso.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
 - Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
 - Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
 - Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
 - Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
 - Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
 - La utilización o exhibición de material pornográfico.
 - Y, en general, cualquier conducta de naturaleza sexual que incomodan, molestan o humillan a una persona, o bien que podrían hacerlo.
- Offensive remarks and other forms of verbal harassment.
 - Lewd looks and gestures related to sexuality.
 - Pressing or rubbing against the victim in a sexual manner.
 - Spreading sexual rumors about the victim.
 - Showing, giving, or leaving sexual images, photographs, illustrations, messages, or notes.
 - Spying on a person while they are changing clothes or using a restroom.
 - The use or display of pornographic material.
 - And, in general, any conduct of a sexual nature that makes a person feel uncomfortable, disturbed, or humiliated, or that could reasonably do so.

El acoso y el hostigamiento sexual se consideran una falta grave que provocan daños individuales, sociales y reputacionales. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso u hostigamiento sexual también pueden darse como un incidente aislado.

En caso de que los **trabajadores** incurran en las conductas de acoso sexual mencionadas anteriormente, se entenderá como una falta grave a sus obligaciones laborales, lo que resultará en una acción legal y disciplinaria que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo

Sexual harassment and sexual misconduct are considered serious offenses that cause individual, social, and reputational harm. Although they may sometimes involve patterns of behavior, sexual harassment or sexual misconduct may also occur as single isolated incident.

If **employees** engage in any of the sexual harassment behaviors described above, such conduct shall be considered a serious breach of their employment obligations and may result in legal and disciplinary action, including termination of the employment contract for just cause, in accordance with Section 6 (a), Article 62 of the Colombian Labor



del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

En caso de que un **contratista independiente** incurra en estas conductas se entenderá como un incumplimiento a sus obligaciones contractuales, which can result in dando lugar a la finalización inmediata de la relación civil-comercial, sin lugar a ningún tipo de indemnización.

En ambos casos, la Fundación adelantará la investigación correspondiente.

4. Principios Rectores

La Política estará regida por los principios de:

- **Pro persona y pro víctima:** Priorizar la protección y el bienestar de la víctima.
- **Igualdad y no discriminación:** Garantizar un trato equitativo para todos los empleados / contratistas.
- **Justicia restaurativa:** Promover acciones que reparen el daño causado, capacitando al personal para mitigar la reincidencia de este tipo de conductas.
- **Imparcialidad y confidencialidad:** Asegurar que los procesos sean justos y se proteja la privacidad de las partes involucradas.
- **Derechos** (see 4.1)

Code (Código Sustantivo del Trabajo), as amended by Article 7 of Decree 2351 of 1965.

If an **independent contractor** engages in such conduct, it shall be considered a breach of contractual obligations and may result in the immediate termination of the civil or commercial relationship, without entitlement to any type of compensation.

In both cases, the Foundation shall carry out the corresponding investigation.

4. Guiding Principles

This Policy shall be governed by the following principles:

- **Pro person and pro-victim:** Prioritizing the protection and well-being of the victim.
- **Equality and non-discrimination:** Ensuring fair and equitable treatment for all employees and/or contractors.
- **Restorative justice:** Promoting actions aimed at repairing the harm caused, including training personnel to mitigate the recurrence of such conduct.
- **Impartiality and confidentiality:** Ensuring that processes are fair and that the privacy of all parties involved is protected.
- **Rights** (see Section 4.1)



4.1. Derechos de las víctimas y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, a la confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, y a la no confrontación con su agresor.

La persona victimizada tendrá la garantía de que:

- Recibirá información completa sobre sus derechos y sobre la ruta de atención prevista en esta Política.
- Recibirá orientación. Las personas encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y discriminación sexual deben estar capacitadas para brindar asesoría en materia jurídica o contar con un grupo de asesores expertos en la materia para este fin.
- Ser escuchada y sobre todo a que a su denuncia se le otorgue credibilidad y no sea descartada de plano.
- Ser tratada con la debida reserva: la persona victimizada tiene derecho a que su identidad, la de sus familiares y su caso sean tratados de manera confidencial.
- Ser parte en los procesos internos de investigación en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar

4.1 Rights of victims and/or third parties who become aware of acts of sexual harassment

Victims of sexual harassment have the right to truth; to be treated with dignity; to privacy and confidentiality; to freedom of expression; to comprehensive health care; to effective access to justice; to reparation; to guarantees of non-repetition; to non-revictimization; to freedom from institutional violence; to protection against potential retaliation; and to non-confrontation with their aggressor.

The victimized person shall be guaranteed that they will:

- Receive complete information about their rights and about the support and response pathway established under this Policy.
- Receive guidance. The individuals responsible for receiving complaints of sexual harassment and discrimination must be properly trained to provide legal guidance or have access to a group of expert advisors for this purpose.
- Be heard and, above all, have their complaint taken seriously and not dismissed outright.
- Be treated with due confidentiality: the victimized person has the right to have their identity, that of their family members, and their case handled confidentially.
- Participate as a party in internal investigation



pruebas en los momentos en que estas procedan.

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidos de eventuales retaliaciones por interponer una queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales (“ARL”) para recibir atención emocional y psicológica que requieran.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Carecerá de efectos legales la terminación de la relación laboral o contractual de la víctima de acoso

processes in their capacity as a victim, which includes the right to submit evidence at the appropriate stages.

Victims or third parties who become aware of acts of sexual harassment shall have the right to be protected against potential retaliation for filing a complaint or reporting the facts, through the following guarantees:

- Treatment free from stereotypes related to gender, sexual orientation, or gender identity.
- Access the Occupational Risk Administrators (“ARL” *Administradoras de Riesgos Laborales*) to receive any emotional and psychological care required.
- Request a transfer to a different work area.
- Authorization to perform telework when risk conditions exist for the victim.
- Avoid performing tasks that involve any interaction with the person under investigation.
- Terminate the employment contract or existing contractual relationship, at the request of the employee or contractor, without the application of any penalty related to advance notice.
- Preservation of the victim’s confidentiality and their right to non-confrontation.

The termination of the employment or contractual relationship of a victim of sexual harassment who



sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

4.2. Derechos de las personas investigadas

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

5. Obligaciones

5.1. Obligaciones de la Fundación

La Fundación tiene la responsabilidad de:

- **Prevenir:** Crear campañas y capacitaciones para crear conciencia sobre el acoso sexual.
- **Investigar:** Establecer un procedimiento claro para la recepción y manejo de quejas.
- **Sancionar:** Implementar sanciones para los infractores, conforme a la ley.

Para lo anterior, la Fundación se obliga a:

- Garantizar los derechos de las víctimas.
- Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, dentro

has reported the facts to the employer or contracting party within six (6) months following the request, complaint, or report shall have no legal effect.

4.2 Rights of Persons Under Investigation

Individuals under investigation for alleged sexual harassment shall have the right to due process, the presumption of innocence, the impartiality of the competent authorities, the right to information, and the right to be informed of the facts underlying the complaint or report within the procedural timeframe established.

5. Obligations

5.1 Obligations of the Foundation

The Foundation has the responsibility to:

- **Prevent:** Develop campaigns and training programs to raise awareness of sexual harassment.
- **Investigate:** Establish a clear procedure for the receipt and handling of complaints.
- **Sanction:** Implement sanctions against offenders, in accordance with the law.

For this purpose, the Foundation undertakes to:

- Guarantee the rights of victims.
- Establish mechanisms to address, prevent, and provide guarantees of non-repetition regarding sexual



de su ámbito de competencia, acorde con lo estipulado en la presente Política.

- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que se tengan disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral y de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo.
- Estudiar las solicitudes que presenten los trabajadores o terceros que conozcan de hechos de acoso sexual frente a las garantías de protección,

harassment, within the scope of its authority, in accordance with the provisions of this Policy.

- Inform the victim of their right to file a complaint with the Office of the Attorney General of the Nation.
- Immediately refer the complaint or report to the competent authority, at the request of the victim, while respecting their right to privacy.
- Refrain from engaging in acts of censorship that undermine the victims' right to publicly bring visibility to acts of sexual harassment, and refrain from carrying out any acts of re-victimization.
- Publish, on a semiannual basis, the number of complaints processed, and sanctions imposed through the physical and/or electronic channels available. Such complaints and sanctions shall be reported to the Integrated Gender-Based Violence Information System (*Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE*) within the last ten (10) days of the corresponding semester.
- Train employees on the prevention of workplace sexual harassment and any form of violence in the workplace.
- Review requests submitted by employees or third parties who become aware of acts of sexual harassment regarding protective

como lo son pedir traslado de área, permiso para realizar teletrabajo y/o no interacción con la persona investigada. La Fundación contará con 5 días hábiles para estudiar la solicitud que presente la presunta víctima.

- Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, la Fundación implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad.

5.2. Obligaciones de los Trabajadores

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista, lasciva o libidinosa.
- Informar a la Fundación, cuando tenga conocimiento, de que en el marco del contexto laboral se están presentando acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa.

measures, such as requests for transfer to another work area, authorization to perform telework, and/or avoidance of interaction with the person under investigation. The Foundation shall have five (5) business days to review the request submitted by the alleged victim.

- Upon the occurrence of alleged acts of sexual harassment, the Foundation shall implement an immediate collective action campaign aimed at transforming the work environment into a space of equality.

5.2 Obligations of Employees

- Treat all persons with whom they interact in the context of work (colleagues, suppliers, clients, contractors, etc.) with respect for their dignity and fundamental rights.
- Avoid comments, behaviors, attitudes, or actions of a sexual, sexist, lewd, or libidinous nature or connotation.
- Inform the Foundation, when aware, of any acts of pursuit, harassment, or intimidation of a sexual, lewd, or libidinous nature occurring within the workplace context.

6. El acoso sexual como delito – Canales de denuncia externos ante la autoridad competente

El Código Penal de Colombia contempla en su artículo 210-A el delito de Acoso Sexual:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Si algún colaborador de la Fundación considera ser víctima de conductas de acoso sexual, tendrá la posibilidad de presentar la correspondiente denuncia ante la Fiscalía General de la Nación a través de los siguientes canales:

- **Canal virtual:**
A través del siguiente enlace: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>
- **Canal telefónico:**
Para conocer los canales de denuncia telefónicos, puede ingresar al siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>

6. Sexual Harassment as a Crime – External Reporting Channels to the Competent Authority

The Colombian Penal Code provides, in Article 210-A, for the crime of Sexual Harassment:

“Anyone who, for their own benefit or that of a third party, and taking advantage of their manifest superiority or relationships of authority or power, age, sex, occupational, social, familial, or economic position, harasses, pursues, intimidates, or assaults another person physically or verbally for non-consensual sexual purposes, shall be subject to imprisonment for one (1) to three (3) years.”

If any employee of the Foundation believes they are a victim of sexual harassment, they have the option to file a complaint with the Office of the Attorney General of the Nation (Fiscalía General de la Nación) through the following channels:

- **Virtual Channel:**
Submit a complaint via the following link: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>
- **Telephone Channel:**
For information on telephone reporting channels, please visit: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>



- **Canal escrito:**
Radique las denuncias escritas en las Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC). Conozca la ubicación y horarios de atención de las VUC a través del siguiente enlace:
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/direcciones-de-la-vuc/>
- **Canal presencial:**
Sedes físicas habilitadas para recibir denuncias de manera presencial:
- Centros de Atención de la Fiscalía –CAF y Puntos de Atención de la Fiscalía –PAF. Conozca la ubicación y horarios de atención de los PAF y CAF aquí:
<https://fiscaliagn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985fd96b0eff84>

7. Procedimiento interno de la Fundación

7.1. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia?

La denuncia puede ser presentada por cualquier trabajador, consultor, contratista, practicante universitario, aprendiz o proveedor, sin importar la naturaleza de la relación, que se considere afectado por presuntas conductas de acoso sexual.

- **Written Channel:**
Submit written complaints at the Single Correspondence Windows (*Ventanillas Únicas de Correspondencia – VUC*). For locations and hours of operation, see:
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/direcciones-de-la-vuc/>
- **In-person Channel:**
Physical offices authorized to receive complaints in person:
- Attorney General's Office Assistance Centers (*Centros de Atención de la Fiscalía – CAF*) and Attorney General's Office Service Points (*Puntos de Atención de la Fiscalía – PAF*). Locations and hours of the PAF and CAF can be found here:
<https://fiscaliagn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985fd96b0eff84>

7. Internal Procedure of the Foundation

7.1 Who can file a complaint?

A complaint may be filed by any employee, consultant, contractor, university intern, apprentice, or supplier, regardless of the nature of the relationship, who considers themselves affected by alleged acts of sexual harassment.



7.2. ¿Qué hacer en caso de considerar ser víctima de conductas de acoso sexual?

La Fundación cuenta con un canal de denuncia interno en la sede central Suiza (**Responsable de ética y cumplimiento - Ethics & Compliance Officer**) (hereafter “ECO”), con el fin de garantizar la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento:

- **Correo electrónico:** Ethics & Compliance Officer
eco@ecc.aofoundation.org
- **Teléfono:** +41 81 413 01 62

Todas las personas involucradas en el proceso deben asegurar la protección de los datos personales de la víctima y sus familiares. Las áreas encargadas de recibir las denuncias y adelantar investigaciones deben conservar los datos y toda la información de manera segura y reservada.

7.3. ¿Cómo actuar si eres testigo de una situación de acoso sexual?

Todos tenemos la responsabilidad de actuar ante una situación de acoso o de discriminación. Si la persona victimizada acude a ti, tu mejor manera de ayudar es informándole sobre la existencia de esta política y motivarla para que acuda a través de los canales dispuestos.

Denuncia la situación de acoso sexual o de discriminación conforme a la presente política.

7.2 What to do if you consider yourself a victim of sexual harassment?

The Foundation has an internal reporting channel at the headquarters in Switzerland (**Ethics & Compliance Officer**) hereafter “ECO”, to ensure the confidentiality and protection of information reported, as follows:

- **Email:** Ethics & Compliance Officer
eco@ecc.aofoundation.org
- **Phone:** +41 81 413 01 62

All individuals involved in the process must ensure the protection of personal data of the victim and their family members. Departments responsible for receiving complaints and conducting investigations must store all data and information securely and confidentially.

7.2 How to act if you witness a situation of sexual harassment?

We all have a responsibility to act in situations of harassment or discrimination. If the victim approaches you, the best way to help is by informing them about the existence of this Policy and encouraging them to report the incident through the channels provided.

Report the situation of sexual harassment or discrimination in accordance with this Policy.



7.4. Lineamientos para la presentación de la denuncia

7.4.1. Denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual se inicia con la denuncia que presente la víctima o un tercero que conozca de los hechos.

La denuncia se debe presentar de manera inmediata a que se perciba una eventual conducta de acoso sexual y/o se tengo conocimiento de esta. Es importante que la denuncia esté enmarcada en el principio de buena fe y cuente con los detalles suficientes que permitan a la Fundación realizar la verificación correspondiente.

Se deberán indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos denunciados, y relacionar la identificación del denunciante y correo electrónico de notificaciones.

No es necesario incluir pruebas de respaldo en el reclamo, pero pueden resultar útiles para el análisis y la resolución.

Cuando el denunciante accede a los mecanismos dispuestos, entiende y acepta que está dispuesto a colaborar con la gestión de los hechos denunciados, realizando ampliaciones de los hechos, en caso de ser requerido.

El denunciante debe respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por lo tanto, no pueden realizarse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación.

7.4 Guidelines for filing a complaint

7.4.1 Complaint

The process for addressing, investigating, and sanctioning alleged sexual harassment begins with a complaint filed by the victim or a third party who becomes aware of the facts.

The complaint must be submitted immediately upon perceiving a potential act of sexual harassment and/or upon becoming aware of it. It is important that the complaint is made in good faith and includes sufficient details to allow the Foundation to carry out the corresponding verification.

The complaint should indicate the circumstances of manner, time, and place of the alleged facts, and include the identification of the complainant and an email address for notifications.

It is not necessary to provide supporting evidence with the complaint, but such evidence may be useful for the analysis and resolution of the case.

When the complainant accesses the mechanisms provided, they understand and accept that they are willing to cooperate with the handling of the reported facts, providing additional information if required.

The complainant must respect the human dignity and good name of the persons being accused and therefore cannot make false accusations or complaints motivated by revenge or retaliation.



7.4.2. Falsa Denuncia

Presentar una denuncia con conocimiento que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad y será catalogado como una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Tratándose de contratistas, la denuncia carente de la realidad constituye una vulneración al acuerdo contractual suscrito.

7.4.3. Procedimiento de investigación:

Una vez el ECO recibe la denuncia, la misma será de conocimiento de Comité de Ética y Cumplimiento (Ethics & Compliance Committee, hereafter "ECC"), quien es el encargado para el manejo de casos de presuntas conductas de acoso sexual. El proceso de investigación comenzará en un plazo **máximo de 3 días hábiles**, contados a partir del momento en que se recibe la denuncia.

El Comité de Ética y Cumplimiento no debe tener ningún conflicto de intereses con las partes involucradas.

En ningún caso el Comité de Convivencia Laboral será competente para conocer o atender quejas relacionadas con conductas de acoso sexual, dado que estas no son conciliables y conforme a la prohibición expresa establecida en la Resolución 3461 de 2025.

Se confirmará por escrito al denunciante de la recepción de su denuncia y se dará inicio al análisis y

7.4.2 False Complaint

Filing a complaint knowing that it does not correspond to reality constitutes a breach of the principles of integrity and responsibility and will be considered a serious offense warranting the termination of the employment contract for just cause. In the case of contractors, a complaint lacking factual basis constitutes a violation of the signed contractual agreement.

7.4.3 Investigation Procedure

Once the ECO receives the complaint, it will be brought to the attention of the Ethics & Compliance Committee (ECC), which is responsible for handling cases of alleged sexual harassment. The investigation process shall begin within a **maximum of three (3) business days** from the receipt of the complaint.

The Ethics & Compliance Committee must have no conflict of interest with any of the parties involved.

Under no circumstances shall the Workplace Coexistence Committee have the authority to address complaints related to sexual harassment, as such matters are non-conciliable and expressly prohibited under Resolution 3461 of 2025.

The complainant will receive written confirmation of the receipt of their complaint, and the analysis and management of the reported



gestión de la conducta reportada, como se describe a continuación:

conduct will commence, as described below:

No	Actividad / Activity	Descripción/ Description
1	Informe admisión al Denunciante / Report to the Complainant	Se admitirá la denuncia y se le informará al Denunciante quién será la persona / el área encargada de tramitarla. / The complaint will be accepted, and the Complainant will be informed of the person or department responsible for handling it.
2	Investigación por parte del área encargada de tramitar la denuncia / Investigation by the department responsible for handling the complaint	<p><u>La persona encargada de analizar los hechos denunciados deberá trazar el plan de trabajo encaminado a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar al/ los individuo(s) presuntamente involucrado(s). ● Conocer las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos reportados. ● Valorar si las conductas y hechos reportados constituyen una conducta de acoso sexual y/o eventual delito. ● Recaudar evidencia física y elementos de prueba que confirmen o desvirtúen las alegaciones contenidas en la denuncia. <p><u>Para estos efectos, la Fundación podrá:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar entrevistas con la persona denunciante, el presunto acosador y cualquier testigo relevante. Todas las entrevistas serán documentadas por escrito. <p><i><u>Nota:</u> no se podrá grabar la entrevista, salvo que la persona lo haya autorizado o sea testigo de la ocurrencia de un delito.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contratar la asesoría de terceros expertos en investigación legal. ● Se recopilarán todas las pruebas relevantes, incluyendo correos electrónicos, mensajes, videos, y cualquier otra documentación que pueda sustentar la denuncia. <p>Si el denunciante solicita medidas preventivas (teletrabajo, evitar realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, pedir traslado de áreas de trabajo), se realizará el análisis pertinente dentro de los 5 días hábiles.</p> <p>Si la Fundación considera que es necesario proteger al denunciante, aun cuando este expresamente no haya solicitado garantías o medidas específicas de protección, se deberán establecer e implementar en un plazo máximo de 5 días hábiles, con el objetivo de evitar consecuencias negativas para la presunta víctima y en el contexto laboral.</p> <p><u>/ The person responsible for analyzing the reported facts must develop a work plan aimed at:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifying the individual(s) allegedly involved.

		<ul style="list-style-type: none"> • Understanding the circumstances regarding the manner, time, and place of the reported events. • Assessing whether the reported behaviors and facts constitute sexual harassment and/or a possible criminal offense. • Gathering physical evidence and supporting documentation to confirm or refute the allegations contained in the complaint. <p><u>For these purposes, the Foundation may:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduct interviews with the complainant, the alleged harasser, and any relevant witnesses. All interviews will be documented in writing. <i>Note: Interviews may not be recorded unless authorized by the interviewee or if the person is a witness to the occurrence of a crime.</i> • Hire third-party experts in legal investigations for advisory purposes. • Collect all relevant evidence, including emails, messages, videos, and any other documentation that may support the complaint. <p>If the complainant requests preventive measures (remote work, avoiding tasks that involve any interaction with the investigated person, requesting a transfer to another work area), a relevant analysis will be carried out within 5 business days.</p> <p>If the Foundation deems it necessary to protect the complainant, even if no specific guarantees or protective measures have been expressly requested, such measures must be established and implemented within a maximum of 5 business days, aiming to prevent negative consequences for the alleged victim within the workplace context.</p>
3	<p>Análisis</p> <p>/ Analysis</p>	<p>El área encargada analizará toda la información recopilada para determinar si se presentan presuntas conductas de acoso sexual, acorde con la información contenida en esta política y en la normatividad vigente.</p> <p>/ The responsible department will analyze all the information gathered to determine whether there are alleged acts of sexual harassment, in accordance with the information contained in this policy and the applicable regulations.</p>
4	<p>Acciones que adelantar en caso de evidenciarse conductas de acoso sexual</p> <p>/</p> <p>Actions to take in case sexual harassment</p>	<p>Si se evidencia que se está incurriendo en conductas tipificadas como acoso sexual, se le informará de manera inmediata a la víctima la ruta para acudir a denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>Asimismo, se dará a conocer esta situación al área de Directora de Recursos Humanos Corporativa, a fin de que se adelante el proceso disciplinario correspondiente, <u>cuando se trate de trabajadores</u>. <u>En caso de que el presunto acosador sea un contratista</u>, el área encargada de proseguir con el trámite será el Responsable de Etica y Cumplimiento (ECO). (+41 81 413 01 62 or eco@ecc.aofoundation.org)</p> <p>Si el denunciante autoriza, se remitirá el caso a las autoridades competentes.</p>



	behaviors are identified	<p>Adicionalmente, se pondrá a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica, en conjunto con la ARL (Administradoras de Riesgos Laborales).</p> <p>/ If it is determined that behaviors constituting sexual harassment have occurred, the victim will be immediately informed about the procedure to file a report with the Attorney General’s Office of the Nation. Additionally, this situation will be communicated to the Head of Human Resources so that the corresponding disciplinary process can be carried out <u>in the case of employees</u>. <u>If the alleged harasser is a contractor</u>, the Ethics & Compliance Officer (ECO) will handle the procedure. (+41 81 413 01 62 or eco@ecc.aofoundation.org)</p> <p>If the complainant consents, the case will be referred to the competent authorities.</p> <p>Furthermore, medical and psychological support measures will be made available to the alleged victim, in coordination with the ARL (Occupational Risk Administrators).</p>
5	Acciones a adelantar si los hechos investigados <u>no</u> tienen relación con acoso sexual. / Actions to take if the investigated facts are <u>not</u> related to sexual harassment	<p>Si una vez concluida la investigación se determina que los hechos investigados <u>no</u> constituyen conductas de acoso sexual, se revisará si los mismos pueden ser considerados como conductas de acoso laboral y/o incumplimiento a las obligaciones laborales.</p> <p>En caso de que se vislumbren conductas de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral (en adelante “CCL”) de la Fundación realizará el estudio correspondiente. Este comité cumple funciones de carácter preventivo, orientador, conciliador y canalizador; en consecuencia el CCL no tendrá la potestad de decidir si existe o no acoso laboral, ya que esta competencia corresponde únicamente a los jueces de la República. El trámite se desarrollará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento adoptado por el CCL y, en todo caso, el análisis del caso no podrá extenderse por un plazo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha de recepción de la queja formal. En caso de que se evidencie un incumplimiento a las obligaciones / prohibiciones de los trabajadores, se dará traslado a la Directora de Recursos Humanos y también tendrá soporte del ECO eco@ecc.aofoundation.org a fin de que adelante la investigación correspondiente.</p> <p>/ If, once the investigation is concluded, it is determined that the investigated facts do <u>not</u> constitute sexual harassment, it will be reviewed whether it is considered workplace harassment and/or a breach of employment obligations.</p> <p>If potential workplace harassment is identified, the Workplace Coexistence Committee (hereinafter “CCL”) of the Foundation will conduct the corresponding review. This committee has preventive, advisory, conciliatory, and facilitative functions; therefore, the CCL does not have the authority to determine whether workplace harassment exists,</p>

		<p>as this competence rests solely with the courts of the Republic. The process will be carried out in accordance with the Operating Regulations adopted by the CCL, and in any case, the analysis of the case may not exceed sixty-five (65) calendar days from the date of receipt of the formal complaint.</p> <p>In the event of evidence of a breach of employee obligations/prohibitions, the matter will be referred to the Head of Human Resources and will also be supported by the ECO eco@ecc.aofoundation.org in order to carry out the corresponding investigation.</p>
6	<p>Conclusión / Conclusion</p>	<p>El ECO y asesores legales externos de estudiar la queja redactará un informe detallado que incluirá los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de acción. Este informe será presentado a la alta dirección y se compartirá con las partes involucradas, protegiendo la confidencialidad de los testigos.</p> <p>/ The ECO and external legal advisors reviewing the complaint will prepare a detailed report that includes findings, conclusions, and recommended actions. This report will be submitted to senior management and shared with the involved parties, ensuring the confidentiality of any witnesses.</p>

8. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o procedimientos establecidos en la presente Política constituye una falta grave para todos los efectos legales, y por ello una justa causa de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Asimismo, se entenderá como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en los contratos de naturaleza civil/comercial.

9. Efectos de la Política

La presente Política producirá efectos a partir de la fecha de inicio de su publicación, por lo tanto, deja sin efecto

8. Non-Compliance with the Policy

Failure to comply with any of the obligations or procedures established in this Policy constitutes a serious offense for all legal purposes, and therefore a just cause for termination of the employment contract, in accordance with Section 62 (a), Article 62 of the Colombian Labor Code (Código Sustantivo de Trabajo), as amended by Article 7 of Decree 2351 of 1965. Likewise, such failure shall be understood as a breach of obligations established in civil or commercial contracts.

9. Effects of the Policy

This Policy shall take effect from the date of its publication and, therefore, shall supersede any previous agreements and/or policies that are contrary to it.



todo acuerdo y/o política anterior que le sea contraria.

Recibí conforme copia del presente documento y declaro haber tomado conocimiento de sus disposiciones obligándome a acatarlas íntegramente.

10. Vigencia

El presente Reglamento entrará en vigencia el **1 de enero de 2026** y sustituye a todos los reglamentos anteriores y/o suplementos y/o modificaciones relacionadas emitidas por las organizaciones, institutos y empresas que forman parte de la AO Foundation. AO se reserva el derecho de complementar o modificar este Reglamento en cualquier momento.

11. Traducción

Para todos los efectos legales y de interpretación, en caso de discrepancia o duda, prevalecerá la versión en español de la presente Política.

I hereby acknowledge receipt of a copy of this document and declare that I have taken note of its provisions, committing to fully comply with them.

10. Entry into Force

This regulation enters into force on **1 January 2026** and replaces all previous regulations and/or related supplements and/or changes by the organizations, institutes, companies that are part of the AO Foundation. AO reserves the right to supplement or modify this regulation at any time.

11. Translation

For all legal and interpretative purposes, in the event of any discrepancy or doubt, the Spanish version of this Policy shall prevail.