



Inclusive Excellence Policy Colombia

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

Policy Name (abbreviation)	HR_1.0_Inclusive Excellence Policy 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 Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral / Operating Rules of the Workplace Coexistence Committee Política de Prevención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral/ Policy for the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace



Tabla de contenido

- 1. Introducción**
 - 1.1. Objeto y alcance
 - 1.2. Ámbito de aplicación
 - 1.3. Definiciones de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA)
- 2. Nuestra Visión, Misión y Objetivos de DEIA**
 - 2.1. Declaración de misión
 - 2.2. Declaración de visión
 - 2.3. Objetivos y grupo focal
 - 2.4. Comunicación externa
- 3. Marco legal y operativo**
 - 3.1. Integridad personal e igualdad de derechos en Colombia
 - 3.2. El Código de Ética y Conducta de la AO
 - 3.3. Condiciones de empleo y beneficios sociales de la AO
- 4. Términos y definiciones**
 - 4.1. Discriminación
 - 4.1.1. Tipos de discriminación:
 - 4.2. Acoso sexual
 - 4.3. Acoso psicológico
 - 4.4. Violencia
- 5. Violación de la integridad personal: el procedimiento de queja formal e informal**
 - 5.1. Responsabilidad
 - 5.1.1. Responsabilidad de dirección de la empresa
 - 5.1.2. Responsabilidad de los afectados
 - 5.1.3. Responsabilidad de los jefes de línea
 - 5.1.4. Responsabilidad de impleados e testigos
 - 5.2. Denunciar un incidente de acoso (acoso laboral y sexual)
 - 5.3. Proceso informal – Programa de Asistencia al Empleado (proveedor externo)
- 6. Medidas para prevenir acoso laboral**
 - 6.1. Medidas preventivas
 - 6.2. Medidas correctivas
- 7. Medidas para prevenir la discriminación**
 - 7.1. Medidas de accesibilidad
- 8. Garantizar un entorno de trabajo diverso**
 - 8.1. Adquisición de talento
 - 8.2. Requisitos de la legislación laboral en el proceso de selección
- 9. Grupos de recursos para empleados**
 - 9.1. Establecimiento, frecuencia y presentación de informes
- 10. Entrada en vigor**
- 11. Incumplimiento / Idioma Predominante**

Table of content

- 1. Introduction**
 - 1.1. Purpose and Scope
 - 1.2. Scope of Application
 - 1.3. Definitions of Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility (DEIA)
- 2. Our DEIA Vision, Mission, Objectives**
 - 2.1. Mission Statement
 - 2.2. Vision Statement
 - 2.3. Objectives and Focus Group
 - 2.4. External Communication
- 3. Legal and Operational Framework**
 - 3.1. Personal Integrity and Equal Rights in Colombia
 - 3.2. The AO Code of Ethics and Conduct
 - 3.3. AO Employment Conditions and Social Benefits
- 4. Terms and Definitions**
 - 4.1. Discrimination
 - 4.1.1. Types of Discrimination
 - 4.2. Sexual Harassment
 - 4.3. Psychological Harassment
 - 4.4. Violence
- 5. Violation of Personal Integrity: Formal and Informal Complaint Procedures**
 - 5.1. Responsibility
 - 5.1.1. Responsibility of company management
 - 5.1.2. Responsibility of those affected
 - 5.1.3. Responsibility of line managers
 - 5.1.4. Responsibility of employees and witnesses
 - 5.2. Reporting an incident (workplace harassment and sexual harassment)
 - 5.3. Informal Process – Employee Assistance Program (external supplier)
- 6. Measures to Prevent Workplace Harassment**
 - 6.1. Preventive measures
 - 6.2. Corrective measures
- 7. Measures to Prevent Discrimination**
 - 7.1. Accessibility measures
- 8. Ensuring a Diverse Work Environment**
 - 8.1. Talent Acquisition
 - 8.2. Labor Legislation Requirements in the Recruitment Process
- 9. Employee Resource Groups**
 - 9.1. Establishment, Frequency, and Reporting
- 10. Effective Date**
- 11. Non-Compliance / Prevailing Language**



1. Introduccion

1.1. Objeto y alcance

La Política de Excelencia Inclusiva (“Política”) regula los principios clave en torno a la Diversidad, Equidad, Inclusión y la Accesibilidad en la Fundación AO. Esta Política promueve la innovación, mejora la toma de decisiones y fomenta el compromiso de los empleados mediante la creación de un entorno de trabajo inclusivo y diverso. Contribuye a atraer a los mejores talentos y a impulsar nuestra reputación organizacional y garantizar el cumplimiento de las normas legales y éticas. Asimismo, promueve la equidad, la accesibilidad y la competitividad global, contribuyendo así a un mejor rendimiento financiero.

Esta Política establece la postura clara de la Fundación AO sobre la no discriminación, la prevención de conductas de acoso sexual, acoso psicológico y la violencia en los entornos laborales. Asimismo, describe un procedimiento interno para abordar las quejas, que se puedan recibir, así como los contactos responsables de este trámite interno.

También se destaca nuestro Programa de Asistencia al Empleado (proveedor externo).

1.2. Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todo el personal directo de la Fundación AO Latinoamérica. Esta Política constituye una de las especificaciones de las secciones existentes de nuestro Código de Ética y Conducta de AO, así como las condiciones de empleo de AO.

Para efectos de esta Política, el término "empleado" debe entenderse como aquellas personas que mantienen una relación laboral, mediante un contrato de trabajo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

1.3. Definiciones de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA)

DEIA significa Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad. Estos cuatro componentes son cada vez más prioritarios en el entorno laboral

1. Introduction

1.1 Purpose and Scope

The **Inclusive Excellence Policy** (“Policy”) sets out the key principles related to Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the AO Foundation. This Policy fosters innovation, strengthens decision-making, and enhances employee engagement by creating an inclusive and diverse work environment. It contributes to attracting top talent, strengthening our organizational reputation, and ensuring compliance with legal and ethical standards. It also promotes equity, accessibility, and global competitiveness, thereby supporting improved financial performance.

This Policy defines the AO Foundation’s clear position on non-discrimination and the prevention of sexual harassment, psychological harassment, and workplace violence. It further outlines an internal procedure for addressing complaints that may be submitted, as well as the points of contact responsible for managing this internal process.

Our Employee Assistance Program (external supplier) is also emphasized.

1.2 Scope of Application

This Policy applies to all direct personnel of the AO Foundation Latin America. It constitutes one of the specifications of existing sections of our AO Code of Ethics and Conduct, as well as the AO employment conditions.

For the purposes of this Policy, the term *employee* refers to individuals who maintain an employment relationship through an employment contract, whether full-time or part-time.

1.3 Definitions of Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility (DEIA)

DEIA stands for Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility. These four components are increasingly prioritized in the modern workplace, as



moderno, ya que busca promover un entorno justo, inclusivo y de apoyo para todas las personas. A continuación, se describen cada uno de estos componentes:

- **Diversidad:** Se refiere a la presencia de personas con diferentes características dentro de un entorno determinado. Esto incluye raza, etnia, género, edad, orientación sexual, discapacidad, educación y otras características. En el ámbito laboral, la diversidad significa enriquecer las organizaciones, contar con una plantilla que represente una amplia gama de orígenes y perspectivas
- **Equidad:** Se centra en el trato justo y garantiza que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades. La equidad aborda las desigualdades sistémicas y busca brindar apoyo y recursos adaptados a las necesidades individuales para garantizar la igualdad de condiciones, en lugar de asumir que todos se benefician por igual de las mismas condiciones.
- **Inclusión:** Implica crear una cultura donde todas las personas, independientemente de sus diferencias, se sientan bienvenidas, respetadas, apoyadas y valoradas. Un lugar de trabajo inclusivo fomenta la participación y valora las contribuciones únicas de cada empleado, garantizando así que todos puedan participar plenamente y prosperar.
- **Accesibilidad:** Garantiza que los espacios físicos, la tecnología y los sistemas estén diseñados o adaptados para que sean accesibles a personas de todas las capacidades. Este principio elimina las barreras para las personas con discapacidad y promueve la igualdad de acceso a todos los aspectos del entorno laboral, desde la contratación hasta las operaciones diarias.

2. Nuestra Visión, Misión y Objetivos de DEIA

2.1. Declaración de misión

En la Fundación AO, nuestra misión es promover una cultura en la que la Diversidad, la Equidad, la Inclusión y la Accesibilidad (DEIA) sean parte fundamental de nuestro equipo y nuestras comunidades. Nos comprometemos a reconocer, aceptar y valorar las diferencias únicas de cada

they aim to foster a fair, inclusive, and supportive environment for all individuals. Each component is described below:

- **Diversity:** Refers to the presence of individuals with different characteristics within a given environment. This includes race, ethnicity, gender, age, sexual orientation, disability, education, and other attributes. In the workplace, diversity enriches organizations by ensuring a workforce that represents a wide range of backgrounds and perspectives.
- **Equity:** Focuses on fair treatment and ensures that all employees have access to the same opportunities. Equity addresses systemic inequalities and seeks to provide support and resources tailored to individual needs to ensure equal conditions, rather than assuming that all individuals benefit equally from the same conditions.
- **Inclusion:** Involves creating a culture in which all individuals, regardless of their differences, feel welcomed, respected, supported, and valued. An inclusive workplace encourages participation and values the unique contributions of each employee, ensuring that everyone can fully engage and thrive.
- **Accessibility:** Ensures that physical spaces, technology, and systems are designed or adapted to be accessible to people of all abilities. This principle removes barriers for individuals with disabilities and promotes equal access to all aspects of the work environment, from recruitment to daily operations.

2. Our DEIA Vision, Mission, and Objectives

2.1 Mission Statement

At the AO Foundation, our mission is to foster a culture in which Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility (DEIA) are integral to our team and our communities. We are committed to recognizing, embracing, and valuing each person's unique



persona, garantizar la igualdad de oportunidades y a eliminar las barreras de acceso.

2.2. Declaración de visión

Nuestra visión es ser líderes en el cuidado de la salud, reconocidos por crear un entorno inclusivo en el que cada persona, sin importar su raza, etnia, género, capacidad o antecedentes, se sienta valorada, respetada y empoderada. Visualizamos un futuro donde los principios de DEIA estén profundamente integrados en todas nuestras acciones y prácticas, impulsando la innovación, mejorando los resultados de los pacientes y contribuyendo al bienestar general de las comunidades con las que trabajamos. Al promover la diversidad y la equidad, aspiramos a establecer un nuevo estándar dentro de la AO, accesible y acogedor para todos.

2.3. Objetivos y grupo focal

El Comité Ejecutivo de AO (“CE de AO”) encomendó al área de Recursos Humanos (en adelante, “RR. HH”) la elaboración de una política y la promoción de buenas prácticas en materia de DEIA. RR. HH. lidera un grupo multidisciplinario y voluntario conformado por empleados de diferentes departamentos, denominado como el Grupo de Enfoque de Excelencia Inclusiva. Este Grupo de Enfoque tiene la responsabilidad de iniciar, gestionar e implementar iniciativas y proyectos relacionados con DEIA.

Los objetivos establecidos se estructuran entorno a los siguientes 3 pilares clave:

- **Aumentar Conciencia**
- **Educación**
- **Políticas y Prácticas**

El Grupo de Enfoque de Excelencia Inclusiva se creó a principios de 2024 y se reúne periódicamente para presentar temas de DEIA y aumentar el nivel de conciencia y madurez de la AO en torno a DEIA de manera constante durante los próximos años.

Además de estas nuevas iniciativas de DEIA dirigidas a todos los empleados de AO, ya se están llevando a cabo varios esfuerzos de DEIA en otras áreas de la Fundación AO y su comunidad, incluido AO Access para la comunidad de cirujanos y el Plan de Equidad de Género (GEP) del AO Research Institute Davos (ARI).

differences, ensuring equal opportunities, and eliminating barriers to access.

2.2 Vision Statement

Our vision is to be leaders in healthcare, recognized for creating an inclusive environment in which every individual, regardless of race, ethnicity, gender, ability, or background, feels valued, respected, and empowered. We envision a future where DEIA principles are deeply embedded in all our actions and practices, driving innovation, improving patient outcomes, and contributing to the overall well-being of the communities we serve. By promoting diversity and equity, we aim to establish a new standard within AO, one that is accessible and welcoming to all.

2.3 Objectives and Focus Group

The AO Executive Committee (“AO EC”) recommended the Human Resources department (“HR”) to develop a policy and promotion of best practices in the field of DEIA. HR leads a multidisciplinary and voluntary group composed of employees from various departments, known as the Inclusive Excellence Focus Group. This Focus Group is responsible for initiating, managing, and implementing DEIA-related initiatives and projects.

The established objectives are structured around the following three key pillars:

- **Raising Awareness**
- **Education**
- **Policies and Practices**

The Inclusive Excellence Focus Group was created in early 2024 and meets regularly to present DEIA topics and continuously strengthen AO’s level of awareness and maturity regarding DEIA in the coming years.

In addition to these new DEIA initiatives targeting all AO employees, several DEIA efforts are already underway in other areas of the AO Foundation and its broader community, including AO Access for the surgeon community and the Gender Equality Plan (GEP) of the AO Research Institute Davos (ARI).



2.4. Comunicación externa

Nuestro objetivo es mantener a la comunidad y a los futuros empleados al tanto de nuestras iniciativas continuas en DEIA. El departamento de RR. HH. publica periódicamente actualizaciones y logros en la sección de Excelencia Inclusiva de nuestro sitio web de carreras profesionales.

3. Marco legal y operativo

El derecho internacional, así como el derecho suizo y comunitario y el derecho colombiano, otorgan especial importancia a la protección de la integridad personal, especialmente a través de los marcos de derechos humanos. La integridad personal implica el derecho de toda persona a que se resguarde su bienestar físico y mental frente a daños, tales como la violencia, la tortura y los tratos inhumanos o degradantes.

A continuación, se enumeran las regulaciones internas vigentes de AO, las cuales constituyen la base y refuerzan la necesidad de establecer y comunicar una Política de Excelencia Inclusiva para nuestros empleados.

3.1. Integridad personal e igualdad de derechos en Colombia

Colombia cuenta con un marco normativo sólido y progresivo que promueve la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad en todos los ámbitos de la vida social, laboral y empresarial. La Constitución Política de 1991 establece como principios fundamentales la igualdad ante la ley, la prohibición de toda forma de discriminación y el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural.

De manera particular, el artículo 13 de la Constitución establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; y el artículo 43 señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección.

2.4 External Communication

Our goal is to keep the community and prospective employees informed about our ongoing DEIA initiatives. The HR department regularly publishes updates and achievements in the Inclusive Excellence section of our careers website.

3. Legal and Operational Framework

International law, as well as Swiss, EU, and Colombian law, place particular emphasis on the protection of personal integrity, especially through human rights frameworks. Personal integrity encompasses the right of every individual to have their physical and mental well-being safeguarded against harm, including violence, torture, and inhuman or degrading treatment.

The following are the current internal AO regulations, which form the foundation and reinforce the need to establish and communicate an Inclusive Excellence Policy for our employees.

3.1 Personal Integrity and Equal Rights in Colombia

Colombia has a solid and progressive regulatory framework that promotes diversity, equity, inclusion, and accessibility across all areas of social, workplace, and corporate life. The 1991 Political Constitution establishes as fundamental principles equality before the law, the prohibition of all forms of discrimination, and the recognition of ethnic and cultural diversity.

Specifically, Article 13 of the Constitution provides that all individuals are born free and equal before the law, shall receive the same protection and treatment from the authorities, and shall enjoy the same rights, freedoms, and opportunities without discrimination on the basis of sex, race, national or family origin, language, religion, political or philosophical opinion. Additionally, Article 43 states that men and women have equal rights and opportunities, and that no woman may be subjected to any form of discrimination. During pregnancy and after childbirth, women shall receive special assistance and protection.



Asimismo, el artículo 53 de la Constitución también señala que uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Estos principios se desarrollan a través de un conjunto de leyes y políticas públicas que buscan garantizar la protección y el ejercicio efectivo de los derechos, entre las normas más relevantes se encuentra la Ley 1257 de 2008, que previene y sanciona la violencia y discriminación contra las mujeres; la Ley 1482 de 2011, que protege contra actos de racismo y discriminación por motivos de raza, origen étnico, religión, orientación sexual o identidad de género; y la Ley 1618 de 2013, que promueve la inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad, reforzada por la Ley 1752 de 2015 y el Decreto 2011 de 2017.

El Código Sustantivo del Trabajo y leyes complementarias regulan la no discriminación laboral, la inclusión de personas con discapacidad y la protección de los derechos de los trabajadores. En concordancia, la Ley 2466 de 2025 señala que se deberá garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso.

Para la legislación colombiana se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, 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.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Furthermore, Article 53 of the Constitution establishes that one of the fundamental minimum principles governing labor is equal opportunities for workers.

These principles are developed through a set of laws and public policies aimed at guaranteeing the protection and effective exercise of rights. Among the most relevant regulations are Law 1257 of 2008, which prevents and sanctions violence and discrimination against women; Law 1482 of 2011, which protects against acts of racism and discrimination based on race, ethnic origin, religion, sexual orientation, or gender identity; and Law 1618 of 2013, which promotes inclusion and accessibility for persons with disabilities, further reinforced by Law 1752 of 2015 and Decree 2011 of 2017.

The Substantive Labor Code and complementary laws regulate non-discrimination in the workplace, the inclusion of persons with disabilities, and the protection of workers' rights. In line with this, Law 2466 of 2025 establishes that work must be free from violence and harassment.

Under Colombian legislation, harassment or violence in workplace is understood as a set of unacceptable behaviors and practices, or threats thereof, whether occurring once or repeatedly, that cause, intend to cause, or can cause physical, psychological, sexual, or economic harm, including gender-based harassment and violence.

Violence and harassment may occur in public or private spaces, in the workplace facilities, during transportation, in domestic spaces, within the context of work-related communications (including those conducted through information and communication technologies), or in any other place that is shared as an extension of, or within the framework of, work-related duties. Acts of violence, harassment, or workplace discrimination may be carried out by any person regardless of their position at work, including third parties, clients, or suppliers who have a direct or indirect relationship with the work environment.



Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso laboral y sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

En Colombia existe una regulación expresa relacionada con la prevención de conductas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral. Para cada una de estas conductas, se establece un procedimiento interno especial que debe ser implementado. AO regula dichos procedimientos **a través del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y la Política de Prevención de Acoso Sexual en el Contexto Laboral, respectivamente, por lo tanto, la presente Política para estos casos es complementaria.**

3.2. El Código de Ética y Conducta de la AO

El Código de Ética y Conducta de la AO, aplicable tanto a empleados como directivos de AO, establece que AO opera a nivel global, fomentando una red diversa y promoviendo la igualdad de oportunidades para la colaboración y el crecimiento. Este Código garantiza un trato justo para todos los socios y prohíbe la discriminación basada en etnia, religión, raza, género u otras características personales. Asimismo, AO no tolera ninguna forma de acoso, intimidación ni comportamiento que genere división.

AO protege la integridad física y mental de todos sus empleados, quienes tienen derecho a la protección de su integridad física y mental en el trabajo. AO está obligada a investigar cualquier queja relacionada con la integridad personal y proteger a las personas afectadas. Los responsables de las conductas de acoso se enfrentan a sanciones que, según la gravedad del mismo, pueden ir desde una amonestación por escrito hasta el despido inmediato. Este principio se aplica no solo a todos los empleados de la Fundación.

Preventive and response actions will be ensured through the necessary protocols, committees, tools, and mechanisms to recognize and address gender-based violence, violence against women, and workplace and sexual harassment in accordance with Law 1010 of 2006, Law 1257 of 2008, Law 2365 of 2024, and Law 2365 of 2024, or any provisions that amend, replace, or supplement them. Likewise, all necessary measures will be guaranteed to ensure redress and non-repetition of such conduct.

In Colombia, there is explicit regulation concerning the prevention of workplace harassment and sexual harassment in the work environment. For each of these forms of misconduct, a specific internal procedure must be implemented. **AO regulates these procedures through the Internal Work Regulations, the Operating Rules of the Workplace Coexistence Committee, and the Policy for the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace, respectively; therefore, this Policy is complementary in such cases.**

3.2 AO Code of Ethics and Conduct

The AO Code of Ethics and Conduct, applicable to both AO employees and management, states that AO operates globally, fostering a diverse network and promoting equal opportunities for collaboration and growth. This Code ensures fair treatment for all and prohibits discrimination based on ethnicity, religion, race, gender, or other personal characteristics. AO likewise does not tolerate any form of harassment, intimidation, or behavior that creates division.

AO safeguards the physical and mental integrity of all its employees, who have the right to protection of their physical and mental well-being at work. AO is obligated to investigate any complaint related to personal integrity and to protect the affected individuals. Those responsible for harassment are subject to sanctions which, depending on the severity, may range from a written warning to immediate dismissal. This principle applies not only to all employees of the Foundation.



3.3. Condiciones de empleo y beneficios sociales de la AO

Por último, las Condiciones de Empleo y Beneficios Sociales de la AO destaca la importancia de mantener una conducta profesional, respetuosa e inclusiva entre los empleados, al tiempo que prohíbe la discriminación y el acoso, y describe un proceso para abordar e investigar dichas cuestiones (cf. sección 5.2).

4. Términos y definiciones

4.1. Discriminación

La discriminación puede ser directa, cuando el trato injusto es manifiesto y explícito, o indirecta, cuando políticas o prácticas aparentemente neutrales perjudican a ciertos grupos más que a otros. Abordar la discriminación suele implicar protecciones legales, campañas de concienciación y esfuerzos para promover la igualdad y la inclusión en la sociedad.

Según la SECO y humanrights.ch (ambos sitios no están disponibles en inglés), la discriminación es un tipo calificado de trato desigual y ocurre cuando están presentes los tres elementos siguientes:

- trato desigual entre personas en situaciones comparables
- que incluye el menosprecio injustificado y
- está vinculado a una característica distintiva especial

4.1.1 Tipos de discriminación

Las siguientes definiciones y ejemplos no son una lista exhaustiva, sino que se proporcionan como guía general para dar una impresión general de cada tipo de discriminación.

4.1.1.1. Discriminación racial

Definición: distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, ascendencia u origen étnico o nacional.

Ejemplos: negarse a contratar a alguien debido a su raza, discriminación racial por parte de las autoridades o negar servicios en función de su origen étnico.

3.3 AO Employment Conditions and Social Benefits

Finally, the AO Employment Conditions and Social Benefits highlight the importance of maintaining professional, respectful, and inclusive conduct among employees, while prohibiting discrimination and harassment, and outlining a process to address and investigate such matters (cf. Section 5.2).

4. Terms and Definitions

4.1 Discrimination

Discrimination may be direct when unfair treatment is explicit and evident, or indirect when seemingly neutral policies or practices disproportionately place certain groups at a disadvantage. Addressing discrimination typically involves legal protections, awareness campaigns, and efforts to promote equality and inclusion across society.

According to SECO and humanrights.ch (both sources are not available in English), discrimination is a qualified form of unequal treatment and occurs when the following three elements are present:

- Unequal treatment of individuals in comparable situations
- which includes unjustified disadvantage, and
- is linked to a specific distinguishing characteristic.

4.1.1 Types of Discrimination

The following definitions and examples are not exhaustive; rather, they are provided as general guidance to give an overall understanding of each type of discrimination.

4.1.1.1 Racial Discrimination

Definition: Any distinction, exclusion, restriction, or preference based on race, color, descent, or ethnic or national origin.

Examples: Not hiring someone for their race; racial discrimination by authorities; or denying services based on ethnic origin.



4.1.1.2. Discriminación de género

Definición: Trato injusto, actitudes prejuiciosas y comportamiento discriminatorio basado en el género o la identidad de género de una persona.

Ejemplos: brechas salariales entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo y/o desempeñar las mismas funciones; existencia de un "techo de cristal" que impide que las mujeres accedan a roles de liderazgo tradicionalmente ocupados por hombres; discriminación contra personas transgénero; y la negativa a contratar mujeres o personas con identidades de género diversas por razón de su género.

4.1.1.3. Discriminación por edad

Definición: Prejuicio o discriminación contra personas en función de su edad.

Ejemplos: Negar oportunidades de empleo o ascenso a personas jóvenes por considerarlas inexpertas, o a personas mayores por suponer que no se adaptan a nuevas tecnologías o dinámicas laborales, empleadores que favorecen a los trabajadores más jóvenes sobre los mayores, políticas de jubilación obligatoria o suposiciones de que las personas mayores son menos capaces de aprender nuevas habilidades, establecer límites de edad en convocatorias laborales sin justificación objetiva.

4.1.1.4. Discriminación por neurodivergencia (neurocapacidismo)

Definición: distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en las diferencias neurológicas de una persona, tales como autismo, TDAH, dislexia, síndrome de Tourette y otras variaciones neurológicas que afectan la forma en que una persona piensa, aprende y procesa la información.

Ejemplos: no contratar a alguien debido a sus rasgos neurodivergentes, negar flexibilidad o adaptaciones que pueden mejorar la productividad, empleado disléxico que recibe constantemente calificaciones bajas en las evaluaciones de desempeño por errores ortográficos a pesar de sobresalir en otras áreas, negar oportunidades de empleo, ascenso o formación a personas neurodivergentes por prejuicios sobre su capacidad para desempeñar ciertas funciones.

4.1.1.5. Discriminación por discapacidad

Definición: distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la condición de discapacidad físicas o mentales de una persona.

Ejemplos: Negar el acceso a edificios debido a la falta de rampas o ascensores, no proporcionar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo o

4.1.1.2 Gender Discrimination

Definition: Unfair treatment, prejudiced attitudes, or discriminatory behavior based on a person's gender or gender identity.

Examples: Wage gaps between men and women performing the same work and/or having the same responsibilities; the existence of a *glass ceiling* preventing women from accessing leadership roles traditionally held by men; discrimination against transgender individuals; and refusing to hire women or individuals with diverse gender identities on the basis of their gender.

4.1.1.3 Age Discrimination

Definition: Prejudice or discrimination against individuals based on their age.

Examples: Denying employment or promotion opportunities to younger people under the assumption that they lack experience or to older individuals based on the belief that they cannot adapt to new technologies or workplace dynamics; employers favoring younger workers over older ones; mandatory retirement policies; assumptions that older individuals are less capable of learning new skills; establishing age limits in job postings without objective justification.

4.1.1.4 Discrimination Based on Neurodivergence (Neuroableism)

Definition: Distinction, exclusion, restriction, or preference based on a person's neurological conditions such as autism, ADHD, dyslexia, Tourette syndrome, and other neurological variations that affect how a person thinks, learns, and processes information.

Examples: Not hiring someone due to neurodivergent traits; denying flexibility or accommodations that could improve productivity; a dyslexic employee receiving consistently low performance evaluations because of spelling errors despite excelling in other areas; denying employment, promotion, or training opportunities to neurodivergent individuals due to prejudices about their ability to perform certain functions.

4.1.1.5 Disability Discrimination

Definition: Any distinction, exclusion, restriction, or preference based on a person's physical or mental disability.

Examples: Preventing access to buildings due to lack of ramps or elevators; failing to provide



excluir a personas de actividades debido a su discapacidad. No vincular laboralmente personas debido a su condición de discapacidad. Prejuicios, estereotipos y creencias que perpetúan la idea de que las personas con discapacidad no pueden contribuir plenamente a la sociedad.

4.1.1.6. Discriminación religiosa

Definición: Tratar a alguien desfavorablemente debido a sus creencias religiosas o convicciones.

Ejemplos: no contratar a alguien debido a su religión, por portar símbolos religiosos (como velos, kipás, curces, etc), obligar a alguien a trabajar en días festivos religiosos o acoso debido a su vestimenta o prácticas religiosas. Imposición de reglas que impiden la práctica de la religión. Negación de ascensos, formación o participación en proyectos por motivos religiosos, o por no ajustarse a prácticas o eventos laborales que contradicen sus creencias.

4.1.1.7. Discriminación por orientación sexual

Definición: Discriminación basada en la orientación sexual se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la orientación de un individuo, como ser gay, lesbiana, bisexual, pansexual, heterosexual, entre otras.

Ejemplos: Rechazo de candidatos/as en procesos de selección por su orientación sexual, por ejemplo, al conocerse o sospecharse que una persona es parte de la comunidad LGBTIQ+. Negar servicios a alguien porque está en una relación del mismo sexo, acoso o intimidación basados en la orientación sexual percibida o exclusión de ciertas actividades u oportunidades. Negación de ascensos, formación o participación en proyectos, o limitación de oportunidades de desarrollo profesional por orientación sexual.

4.1.1.8. Discriminación por origen nacional

Definición: Discriminar a personas en función de su país de origen, cultura o idioma.

Ejemplos: negarse a atender a alguien en una tienda porque habla un idioma diferente, políticas en el lugar de trabajo que afectan injustamente a hablantes no nativos o actitudes xenófobas hacia los inmigrantes.

4.1.1.9. Discriminación por embarazo

Definición: Trato injusto hacia una mujer debido al embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas.

reasonable workplace accommodations; excluding individuals from activities because of their disability; refusing to hire individuals due to their disability; prejudices, stereotypes, and beliefs that perpetuate the idea that persons with disabilities cannot fully contribute to society.

4.1.1.6 Religious Discrimination

Definition: Treating someone unfavorably due to their religious beliefs or convictions.

Examples: Not hiring someone because of their religion; discrimination based on wearing religious symbols (such as veils, kippahs, crosses, etc.); requiring someone to work on religious holidays; or harassment related to religious clothing or practices. Imposing rules that prevent the practice of religion. Denying promotions, training, or participation in projects due to religious reasons, or because the individual does not conform to workplace practices or events that conflict with their beliefs.

4.1.1.7 Sexual Orientation Discrimination

Definition: Discrimination based on sexual orientation refers to any distinction, exclusion, or restriction based on an individual's orientation, such as being gay, lesbian, bisexual, pansexual, heterosexual, among others.

Examples: Rejecting candidates during recruitment processes because of their sexual orientation—for instance, when it is known or suspected that a person is part of the LGBTIQ+ community; denying services to someone because they are in a same-sex relationship; harassment or intimidation based on perceived sexual orientation; excluding individuals from certain activities or opportunities; denying promotions, training, or participation in projects, or limiting professional development opportunities due to sexual orientation.

4.1.1.8 Nationality Discrimination

Definition: Discriminating against individuals based on their country of origin, culture, or language.

Examples: Refusing to serve someone in a store because they speak a different language; workplace policies that unfairly treat non-native speakers; xenophobic attitudes toward immigrants.

4.1.1.9 Pregnancy Discrimination

Definition: Unfair treatment of a woman due to pregnancy, childbirth, breastfeeding, or related medical conditions.



Ejemplos: no contratar o promover a alguien porque está embarazada o en lactancia, despedir a alguien debido a ausencias relacionadas con el embarazo o negar los beneficios de licencia por maternidad o de lactancia.

4.1.1.10. Discriminación por estado civil

Definición: Tratar a alguien injustamente en función de su estado civil.

Ejemplos: ofrecer diferentes beneficios a empleados casados que, a solteros, o asumir que una persona soltera tendrá mayor disponibilidad o rendimiento en el trabajo que alguien casado.

4.1.1.11. Discriminación de la información genética

Definición: Discriminación basada en información sobre las pruebas genéticas de un individuo o de los miembros de su familia.

Ejemplos: Un empleador que se niega a contratar a alguien porque sus pruebas genéticas muestran una predisposición a ciertas enfermedades.

4.1.1.12. Discriminación socioeconómica

Definición: Tratar injustamente a las personas debido a su clase social, estatus económico o sistema de castas. Esto último se observa con frecuencia en el sur de Asia.

Ejemplos: Negar oportunidades basadas en el nivel socioeconómico, tipo de educación, el lugar de residencia o la violencia contra individuos de castas inferiores. Limitación de oportunidades de ascenso, formación o participación en proyectos relevantes, basada en prejuicios sobre la capacidad o el “ajuste cultural” de personas provenientes de contextos socioeconómicos menos favorecidos

4.2. Acoso sexual

Se entiende por 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.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Examples: Not hiring or promoting someone because they are pregnant or breastfeeding; firing someone due to pregnancy-related absences; denying maternity or breastfeeding leave benefits.

4.1.1.10 Marital Status Discrimination

Definition: Treating an individual unfairly based on their marital status.

Examples: Giving married and single employees different benefits; assuming that a single person will be more available or perform better at work than someone who is married.

4.1.1.11 Genetic Information Discrimination

Definition: Discrimination based on information from an individual's genetic tests or those of their relatives.

Examples: An employer refusing to hire someone because their genetic tests indicate a predisposition to certain illnesses.

4.1.1.12 Socioeconomic Discrimination

Definition: Unfair treatment of individuals based on their social class, economic status, or caste system. The latter is commonly observed in South Asia.

Examples: Denying opportunities based on socioeconomic level, type of education, place of residence, or violence against individuals from lower castes; limiting promotion, training, or participation in relevant projects based on prejudices regarding the abilities or “cultural fit” of individuals from less advantaged socioeconomic backgrounds.

4.2 Sexual Harassment

Sexual harassment is understood as any act of pursuit, aggravation, or conduct of a sexual, lascivious or libidinous nature, manifested through vertical or horizontal power relationships, mediated by age, sex, gender, sexual orientation or identity, or social, economic, or professional position, occurring once or repeatedly against another person in the labor context.

For purposes hereof, the workplace context shall be deemed to include, regardless of the nature of the engagement, the interactions among employees, agents, employers, independent contractors, service suppliers, interns, trainees, and any other individuals who participate in the workplace environment.



El acoso sexual es un delito penal según el Código Penal Colombiano. Por lo tanto, estos actos pueden tener consecuencias penales

En el sitio web Suiza de FOGE se destacan más ejemplos de acoso sexual y se enumeran aquí:

- Hacer comentarios sugestivos y ambiguos sobre la apariencia de los miembros del personal.
- Hacer comentarios o bromas sexistas sobre las características sexuales, el comportamiento sexual y el sexo.
- Orientación sexual de mujeres y hombres
- Mostrar, publicar o distribuir material pornográfico en el lugar de trabajo
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto o mensajes cortos no deseados con contenido sexista o sugerente.
- Enviar a miembros del personal invitaciones no solicitadas con intención evidente Contacto físico no deseado
- Seguir a empleados dentro o fuera de la empresa
- Intentar acercarse a un empleado de una manera que implique promesas de ventajas o amenaza de desventaja
- Agresión sexual, coerción o violación

También es importante comprender la diferencia entre acoso sexual y coqueteo:

Acoso sexual...

- ...es un enfoque unilateral
- ...es degradante, insultante
- ...no es bien recibido por un individuo
- ...socava la autoestima
- ...crea un ambiente de trabajo perjudicial y viola los límites personales

El coqueteo, por otro lado...

- ...es un desarrollo mutuo
- ...es constructivo y empoderador
- ...es bienvenido en ambos lados
- ...fortalece la autoestima y
- ...respeto los límites personales

4.3. Acoso psicológico

El acoso psicológico se refiere a una forma de acoso o intimidación grupal en un entorno laboral o social donde uno o más individuos atacan sistemáticamente a una persona. Los comportamientos pueden incluir chismes, exclusión, críticas constantes, menosprecio u otras formas de abuso psicológico.

Sexual harassment constitutes a criminal offense under the Colombian Penal Code. Therefore, such acts may have criminal consequences.

The Swiss website FOGE highlights additional examples of sexual harassment, including:

- Making suggestive or ambiguous comments about a staff member's appearance.
- Making sexist comments or jokes about sexual characteristics, sexual behavior, and gender.
- Harassment based on women's or men's sexual orientation.
- Displaying, posting, or distributing pornographic material at the workplace.
- Unwanted phone calls, emails, letters, text messages, or short messages with sexist or suggestive content.
- Sending unsolicited invitations to staff members with obvious inappropriate intentions.
- Unwanted physical contact.
- Following employees inside or outside the workplace.
- Attempting to approach an employee with bribes or threats.
- Sexual assault, coercion, or rape.

It is also important to understand the difference between sexual harassment and flirting:

Sexual harassment...

- ...is unilateral
- ...is degrading or insulting
- ...is unwelcomed by the receiving party
- ...undermines self-esteem
- ...creates a harmful work environment and violates personal boundaries

Flirting, on the other hand...

- ...is mutual
- ...is constructive and empowering
- ...is welcomed by both parties
- ...strengthens self-esteem
- ...respects personal boundaries

4.3 Psychological Harassment

Psychological harassment refers to a form of bullying or intimidation in a group setting, workplace, or social environment, where one or more individuals systematically target a person. Behaviors may include gossip, exclusion, constant criticism, belittling, or other forms of psychological abuse.



La diferencia con la discriminación es que la motivación del acoso no está necesariamente relacionada con características protegidas, por ejemplo, género, raza, nacionalidad, sino más bien con conflictos personales, luchas de poder o cultura organizacional.

En muchos países, la discriminación está directamente amparada por la ley, con protecciones legales y recursos específicos disponibles. El acoso psicológico, si bien es perjudicial, podría no estar siempre explícitamente amparado por las mismas protecciones legales, a menos que se superponga con la discriminación o el acoso basados en características protegidas.

4.4. Violencia

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Se entiende por violencia una fuente de poder y, en sentido más estricto, una forma ilegítima de coaccionar a alguien: se ignora o se quebranta la voluntad de la persona. La violencia puede ser física, psicológica, verbal o no verbal. El comportamiento amenazante también constituye una violación de la integridad mediante el uso de la fuerza.

4.5. Acoso Laboral

Se entiende 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.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

5. Violación de la integridad personal: el procedimiento de queja formal e informal

La discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia constituyen violaciones a la

The distinction from discrimination is that harassment is not necessarily motivated by protected characteristics (e.g., gender, race, nationality) but rather by personal conflicts, power struggles, or organizational culture.

In many countries, discrimination is directly dealt with by law, with specific legal protections and remedies available. While psychological harassment is harmful, it may not always be explicitly covered by the same legal protections unless it overlaps with discrimination or harassment based on protected characteristics.

4.4 Violence

Violence encompasses a set of unacceptable behaviors and practices, or threats of such behaviors and practices that cause, intend to cause, or can cause physical, psychological, sexual, or economic harm.

Violence is understood as a source of power and, in a stricter sense, an illegitimate way to coerce someone. It ignores or breaks the will of the individual. Violence can be physical, psychological, verbal, or non-verbal. Threatening behavior also constitutes a violation of integrity through the use of force.

4.5 Workplace Harassment

Workplace harassment is understood as any persistent and demonstrable conduct directed at a worker by an employer, supervisor, coworker, or subordinate, aimed at instilling fear, intimidation, terror, and distress, causing professional harm, causing demotivation or inducing resignation.

Workplace harassment may occur in, but is not limited to, the following general forms: labor mistreatment, workplace persecution, workplace discrimination, obstruction at work, inequity in the workplace, and lack of protection in the workplace.

5. Violation of Personal Integrity: Formal and Informal Complaint Procedure

Discrimination, workplace harassment, sexual harassment, and violence constitute violations of



integridad personal. Si siente que su integridad personal ha sido violada, **tiene estas posibilidades:**

personal integrity. If you feel that your personal integrity has been violated, **you have these options:**

	Proceso formal (interno) / Formal Process (internal)	Proceso informal (externo) / Informal Process (external)
Formato/ Format	Contacto directo / Direct contact	Totalmente anónimo para el empleado. / Completely anonymous for the employee.
Contacto / Contact	<p>En caso de acoso sexual para denunciar un incidente del acoso/ In case of sexual harassment to report an incident: el Oficial de Ética y Cumplimiento de AO eco@aofoundation.org , +41 81 413 01 62)</p> <p>En caso de acoso laboral / In case of workplace harassment to report an incident: CoexistenceCommittee@aofoundation.org</p>	<p>Programa de Asistencia al Empleado, disponible 24/7 por teléfono o a través de la plataforma en línea. / Employee Assistance Program (EAP), available 24/7 by phone or through the online platform.</p> <p>Para los datos de contacto de nuestro proveedor actual, consulte el artículo correspondiente en la plataforma AO HR. For contact details of our current supplier, please refer to the corresponding article on the HR Knowledge Platform.</p>
Obligación legal / Legal duty	<p>El personal de recursos humanos y los jefes de línea tienen un deber de cuidado (Fürsorgepflicht) y de intervenir y tomar medidas. No pueden asesorar a los empleados, pero sí pueden informar sobre los pasos en nuestro proceso interno y formal. / HR personnel and line managers have a duty to protect and must intervene and take action. They cannot provide advice to employees but can inform them about the steps in our internal formal process.</p> <p>Los empleados tienen el deber de cooperar. / Employees have a duty to cooperate.</p>	<p>Nuestro proveedor externo ofrece asesoramiento y orientación totalmente anónimos. / Our external supplier offers fully anonymous counselling and advice.</p> <p>Tenga en cuenta que, en caso de peligro para usted u otros, nuestro proveedor está legalmente obligado a actuar y contactar a un tercero para abordar el peligro. / Please note that in the case of danger to yourself or others, our supplier is legally required to take action and contact a third party to address the danger.</p>
Quién / Who	<p>Todos los empleados contratados en Colombia para reportar un incidente de violación de la integridad personal. / All employees hired in Colombia to report any incident of a violation of personal integrity.</p>	<p>Para empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • que sientan que su integridad personal ha sido violada • que sientan que han sido acusados injustamente • que sean o hayan sido testigos de acoso <p>Para los jefes de línea y recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que reciban asesoramiento. / <p>For employees:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Who feel that their personal integrity has been violated • Who feel they have been unjustly accused • Who are or have been witnesses to harassment <p>For line managers and HR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • To receive guidance and advice.



5.1 Responsabilidad

5.1.1. Responsabilidad de la dirección de la empresa

La Fundación AO está obligada a tomar medidas contra los empleados que no respeten la integridad de los demás. Debe garantizar que ni la persona denunciante ni los testigos sufran represalias por reportar una presunta falta. Si la integridad de un empleado es vulnerada en el trabajo por personas externas a la empresa, la Fundación AO también tomará todas las medidas razonables y apropiadas para evitarlo.

Además, la Fundación AO tiene la obligación de proteger la integridad personal en el entorno laboral mediante la implementación de medidas preventivas, como parte de su deber legal de cuidado. Debe sensibilizar periódicamente a todas las partes interesadas, incluyendo los empleados fijos y temporales, trabajadores en misión, contratistas independientes, aprendices y pasantes, sobre la importancia del trato justo, respetuoso y tolerante. Asimismo, debe asegurar que todos conozcan los canales de contacto externos y confidenciales, así como los internos, para denunciar cualquier violación de los límites.

5.1.2. Responsabilidad de los afectados

Los empleados que se sientan acosados, acosados sexualmente, discriminados o confrontados con violencia deben presentar las denuncias a través de los canales dispuestos por AO.

Si la autoayuda no es posible o no da resultados, la persona afectada debe contactar al punto de contacto externo para obtener asesoramiento confidencial O contatar el Comité de Convivencia Laboral (por acoso laboral) o al Responsable de Ética y Cumplimiento de AO (por acoso laboral sexual).

Además, se aconseja a la persona afectada que mantenga un diario en el que anote todos los casos de acoso (descripción del incidente de acoso, lugar, hora, testigos) y que recopile pruebas, con el fin de que puedan ser entregadas al equipo investigador una vez presentada la queja correspondiente.

5.1 Responsibility

5.1.1 Responsibility of Company Management

AO Foundation is obliged to take action against employees who fail to respect the integrity of others. It must ensure that neither the complainant nor witnesses suffer retaliation for reporting an alleged violation. If an employee's integrity is compromised at work by persons external to the company, AO Foundation will also take all reasonable and appropriate measures to prevent it.

Additionally, AO Foundation has the duty to protect personal integrity in the workplace through the implementation of preventive measures as part of its legal duty to protect. It must periodically raise awareness among all stakeholders, including permanent and temporary employees, seconded employees, independent contractors, apprentices, and interns, about the importance of fair, respectful, and tolerant treatment. Likewise, it must ensure that everyone is aware of both external confidential reporting channels and internal channels for reporting any boundary violations.

5.1.2 Responsibility of those affected

Employees who feel harassed, sexually harassed, discriminated against, or confronted with violence must file their complaints through the channels provided by AO.

If self-help is not possible or does not yield results, the affected individual should contact the external point of contact for confidential advice or contact the Workplace Coexistence Committee (for workplace harassment) or the AO Ethics & Compliance Officer (for sexual harassment).

Additionally, the affected individual is advised to keep a diary in which all incidents of harassment are recorded (description of the harassment incident, location, time, witnesses) and to collect any relevant evidence, so that it can be provided to the investigation team once the corresponding complaint is filed.



También se ofrece asesoramiento confidencial a los empleados que consideren haber sido acusados injustamente de una violación de la integridad.

5.1.3. Responsabilidad de los jefes de línea

Los superiores tienen la responsabilidad de promover una cultura laboral basada en la equidad, el respeto mutuo y la valoración de las personas dentro de su área de responsabilidad. Deben garantizar y son responsables de crear un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso. Cualquier conflicto que surja debe abordarse y resolverse activamente. Los gerentes deben informar a la persona de contacto responsable de inmediato cualquier denuncia de acoso, acoso sexual, discriminación o violencia.

5.1.4. Responsabilidad de los empleados y testigos

Todos los empleados están obligados a contribuir positivamente a la creación de un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia en el trabajo, a través de su comportamiento personal.

Cualquier persona que tenga conocimiento de que otras personas están siendo víctimas de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, se le pide que apoye a la persona afectada y, reporte la situación ante el canal respectivo.

Esto significa que, para cumplir con su deber de cuidado, si existe una sospecha de violación de la integridad personal, deben tomar medidas para abordar la situación y proteger a las personas involucradas, pudiendo hacer uso de los canales de denuncia establecidos por AO, incluso en contra de la voluntad de la persona afectada.

5.2. Informar un incidente (acoso laboral y acoso sexual)

Acoso laboral

Si se trata de una queja por presunto **acoso laboral**, deberá remitirse directamente al Comité de Convivencia Laboral, según lo requerido por la Ley, via CoexistenceCommittee@aofoundation.org

Confidential guidance is also offered to employees who believe they have been unjustly accused of an integrity violation.

5.1.3. Responsibility of Line Managers

Managers are responsible for promoting a workplace culture based on fairness, mutual respect, and the recognition of individuals within their area of responsibility. They must ensure and are accountable for creating a work environment free of any type of harassment. Any conflicts that arise must be actively addressed and resolved. Managers must immediately inform the correct contact person for any complaints of harassment, sexual harassment, discrimination, or violence.

5.1.4. Responsibility of Employees and Witnesses

All employees are obliged to contribute positively to creating a work environment free of any form of workplace violence through their personal conduct.

Anyone who becomes aware that others are being subjected to violence, workplace harassment, sexual harassment, or discrimination, should support the affected individual and report the situation through the corresponding channel.

This means that, in order to fulfill their duty to protect, if there is a suspicion of a violation of personal integrity, they must take steps to address the situation and protect the individuals involved, including using the reporting channels established by AO, even against the wishes of the affected person.

5.2 Reporting an Incident (workplace harassment and sexual harassment)

Workplace harassment

In cases of alleged **workplace harassment**, the complaint must be submitted directly to the Workplace Coexistence Committee, as required by law, at CoexistenceCommittee@aofoundation.org



Todas las quejas se tratarán con la máxima confidencialidad y la información solo se compartirá con las personas directamente implicadas en el proceso. Nadie debe sufrir represalias por presentar una queja con motivos legítimos.

El Comité de Convivencia adelantará el trámite interno correspondiente, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. El trámite de estas quejas se adelantará conforme al Reglamento de Funcionamiento adoptado por el Comité de Convivencia Laboral. Dicho Reglamento establecerá, de manera general, las condiciones para su operación, los acuerdos de confidencialidad de obligatorio cumplimiento por todos sus integrantes, así como los mecanismos y protocolos necesarios para garantizar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante la gestión de los casos como una vez concluidos. Este trámite deberá resolverse en un plazo máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la recepción formal de la queja.

En caso de que AO reciba denuncias internas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual, la organización informará al denunciante sobre el procedimiento interno y confidencial establecido para este tipo de situaciones, el cual se encuentra detallado en la Política de Prevención de Acoso Sexual en el Contexto Laboral. AO brindará apoyo al denunciante y le garantizará que su denuncia será tratada bajo los principios de pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, equidad de género, libertad y dignidad.

Para las denuncias relacionadas con presuntas **conductas de acoso laboral**, AO remitirá la queja recibida al Comité de Convivencia Laboral, con el fin de que se lleve a cabo el procedimiento exigido por la normativa vigente y desarrollado en el Reglamento de Funcionamiento adoptado por dicho comité. Este trámite se regirá por los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación.

All complaints will be treated with the highest confidentiality, and information will only be shared with individuals directly involved in the process. No one shall face retaliation for filing a complaint with legitimate grounds.

The Workplace Coexistence Committee will handle the internal process in accordance with Law 1010 of 2006 and Resolution 3461 of 2025. These complaints will be processed under the Operating Regulations adopted by the Workplace Coexistence Committee.

These Regulations generally establish the conditions for its operation, confidentiality agreements mandatory for all members, and the necessary mechanisms and protocols to ensure the confidential handling of sensitive information, both during case management and after its conclusion. The process must be resolved within a maximum of sixty-five (65) calendar days from the formal receipt of the complaint.

In the event that AO receives internal complaints related to alleged sexual harassment, the organization will inform the complainant about the internal and confidential procedure established for such situations which is detailed in the Policy on the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. AO will support the complainant and ensure that their complaint is handled according to the principles of pro persona and pro victim, equality, restorative justice, due process, impartiality, promptness, confidentiality, prevention, gender equity, freedom, and dignity.

For complaints related to alleged **workplace harassment**, AO will refer the complaint to the Workplace Coexistence Committee so that the procedure required by current regulations and outlined in the Committee's Operating Regulations can be carried out. This procedure will be governed by the principles of promptness, effectiveness, impartiality, confidentiality, and non-discrimination.



Entre las funciones de este Comité se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Compañía.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá informar a la alta dirección de AO, cerrando el caso.
- Presentar a la Alta Dirección de AO las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de AO.
- Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de AO.
- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Among the functions of this Committee are:

- Receive and process complaints that describe situations that may constitute workplace harassment.
- Confidentially examine specific cases in which a complaint or claim is made that could constitute behaviors or circumstances of workplace harassment within the Company.
- Individually hear the parties involved regarding the facts that led to the complaint.
- Hold meetings to create a space for dialogue between the parties involved, promoting mutual commitments to reach an effective resolution of disputes, and formulate a mutually agreed-upon improvement plan to build, renew, and promote workplace coexistence, always ensuring the principle of confidentiality.
- Follow up on the commitments made by the parties involved in the complaint, verifying compliance according to what was agreed.
- In cases where no agreement is reached between the parties, recommendations are not followed, or the behavior persists, the Committee must inform AO senior management, closing the case.
- Present recommendations to AO senior management for the effective implementation of preventive and corrective measures regarding workplace harassment, with a copy provided to the employee.
- Monitor compliance with the recommendations given by the Committee to AO's Human Talent Management and Occupational Health and Safety departments.
- Prepare quarterly reports and one (1) annual report on the Committee's management, including complaint statistics, case follow-ups, and recommendations, which will be presented to AO senior management.
- Submit an annual report on the results of the Workplace Coexistence Committee's management, as well as the reports required by regulatory authorities.



Acoso sexual

Por otro lado, para las denuncias relacionadas con presuntas **conductas de acoso sexual** en el contexto laboral, deberán presentarse en [insertar]. El trámite de esta denuncia se abordará, conforme a lo establecido en la Política de Prevención de Acoso Sexual adoptada por la Fundación AO, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. **Por favor consultar la política en el portal de AO HR.**

5.3 Proceso informal – Programa de asistencia al empleado (proveedor externo)

Como alternativa para obtener ayuda anónima o una evaluación inicial, los empleados pueden contactar con nuestro socio de servicios externos, quien ofrece **un servicio de asesoramiento 24/7**. Este proveedor externo ofrece servicios confidenciales y puede ayudar a evaluar la situación, proporcionar recursos y recomendar las medidas adecuadas.

Para los gerentes de línea, el servicio ofrece consultas con expertos. La cuota anual del servicio está **cubierta íntegramente por el presupuesto de Recursos Humanos**.

Recibirá orientación del proveedor externo sobre:

- **Emotional support**
- **Practical & Physical Support**
- **Program Management**
(expert consultations for Line Managers / Human Resources)

Tenga en cuenta que la asesoría es estrictamente confidencial, salvo que exista una preocupación razonable sobre posibles daños a sí mismo o a terceros. El departamento de HR (headquarter Switzerland) recibe únicamente información resumida y anónima mediante un informe anual que detalla el volumen total de consultas, dividido en temas principales.

El proveedor externo está disponible 24/7 (métodos de contacto diferentes) **in Ingles y el idioma local**. El proveedor externo ofrece asesoramiento telefónico inmediato si existe una urgencia profesional. Puede

Sexual harassment

For complaints related to alleged **sexual harassment**, please refer to the Ethics & Compliance Officer. The handling of such complaints is addressed in the Policy for the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace adopted by the AO Foundation, in compliance with Law 2365 of 2024. **Please refer to the policy on the AO HR Portal.**

5.3. Informal Process – Employee Assistance Program (External Supplier)

As an alternative for obtaining anonymous support or initial assessment, employees may contact our external service partner, who offers a **24/7 counseling service**. This external supplier offers confidential services and can help assess the situation, provide resources, and recommend appropriate actions.

For line managers, the service offers consultations with experts. The annual service fee is **fully covered by the Human Resources budget**.

You will receive guidance from the external supplier on:

- **Emotional support**
- **Practical & Physical Support**
- **Program Management**
(expert consultations for Line Managers / Human Resources)

Please note that all counseling services are strictly confidential, except if there are reasonable concerns about potential harm to self or others. The HR department (headquartered in Switzerland) only receives summarized and fully anonymized information through an annual report detailing the overall volume of consultations, split into core topics.

The external supplier is available 24/7 (different contact methods) **in English and the local language**. The external supplier offers immediate telephone counseling in cases of professional indication of urgency.



encontrar información de contacto y más información en el portal de AO HR.

Su bienestar es nuestra prioridad: Le recomendamos que aproveche el valioso apoyo que le brinda el proveedor externo si se encuentra con alguna situación difícil durante su estancia con nosotros. Debería utilizar sus servicios, especialmente cuando necesite una perspectiva externa imparcial y no sepa a quién consultar.

6. Medidas para prevenir el acoso laboral

En el marco de la presente Política, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, AO reafirma su compromiso de garantizar un ambiente laboral digno, respetuoso, libre de violencias y discriminación.

Para ello, frente a situaciones de acoso laboral, se implementarán medidas preventivas y correctivas, así:

6.1. Medidas Preventivas

AO, a través de la dependencia responsable de Gestión Humana y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ("SG-SST"), adoptará las siguientes medidas orientadas a la prevención del acoso laboral:

6.1.1. Socializar la presente política, como expresión del compromiso institucional de promover un ambiente de convivencia laboral positivo.

6.1.2. Divulgar los manuales de convivencia, en los que se identifiquen de manera explícita las conductas no aceptables dentro de la organización.

6.1.3. Implementar acciones de prevención con enfoque de género, visibilizando las violencias contra las mujeres, sus causas, estereotipos y prejuicios.

6.1.4. Desarrollar programas de capacitación en no discriminación por razones de credo, origen, raza, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otras.

6.1.5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con enfoques de género, diferencial e interseccional, que fortalezcan la dignidad y los derechos laborales de todas las personas trabajadoras.

Contact information and further details can be found on the AO HR portal.

Your well-being is our priority: We encourage you to utilize the valuable support provided by the external supplier should you encounter any difficult situations during your time with us. The external supplier's service should be utilized, especially when you need an impartial external perspective and are unsure whom to consult.

6. Measures to Prevent Workplace Harassment

Within the framework of this Policy, and in compliance with Law 1010 of 2006 and Resolution 3461 of 2025, AO reaffirms its commitment to ensuring a dignified, respectful work environment, free from violence and discrimination.

To this end, in situations of workplace harassment, preventive and corrective measures will be implemented as follows:

6.1. Preventive Measures

AO, through the Human Resources department and the Occupational Health and Safety Management System ("SG-SST"), will adopt the following measures aimed at preventing workplace harassment:

6.1.1. Disseminate this policy as an expression of the institutional commitment to promoting a positive workplace coexistence environment.

6.1.2. Publish the coexistence manuals which explicitly identify unacceptable behaviors within the organization.

6.1.3. Implement preventive actions with a gender perspective, raising awareness of violence against women, its causes, stereotypes, and prejudices.

6.1.4. Develop training programs on non-discrimination based on creed, origin, race, gender identity, sexual orientation, disability, among others.

6.1.5. Conduct awareness-raising activities on workplace harassment and its consequences, with gender, differential, and intersectional approaches, strengthening the dignity and labor rights of all employees.



6.1.6. Capacitar en resolución de conflictos, comunicación asertiva y habilidades sociales a directivos, mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral, fomentando competencias para la gestión efectiva de controversias.

6.1.7. Implementar mecanismos de seguimiento y vigilancia periódica de los riesgos de acoso laboral, asegurando la confidencialidad de la información recopilada.

6.1.8. Desarrollar actividades para fortalecer el apoyo social, el trabajo en equipo, la comunicación armónica y las relaciones positivas en todos los niveles jerárquicos.

6.1.9. Conformar y mantener en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral.

6.1.10. Capacitar a la brigada de emergencia, COPASST, líderes del SG-SST y miembros del Comité de Convivencia, con el fin de brindar primeros auxilios psicológicos en casos de crisis.

6.2 Medidas correctivas

En caso de identificarse presuntas conductas de acoso laboral, **AO** adoptará las siguientes acciones correctivas:

6.2.1. Implementar medidas específicas de intervención y control sobre los factores de riesgo psicosocial asociados a la violencia en el trabajo.

6.2.2. Promover la participación activa de todas las personas trabajadoras en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que generen violencia laboral.

6.2.3. Facilitar, cuando sea necesario y recomendado por el médico laboral, el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral, el traslado de trabajadores a otras dependencias, garantizando condiciones laborales adecuadas y un entorno positivo.

6.2.4. Habilitar espacios presenciales y no presenciales (líneas telefónicas, canales digitales, entre otros) para ofrecer atención, intervención en crisis y primeros auxilios psicológicos a las personas trabajadoras afectadas.

6.2.5. Difundir las rutas de atención en salud mental, asegurando el acceso oportuno a servicios psicológicos y psiquiátricos cuando se requiera.

6.1.6. Train executives, middle management, and members of the Workplace Coexistence Committee in conflict resolution, assertive communication, and social skills, fostering competencies for effective dispute management.

6.1.7. Implement monitoring and periodic surveillance mechanisms for workplace harassment risks, ensuring the confidentiality of collected information.

6.1.8. Develop activities to strengthen social support, teamwork, harmonious communication, and positive relationships at all hierarchical levels.

6.1.9. Form and maintain the functioning of the Workplace Coexistence Committee.

6.1.10. Train the emergency brigade, COPASST, SG-SST leaders, and Committee members to provide psychological first aid in crisis situations.

6.2. Corrective Measures

In the event that alleged workplace harassment behaviors are identified, **AO** will adopt the following corrective actions:

6.2.1. Implement specific intervention and control measures addressing psychosocial risk factors associated with workplace violence.

6.2.2. Promote the active participation of all employees in defining intervention strategies to address risk factors that generate workplace violence.

6.2.3. Facilitate, when necessary and recommended by the occupational physician, treating physician, or the Workplace Coexistence Committee, the transfer of employees to other departments, ensuring adequate working conditions and a positive environment.

6.2.4. Provide on-site and remote spaces (hotlines, digital channels, among others) to offer care, crisis intervention, and psychological first aid to affected employees.

6.2.5. Disseminate mental health care pathways, ensuring timely access to psychological and psychiatric services when needed.



6.2.6. Dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral para el fortalecimiento de las medidas preventivas y correctivas.

Asimismo, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y fortalecer la prevención de presuntas conductas de acoso laboral, AO se compromete a:

- a. Asignar un espacio físico adecuado para las reuniones y actividades del Comité, así como los medios necesarios para asegurar el manejo reservado de la documentación.
- b. Proveer los recursos financieros, técnicos y logísticos requeridos para su correcto funcionamiento.
- c. Garantizar a los integrantes del Comité el tiempo necesario, dentro de la jornada laboral, para el cumplimiento de sus funciones.

7. Medidas para prevenir discrimination

Ya se han planificado varias iniciativas para aumentar la concienciación y sensibilizar a los superiores de línea y a los empleados sobre la DEIA y el comportamiento discriminatorio.

A lo largo del año, RR. HH. organizará diversas sesiones informativas, capacitaciones para nuestros empleados y seminarios web con ponentes internos y externos. RR. HH. está fomentando redes y colaboraciones para promover y avanzar la DEIA.

Los grupos de recursos de empleados (véase el capítulo 9) podrán contribuir activamente a la agenda de DEIA y mantener el intercambio con RR.HH. sobre temas prioritarios.

7.1 Medidas de accesibilidad

Las siguientes medidas garantizan que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan participar plenamente en los entornos sociales, educativos y profesionales de las oficinas de AO. Estas medidas abarcan la accesibilidad laboral, así como la accesibilidad digital y comunicativa:

- 1) Accesibilidad en el lugar de trabajo:** Ofrecemos amplios escritorios, sillas ergonómicas y capacitación para todos

6.2.6. Comply with the recommendations made by the Workplace Coexistence Committee to strengthen preventive and corrective measures.

Additionally, in order to ensure the proper functioning of the Workplace Coexistence Committee and strengthen the prevention of alleged workplace harassment behaviors, AO commits to:

- a. Assign an adequate physical space for the Committee's meetings and activities, as well as the necessary means to ensure confidential handling of documentation.
- b. Provide the financial, technical, and logistical resources required for its proper functioning.
- c. Guarantee Committee members the necessary time within the workday to carry out their duties.

7. Measures to Prevent Discrimination

Several initiatives have already been planned to raise awareness and sensitize line managers and employees about DEIA (Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility) and discriminatory behavior.

Throughout the year, HR will organize various informational sessions, employee training programs, and webinars with internal and external speakers. HR is fostering networks and collaborations to promote and advance DEIA.

Employee Resource Groups (see Chapter 9) can actively contribute to the DEIA agenda and maintain ongoing communication with HR on priority topics.

7.1. Accessibility Measures

The following measures ensure that all individuals, regardless of their abilities, can fully participate in the social, educational, and professional environments of AO offices. These measures cover workplace accessibility as well as digital and communication accessibility:

- 1) Workplace Accessibility:** We provide spacious desks, ergonomic chairs, and training for all our office employees, in accordance with AO's



nuestros empleados en la oficina, los cuales se encuentran acordes con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de AO. El edificio donde está ubicada la oficina de AO Colombia isponemos de estacionamiento y ascensores accesibles para todo tipo de público.

2) Accesibilidad digital y de comunicación: Ofrecemos tecnologías de asistencia, como aplicaciones de ayuda auditiva o de lectura para usuarios con discapacidad visual, auditiva o sordos, para apoyar eficazmente a nuestros empleados en su trabajo diario. Contacte con el servicio de asistencia de TI. Para ordenar aplicaciones específicas o herramientas.

8. Garantizar un entorno de trabajo diverso

En la AO fomentamos una fuerza laboral diversa que se siente incluida y empoderada, lo cual es fundamental para el éxito en la contratación de los mejores talentos. Nos esforzamos por ser una organización diversa e inclusiva con acceso equitativo y oportunidades de ascenso igualitario dentro de la organización en todos los niveles.

8.1 Adquisición de talento

El programa DEIA en Adquisición de Talento de la Fundación AO se centra en acoger y valorar a personas de todos los orígenes, grupos demográficos, edades e identidad de género. Esto incluye factores como la raza, la etnia, el género, la edad, la discapacidad y el origen cultural.

Todos tienen las mismas oportunidades durante el proceso de contratación, ya que garantizamos la transparencia en el proceso de adquisición de talento en nuestro sitio web y publicamos oportunidades de empleo con requisitos, expectativas y plazos claros. En el caso de Colombia hacemos uso del aplicable web de Servicio Público de Empleo. Elaboramos descripciones de puesto inclusivas con un lenguaje neutro en cuanto al género para evitar aislar a los candidatos potenciales

Algunos puestos permiten compartir trabajo o trabajar a tiempo parcial. Recursos Humanos y los gerentes de línea discuten estas

Occupational Health and Safety Management System. The building of the AO Colombia office offers accessible parking and elevators for all types of users.

2) Digital and Communication Accessibility: We provide assistive technologies, such as hearing or reading aid applications for users with visual or hearing impairments, to effectively support our employees in their daily work. Please contact the IT helpdesk to request specific applications or tools.

8. Ensuring a Diverse Work Environment

At the AO, we promote a diverse workforce that feels included and empowered, which is essential for successfully attracting top talent. We strive to be a diverse and inclusive organization with equitable access and equal promotion opportunities at all levels within the organization.

8.1. Talent Acquisition

The AO Foundation's DEIA Talent Acquisition program focuses on welcoming and valuing people from all backgrounds, demographic groups, ages, and gender identities. This includes factors such as race, ethnicity, gender, age, disability, and cultural background.

Everyone has equal opportunities during the hiring process, as we ensure transparency in talent acquisition through our website and post job opportunities with clear requirements, expectations, and deadlines. In the case of Colombia, we use the applicable Public Employment Service website. We create inclusive job descriptions with gender-neutral language to avoid excluding potential candidates.

Some positions allow job sharing or part-time work. HR and line managers discuss these options during the initial recruitment posting for each vacancy.



opciones en la convocatoria inicial de reclutamiento para cada vacante.

Estandarización en el proceso de reclutamiento para facilitar una selección e investigación imparciales:

- **Proceso de selección personalizado y no solo basado en datos:** cada solicitud recibida en nuestro sistema de seguimiento de solicitantes es examinada por un miembro del equipo de adquisición de talentos y el gerente de línea de contratación.
- **Entrevistas estructuradas:** Para minimizar los sesgos, hemos preparado pautas y cuestionarios para las entrevistas. Esta estandarización garantiza que todos los candidatos sean evaluados con los mismos criterios.
- **Paneles de entrevistas diversos:** incluimos miembros diversos en nuestros paneles de entrevistas para ayudar a verificar sesgos y ofrecer una visión más objetiva de cada candidato (por ejemplo, gerentes de contratación, otros miembros del equipo, RR.HH.).
- **Evaluaciones estandarizadas:** Evaluamos a los candidatos según sus habilidades y competencias en lugar de utilizar criterios subjetivos. Las evaluaciones en línea se utilizan en la etapa final del proceso de selección para facilitar la toma de decisiones.
- **Casos prácticos:** Para los puestos de designación, utilizamos casos prácticos en la ronda final de entrevistas cuando corresponde. Al aplicar casos prácticos escritos en el proceso, los resultados de los candidatos preseleccionados se anonimizan para eliminar sesgos inconscientes en el proceso de selección impuesto.
- **Sesiones de capacitación periódicas:** RR.HH. ofrece sesiones de capacitación para todo el personal de contratación para educarlos sobre el sesgo inconsciente y sus impactos en el proceso de reclutamiento.

Standardization in the Recruitment Process to Ensure Fair and Impartial Selection:

- **Personalized selection process, not solely data-driven:** Each application received in our applicant tracking system is reviewed by a member of the talent acquisition team and the hiring line manager.
- **Structured interviews:** To minimize bias, we have prepared guidelines and questionnaires for interviews. This standardization ensures that all candidates are evaluated using the same criteria.
- **Diverse interview panels:** We include diverse members on our interview panels to help identify biases and provide a more objective view of each candidate (e.g., hiring managers, other team members, HR).
- **Standardized assessments:** Candidates are evaluated based on skills and competencies rather than subjective criteria. Online assessments are used in the final stage of the selection process to facilitate decision-making.
- **Practical cases:** For designated positions, we use practical cases in the final round of interviews when applicable. By applying written case exercises in the process, the results of preselected candidates are anonymized to eliminate unconscious bias in the selection process.
- **Periodic training sessions:** HR provides training sessions for all hiring staff to educate them about unconscious bias and its impact on the recruitment process.



- **Equidad:** No se excluye a los candidatos que no puedan asistir a las entrevistas presenciales como parte de nuestro proceso habitual debido a la distancia o a problemas de movilidad. En este caso, organizamos reuniones en línea, a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- **Recomendación de familiares y/o amigos:** AO está abierto a contratar familiares y amigos, sin embargo, está sujeto a los mismos procedimientos de reclutamiento estandarizados mencionados anteriormente.

8.2 Requisitos de la legislación laboral en el proceso de selección

Estamos abiertos a contratar personas de cualquier nacionalidad; sin embargo, debemos cumplir con los requisitos establecidos por la legislación laboral durante el proceso de selección. En muchos casos, solo consideramos a solicitantes con permanencia regular en Colombia y que cuenten con visa o permiso de trabajo vigente y a candidatos/ciudadanos colombianos.

En los siguientes casos en el ámbito académico no es necesario observar la prioridad nacional:

- Estudiantes de doctorado y postdoctorado
- Pasantes matriculados en una universidad colombiana o extranjera y que puedan demostrar que realizan prácticas obligatorias de acuerdo con el reglamento escolar.
- Invitados académicos y becarios.

Sin embargo, para los académicos con un contrato de trabajo local regular, se da prioridad a los programas colombianos.

9. Grupos de recursos para empleados

Se anima a todos los empleados de AO a crear o unirse a los grupos de recursos para empleados (“**ERG**”), que se reúnen con frecuencia y trabajan en necesidades e iniciativas específicas en torno a DEIA.

- **Equity:** Candidates who cannot attend in-person interviews as part of our standard process due to distance or mobility issues, are not excluded. In such cases, we arrange online meetings through information and communication technologies.

- **Referrals from family and/or friends:** AO is open to hiring family members and friends; however, they are subject to the same standardized recruitment procedures mentioned above.

8.2. Labor Law Requirements in the Selection Process

We are open to hiring individuals of any nationality; however, we must comply with the requirements established by labor legislation during the selection process. In many cases, we only consider applicants with regular residence in Colombia who have a valid visa or work permit, as well as Colombian candidates/citizens.

The following academic cases do not require observing national priority:

- Doctoral and postdoctoral students
- Interns enrolled at a Colombian or foreign university who can demonstrate that they are completing mandatory internships in accordance with school regulations.
- Academic visitors and fellows

However, for academics with a regular local employment contract, priority is given to Colombian programs.

9. Employee Resource Groups

All AO employees are encouraged to create or join Employee Resource Groups (“**ERG**”), which meet regularly and work on specific needs and initiatives related to DEIA.



9.1 Establecimiento, frecuencia y presentación de informes

9.1.1 Establecimiento Identificar el propósito y los objetivos

- Definir las razones clave para establecer el ERG. Normalmente los ERG apoyan a grupos subrepresentados, promueven la conciencia cultural, brindan oportunidades de networking o abordan cuestiones como la conciliación de la vida laboral y personal
- Establecer objetivos específicos y mensurables, como crear conciencia, brindar tutoría o promover políticas.

Definir los criterios de membresía y el nombre del ERG

- Quién puede unirse a un ERG específico – los empleados crean criterios:
Está abierto a todos los empleados de AO y/o solo a empleados específicos con el mismo enfoque (por ejemplo, LGBTQ+). Se puede ser creativo en el nombre.

Tamaño del ERG y formato de la reunión

- Número mínimo de miembros para iniciar un grupo: 4
- Formato de reunión: presencial y/o online

Establecer una estructura

- Definir rol de liderazgo, rol de miembro
- Garantizar la diversidad dentro del equipo de liderazgo para reflejar los valores del ERG

Planificar las actividades iniciales

- Comience con algunas iniciativas sencillas, como un evento de lanzamiento, una sesión de networking o un almuerzo.
- Fomentar la retroalimentación y los aportes de los miembros para alinear las actividades con los intereses del grupo.

9.1.2. Frecuencia

Propósito: Registros regulares (1 vez al mes), actualizaciones sobre proyectos en curso o preparación para eventos específicos (con reuniones más frecuentes y subgrupos de trabajo más pequeños posibles)

Duración: 1-2 horas, hasta el ERG para alcanzar las iniciativas u objetivos establecidos

Beneficios: Mantiene el impulso sin abrumar a los miembros

9.1. Establishment, Frequency, and Reporting

9.1.1. Establishment Identify the purpose and objectives

- Define the key reasons for establishing the ERG. Typically, ERGs support underrepresented groups, promote cultural awareness, provide networking opportunities, or address issues such as work-life balance.
- Set specific and measurable goals such as raising awareness, providing mentorship, or promoting policies.

Define membership criteria and the name of the ERG

- Who can join a specific ERG – employees set criteria:
It is open to all AO employees and/or only to specific employees with the same focus (e.g., LGBTQ+). Creativity in naming the ERG is encouraged.

ERG size and meeting format

- Minimum number of members to start a group: 4
- Meeting format: in-person and/or online

Establishing a structure

- Define leadership roles and member roles.
- Ensure diversity within the leadership team to reflect the ERG's values.

Plan Initial Activities

- Start with simple initiatives such as a launch event, a networking session, or a lunch-and-learn gathering.
- Encourage feedback and input from members to align activities with the group's interests.

9.1.2. Frequency

Purpose: Regular check-ins (once a month), updates on ongoing projects, or preparation for specific events (more frequent meetings and smaller working subgroups feasible)

Duration: 1–2 hours, depending on the ERG's initiatives or objectives.

Benefits: Keeps momentum without overwhelming members.



9.1.3. Informes

- **Formato:** Informes escritos trimestrales
- **Reportando:** al Líder del Proyecto de RR.HH. (Socio Comercial de RR.HH.) y al AO EC
- **Contenido:**
- Resumir los eventos significativos organizados durante el trimestre, con nombres de los eventos, fechas, cifras de asistencia, resultados o comentarios clave.
- Resumir los logros significativos y el progreso notable hacia los objetivos del ERG.
- Crecimiento del grupo ERG, con el total de miembros actuales vs. el trimestre anterior
- Compromiso e Inclusión de los Empleados: Cómo está el ERG impactando positivamente la moral, el sentido de pertenencia o el desarrollo profesional de los empleados?
Qué conclusiones clave de las actividades o proyectos pueden mejorar las iniciativas futuras?
Objetivos específicos y medibles en los que se centrará el ERG durante el próximo trimestre?

10. Entrada en vigor

La presente Política forma parte integral de los contratos de trabajo de los Trabajadores y producirá efectos a partir de la fecha de inicio de su vigencia, por lo tanto, deja sin efecto todo acuerdo y/o política anterior que le sea contraria.

Esta Política entra en vigor el **Enero 1, 2026** y sustituye a todos los lineamientos, políticas y/o reglamentos anteriores, así como los suplementos y modificaciones relacionados de las organizaciones, institutos y empresas que forman parte de la Fundación AO. AO se reserva el derecho de complementar o modificar esta Política en cualquier momento.

11. Incumplimiento / Idioma predominante

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

9.1.3. Reporting

- **Format:** Quarterly written reports
- **Reporting:** to the HR Project Lead (HR Business Partner) and AO EC
- **Content:**
- Summarize significant events organized during the quarter, including event names, dates, attendance figures, outcomes, or key feedback.
- Summarize major achievements and notable progress toward ERG objectives.
- ERG group growth, with total current members versus the previous quarter.
- Employee Engagement and Inclusion:
How is the ERG positively impacting employee morale, sense of belonging, or professional development?
What key takeaways from activities or projects could improve future initiatives?
Specific and measurable goals the ERG will focus on in the next quarter?

10. Effective Date

This Policy is an integral part of the employment contracts of Employees and will take effect from the date of its validity. Therefore, it supersedes any previous agreement and/or policy that contradicts it.

This Policy will come into effect on **January 1, 2026**, and replaces all previous guidelines, policies, and/or regulations, as well as related supplements and modifications from the organizations, institutes, and companies that are part of the AO Foundation. AO reserves the right to complement or modify this Policy at any time.

11. Non-compliance / Prevailing language

Failure to comply with any of the obligations or procedures established in this Policy constitutes a serious offense for all legal purposes, and therefore just cause for termination of the employment contract, in accordance with the provisions of



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.

La versión en español del la presente Política prevalecerá en todos los aspectos y tendrá prioridad en caso de cualquier inconsistencia con la versión en inglés.

paragraph 6 of letter a) of Article 62 of the Colombian Labor Code, as amended by Article 7 of Decree 2351 of 1965. Furthermore, it will be considered a breach of obligations established in civil/commercial contracts.

The Spanish language version of this Policy shall be controlling in all respects and shall prevail in case of any inconsistencies with the English version.

I, _____ (Name/ Last Name in block letters) herewith acknowledge having received and read the Inclusive Excellence Policy Colombia.

Yo, _____ (Nombre/Apellido en mayúsculas), por la presente acuso recibo y lectura de esta Política, Inclusive Excellence Policy Colombia.

Employee / Contractor

Date, Signature