

 Fundación Orinoquia Biodiversa	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 1 de 8

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL LEY 2365 DE 2024

1. INTRODUCCIÓN

En la **FUNDACIÓN ORINOQUIA BIODIVERSA**, estamos comprometidos con mantener un entorno de trabajo seguro y saludable en cumplimiento con la Ley 2365 de 2024. Por lo cual, rechazamos cualquier tipo de acoso o violencia, sexual en cualquiera de sus manifestaciones dentro del contexto laboral. De acuerdo con lo anterior, reiteramos nuestro compromiso con las cero tolerancias respecto de estas conductas, exigiendo a nuestros colaboradores respetar los derechos y la dignidad de las personas, sin distinción.

Mediante la presente Política se establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de presunto acoso y/o violencia sexual en el contexto laboral.

2. OBJETIVO

Regular los diferentes mecanismos de prevención, protección y corrección de las presuntas conductas de acoso y/o violencia sexual que se puedan presentar, promoviendo las interacciones respetuosas y consensuadas, entre los colaboradores.

3. ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los colaboradores de la FOB, sean trabajadores directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral. Así mismo es aplicable a clientes y visitantes, pues se entenderán que estos últimos hacen parte del contexto laboral. La FOB mantendrá las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla.



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 2 de 8

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 599 de 2000.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1719 de 2014.
- Decreto 1072 de 2015.
- Ley 2365 de 2024.
- Resolución 3461 de 2025

5. DEFINICIONES

Acoso sexual laboral: Toda conducta de naturaleza sexual no consentida que atenta contra la dignidad, la integridad física o moral de una persona trabajadora, generando un ambiente hostil, intimidatorio o humillante. Incluye insinuaciones, proposiciones, tocamientos, gestos obscenos, comentarios, mensajes o cualquier conducta, verbal o no verbal, con connotación sexual no deseada. (Ley 1257 de 2008, art. 2; Circular 026 de 2023; Resolución 3461 de 2025, art. 1).

Acoso laboral: El acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un colaborador encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia al mismo. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre compañeros de trabajo del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.

Comité de convivencia laboral (CCL): Instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora, conformada por representantes del empleador y de los trabajadores, responsable de promover relaciones laborales saludables, prevenir el acoso laboral, atender las quejas de manera confidencial y fomentar el respeto a la dignidad humana. (Resolución 3461 de 2025, art. 6).



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 3 de 8

6. ASPECTOS RELEVANTES DE ACOSO SEXUAL

Modalidades:

El acoso sexual en el contexto laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada.

Los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

- **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución y/o impedir el paso intencionalmente, entre otros.
- **Acoso sexual verbal:** Silbidos, expresiones verbales, sonidos de besos, comentarios, chistes e insinuaciones y preguntas de connotación sexual. Insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia y calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
- **Acoso por razón del género / orientación sexual:** Se considera acoso por razón del género u orientación sexual, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica. Exhibicionismo, masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento o presentación de objetos pornográficos.

Presunción de ocurrencia de acoso sexual en el contexto laboral:

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 4 de 8

naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los colaboradores, contratistas, pasantes, practicantes, clientes, visitantes, proveedores y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

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

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del colaborador y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

 Fundación Orinoquia Biodiversa	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 5 de 8

terminación con justa causa del contrato de trabajo de conformidad con el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

7. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier colaborador podrá presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral y Recursos Humanos, a través de comunicación física o correo electrónico; dichas áreas recibirán y adelantarán la investigación correspondiente conforme el procedimiento interno establecido para tal fin y garantizarán la confidencialidad y reserva de la información que ponga en conocimiento la presunta víctima y por su parte, garantizarán el debido proceso al denunciado. Adelantada la investigación correspondiente, se decidirán las medidas y decisiones a adoptar frente al caso en particular.

Para que la denuncia pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis, se deberán enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Interpuesta la queja, se podrá ampliar la información y hacerle seguimiento al trámite de la misma que adelante el Comité de Convivencia Laboral y/o Recursos Humanos.

Igualmente se realizarán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.

Luego de finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones y serán compartidas con la presunta víctima.

8. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO LAS PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, estará a cargo de la fiscalía general de la Nación y los Jueces de la República de acuerdo con



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

 Fundación Orinoquia Biodiversa	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 6 de 8

la Ley 906 de 2004.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la fiscalía general de la Nación o a los centros de atención designados para apoyo y orientación.

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá ser presentada de forma paralela ante el Ministerio de Trabajo, el cual se encargará de realizar el respectivo seguimiento, lo anterior, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

9. INCUMPLIMIENTO

Todo persona, sin importar la naturaleza de la relación contractual con la FUNDACIÓN ORINOQUIA BIODIVERSA, se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente política y a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a los colaboradores directos de la FUNDACIÓN ORINOQUIA BIODIVERSA cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T., norma subrogada por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y en concordancia con los artículos 58 y 60 del C.S.T.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes las siguientes conductas:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.
- El empleo de mecanismos con el objetivo de lograr la impunidad o no denuncia de la presunta conducta de acoso sexual.

La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el colaborador ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un colaborador del Banco realice la presentación



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

 Fundación Orinoquia Biodiversa	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 7 de 8

de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

10. VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir del 14 de abril del 2026. Precizando que las disposiciones contenidas en la ley 2365 del 2024, operan desde su promulgación.



KAREN ELISA PÉREZ ALBARRACÍN

**Directora Ejecutiva/
Representante Legal**

11. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
001	Abril 2026	Creación de la política bajo los lineamientos de la Ley 2365 de 2024



CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56

 Fundación Orinoquia Biodiversa	GESTIÓN HSEQ	Código: HSEQ-PO-008
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 15/04/2026
		Versión: 001
		Página 8 de 8


CONTACTO

info@orinoquiabiodiversa.org
+57 316 536 8535

DIRECCIÓN

Sede principal Tame: Carrera 22 #14 - 71
Sede Yopal: Carrera 22 #7-39 Oficina 212
Sede Bogotá: Diagonal 115 #45 - 56