



Política Interna contra la Explotación Sexual, el Abuso y el Acoso (SEA-H)

**Cámara de Industria y Comercio Colombo-
Alemana (AHK KOLUMBIEN)**

2025.

Tabla de contenido.

I. Introducción.....	3
II. Objeto y Alcance.	3
III. Marco Normativo.	3
IV. Definiciones.	4
4.1. Abuso	4
4.2. Abuso sexual.....	4
4.3. Abuso sexual de menores	4
4.4. Acoso	4
4.5. Acoso sexual	4
4.6. Denunciante	4
4.7. Denunciado/a	4
4.8. Discriminación.....	4
4.9. Explotación sexual	5
4.10. Víctima o Sobreviviente.....	5
V. Principios Rectores.	5
5.1. Buena fe.....	5
5.2. Cero tolerancia.....	5
5.3. Confidencialidad y reserva	5
5.4. Debido proceso	5
5.5. Igualdad	5
5.6. No revictimización y protección a la víctima	5
5.7. Respeto a la dignidad humana	5
5.8. Responsabilidad y compromiso.....	6
VI. Obligaciones de la Organización.	6
6.1. Prevención	6
6.2. Canales de Denuncia	6
6.3. Investigación.....	7
6.4. Medidas Correctivas	7
VII. Obligaciones de los Trabajadores.	7
7.1. Comportamiento Profesional y Respeto.....	7
7.2. Prevención y Sensibilización.....	8
7.3. Deber de Denuncia.....	8
7.4. Abstención de Conductas de SEA-H	8
7.5. Cooperación con Investigaciones	8
7.6. Prohibición de Represalias.....	8
7.7. Rechazo del SEA-H.....	8
VIII. Procedimiento para el Manejo de Denuncias de SEA-H.	8
8.1. Recepción de la Denuncia	9
8.2. Investigación Preliminar	9
8.3. Investigación Formal	9
8.4. Medidas Provisionales	9
8.5. Resolución y Determinación de Sanciones.....	9
8.6. Revisión y Seguimiento.....	10
8.7. Reporte a las Autoridades.....	10
IX. Vigencia y Seguimiento.	11
X. Disposiciones Finales.	11

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		



I. Introducción.

La **Cámara de Industria y Comercio Colombo-Alemana (AHK KOLUMBIEN)** comprometida con el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y un entorno laboral seguro, establece la presente Política Interna contra la Explotación Sexual, el Abuso y el Acoso (SEA-H). Esta política busca garantizar la prevención, detección y sanción de cualquier conducta que atente contra la dignidad e integridad de las personas en el contexto laboral y en las relaciones institucionales. Asimismo, establece mecanismos de protección y denuncia para todas las personas vinculadas a la organización, asegurando un ambiente libre de violencia y discriminación.

En consecuencia, todo el personal vinculado a la **CÁMARA**, bajo cualquier modalidad de contratación o vinculación, se obliga al cumplimiento de la presente política. Sus actuaciones deberán regirse por el respeto estricto a los derechos humanos y la prevención de cualquier conducta que pueda constituir explotación o abuso sexual. El principio fundamental de esta política es la aplicación de una política de tolerancia cero frente a dichas conductas.

En virtud de las relaciones que la **CÁMARA** mantiene con diversas entidades, empresas, sociedades y personas, tanto a nivel nacional como internacional, resulta indispensable que todos los trabajadores, colaboradores, afiliados, clientes, proveedores y cualquier otra persona vinculada bajo cualquier modalidad se obliguen a seguir, cumplir y respetar la presente Política Interna contra la Explotación Sexual, el Abuso y el Acoso (SEA-H).

II. Objeto y Alcance.

La presente política tiene por objeto establecer un marco normativo interno para la prevención, identificación, sanción y erradicación de cualquier forma de Explotación Sexual, Abuso y Acoso (SEA-H) en el ámbito laboral y en las relaciones institucionales de la **CÁMARA**. Asimismo, esta política tiene como finalidad garantizar la protección de todas las personas vinculadas a la organización frente a cualquier conducta inapropiada que implique explotación, abuso o acoso sexual.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los directivos, trabajadores, colaboradores, contratistas, subcontratistas, voluntarios, afiliados, clientes, proveedores, y cualquier persona vinculada a la organización bajo cualquier modalidad. Su aplicación se extiende tanto a las actividades desarrolladas dentro de las instalaciones de la organización como fuera de ellas, incluyendo cualquier otro espacio en el que se desarrollen actividades o relaciones laborales en representación de esta.

III. Marco Normativo.

Para la estructuración e implementación de la presente política se acogen los principios y directrices establecidas en el PRAG 2025 - Procedimientos Contractuales para las Acciones Exteriores de la Unión Europea y se adopta en cumplimiento de la normativa vigente en la Constitución Política, el Código Penal, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1719 de 2014, Convenio No. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional de Trabajadores - OIT, el Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños de la Convención de Palermo y en la Convención sobre la Eliminación de

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como las disposiciones relacionadas con los derechos humanos, la equidad de género y la protección de menores.

IV. Definiciones.

4.1. Abuso: Se entiende por abuso cualquier acción u omisión que cause daño real o potencial a la integridad física, psicológica, emocional o patrimonial de una persona, mediante actos de maltrato, violencia, explotación, negligencia o cualquier otra forma de vulneración de sus derechos. Incluye, entre otros, el abuso físico, psicológico, financiero y sexual, así como cualquier conducta que implique coerción, intimidación o el aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad, relación de poder o confianza en perjuicio de la víctima.

4.2. Abuso sexual: Se entiende como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, que implique contacto físico, exposición o intrusión, real o potencial, cometido mediante el uso de la fuerza, la coacción o en condiciones de desigualdad de poder, ya sea física, verbal o psicológica. Este concepto abarca la esclavitud sexual, la explotación en la pornografía, el abuso de menores de edad y cualquier otra forma de agresión sexual.

4.3. Abuso sexual de menores: Se configura cuando un menor de edad es utilizado para la estimulación o satisfacción sexual de un adulto o de otro menor en condiciones de desigualdad de edad, desarrollo o poder. Este abuso puede implicar contacto físico o no, incluyendo la exposición a material de explotación sexual, la producción de imágenes con fines sexuales o cualquier otra forma de afectación a su integridad sexual.

4.4. Acoso: Se entiende por acoso cualquier comportamiento indebido que, de manera reiterada o aislada, tenga el propósito o efecto de ofender, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a una persona, ya sea a través de palabras, gestos o acciones. Esta conducta es especialmente grave cuando crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo, afectando la dignidad y los derechos de la persona afectada.

4.5. Acoso sexual: Se entiende como cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que, de manera verbal, física o gestual, genere un ambiente intimidatorio, humillante, hostil u ofensivo en el ámbito laboral. Esto incluye insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, contacto físico indebido, comentarios, gestos o cualquier otra acción que pueda ser percibida como ofensiva o denigrante, independientemente de la intención del agresor. El acoso sexual puede darse como un hecho aislado o como un patrón de conducta y puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo en el marco de relaciones laborales.

4.6. Denunciante: Persona que presenta una denuncia sobre una presunta conducta de explotación, abuso o acoso sexual, ya sea en calidad de víctima, testigo o tercero que tenga conocimiento de los hechos.

4.7. Denunciado/a: Persona contra la cual se ha presentado una denuncia por presunta conducta de explotación, abuso o acoso sexual, y que es señalada como posible responsable de afectar la dignidad, integridad o derechos de otra persona.

4.8. Discriminación: Se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión, restricción o trato desigual que, de manera arbitraria e injustificada, tenga por objeto o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		



derechos de una persona, basándose en criterios como raza, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico o nacional, religión, discapacidad, condición social, económica o de salud, entre otros.

4.9. Explotación Sexual: Se entiende como todo acto de abuso, real o tentativa, cometido en el ámbito laboral en una situación de vulnerabilidad, desigualdad de poder o confianza, con fines sexuales, que implique el aprovechamiento material, económico, social o profesional de otra persona. Esto incluye la obtención de favores sexuales mediante coerción, chantaje o el ofrecimiento de dinero, bienes, servicios, beneficios laborales u oportunidades de crecimiento profesional, así como cualquier otra forma de abuso de poder con propósitos sexuales.

4.10. Víctima o Sobreviviente: Se considera víctima o sobreviviente a cualquier persona que haya sufrido daño físico, psicológico, emocional o vulneración de sus derechos como consecuencia de una conducta de explotación, abuso o acoso sexual en el ámbito laboral o institucional.

V. Principios Rectores.

5.1. Buena fe: Se presume que las personas actúan con honestidad y sin intención de engañar o causar perjuicio. En esta política, implica que la información reportada se considerará veraz, sin afectar la presunción de inocencia de la persona denunciada.

5.2. Cero tolerancia: La organización adopta una postura de cero tolerancia frente a la explotación sexual, el abuso y el acoso, y adoptará todas las medidas necesarias para la impunidad ante cualquier conducta de esta naturaleza.

5.3. Confidencialidad y reserva: Las denuncias de SEA-H serán tratadas con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la identidad y la intimidad de las personas involucradas. Quienes participen en su gestión deberán manejar la información con la debida reserva, salvaguardando los derechos de las partes afectadas y los intereses de la organización.

5.4. Debido proceso: La implementación de la presente política y sus respectivas actuaciones garantizarán un procedimiento justo, imparcial y exhaustivo, respetando los derechos de todas las partes involucradas. La organización velará por la transparencia, celeridad y enfoque de género en cada etapa, asegurando la participación efectiva de las personas afectadas.

5.5. Igualdad: Todas las actuaciones derivadas de esta Política se fundamentarán en el trato equitativo y no discriminatorio, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

5.6. No revictimización y protección a la víctima: Se garantizará un trato digno y respetuoso a la persona afectada, evitando su exposición innecesaria y la repetición reiterada de su testimonio, salvo que sea estrictamente indispensable. Asimismo, se velará por su seguridad, integridad y bienestar, asegurando que no sea objeto de represalias, intimidación o discriminación, y brindando el apoyo necesario, incluyendo asistencia emocional y psicológica.

5.7. Respeto a la dignidad humana: Toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de explotación, abuso o acoso, garantizando el trato digno e igualitario en todas las interacciones dentro de la organización.

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		

5.8. Responsabilidad y compromiso: Todos los miembros de la organización tienen el deber de prevenir, denunciar y erradicar la explotación, el abuso y el acoso sexual, promoviendo un entorno de respeto y cooperación.

VI. Obligaciones de la Organización.

6.1. Prevención: La organización implementará medidas para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEA-H), promoviendo un entorno seguro y de respeto. Para ello, se compromete a:

- **Capacitación y sensibilización:** Realizar formaciones periódicas dirigidas a todos los miembros de la organización sobre el respeto a los derechos humanos, equidad de género y prevención del SEA-H, incluyendo la obligación de denunciar y el acceso a asistencia para las víctimas.
- **Cultura organizacional y códigos de conducta:** Promover un entorno seguro, respetuoso y libre de violencia, estableciendo códigos de conducta claros, difundiendo las obligaciones y los mecanismos de control.
- **Verificación en procesos de contratación:** Durante la vinculación de personal, se verificará la existencia de antecedentes por delitos sexuales contra menores de edad, conforme a la Ley 1918 de 2018.
- **Definición de conductas inaceptables:** La organización prohíbe expresamente conductas como el abuso de poder para obtener favores sexuales, el contacto físico no consentido, la coacción a la prostitución, la explotación sexual y cualquier forma de acoso o intimidación.
- **Recursos y seguimiento:** Destinar los recursos necesarios para garantizar la implementación efectiva de estas medidas y el adecuado funcionamiento de los canales de denuncia, asegurando un ambiente laboral seguro y libre de toda forma de violencia.

6.2. Canales de Denuncia: La organización garantizará canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción y gestión de denuncias relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEA-H). Para ello:

- Se dispondrá de múltiples medios para reportar casos de SEA-H, incluyendo contacto directo con recursos humanos, correo electrónico liceth.jaimes@ahk-colombia.com / daniel.caro@ahk-colombia.com línea telefónica 301 684 6932 / 320 610 4321 y mecanismos anónimos [línea.etica@ahk-colombia.com](mailto:linea.etica@ahk-colombia.com)
- Todas las denuncias serán recibidas y procesadas por un equipo especializado, asegurando imparcialidad, confidencialidad y reserva de identidad. La información solo será compartida cuando sea estrictamente necesario.
- Se garantizará el anonimato del denunciante si así lo solicita y se informará a todas las partes involucradas sobre su deber de discreción, pudiendo suscribir acuerdos de confidencialidad. El nombre de la víctima mantendrá bajo reserva.
- Se adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de represalia, intimidación o discriminación contra víctimas, denunciantes o testigos.

Estos mecanismos buscan asegurar un entorno seguro y fomentar la confianza en los procesos de denuncia.

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		



6.3. Investigación: La organización garantizará que atenderá de manera inmediata cualquier denuncia relacionada con conductas SEA-H, que la investigación se adelantará de manera rigurosa y oportuna, respetando los derechos de todas las partes involucradas. Para ello:

- Cada denuncia será analizada conforme a los procedimientos establecidos para determinar la gravedad de los hechos y la necesidad de una investigación formal.
- Se conformará un grupo especializado encargado de adelantar las investigaciones, garantizando imparcialidad, exhaustividad y confidencialidad.
- Si se comprueba la ocurrencia de SEA-H, la organización adoptará las acciones disciplinarias y correctivas correspondientes.
- En casos que involucren a empresas externas (proveedores, asociados o contratistas), se cooperará de manera diligente y se exigirá la misma celeridad en la investigación y resolución del caso.
- La organización deberá dejar constancia de cada investigación realizada por casos de SEA-H en un expediente confidencial. En caso de determinarse responsabilidad y aplicarse una sanción, se registrará la decisión adoptada en un archivo interno de antecedentes disciplinarios, con acceso restringido, a efectos de verificar posibles reincidencias en futuras investigaciones.

Este compromiso busca asegurar la integridad del proceso y la protección efectiva de las víctimas.

6.4. Medidas Correctivas: En caso de comprobarse la ocurrencia de hechos de explotación sexual, abuso o acoso (SEA-H), la organización aplicará las sanciones correspondientes, las cuales podrán incluir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato o relación laboral, según la gravedad de los hechos. Sin perjuicio de las denuncias que llegaren a ser necesarias a las autoridades judiciales competentes.

Toda conducta que constituya SEA-H será sancionada conforme a la normativa interna y las disposiciones legales aplicables. Adicionalmente, se podrán interponer, reportar denuncias judiciales pertinentes para garantizar la debida protección de las víctimas y la responsabilidad de los infractores.

VII. Obligaciones de los Trabajadores.

7.1. Comportamiento Profesional y Respeto: Los trabajadores deberán actuar con profesionalismo, respeto e integridad en todas sus interacciones laborales, absteniéndose de cualquier conducta que pueda constituir explotación, abuso o acoso sexual. En especial, quienes ocupen posiciones de liderazgo deberán ser conscientes de su jerarquía y evitar cualquier abuso de poder.

El trato entre los trabajadores debe darse en estricto cumplimiento de las normas de convivencia y respeto dispuestas en el Manual de Convivencia y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Cámara.

Los trabajadores de la organización tienen la obligación de proteger los derechos de los menores de edad y garantizar su seguridad e integridad en el desarrollo de cualquier actividad institucional. En cumplimiento de las políticas establecidas en el Reglamento

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		

Interno de Trabajo, que prohíben la contratación de menores de dieciocho (18) años, deberán abstenerse de cualquier conducta que ponga en riesgo su bienestar, dignidad o desarrollo. Asimismo, deberán actuar con diligencia para prevenir, identificar y reportar cualquier situación que vulnere sus derechos, asegurando un entorno seguro y libre de riesgos para su protección.

7.2. Prevención y Sensibilización: Es obligatorio participar en las actividades de capacitación y sensibilización organizadas por la entidad, con el fin de prevenir y erradicar el SEA-H, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, equitativo y libre de discriminación. El personal directivo de todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de ambiente de trabajo.

7.3. Deber de Denuncia: Todos trabajadores deberán reportar cualquier caso de SEA-H que presencien o del que tengan conocimiento, utilizando los canales de denuncia habilitados por la organización; las denuncias se podrán realizarse de manera confidencial, deben ser tratadas con seriedad y sin represalias. La omisión de este deber podrá dar lugar a medidas disciplinarias. No obstante, las víctimas directas no estarán obligadas a denunciar.

7.4. Abstención de Conductas de SEA-H: Se prohíbe realizar cualquier tipo de conducta que pueda ser interpretada como explotación, abuso o acoso sexual, incluyendo comentarios, insinuaciones, gestos, miradas o cualquier otro comportamiento de carácter sexual no deseado.

7.5. Cooperación con Investigaciones: Los trabajadores deberán colaborar de manera diligente, veraz e imparcial en las investigaciones internas sobre SEA-H, proporcionando la información pertinente y garantizando la confidencialidad del proceso. La presentación de denuncias de mala fe podrá ser objeto de sanciones disciplinarias.

7.6. Prohibición de Represalias: Se prohíbe cualquier tipo de represalia, intimidación o discriminación contra las víctimas, denunciantes o testigos de actos de SEA-H. Los trabajadores deberán respetar los derechos de las personas involucradas y evitar comentarios o conductas que puedan generar su estigmatización.

7.7. Rechazo del SEA-H: Los trabajadores tienen la obligación de rechazar y abstenerse de participar en cualquier forma de explotación, abuso o acoso sexual, así como de evitar situaciones que puedan generar dinámicas de poder desiguales o interpretarse como abuso o explotación.

VIII. Procedimiento para el Manejo de Denuncias de SEA-H.

El procedimiento para el manejo de denuncias de Explotación Sexual, Abuso y Acoso Sexual (SEA-H) estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral y deberá desarrollarse en un plazo máximo de tres (3) meses a partir de la recepción de la denuncia. En casos excepcionales, cuando la naturaleza y complejidad del asunto lo requieran, dicho término podrá prorrogarse hasta por un máximo de seis (6) meses. Esta limitación temporal tiene como finalidad garantizar la debida diligencia en la investigación, así como salvaguardar los derechos tanto de la víctima como del denunciado, asegurando un proceso oportuno, imparcial y efectivo. El procedimiento se registrá por las siguientes etapas:

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		



8.1. Recepción de la Denuncia: Toda denuncia de SEA-H debe ser presentada a través de los canales habilitados por la organización, garantizando un proceso seguro, confidencial y sin represalias contra el denunciante.

La organización designará al personal capacitado que recibirá la denuncia con empatía y respeto, garantizando la reserva absoluta de las identidades de las partes involucradas.

Se establecerá un formato de denuncia para que este sea diligenciado por el denunciante, detallando los hechos, fechas, testigos y evidencia relevante.

8.2. Investigación Preliminar: Tras la recepción de la denuncia, se realizará una evaluación inicial para determinar si los hechos denunciados justifican adelantar una investigación formal. La investigación preliminar deberá llevarse a cabo con total objetividad e imparcialidad, garantizando la protección y bienestar emocional de la víctima y debiéndose recopilar y analizar las pruebas necesarias. Para lo que se designará un comité de investigación con formación en normativa legal y manejo de casos de SEA-H que interrogará a las partes involucradas y analizará los documentos, grabaciones o cualquier otra evidencia pertinente.

8.3. Investigación Formal: Si la investigación preliminar determina que la denuncia tiene fundamento, se procederá a una investigación formal con el siguiente trámite:

- **Notificación al denunciado:** Se le informará de los cargos en su contra y se le garantizará el derecho a defensa.
- **Comparecencia interna:** Se realizará una diligencia con las partes y testigos para escucharlos y esclarecer los hechos.
- **Garantía de confidencialidad y transparencia:** La información y pruebas recopiladas serán tratadas con confidencialidad y reserva, asegurando la transparencia del proceso y el acceso de las partes a los resultados de la investigación y el debido proceso.

8.4. Medidas Provisionales: Durante el desarrollo de la investigación, la organización podrá adoptar medidas preventivas para proteger a la víctima y garantizar la integridad del proceso, entre las que se encuentran:

- **Suspensión preventiva del denunciado:** Si se considera necesario, el denunciado podrá ser suspendido temporalmente o reasignado a otro puesto, garantizando la protección y bienestar emocional de la víctima, así como la no interferencia en la investigación.
- **Soporte psicológico y legal:** Se brindará apoyo tanto a la víctima como al denunciado durante el proceso.

8.5. Resolución y Determinación de Sanciones: Finalizada la investigación formal, el comité de convivencia laboral o quien haga sus veces, (personal encargado) evaluará las pruebas y tomará una decisión conforme a la normativa interna y la legislación colombiana. La graduación de la conducta se realizará de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se clasifican las conductas entre leves y graves. Entre las sanciones disciplinarias que se pueden aplicar se encuentran:

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		

- **Advertencia escrita:** Si se trata de una falta leve y que ocurre por primera vez, dejando claridad de que se trata de una conducta inaceptable que no será aceptada de nuevo.
- **Obligación de realizar cursos de formación o sensibilización:** Si se trata de una falta leve y que está catalogada como acoso, acoso sexual o discriminación, se exigirá al denunciado a realizar y aprobar cursos relacionados con la prevención y eliminación de acoso laboral y sexual; si se trata de una capacitación externa a la organización, el sancionado deberá asumir el costo de esta.
- **Acciones correctivas y rehabilitación:** Si la organización lo considera apropiado, podrá implementar programas de sensibilización y rehabilitación para el sancionado, con la finalidad de que la conducta no vuelva a ocurrir.
- **Pérdida de beneficios, ascensos o promociones:** Si se trata de una falta leve y que está catalogada como acoso, acoso sexual o discriminación, la organización podrá revocar al sancionado cualquier beneficio de mera liberalidad que haya sido otorgado por la organización al trabajador, así como cualquier promoción o ascenso que haya obtenido.
- **Reasignación de puesto o cambio de tareas:** Si se trata de una falta leve y que está catalogada como acoso, acoso sexual o discriminación, la organización podrá reasignar el departamento, lugar de trabajo o funciones del sancionado.
- **Suspensión temporal sin salario:** Si se trata de una falta leve y que está catalogada como acoso, acoso sexual o discriminación, la organización podrá retirar de sus funciones al trabajador de manera temporal y sin derecho a remuneración salarial.
- **Despido inmediato sin indemnización:** Si se trata de una falta catalogada como grave, la organización podrá prescindir de los servicios del sancionado, de conformidad con el proceso disciplinario adelantado en su contra, y sin que este tenga derecho a indemnización o compensación alguna.
- **Protección y Apoyo a la Víctima:** Además de las medidas disciplinarias, la organización ofrecerá apoyo y seguimiento continuo a la víctima, incluyendo atención psicológica durante y después del proceso; reintegración laboral en un ambiente seguro y respetuoso, en caso de que haya sido reasignada o haya tomado una licencia o permiso; y, en casos excepcionales y de considerarse necesario, se podrá ofrecer una compensación de mera liberalidad, económica o de otro tipo.

8.6. Revisión y Seguimiento: Una vez surtida la etapa de resolución y sanciones se realizará un seguimiento posterior para garantizar que no haya represalias ni reincidencia en conductas indebidas. Además, el protocolo será revisado periódicamente para su mejora continua.

8.7. Reporte a las Autoridades: Si los hechos denunciados constituyen una falta leve reiterada, falta grave, la organización informará a las autoridades competentes sobre la

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		



posible realización de un delito y colaborará con la investigación judicial según lo exigido por la legislación colombiana.

Este procedimiento busca garantizar un entorno de trabajo seguro, el respeto a los derechos de todas las partes y el cumplimiento de los estándares éticos y legales de la organización.

IX. Vigencia y Seguimiento.

La presente política entra en vigencia a partir de su adopción y será revisada anualmente para evaluar su efectividad, la implementación de acciones correctivas y su actualización conforme a los cambios normativos y mejores prácticas internacionales. Se realizará un seguimiento constante a las denuncias presentadas y se reportará anualmente sobre el número de denuncias y acciones tomadas.

X. Disposiciones Finales.

Cualquier situación no prevista en esta política será resuelta por el Comité designado, asegurando la alineación con los principios de respeto, equidad y justicia.

La **Cámara de Industria y Comercio Colombo-Alemana (AHK KOLUMBIEN)** se compromete a crear un entorno laboral libre de explotación sexual, abuso y acoso, con el objetivo de garantizar la integridad, el respeto y la dignidad de todos sus miembros. La colaboración de cada persona es esencial para lograr un ambiente laboral seguro y justo para todos.

25 de marzo de 2025, Bogotá D.C.
Carrera 13 No. 93-40, Oficina 411

Mischa Alexander Groh
Presidente Ejecutivo

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Departamento Jurídico Externo		
Febrero 2025		