

POLÍTICA ANTISOBORNO, ANTICORRUPCIÓN Y ANTIFRAUDE



CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO

VERSION 02 del 2026

CONTENIDO

1. Introducción y propósito	3
2. Alcance y aplicación	4
3. Definiciones	4
4. Principios	6
5. Funciones y responsabilidades	7
6. Medidas de prevención	8
6.1 Controles de adquisiciones	9
6.2. Niveles de aprobación	9
6.3. Controles financieros	10
6.4. Controles de talento humano	10
6.5. Debida diligencia de organizaciones socias	10
6.6. Matriz de riesgos de fraude	10
7. Detección e identificación de riesgos	10
8. Reporte de posibles casos de soborno, corrupción o fraude	11
9. Confidencialidad y protección contra represalias	12
10. Investigaciones	13
11. Acciones basadas en las investigaciones	14
12. Seguimiento, divulgación y entrada en vigor	15

1. Introducción y propósito

La Corporación Caribe Afirmativo (en adelante, "Caribe Afirmativo" o "la Corporación") tiene tolerancia cero frente al fraude, el soborno, la corrupción y las demás prácticas prohibidas definidas en esta política. Esta política es vinculante para todas, todos y todes quienes se relacionan con la Corporación, y forma parte de sus obligaciones contractuales.

Como organización que trabaja por los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, Caribe Afirmativo reconoce que el fraude no es solo un problema técnico. Cada recurso desviado deja de llegar a personas que ya enfrentan discriminación y violencia, y aumenta su vulnerabilidad. Por eso esta política se aplica con enfoque de género, diferencial, interseccional y territorial.

La Corporación está expuesta a tres tipos de riesgo de fraude:

- Financiero: pérdidas que se miden en dinero.
- Operacional: fallas en la ejecución y entrega de los programas, que afectan a las personas participantes.
- Reputacional: daño al prestigio y la confianza de la Corporación ante la comunidad, los cooperantes y las autoridades.

Para gestionar estos riesgos, la Corporación organiza tres líneas de defensa:

1. Primera línea: las áreas, líneas de trabajo, equipos, pasantes, voluntarios y personal en articulación que ejecutan los proyectos, actividades y procesos de la organización aplican diariamente los controles de prevención y detección de antisoborno, anticorrupción y fraude.
2. Segunda línea: el Área Administrativa y Financiera y el Comité Dinamizador de Riesgos supervisan esos controles, evalúan los riesgos y recomiendan medidas de mitigación, asimismo, son los responsables de realizar las investigaciones correspondientes cuando lo amerite.
3. Tercera línea: realizada por la revisoría fiscal con aprobación de la dirección y/o subdirección y la realización de las auditorías externas independientes cuando lo requiera la Corporación, con el objetivo de verificar que el sistema se esté aplicando correctamente.

Esta política tiene como propósito establecer los lineamientos para prevenir, detectar, reportar, investigar y gestionar las situaciones de fraude, soborno, corrupción, lavado de activos y demás prácticas prohibidas en el marco de las actividades de la Corporación Caribe Afirmativo, promoviendo una actuación íntegra y transparente, en cumplimiento de la normativa aplicable y de los compromisos adquiridos con sus cooperantes.

Los propósitos específicos se encuentran los siguientes:

- a) Prevenir la ocurrencia de conductas de fraude, soborno, corrupción, lavado de activos y demás prácticas prohibidas, mediante la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de controles y la definición de responsabilidades para las personas vinculadas a la Corporación.
- b) Facilitar la detección y el reporte seguro de posibles irregularidades mediante canales accesibles y confidenciales.
- c) Establecer lineamientos para la recepción, evaluación e investigación de los reportes de posible soborno, fraude o corrupción, procurando la confidencialidad y el respeto por el debido proceso.
- d) Definir las consecuencias aplicables frente a las conductas comprobadas, de acuerdo con la investigación realizada, la normativa vigente y otros instrumentos institucionales correspondientes.
- e) Promover una cultura organizacional de integridad, transparencia y rendición de cuentas, mediante acciones de sensibilización, formación y divulgación de esta política.

2. Alcance y aplicación

Esta política se aplica a cualquier fraude u otra práctica prohibida que involucre recursos, proyectos, convenios o actividades de la Corporación, sin importar su fuente de financiación ni el lugar donde ocurra.

Se aplica a las siguientes personas y entidades:

1. **Ámbito de aplicación personal según el tipo de vinculación:** integrantes de la Junta Directiva, Dirección, Subdirección, personas trabajadoras con contrato laboral, contratistas de prestación de servicios, consultoras y consultores, pasantes y personas voluntarias.
2. **Organizaciones socias o aliadas:** entidades que reciben recursos de la Corporación o ejecutan actividades en su nombre, mediante convenio, subvención o subcontrato.
3. **Proveedores:** personas naturales o jurídicas que ofrecen, están registradas o suministran bienes, servicios u obras a la Corporación.
4. **Cooperantes y donantes:** en lo que corresponde a la negociación, financiación y ejecución de los acuerdos que firman con la Corporación.

Cuando un acuerdo de cooperación imponga requisitos más exigentes que esta política, se aplicará el requisito más exigente a los recursos de ese acuerdo, asimismo, la Corporación incluirá una cláusula de cumplimiento de esta política en todos sus contratos laborales, contratos de prestación de servicios, órdenes de compra y convenios con organizaciones socias.

3. Definiciones

Las definiciones de las prácticas prohibidas (numerales 3.1 a 3.8) se basan en las establecidas en la Política Contra el Fraude de ONU Mujeres, y las demás definiciones se adaptan al contexto colombiano. Estas definiciones tienen alcance institucional y no constituyen por sí mismas, una calificación penal de las conductas.

3.1. Fraude: cualquier acto u omisión por el que una persona o entidad tergiverse u oculte a sabiendas un hecho material (a) con el fin de obtener un beneficio o ventaja indebidos para sí misma o para un tercero, y/o (b) de tal forma que provoque que una persona o entidad actúe, o deje de actuar, en su perjuicio. Ejemplos: facturas o listas de asistencia falsas, cobro de actividades no realizadas, alteración de soportes contables, plagio o suplantación de identidad para obtener un pago.

3.2. Presunto fraude: Reporte que, tras una revisión preliminar, amerita investigación y que, de confirmarse, establecería la existencia de un fraude con pérdida de recursos para la Corporación o sus cooperantes.

3.3. Corrupción: ofrecer, dar, recibir o solicitar, directa o indirectamente, o intentarlo, cualquier cosa de valor para influir indebidamente en las acciones de otra parte. Incluye el conflicto de intereses no declarado, las gratificaciones indebidas (honorarios, regalos o remuneraciones no autorizados), el soborno o cohecho y la extorsión económica.

3.4. Soborno: forma de corrupción que consiste en ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar dinero, regalos o cualquier beneficio para que alguien haga u omita algo en el ejercicio de sus funciones.

3.5. Robo: apropiación no autorizada de cualquier cosa de valor que pertenezca a otra persona o entidad.

3.6. Práctica colusoria: acuerdo entre dos o más partes diseñado para lograr un propósito indebido, incluido, sin limitarse a ello, influir indebidamente en las acciones de otra parte. Ejemplo: proveedores que se ponen de acuerdo en los precios de sus cotizaciones.

3.7. Práctica coercitiva: dañar o amenazar, directa o indirectamente, a cualquier parte o a sus bienes para influir indebidamente en sus acciones.

3.8. Práctica obstructiva: actos para impedir el ejercicio de los derechos contractuales de auditoría, investigación y acceso a la información, incluida la destrucción u ocultamiento de pruebas o la intimidación de testigos.

3.9. Conflicto de intereses: situación en la que, por acción u omisión, los intereses personales, familiares, económicos o políticos de una persona interfieren con el desempeño de sus funciones o con la integridad, independencia e imparcialidad que estas exigen. Incluye recibir regalos e invitaciones.

3.10. Lavado de activos: cualquier conducta descrita en el artículo 323 del Código Penal colombiano (Ley 599 de 2000), es decir, adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, custodiar o administrar bienes de origen ilícito, o darles apariencia de legalidad.

3.11. Financiación del terrorismo: proveer, recolectar, entregar o administrar recursos, directa o indirectamente, para apoyar actividades o grupos terroristas o al margen de la ley, en los términos del artículo 345 del Código Penal.

3.12. Represalia: cualquier acción directa o indirecta que perjudique a una persona por haber denunciado de buena fe o por haber colaborado en una investigación. Ejemplos: despido, terminación del contrato, cambio injustificado de funciones o de supervisión, acoso o exclusión.

3.13. Reporte de buena fe: la que se presenta con la creencia razonable, basada en información objetiva, de que ocurrió una práctica prohibida, aunque luego la investigación no la confirme.

3.14. Organización socia o aliada: entidad que recibe recursos de la Corporación o ejecuta actividades en su nombre.

3.15. Proveedor: persona natural o jurídica que ofrece o suministra bienes, servicios u obras a la Corporación.

3.16. Cooperante: organización, entidad pública o privada, nacional o internacional, que apoya técnica o financieramente los proyectos de la Corporación.

3.17. Comité Dinamizador de Riesgos: órgano permanente de la Corporación que recibe, analiza y da trámite a las denuncias, y supervisa la gestión del riesgo de fraude (ver 5.6).

4. Principios

Con fundamento en los principios de promoción y protección de los derechos humanos y en el derecho a la presunción de inocencia, la aplicación de esta política se orienta por los siguientes principios, todos ellos desarrollados con los enfoques de género, diferencial, interseccional, de derechos humanos:

4.1. Tolerancia cero. Ninguna práctica prohibida es aceptable, sin importar su monto, el cargo de quien la cometa o la justificación que se dé.

4.2. Integridad y transparencia. Las decisiones, compras y pagos se toman con métodos éticos, documentados y verificables. Los cooperantes y demás partes interesadas pueden conocer los resultados de auditorías y evaluaciones, salvo la información reservada por ley o por confidencialidad de una investigación.

4.3. Responsabilidad compartida. Prevenir y reportar el fraude es tarea de todas las personas a quienes se aplica esta política, no solo del área financiera o de la Dirección.

4.4. Debido proceso y presunción de inocencia. Toda persona investigada será escuchada, conocerá los hechos que se le atribuyen y podrá presentar pruebas antes de que se tome una decisión.

4.5. Enfoque de género, diferencial e interseccional. La Corporación tendrá en cuenta que las mujeres, las personas LGBTIQ+ y las comunidades étnicas y rurales que participan en sus programas suelen sufrir de forma desproporcionada los efectos del fraude. Los canales de Reporte y las investigaciones serán accesibles y seguros para ellas, sin revictimización ni discriminación.

4.6. Proporcionalidad. Las sanciones y los controles serán proporcionales a la gravedad de los hechos y al nivel de riesgo.

4.7 Confidencialidad. Todos los posibles casos o reportes se tratan con alto nivel de confidencialidad, de modo que se proteja la identidad de las personas presuntamente y de los testigos, asimismo, la información se comparte únicamente con quienes deban conocerla para efectos del trámite del caso.

5. Funciones y responsabilidades

La implementación de la presente política requiere la participación articulada de las distintas personas y áreas de la Corporación Caribe Afirmativo, conforme a sus competencias y responsabilidades, y en observancia de los principios rectores.

5.1. Personas y entidades articuladas: deben proteger los recursos confiados a la Corporación y contribuir a que el fraude se prevenga, detecte, denuncie y atienda con prontitud, asimismo, deberán colaborar con los procesos institucionales cuando corresponda.

5.2. Junta Directiva: Aprueba esta política y sus modificaciones, durante el último mes del año recibe un informe sobre los reportes, investigaciones, acciones de sensibilización y medidas adoptadas, respetar la confidencialidad de la información conocida durante la atención de un reporte, y conoce directamente las denuncias que involucren a la Dirección o a la Representación Legal.

5.3. Dirección y Representación Legal: Asegura el cumplimiento de la política en todos los lugares de ejecución y proyectos, asigna los recursos para aplicarla, adopta las medidas que resulten de las investigaciones, respetar la confidencialidad de la información conocida durante la atención de un reporte, y garantiza que los cooperantes sean informados como lo exigen sus acuerdos (ver sección 8).

5.4. Subdirección, coordinaciones y personas con funciones de supervisión. Dentro de su área deben:

- A. Identificar los riesgos de fraude, incluidos los de adquisiciones, subcontratación y gestión de organizaciones socias.
- B. Evaluar esos riesgos y aplicar controles de prevención proporcionales y de costo razonable.
- C. Escalar a la Dirección y al Comité Dinamizador de Riesgos los riesgos que no puedan gestionar en su nivel.
- D. Dar a conocer esta política a sus equipos y recordarles el deber y los canales para Reportar.

- E. Recibir de buena fe las denuncias que les lleguen y remitirlas de inmediato al Comité, sin investigarlas por su cuenta.

5.5. Área Administrativa y Financiera. Diseña y mantiene los controles internos (sección 6); garantiza la segregación de funciones; conserva los soportes contables; coordina las auditorías internas y externas; y presenta al Comité las alertas que detecte.

5.6. Comité Dinamizador de Riesgos. Es un órgano permanente que:

- A. Recibe y registra todas las denuncias de forma confidencial.
- B. Hace la revisión preliminar y decide si un caso amerita investigación.
- C. Ordena y supervisa las investigaciones, internas o a cargo de auditorías externas.
- D. Recibe las denuncias de represalias y propone medidas de protección.
- E. Hace seguimiento a la matriz de riesgos de fraude y a las recomendaciones de auditoría.
- F. Informa a la Dirección y, una vez al año, a la Junta Directiva.

Estará integrado por la dirección, la Subdirección, la Coordinación Administrativa y Financiera y una persona representante del equipo elegida por sus pares. Quien tenga un conflicto de intereses con un caso o esté involucrado en él deberá declararse impedido y será reemplazado para ese caso.

5.7. Centro de Recursos de Protección. Diseña y dicta la formación en prevención del fraude (6.2) y orienta a las personas que reportan sobre las medidas de protección disponibles, esta articulación puede estar a cargo de la profesional de gestión, el área administrativa y financiera y la asesoría jurídica de la organización.

5.8. Responsabilidades personales según el tipo de vinculación: Deben conocer y cumplir esta política, declarar sus conflictos de intereses, participar en las capacitaciones que correspondan, colaborar con las investigaciones y reportar de buena fe las sospechas de prácticas prohibidas de las que tengan conocimiento. La presentación deliberada de información falsa o realizada con desprecio temerario por su veracidad también constituye un incumplimiento de esta política. Las consecuencias derivadas de estas conductas se determinarán según el tipo de vinculación y las disposiciones legales, laborales, contractuales o institucionales aplicables.

5.9. Organizaciones socias o aliadas. Deben destinar los recursos a los fines acordados, conservar los soportes correspondientes, reportar oportunamente cualquier sospecha de fraude relacionada con estos recursos y colaborar con las auditorías y verificaciones. Se promoverá la adopción de esta política o el fortalecimiento de sus propios mecanismos de prevención, según sus capacidades y el tipo de relación con la Corporación.

5.10. Proveedores. Deben actuar con ética, cumplir la normativa aplicable, abstenerse de prácticas prohibidas y colaborar con las investigaciones relacionadas con sus servicios o con los recursos de la Corporación.

5.11. Cooperantes. Deben promover relaciones basadas en la ética, la integridad y la transparencia, de acuerdo con los compromisos establecidos en los respectivos acuerdos.

5.12. Revisoría fiscal y auditorías externas. Deben actuar con independencia y objetividad, ser seleccionadas mediante procesos transparentes y declarar cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer su imparcialidad.

6. Medidas de prevención

La Corporación previene las posibles conductas de soborno, fraude y corrupción por medio de acciones para consolidar una cultura de ética e integridad, formación permanente y de aplicación de controles y medidas ante los posibles casos recibidos.

Cómo primera medida, todas las personas vinculadas a la Corporación, independientemente de su tipo de contrato o vinculación, recibirán formación sobre prevención del fraude durante el primer mes de vinculación, como parte del proceso de inducción liderado por la Profesional de Gestión del Talento Humano. Posteriormente, participarán al menos una vez al año en una reinducción sobre esta política, dirigida a las personas que participan o se articulan con la organización y abordará el contenido de la política, las señales de alerta en compras y pagos, los canales de Reportey las responsabilidades derivadas de su incumplimiento, asimismo, el Centro de Recursos de Protección llevará el registro de asistencia, soporte fotográfico de la asistencia y verificación de los contenidos recibidos.

En segundo lugar, al momento de su vinculación y cada año, las personas vinculadas a la Corporación suscribirán una declaración de conflictos de intereses y de conocimiento y aceptación de esta política. Cuando se presente un conflicto de intereses en un proceso específico, deberán declararlo y abstenerse de participar en la decisión correspondiente.

El personal no podrá solicitar ni aceptar regalos, invitaciones, pagos o favores de proveedores, organizaciones socias, participantes o autoridades que puedan influir en sus decisiones. Los obsequios simbólicos de valor menor a un SMMLV se registrarán ante el Área Administrativa y Financiera según se evalúe el caso.

De acuerdo a la matriz de aprobaciones de la Corporación, ninguna persona podrá controlar sola un proceso completo. Quien solicita una compra, quien la aprueba, quien registra al proveedor, quien autoriza el pago y quien lo ejecuta deben ser personas distintas, en la medida en que el tamaño del equipo lo permita.

6.1. Controles de adquisiciones.

1. Toda compra seguirá el manual de compras y adquisiciones de la Corporación y los umbrales de cotización de la tabla 6.7.
2. Antes de contratar, se verificará la existencia legal del proveedor (RUT y certificado de existencia y representación legal) y se consultarán las listas restrictivas nacionales e internacionales, incluida la Lista Consolidada del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
3. Las cotizaciones se compararán por escrito y se guardarán con la decisión de adjudicación.
4. Se verificará la entrega real de los bienes o servicios antes de pagar.

6.2. Niveles de aprobación.

Monto de la compra o pago (COP)	Cotizaciones mínimas	Aprueba
1 SMMLV	1 cotización	Coordinación del proyecto o Subdirección
Hasta cinco (5) SMMLV	3 o más, de acuerdo a lo establecido en el manual	Coordinación del proyecto o Subdirección
De seis (6) SMMLV a veinte (20) SMMLV	3 o más, de acuerdo a lo establecido en el manual	Dirección o Subdirección
Más de veinte (20) SMMLV	3 o más, de acuerdo a lo establecido en el manual	Junta directiva

6.3. Controles financieros.

1. Los pagos se harán por transferencia bancaria a cuentas a nombre del beneficiario; el efectivo se limitará a la caja menor, con monto máximo y arqueos periódicos.
2. Las cuentas bancarias tendrán doble firma o doble autorización electrónica.
3. Las conciliaciones bancarias se harán cada mes y las revisará una persona distinta a quien las prepara.
4. Los recursos de cada cooperante se registrarán por separado, con sus soportes, durante el tiempo que exijan la ley y el acuerdo.

6.4. Controles de talento humano. La selección de personal se realizará con debida diligencia, independientemente del cargo, mediante la verificación de identidad, títulos, referencias laborales y antecedentes disciplinarios y fiscales de carácter público, según corresponda. Las vacantes se publicarán con criterios objetivos y sin discriminación. Asimismo, durante la vinculación se divulgará esta política y se dejará constancia de su conocimiento y aceptación, junto con la declaración de conflictos de intereses. Se promoverá la formación periódica en prevención del fraude, el soborno y la corrupción, de acuerdo con las responsabilidades de cada persona.

6.5. Debida diligencia de organizaciones socias. Antes de transferir recursos, la Corporación evaluará la capacidad administrativa y financiera de la organización socia, y si cuenta con una política y un sistema eficaces para prevenir, detectar, Reportar, atender y dar seguimiento al fraude. Los convenios incluirán cláusulas antifraude, de auditoría y de reembolso. Los desembolsos se harán por tramos, contra informes y soportes.

6.6. Matriz de riesgos de fraude. El Comité Dinamizador de Riesgos y el Área Administrativa y Financiera actualizarán una vez al año, una matriz que identifique los riesgos de fraude, su probabilidad, su impacto y los controles asignados.

7. Detección e identificación de riesgos

Los controles de la sección 6 sirven también para detectar posibles casos de soborno, corrupción o fraude, y además, la Corporación usará estos mecanismos de revisión de riesgos:

1. Revisión mensual de la ejecución presupuestal frente a lo planeado, por proyecto.
2. Verificaciones de campo y llamadas aleatorias a participantes para confirmar actividades y entregas.
3. Revisión de los informes y soportes de las organizaciones socias antes de cada desembolso.
4. Auditorías internas periódicas y auditorías externas, incluidas las que exijan los cooperantes.
5. Retroalimentación de las personas participantes, por canales seguros y accesibles.

En segunda instancia, algunas señales que deben revisarse y, si se confirman, reportarse:

- Facturas o cotizaciones con formatos, firmas o datos repetidos entre proveedores distintos.
- Listas de asistencia con firmas iguales o participantes que no se pueden contactar.
- Pagos fraccionados para no superar un nivel de aprobación.
- Proveedores con vínculos familiares o comerciales con el personal.
- Resistencia a tomar vacaciones o a compartir información de un proceso.
- Bienes entregados en menor cantidad o calidad que la pagada.

8. Reporte de posibles casos de soborno, corrupción o fraude

Cualquier persona, de dentro o fuera de la Corporación, puede reportar en cualquier momento una sospecha de fraude, soborno, corrupción u otra práctica prohibida, con su nombre o de forma anónima, para recibir estos casos de reporte, la Corporación mantiene estos canales confidenciales:

Canal	Concepto	Quién lo recibe
Formulario anónimo en línea	Se puede consultar por medio de la página web diligenciando el siguiente enlace: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSciwwaTWyFi3D4BWqSkNMMvdT0e8fCQWGpEMuzaZv6JDez1pg/viwwform?usp=sharing&ouid=109014714543686968520	Comité Dinamizador de Riesgos
Correo electrónico exclusivo para la recepción y gestión de casos	integridad@caribeafirmativo.lgbt	Comité Dinamizador de Riesgos

Canal	Concepto	Quién lo recibe
Reporte presencial o telefónico	Conversación o reporte ante cualquier integrante del Comité o la persona supervisora, quien lo remitirá al Comité	Comité Dinamizador de Riesgos
Denuncias contra la Dirección o el Comité	Reporte al Centro de Recursos de Protección	Junta Directiva

En la medida de lo posible, el reporte deberá describir los hechos, indicar cuándo y dónde ocurrieron, quiénes podrían estar involucrados y qué soportes o evidencias existen, no es necesario contar con pruebas completas ni tener certeza sobre lo ocurrido, basta con tener una sospecha razonable para presentar el reporte. El Comité acusará recibo del reporte dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su recepción, siempre que se disponga de un medio de contacto, y realizará la revisión preliminar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, las denuncias relacionadas con recursos de otros cooperantes se les comunicarán en los plazos y por los medios que exijan sus acuerdos.

Cuando un reporte esté relacionado con recursos, personal o actividades desarrolladas en el marco de un acuerdo o convenio, la Dirección lo comunicará a dicha entidad tan pronto tenga conocimiento de los hechos, de conformidad con el apartado 14.3(c) de sus Términos y Condiciones Generales, sin esperar los resultados de la revisión preliminar ni de la investigación.

Esta comunicación:

1. Se hará por escrito, a la persona de contacto y por los canales que señale el acuerdo.
2. Describirá los hechos conocidos, el monto estimado si lo hay y las medidas iniciales adoptadas.
3. Protegerá la identidad de la persona que reporta, salvo que ella lo autorice, asimismo, deberá entregar, si se piden, el informe de investigación sin tachaduras y las pruebas.
4. Se complementará con informes sobre el avance y el resultado de la investigación, y con las medidas finales.

9. Confidencialidad y protección contra represalias

La confidencialidad es fundamental para el desarrollo eficaz de las investigaciones y para proteger a la Corporación, a las personas que participan en ellas y a las personas investigadas. Por ello, los reportes y las investigaciones se manejarán de forma confidencial, en la medida de lo posible y de acuerdo con las necesidades legítimas de la investigación. La identidad de quien denuncia y de los testigos solo será conocida por quienes necesiten acceder a ella para gestionar el caso, sin perjuicio de las obligaciones legales, del derecho de defensa y de los compromisos adquiridos por la Corporación con sus cooperantes.

Cuando sea necesario, la información y las pruebas recopiladas podrán compartirse con las personas involucradas, las autoridades competentes o los cooperantes que tengan derecho a solicitarlas, conforme a las disposiciones aplicables y garantizando las salvaguardas correspondientes. Los registros se conservarán con acceso restringido, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales y con la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Corporación.

Asimismo, se prohíbe cualquier represalia contra quienes denuncien de buena fe o colaboren con una investigación, incluso cuando los hechos reportados no lleguen a confirmarse. Si se adopta una medida desfavorable contra una persona que reporta, la Corporación deberá poder demostrar que dicha medida obedece a razones objetivas e independientes de la denuncia. Quien considere que ha sufrido o puede sufrir una represalia podrá informarlo al Comité Dinamizador de Riesgos o, si el Comité está involucrado, a la Junta Directiva, esta represalia será considerada como una falta grave según lo establecido en el Reglamento interno de trabajo y/o los contratos y/o convenios según el tipo de vinculación.

El Comité hará una revisión preliminar en un plazo de 10 días hábiles y podrá recomendar a la Dirección, entre otras, estas medidas:

1. Suspender temporalmente la terminación del contrato o la no renovación de la persona reportante mientras se aclaran los hechos.
2. Cambiar la línea de supervisión de la persona que reporta o de la persona reportada.
3. Reasignar temporalmente funciones o lugar de trabajo, con su consentimiento.
4. Acompañamiento del Centro de Recursos de Protección, con enfoque diferencial cuando la persona que reporta pertenezca a un grupo en situación de vulnerabilidad.

10. Investigaciones

El Comité Dinamizador de Riesgos revisará cada Reporte Para decidir si los hechos, de ser ciertos, constituirían una práctica prohibida y si hay información suficiente para investigar. Si no amerita investigación, archivará el caso con una decisión escrita y motivada, y notificará a la persona que realiza el reporte de que la investigación no se llevará a cabo.

El Comité podrá investigar directamente casos de baja complejidad, los casos que a partir de lo determinado por el comité, constituyan casos de mayor complejidad o monto, o los que involucren a integrantes del Comité o a la Dirección, los investigará una auditoría o firma externa independiente y especializada. Cuando un acuerdo lo exija, la Corporación colaborará plenamente con las investigaciones que realicen los cooperantes, o quien estos designen.

La investigación buscará establecer los hechos de forma objetiva, ética, profesional e imparcial. Podrá incluir:

1. Entrevistar a las personas con información relevante y dejar constancia escrita de sus declaraciones.
2. Obtener documentos, registros contables, correos y demás pruebas.
3. Hacer análisis financieros y de tecnología de la información.
4. Verificar en campo la entrega de bienes y servicios.

5. Evaluar la información y las pruebas, y elaborar un informe con conclusiones y recomendaciones.

La persona investigada será informada de los hechos que se le atribuyen, en el momento en que no se ponga en riesgo la investigación, podrá dar su versión, presentar pruebas y se presumirá su inocencia mientras no se demuestre lo contrario, asimismo, dispondrá de al menos cinco días para la defensa y posibilidad de presentar su caso. Mientras dure la investigación, la Dirección podrá suspender pagos, bloquear accesos a sistemas o cuentas, suspender desembolsos a una organización socia o apartar a una persona de las funciones relacionadas con los hechos, respetando la ley laboral, en caso de que la Dirección esté involucrada, las medidas cautelares podrán ser aplicadas por la Junta Directiva de la Corporación.

La investigación deberá terminar en un plazo máximo de 60 días hábiles, prorrogable una vez por decisión motivada del Comité. El informe final se entregará a la Dirección o, si la Dirección está involucrada, a la Junta Directiva.

El recorrido de una denuncia, de la recepción a las medidas, se resume así:

Recorrido de una denuncia

Cinco pasos y dos decisiones. Plazos en días hábiles.



11. Acciones basadas en las investigaciones

Con el informe final, la Dirección (o la Junta Directiva, si la Dirección está involucrada) decidirá las medidas dentro de los 15 días hábiles siguientes. Las medidas serán proporcionales a la gravedad de los hechos.

Posibles personas y organizaciones reportadas	Medidas posibles
Personal con contrato laboral	Proceso disciplinario conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; llamado de atención, suspensión o terminación del contrato con justa causa
Contratistas, consultores, pasantías o voluntariados.	Terminación anticipada del contrato o convenio, aplicación de cláusulas penales y exclusión de futuras contrataciones o convenios, según lo establecido en cada tipo de contrato o convenio.
Organizaciones socias	Suspensión o terminación del convenio, devolución de los recursos y exclusión de futuras alianzas
Proveedores	Terminación del contrato y exclusión del registro de proveedores

La Corporación procurará recuperar los recursos perdidos de quienes resulten responsables, y los reintegrará a quien corresponda cuando así lo disponga el acuerdo correspondiente. Cuando los hechos puedan constituir un delito, la Dirección los pondrá en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación o de la autoridad competente, según corresponda. Una vez cerrado cada caso, el Comité revisará los controles que hayan fallado y hará seguimiento a la implementación de las medidas de mejora necesarias para prevenir la repetición de los hechos. Por su parte, quien presente una denuncia de mala fe, con conocimiento de su falsedad, podrá estar sujeto a investigación por parte del Comité dinamizador de riesgos, en consecuencia con lo establecido en esta política, el Reglamento Interno de trabajo, la normativa aplicable y el tipo de vinculación con la Corporación según aplique.

12. Seguimiento, divulgación y entrada en vigor

El Comité Dinamizador de Riesgos y el Centro de Recursos de Protección llevarán un registro confidencial de las denuncias recibidas, su trámite y sus resultados, a partir del cual preparará un informe anual para la Junta Directiva, sin incluir datos que permitan identificar a las personas denunciantes. Asimismo, la política se publicará en la página web de la Corporación, se entregará a las personas vinculadas al momento de su vinculación, se socializará por medio de la inducción

por parte del Centro de Recursos de Protección y se incorporará a los convenios con organizaciones socias y a los contratos con proveedores, según corresponda.

La política será revisada anualmente por Dirección y la Junta Directiva o antes si se presentan cambios en la normativa aplicable, en la estructura de la Corporación o en los requisitos de sus cooperantes. Su aplicación se desarrollará en concordancia con la Constitución Política de Colombia, el Código Penal (Ley 599 de 2000), el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011), la Ley 2195 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1581 de 2012 y los acuerdos suscritos con cada cooperante. La presente política fue aprobada por la Junta Directiva el catorce (14) de octubre de 2026, entra en vigor a partir de esa fecha y deroga la Política Antisoborno, Anticorrupción y Antifraude de 2023.

Aspecto de aprobación	Concepto
Organización	Corporación Caribe Afirmativo
Versión	2.0 (reemplaza la versión de 2023, vigente desde el 30 de enero de 2022)
Fecha de aprobación	Catorce (14) de octubre de 2026
Aprueba	Junta Directiva, a propuesta de la Dirección
Responsable de su aplicación	Dirección y Representación Legal
Próxima revisión	Un año después de su aprobación, o antes si cambia la ley o un acuerdo de cooperación

Aprobado por:



WILSON DE JESÚS CASTAÑEDA CASTRO
C.C. NO. 71.774.784
REPRESENTANTE LEGAL
CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO