

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 1 de 16

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1. Objeto	3
Artículo 2. Ámbito de aplicación.....	3
Artículo 3. Alcance.....	3
Artículo 4. Enfoques.....	4
CAPÍTULO II. DEFINICIONES Y CONDUCTAS	4
Artículo 5. Definición de acoso sexual	4
Artículo 6. Modalidades de acoso sexual	4
6.1. Verbal.....	4
6.2. No verbal.....	5
6.3. Física.....	5
6.4. Mediante abuso de poder.....	5
Artículo 7. Conductas que constituyen acoso sexual.....	5
CAPÍTULO III. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	6
Artículo 8. Principios orientadores	6
8.1. Confidencialidad.....	6
8.2. No revictimización	6
8.3. Debida diligencia.....	6
8.5. Debido proceso	7
Artículo 9. Garantías de las víctimas	7
Artículo 10. Derechos de las personas investigadas	7
Artículo 11. Protección contra represalias	8
CAPÍTULO IV. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD	8
Artículo 12. Obligaciones institucionales	8
Artículo 13. Sistema De Reporte (SIVIGE)	8
Artículo 14. Canal Formal De Denuncia	9
Artículo 15.Responsabilidades de Talento Humano	9
Artículo 16. Responsabilidades del Área Jurídica	9

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 2 de 16

Artículo 17. Responsabilidades de la Gerencia.....	9
Artículo 18. Responsabilidades de los Servidores Públicos, Contratistas y demás vinculados	10
Artículo 19. Articulación institucional	10
CAPÍTULO V. RUTA DE ATENCIÓN	10
Artículo 20. Objeto de la ruta de atención	10
Artículo 21. Recepción de la denuncia	10
Artículo 22. Registro y orientación inicial.....	11
Artículo 23. Medidas de protección inmediata	11
Artículo 24. Prohibición De Conciliación	11
Artículo 25. Atención integral.....	11
Artículo 26. Trámite institucional.....	12
Artículo 27. Seguimiento	12
Artículo 28. Cierre del caso.....	12
Artículo 29. Registro y trazabilidad	12
CAPÍTULO VI. PREVENCIÓN, SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	13
Artículo 30. Estrategias de prevención	13
Artículo 31. Socialización del protocolo	13
Artículo 32. Capacitación	14
Artículo 33. Comunicación institucional	14
CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
Artículo 34. Seguimiento a la implementación del protocolo.....	14
Artículo 35. Indicadores de seguimiento	15
Artículo 36. Mejora continua.....	15
CAPÍTULO VIII – EVIDENCIA Y CONTROL	15
Artículo 37. Evidencia documental.....	15
Artículo 38. Auditoría y control.....	15
CAPÍTULO IX – VIGENCIA	16
Artículo 37. Vigencia	16

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
	Página: 3 de 16	

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, atención, protección, seguimiento y evaluación frente a las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencias, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a todas las personas que desarrollen actividades en la entidad, independientemente de la naturaleza de su vinculación, incluyendo:

- Servidores públicos.
- Trabajadores oficiales.
- Contratistas de prestación de servicios.
- Practicantes, pasantes o aprendices.
- Cualquier persona que interactúe en el entorno laboral.

El presente Protocolo será aplicable a conductas que ocurran:

- En el lugar de trabajo.
- En espacios virtuales o digitales.
- En actividades laborales, sociales o de formación.
- En desplazamientos relacionados con el trabajo.

Artículo 3. Alcance

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo comprenden:

- La adopción de medidas de prevención del acoso sexual.
- La activación de rutas de atención y protección.
- La articulación con las instancias disciplinarias y judiciales competentes.
- El seguimiento y evaluación de las acciones implementadas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
	Página: 4 de 16	

Artículo 4. Enfoques

La implementación del presente protocolo se orientará bajo los siguientes enfoques:

- Enfoque de derechos humanos.
- Enfoque de género.
- Enfoque diferencial.
- Enfoque interseccional.

CAPÍTULO II. DEFINICIONES Y CONDUCTAS

Artículo 5. Definición de acoso sexual

Se entiende por acoso sexual en el ámbito laboral toda conducta de naturaleza sexual, no consentida, que se manifieste mediante actos físicos, verbales, no verbales o digitales, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, generar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, o afectar sus condiciones laborales.

El acoso sexual podrá configurarse con una sola conducta o mediante conductas reiteradas, y podrá presentarse en relaciones de carácter vertical, horizontal o entre terceros en el contexto laboral.

PARÁGRAFO: El acoso sexual puede presentarse independientemente de la existencia de subordinación laboral o vínculo contractual entre las partes.

Artículo 6. Modalidades de acoso sexual

El acoso sexual en el ámbito laboral puede manifestarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

6.1. Verbal

Comprende expresiones, comentarios, insinuaciones o preguntas de contenido sexual no deseadas que generen incomodidad, humillación o intimidación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
		Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 5 de 16

6.2. No verbal

Incluye gestos, miradas, exhibición de material de contenido sexual, envío de mensajes, imágenes o cualquier tipo de comunicación no verbal de carácter sexual no consentido.

6.3. Física

Corresponde a cualquier contacto físico no consentido con connotación sexual, incluyendo acercamientos indebidos, tocamientos, abrazos o cualquier otra conducta de naturaleza similar.

6.4. Mediante abuso de poder

Se presenta cuando se condiciona el acceso, permanencia o mejora en condiciones laborales al otorgamiento de favores de carácter sexual.

Artículo 7. Conductas que constituyen acoso sexual

Se consideran conductas que pueden constituir acoso sexual en el ámbito laboral, entre otras:

- Comentarios o insinuaciones de carácter sexual sobre el cuerpo, apariencia o vida personal.
- Bromas, chistes o expresiones de contenido sexual no deseadas.
- Miradas, gestos o comportamientos sugestivos que generen incomodidad.
- Envío de mensajes, imágenes, audios o videos de contenido sexual sin consentimiento.
- Invitaciones reiteradas a encuentros de carácter íntimo pese a la negativa de la persona.
- Contacto físico no consentido.
- Presiones para obtener favores sexuales.
- Amenazas o represalias por rechazar conductas de carácter sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
		Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 6 de 16

- Asignación de funciones o decisiones laborales con base en intereses de carácter sexual.

PARÁGRAFO 1. La ausencia de oposición expresa por parte de la persona afectada no implica consentimiento.

PARÁGRAFO 2. Estas conductas podrán presentarse en espacios físicos o digitales, dentro o fuera de las instalaciones de la entidad, siempre que estén relacionadas con el contexto laboral.

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Artículo 8. Principios orientadores

La interpretación y aplicación del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

8.1. Confidencialidad

Toda la información relacionada con los casos de presunto acoso sexual tendrá carácter reservado y será tratada como dato sensible, garantizando su acceso únicamente a las personas autorizadas.

8.2. No revictimización

Se evitará cualquier actuación que implique la repetición innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona denunciante o cualquier trato que afecte su dignidad.

8.3. Debida diligencia

La entidad actuará de manera oportuna, eficaz e imparcial en la atención de los casos, evitando dilaciones injustificadas.

8.4. Enfoque de género

Se reconocerán las desigualdades estructurales y las condiciones particulares de las personas, adoptando medidas que garanticen la igualdad real y efectiva.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-TH.2.1-2
	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 7 de 16

8.5. Debido proceso

Se garantizarán los derechos de todas las partes involucradas, incluyendo el derecho a la defensa, la presunción de inocencia y la imparcialidad.

Artículo 9. Garantías de las víctimas

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral tendrán derecho a:

- Ser tratadas con dignidad, respeto y sin discriminación.
- Recibir atención oportuna, confidencial y libre de prejuicios.
- No ser sometidas a confrontación directa con la persona denunciada.
- No ser objeto de represalias, intimidaciones o tratos adversos.
- Acceder a acompañamiento psicosocial y orientación jurídica.
- Recibir información clara sobre el proceso y sus derechos.
- Continuar en el entorno laboral en condiciones seguras.
- Solicitar medidas de protección.

PARÁGRAFO. La entidad adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de estos derechos durante todas las etapas del proceso.

Artículo 10. Derechos de las personas investigadas

Las personas señaladas como presuntas responsables de conductas de acoso sexual tendrán derecho a:

- Ser informadas de los hechos que se les atribuyen.
- Ejercer su derecho a la defensa y contradicción.
- Ser tratadas con respeto y sin prejuizgamientos.
- Que su situación sea resuelta dentro de un plazo razonable.
- Que se garantice la confidencialidad del proceso.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 8 de 16

Artículo 11. Protección contra represalias

La entidad garantizará que ninguna persona que presente una denuncia, participe como testigo o colabore en la investigación de un caso de acoso sexual sea objeto de represalias.

Se entenderá como represalia cualquier acción que afecte negativamente las condiciones laborales, contractuales o personales de la persona involucrada en el proceso.

PARÁGRAFO. La ocurrencia de represalias dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO IV. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD

Artículo 12. Obligaciones institucionales

La entidad, a través de sus dependencias competentes, adoptará las medidas necesarias para prevenir, atender, sancionar y hacer seguimiento a las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, en cumplimiento de la normativa vigente.

En particular, deberá:

- Adoptar e implementar el presente protocolo.
- Garantizar canales accesibles y confidenciales de denuncia.
- Activar de manera oportuna la ruta de atención.
- Adoptar medidas de protección para las personas afectadas.
- Promover un entorno laboral libre de violencias.
- Reportar información a sistemas nacionales
- Realizar seguimiento y evaluación de las medidas implementadas.

Artículo 13. Sistema De Reporte (SIVIGE)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 9 de 16

La entidad garantizará el registro y reporte de la información relacionada con casos de acoso sexual en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) o el sistema que haga sus veces, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 14. Canal Formal De Denuncia

La entidad establecerá como canal oficial de recepción de denuncias:

- Correo institucional designado
- Área de Talento Humano

Este canal deberá garantizar, Confidencialidad, Registro y Trazabilidad.

Artículo 15. Responsabilidades de Talento Humano

El área de Talento Humano o quien haga sus veces será responsable de:

- Recibir y registrar las denuncias o reportes.
- Activar la ruta de atención de manera inmediata.
- Coordinar la adopción de medidas de protección.
- Brindar información y orientación a la persona denunciante.
- Realizar seguimiento a los casos.
- Liderar las estrategias de prevención, capacitación y sensibilización.
- Llevar el registro estadístico de los casos.

Artículo 16. Responsabilidades del Área Jurídica

El área jurídica o la instancia competente en materia disciplinaria será responsable de:

- Analizar los casos remitidos en el marco del presente protocolo.
- Adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes.
- Garantizar el debido proceso.
- Coordinar con las autoridades competentes cuando haya lugar.
- Emitir las decisiones que correspondan conforme a la normativa vigente.

Artículo 17. Responsabilidades de la Gerencia

La alta dirección garantizará:

- La implementación efectiva del presente protocolo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 10 de 16

- La asignación de recursos necesarios para su ejecución.
- La promoción de una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual.
- El respaldo a las medidas de protección adoptadas.

Artículo 18. Responsabilidades de los Servidores Públicos, Contratistas y demás vinculados

Todas las personas que hagan parte del entorno laboral de la entidad deberán:

- Abstenerse de incurrir en conductas de acoso sexual.
- Respetar la dignidad e integridad de las demás personas.
- Conocer y cumplir lo dispuesto en el presente protocolo.
- Reportar las situaciones de las que tengan conocimiento.

Artículo 19. Articulación institucional

La entidad garantizará la articulación entre las diferentes dependencias involucradas en la prevención, atención y sanción del acoso sexual, así como con las autoridades externas competentes, cuando haya lugar.

PARÁGRAFO. En ningún caso el Comité de Convivencia Laboral será competente para conocer o decidir sobre casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO V. RUTA DE ATENCIÓN

Artículo 20. Objeto de la ruta de atención

La presente ruta establece el procedimiento interno para la recepción, atención, protección, trámite y seguimiento de los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando la protección integral de las personas involucradas, conforme a la Ley 2365 de 2024.

Artículo 21. Recepción de la denuncia

Cualquier persona podrá poner en conocimiento de la entidad hechos constitutivos de presunto acoso sexual a través de los canales institucionales dispuestos.

La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita, sin que sea obligatorio el uso de formatos específicos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 11 de 16

En ningún caso se exigirá la presentación de pruebas como requisito para la activación de la ruta de atención.

Parágrafo. El área de Talento Humano o quien haga sus veces deberá documentar la información cuando la denuncia sea presentada de manera verbal.

Artículo 22. Registro y orientación inicial

Recibida la denuncia, el área de Talento Humano:

- Registrará el caso en un sistema confidencial.
- Informará a la persona denunciante sobre sus derechos y las etapas del proceso.
- Brindará orientación inicial sobre las rutas internas y externas disponibles.

Artículo 23. Medidas de protección inmediata

Dentro de un término máximo de **cinco (5) días hábiles**, la entidad evaluará el nivel de riesgo y adoptará las medidas de protección necesarias.

Estas podrán incluir, entre otras:

- Separación de las partes involucradas.
- Modificación de funciones o lugar de trabajo.
- Implementación de trabajo remoto o teletrabajo.
- Ajustes en los horarios laborales.
- Cualquier otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la persona denunciante.

PARÁGRAFO 1. La adopción de estas medidas no implica prejuzgamiento.

PARÁGRAFO 2. Estas medidas No podrá afectar negativamente a la víctima.

Artículo 24. Prohibición De Conciliación

En ningún caso las conductas de acoso sexual serán susceptibles de conciliación ni de mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Artículo 25. Atención integral

La entidad garantizará a la persona denunciante:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 12 de 16

- Orientación jurídica sobre las acciones a seguir.
- Acompañamiento psicosocial.
- Información sobre el acceso a servicios de salud.
- Información sobre la posibilidad de acudir a las autoridades competentes.

Artículo 26. Trámite institucional

De acuerdo con la naturaleza del vínculo del presunto agresor:

- Cuando se trate de servidores públicos, se dará traslado a la instancia disciplinaria competente.
- Cuando se trate de contratistas o terceros, se activarán las acciones contractuales y jurídicas correspondientes.
- Cuando los hechos puedan constituir delito, se informará a la persona denunciante sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación, y se realizará el traslado correspondiente cuando haya lugar.

Artículo 27. Seguimiento

El área de Talento Humano realizará seguimiento periódico con el fin de:

- Verificar la efectividad de las medidas de protección.
- Prevenir posibles represalias.
- Brindar acompañamiento continuo.

Artículo 28. Cierre del caso

El caso se considerará cerrado cuando:

Se hayan adoptado las decisiones correspondientes en el ámbito disciplinario o contractual y se verifique la estabilidad de las condiciones laborales de la persona denunciante.

PARÁGRAFO. El cierre deberá documentarse mediante informe confidencial.

Artículo 29. Registro y trazabilidad

La entidad llevará un registro estadístico anonimizado de los casos, con el fin de:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 13 de 16

- Mantener registro confidencial
- Garantizar protección de datos
- Asegurar trazabilidad

Adicional :

- Evaluará la efectividad de la ruta.
- Identificará riesgos institucionales.
- Implementará acciones de mejora.

PARÁGRAFO: La custodia estará a cargo de Talento Humano.

CAPÍTULO VI. PREVENCIÓN, SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 30. Estrategias de prevención

La entidad adoptará medidas orientadas a prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la igualdad.

Estas medidas incluirán, entre otras:

- Actividades de sensibilización sobre acoso sexual y violencias basadas en género.
- Promoción de una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual.
- Identificación y gestión de factores de riesgo en el entorno laboral.
- Fortalecimiento de habilidades para la convivencia y el respeto en el trabajo.
- Identificación de riesgos psicosociales.
- Evaluación del clima laboral.
- Monitoreo institucional.

Artículo 31. Socialización del protocolo

La entidad garantizará la difusión amplia y permanente del presente protocolo, asegurando que todas las personas vinculadas conozcan:

- Las conductas que constituyen acoso sexual.
- Los canales de denuncia.
- La ruta de atención.
- Las medidas de protección disponibles.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 14 de 16

La socialización se realizará a través de los medios institucionales y en los procesos de inducción y reintroducción.

Artículo 32. Capacitación

La entidad implementará programas de capacitación periódica dirigidos a:

- Servidores públicos.
- Contratistas.
- Directivos y líderes de proceso.

Estas capacitaciones deberán incluir:

- Identificación del acoso sexual.
- Enfoque de género y diferencial.
- Ruta de atención.
- Responsabilidades institucionales.

PARÁGRAFO. Se priorizará la capacitación de las personas responsables de la implementación del protocolo.

Artículo 33. Comunicación institucional

La entidad desarrollará estrategias de comunicación interna que promuevan el respeto, la igualdad y la prevención del acoso sexual, a través de campañas, piezas informativas y otros mecanismos pedagógicos.

CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Artículo 34. Seguimiento a la implementación del protocolo

El área de Talento Humano o quien haga sus veces será responsable de realizar el seguimiento a la implementación del presente protocolo, verificando su cumplimiento y aplicación en la entidad.

Se integrará al:

- Sistema de Control Interno
- MECI

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 15 de 16

- Sistema de gestión

Artículo 35. Indicadores de seguimiento

La entidad definirá y aplicará indicadores que permitan evaluar la efectividad del protocolo, entre los cuales se podrán incluir:

- Número de denuncias recibidas.
- Tiempo de respuesta en la activación de la ruta de atención.
- Número de medidas de protección adoptadas.
- Casos tramitados y cerrados.
- Actividades de capacitación realizadas.
- Tiempo de adopción de medidas
- Nivel de cumplimiento

PARÁGRAFO. Los indicadores deberán ser revisados periódicamente para identificar oportunidades de mejora.

Artículo 36. Mejora continua

La entidad adoptará las acciones necesarias para fortalecer el protocolo, de acuerdo con los resultados del seguimiento y la evaluación, así como con los cambios normativos o institucionales que se presenten.

CAPÍTULO VIII – EVIDENCIA Y CONTROL

Artículo 37. Evidencia documental

La entidad deberá conservar, registros de casos, actas de medidas, listas de asistencia, reportes.

PARÁGRAFO. Por conservación, confidencialidad y protección de habeas data, toda la documentación señalada deberá estar custodiada por el área recursos humanos de la Entidad.

Artículo 38. Auditoría y control

El protocolo será objeto de verificación por control interno, auditorías externas y Seguimiento institucional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: MA-TH.2.1-2
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 23/03/2026
		Página: 16 de 16

CAPÍTULO IX – VIGENCIA

Artículo 37. Vigencia

El presente rige a partir de la fecha de su expedición

MOISES CEPEDA RESTREPO

Gerente Vallecana de Aguas S.A. E.S.P.
Gestor del PDA Valle del Cauca.

Elaboro: Manuel Fernando Rincón Bohórquez - CPSPS Administrativa

David Otero Erazo - CPSPS Administrativa

Reviso: Luis Eduardo Pineda Alzate – Director Jurídico

Juan Fracier Moreno Rivas – Director Administrativo

Aprobó: El firmante