

## 1. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo establecido en sus Códigos de Ética y Conducta, el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y sus filiales, establecen su compromiso con el cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en materia de respeto y promoción de los Derechos Humanos, así como también prohíben y rechazan cualquier situación de acoso sexual.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y/o la normatividad que la reglamente, modifique, o sustituya, la Circular 026 del 8 de marzo de 2023 y la Resolución No. 4179 de 7 de noviembre de 2025 expedidas por el Ministerio de Trabajo, es fundamental adoptar una guía para la atención de casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral.

## 2. OBJETO

A través de la presente guía se establecen los lineamientos y mecanismos para la prevención, detección, atención y sanción de casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral en el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y sus filiales.

## 3. ALCANCE

La presente guía aplica a los administradores, colaboradores, pasantes, practicantes, aprendices y contratistas de prestación de servicios y demás personas que participen en el contexto laboral del Grupo Energía Bogotá S.A. ESP (en adelante GEB), Transportadora de Gas Internacional S.A ESP (TGI) y Enlaza Grupo Energía Bogotá S.A.S ESP (ENLAZA).

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se presumirá que un acto de acoso sexual fue cometido en el ámbito laboral, cuando se realice en:

- a) 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;
- b) Los lugares donde se reconoce y paga la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del ámbito laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) 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 ámbito laboral;
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del ámbito laboral;

## 5. PRINCIPIOS

Además de los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, modificada por la Ley 2136 de 2021, la Ley 2365 de 2024 y los Códigos de Ética y Conducta del GEB y sus filiales, la presente Guía estará regida por los siguientes principios:

- a. **Respeto a la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- b. **Confidencialidad:** GEB, Enlaza y TGI adoptan todos los mecanismos y medidas para guardar de manera reservada la información y hechos asociados a los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas o los detalles del hecho, salvo aquella información que deba remitirse a instancias o autoridades competentes.
- c. **Debido proceso:** Las verificaciones de presunto acoso sexual en el ámbito laboral se llevarán a cabo atendiendo lo dispuesto en la presente guía, así como en los procedimientos internos definidos para la atención de verificaciones internas y/o procesos disciplinarios.
- d. **Igualdad:** GEB, Enlaza y TGI garantizarán un trato igualitario en condiciones de respeto a todas las personas que participen en el ámbito laboral.
- e. **No discriminación:** Todos/as los/as participantes del ámbito laboral, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta guía y en el Código de Ética y Conducta del GEB, Enlaza, y TGI.
- f. **Enfoque diferencial:** En la aplicación de la presente guía se tendrá un enfoque diferencial cuando corresponda en el marco de lo establecido en la Resolución No. 4179 de 7 de noviembre de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo

## 6. DECLARACIÓN Y COMPROMISOS

GEB, Enlaza y TGI rechazan cualquier forma de discriminación o acoso sexual en el ámbito laboral. Así mismo, promueven el derecho al trabajo en condiciones dignas y se comprometen a proporcionar un entorno seguro para todos/as/es sus colaboradores/as, administradores/as, pasantes, practicantes, aprendices, contratistas de prestación de servicios, agentes y las demás personas que participen en el contexto laboral de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y/o la normatividad que la reglamente, modifique, o sustituya y la Política Corporativa de Derechos Humanos.

El GEB, Enlaza y TGI se comprometen a prevenir, detectar y verificar las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, para lo cual han dispuesto adoptar las siguientes medidas:

- a) Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) Difundir el contenido de la presente guía y los canales de denuncia habilitados para denunciar presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- c) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a verificar y resolver las denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral.
- d) Tramitar las quejas o denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral presentadas por la presunta víctima o por otra persona que conozca de la presunta situación. En ningún caso el trámite interno de la queja o denuncia será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal correspondiente.

- e) Adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la presunta víctima y brindar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable y no repetición en el marco de la normatividad laboral vigente, como por ejemplo, sin limitarse a: traslados de área de trabajo; establecimiento de modalidades de trabajo remoto; activación de atención emocional y psicológica a través de la Administradora de Riesgos Laborales; evitar labores que impliquen interacciones con la persona investigada, entre otras.
- f) Informar a la presunta víctima la posibilidad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y/o ante el Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.
- g) Implementar campañas orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de acoso sexual en el ámbito laboral.
- h) Publicar semestralmente el número de quejas o denuncias tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- i) Remitir semestralmente el número de quejas o denuncias tramitadas y sanciones impuestas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha remisión deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

## **7. EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL**

A continuación, se encuentran algunos ejemplos, no taxativos o limitativos, de presunto acoso sexual de acuerdo con lo establecido por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), en su Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo y la Circular No. 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- i) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- j) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- k) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

- 
- l) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
  - m) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
  - n) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona;
  - o) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
  - p) Agresiones físicas de carácter sexual.
  - q) Realizar comentarios con alusión a prácticas sexuales;
  - r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños;
  - s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual;

## 8. MECANISMOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

### 8.1. MECANISMOS CORPORATIVOS:

El Canal Ético del Grupo es el canal establecido por GEB, Enlaza y TGI para denunciar las conductas de presunto y acoso sexual al cual se puede acceder a través de las siguientes vías:

- **Línea telefónica gratuita:** En Colombia: 01800 518 9191
- **Página web:** <https://canaleticogeb.ethicsglobal.com/?l=es>
- **Correo electrónico:** [canaleticogeb@ethicsglobal.com](mailto:canaleticogeb@ethicsglobal.com)
- **App:** Aplicación “ethicsglobal” desde el celular en Android o IOS.

En la denuncia correspondiente se deberán describir las circunstancias de tiempo, modo, lugar y las personas presuntamente involucradas.

### 8.2. RUTAS LEGALES:

También se podrá acudir a las siguientes instancias receptoras de denuncias:

- **URI:** Las Unidades de Reacción Inmediata, están diseñadas para facilitar el acceso a la administración de justicia, atendiendo los casos urgentes de delitos que requieren de intervención inmediata por parte de las autoridades, prestando sus servicios las 24 horas del día. Puede conocer dónde se encuentran ubicadas accediendo al siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/espacios-fisicos-de-contacto/>
- **S.A.U:** Las Salas de Atención a Usuarios dispuestas tienen como objetivo acercar a la comunidad a la administración de justicia, brindando atención a las víctimas de delitos. Puede conocer dónde se encuentran ubicadas accediendo al siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/espacios-fisicos-de-contacto/>
- **CAIVAS:** Son Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual que proporcionan un servicio oportuno y eficiente a las víctimas y personas involucradas en los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/espacios-fisicos-de-contacto/>
- **Línea Púrpura:** Es una estrategia desarrollada por la Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía Mayor de Bogotá, diseñada para ofrecer la orientación, información, atención, intervención en crisis,

acompañamiento y seguimiento a mujeres mayores de 18 años que identifiquen estar viviendo una situación de violencias, afectaciones en la salud mental y física. Su número de contacto en Bogotá es 018000112137 y 3007551846 (WhatsApp)

- **Ministerio de Igualdad y Equidad:** - Sistema Salvia - Sistema de atención de violencias basadas en género y contra la mujer. Para atención nacional, puede comunicarse desde celular al número 122.
- **Fiscalía General de la Nación:** Puede comunicarse al número 018000919748 o desde celular móvil al número 122, disponible los 7 días a la semana las 24 horas del día. Puede conocer los canales de contacto con la Fiscalía General de la Nación accediendo al siguiente enlace <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centro-de-contacto/>

## 9. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

GEB, Enlaza, y TGI atenderán los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a. **Recepción de la denuncia o queja:** Cuando una persona se considere como presunta víctima o sea testigo de un posible caso de acoso sexual deberá reportarlo de inmediato a través de los mecanismos corporativos de denuncia establecidos en el numeral 8 de la presente guía.

La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita y se manejará con absoluta confidencialidad, asegurando un proceso justo y digno para ambas partes, en el que únicamente las personas estrictamente necesarias tendrán la información de la presunta víctima y presunto denunciado.

Las verificaciones de las denuncias sobre presunto acoso sexual en el ámbito laboral se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en la presente guía y el procedimiento establecido para la gestión de los reportes recibidos a través del canal ético del GEB. La verificación se realizará de manera reservada, confidencial, objetiva, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante frente a cualquier acto de retaliación, en línea con lo estipulado en la Guía de Protección al Denunciante.

Las denuncias o quejas temerarias o las conductas retaliativas serán objeto de verificación y, eventualmente, podrán ser sancionadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

- b. **Evaluación preliminar:** Una vez recibida la denuncia, la persona responsable de la Dirección Corporativa de Cumplimiento – Gerencia de ética y Cumplimiento procederá a la mayor brevedad a realizar una evaluación preliminar de los hechos para determinar la gravedad y la urgencia del caso. En esta etapa se recopilará la información necesaria y detallada para comprender el incidente y se activará a las áreas pertinentes y estrictamente necesarias para la protección a la persona presuntamente afectada, ya sea a nivel legal, psicológico, laboral, entre otros, conforme a lo previsto en la Guía de Protección al Denunciante (GYE-CUM-PRO-024-G-001 [GEB y Enlaza] y G-GEG-004 [TGI]) o el documento aplicable en la filial. En la medida de lo posible, la Dirección Corporativa de Cumplimiento asignará dentro del equipo de trabajo un/a interlocutor/a del mismo género de la presunta víctima, si así lo prefiere.
- c. **Orientación inicial:** se tomará contacto con la presunta víctima de acoso o sexual y se le indicarán sus derechos establecidos en la presente guía y las diferentes opciones de acceder a otras autoridades.
- d. **Verificación interna:** En caso de que la denuncia revele indicios suficientes de presunto acoso sexual se llevará a cabo una verificación interna confidencial. Se recopilarán pruebas adicionales respetando la privacidad, intimidad y la seguridad de las personas involucradas. La verificación interna será liderada por la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB, promoviendo la comunicación con la presunta víctima y procurando prevenir situaciones o acciones que la puedan revictimizar.

- e. **Medidas provisionales:** Durante el proceso de verificación, se podrán tomar medidas provisionales para salvaguardar la integridad de la presunta víctima y evitar posibles represalias. Estas medidas podrían incluir, entre otras, la reubicación temporal tanto de la persona afectada como del/de la presunto/a investigado/a, la implementación de un plan de seguridad; traslados de área de trabajo; establecimiento de modalidades de trabajo remoto; activación de atención emocional y psicológica a través de la Administradora de Riesgos Laborales; evitar labores que impliquen interacciones con la persona investigada, así como las medidas de protección establecidas en la Guía de Protección al Denunciante (GYE-CUM-PRO-024-G-001 [GEB y Enlaza y G-GEG-004 [TGI]) o el documento aplicable en la filial. Para tal fin, estas medidas podrán ser coordinadas juntamente con otras áreas de la Empresa.
- f. **Cierre del procedimiento:** Concluida la verificación se informará al denunciante a través del Canal Ético.
- g. **Acciones disciplinarias y/o sancionatorias:** Una vez concluida la verificación, se tomarán las medidas correspondientes. Para tal fin, la Dirección Corporativa de Cumplimiento presentará el resultado de la verificación al Comité de Ética y Cumplimiento o Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva (para casos relacionados con el presidente<sup>1</sup> o gerente general de la Empresa, vicepresidentes, miembros de comités de ética y cumplimiento o miembros de la Dirección Corporativa de Cumplimiento) de cada filial y remitirá el informe de verificación a las áreas competentes, tales como Gestión del Talento, asegurando la confidencialidad y anonimato de la presunta víctima y del presunto investigado. Si se confirma la ocurrencia de cualquier hecho asociado a acoso sexual, se podrán aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes establecidas en los Reglamentos Internos de Trabajo y demás Políticas, Procedimientos y documentos aplicables, o inclusive, la terminación con justa causa de la vinculación laboral, previo agotamiento del debido proceso disciplinario de cada Empresa.

En caso de que el presunto responsable tenga una vinculación diferente a un contrato laboral, una vez concluida la verificación, la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB remitirá su informe de verificación a las áreas competentes, tales como la Gerencia de Gestión de Interventoría para que se tomen las medidas correspondientes.

- h. **Apoyo, acompañamiento y seguimiento:** Durante todo el proceso se brindará apoyo y acompañamiento a la presunta víctima a través de un/a interlocutor/a que desde la Dirección Corporativa de Cumplimiento de GEB esté coordinando las acciones de verificación, con el fin de generar la confianza, confidencialidad y espacios seguros. Se le informará a la presunta víctima sobre los recursos internos y externos disponibles, como servicios de asesoría legal, apoyo psicológico o redes de apoyo comunitario. Además, se promoverá la sensibilización y la formación continua del personal del GEB, Enlaza y TGI para prevenir y abordar el acoso sexual.

Las acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que se haya presentado un cierre al caso y podrán cesar en caso de que la presunta víctima así lo solicite.

## 10. DERECHOS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

Los/las participantes del ámbito laboral que se encuentren involucrados/as en verificaciones por conductas de acoso sexual, tendrán los siguientes derechos y/o garantías:

- a. **Derechos de la presunta víctima:**

Las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- a) A la verdad.
- b) A ser tratada con dignidad.
- c) A la intimidad.
- d) A la no repetición.

<sup>1</sup> Sin perjuicio de la competencia que pueda tener el Ministerio de Trabajo

- e) A la no confrontación con su agresor/a.
- f) A la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- g) A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- h) A ser tratada con respeto y celeridad en la diligencia en las acciones que se adelanten.
- i) A que no se tomen represalias en su contra.
- j) A recibir información clara y precisa sobre sus derechos y mecanismos de atención establecidos en la normatividad vigente aplicable.
- k) A los demás derechos y garantías establecidos en el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano aplicable, especialmente lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024.

**b. Derechos de las personas investigadas:**

La persona investigada por presunto acoso sexual tendrá los siguientes derechos:

- a) Al debido proceso.
- b) A la presunción de inocencia.
- c) A la imparcialidad.
- d) A acceder a la información relacionada con el caso en la instancia disciplinaria.

**c. Medidas de protección a las presuntas víctimas y denunciantes que conozcan del presunto acoso sexual.**

La Compañía podrá brindar a la presunta víctima y a los/las denunciantes de acoso sexual las siguientes medidas de protección:

- a) Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual y/o identidad de género.
- b) Atención emocional y psicológica con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- c) Recibir y estudiar la solicitud de traslado del área de trabajo, si a ello hay lugar.
- d) Autorizar la modalidad de teletrabajo, si en criterio de la Compañía, existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y si la actividad lo permite.
- e) Procurar que el/la denunciante no realice actividades que impliquen interacción con la persona investigada, ni con la presunta víctima (en caso de que sea un tercero quien realice la denuncia).
- f) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

**d. Guía de protección al denunciante:**

GEB, Enlaza, y TGI cuentan con la Guía de Protección al Denunciante (GYE-CUM-PRO-024-G-001 [GEB y Enlaza y G-GEG-004 [TGI]], donde se establecen las medidas, necesarias para evitar posibles represalias a los denunciantes de buena fe. Así mismo establece las sanciones por el incumplimiento de dicha guía.

Se podrá consultar la guía de protección al denunciante que está publicada tanto en la página web como en la intranet de las empresas accediendo con los siguientes enlaces:

**GEB y Enlaza:**

<https://www.grupoenergiabogota.com/content/download/48924/file/Gui%CC%81a%20Proteccio%CC%81n%20a%20Denunciante%20VF.pdf>

<https://app-us.signavio.com/p/hub/file/0f9105ebe83b4bafb7b11628a53ea300>

**TGI:**

<https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/canal-etico>

<https://isolucion.tgi.com.co/Isolucion40TGI/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVWTZXRbCnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvQ29ub2NpbWlbnRvVEEdJLzlvMjdjNzEyZDYwOGU1NDJmYml0ZGlxOTVI>

ZjEYtZhnNmEvMjdjNzEyZDYwOGU1NDJmYml0ZGlxOTVIZjEYtZhnNmEuYXNwJkIEQVJUSUNVTE89MTkwN  
DA=

## 11. DEFINICIONES

- **Acoso sexual:** De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso u hostigamiento sexual, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el ámbito laboral.
- **Ámbito laboral:** Son las interacciones que tienen los/as trabajadores/as, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el ámbito laboral, independientemente del término de la contratación.
- **Denunciante:** Presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el ámbito laboral y presente una queja o denuncia ante la Compañía a través de los mecanismos electrónicos, físicos y/o verbales dispuestos en la presente guía
- **Presunta Víctima:** Sujeto pasivo de una conducta que pueda ser considerado como acoso sexual en el ámbito laboral. Pueden ser trabajadores/as, empleadores, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas y/o agentes.
- **Persona Investigada:** Presunto sujeto activo de una conducta que pueda ser considerada como acoso sexual en el ámbito laboral.

## 12. CONSIDERACIONES FINALES

Esta guía es de obligatorio cumplimiento y será revisada para asegurar su eficacia y adecuación a la Ley 2365 de 2024 y/o la normatividad que la reglamente, modifique, adicione o sustituya. Cualquier modificación o actualización será comunicada a todos/as los/as participantes del ámbito laboral del GEB, Enlaza, TGI y de las demás filiales que lo adopten.

Esta guía es una herramienta fundamental para garantizar una respuesta adecuada y una atención integral a los casos de presunto acoso sexual que se puedan presentar, fomentando así una cultura de igualdad y bienestar para todos los grupos de interés que interactúan en el ámbito laboral del GEB, Enlaza y TGI.

## CONTROL DOCUMENTAL

	Nombre	Cargo	Área
<b>Elaborado por:</b>	Olga Mariela Berrío Pino	Líder Análisis y Respuesta	Gerencia de Ética y Cumplimiento
<b>Revisado por:</b>	Angélica Cristina Mora Suárez	Gerente de Ética y Cumplimiento	Gerencia de Ética y Cumplimiento
<b>Aprobado por:</b>	Luz Elena Díaz García	Directora Corporativa de Cumplimiento	Dirección Corporativa de Cumplimiento

## VIGENCIA

No. de Decisión Previa	Fecha de versión	Tipo de Acción	Razón de la actualización y descripción de última versión
N/A	09/01/2026	Creación	Se crea la Guía para la Prevención, Detección y Atención de casos de Presunto Acoso Sexual en el Ámbito Laboral