CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL MAGDALENA - CORPAMAG

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Adoptada en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024
y de la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación

Santa Marta, Magdalena

PRESENTACIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, ente corporativo de carácter público creado por la Ley 28 de 1988 y modificada en su denominación y jurisdicción por la Ley 99 de 1993 (artículo 23), es una entidad pública del orden nacional descentralizada por servicios, con autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, integrante del Sistema Nacional Ambiental (SINA). En cumplimiento del régimen previsto en el artículo 209 de la Constitución Política y comprometida con la garantía de los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo en condiciones dignas y justas, adopta la presente Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y en la Circular Externa 006 del 10 de septiembre de 2025 expedida por el Procurador General de la Nación.

El acoso sexual en el entorno laboral constituye una violación a los derechos humanos, una forma de violencia basada en género y una conducta proscrita por el ordenamiento jurídico colombiano y por los instrumentos internacionales de protección ratificados por Colombia, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), los Convenios 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, este último incorporado al derecho interno mediante la Ley 2528 de 2025.

La entidad asume el deber de garantizar entornos laborales libres de violencia y discriminación, y declara su política de cero tolerancia frente a toda conducta de acoso sexual, independientemente de la modalidad de vinculación de quienes participan del contexto laboral.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.
La presente Política tiene por objeto establecer los principios, enfoques, derechos, garantías, obligaciones, instrumentos de prevención, mecanismos de protección, rutas de atención y reglas de remisión competencial aplicables al acoso sexual en el entorno laboral de CORPAMAG, con el fin de garantizar a las personas que participan de su contexto laboral, sin excepción, el derecho a una vida libre de violencias, a la igualdad y a la no discriminación, así como condiciones dignas y justas en el ejercicio de la función pública y en el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.
Esta Política se aplica a todas las personas que participan en el contexto laboral de la entidad, con independencia de la naturaleza jurídica de su vinculación. En consecuencia, son destinatarios:

- Los servidores públicos de CORPAMAG, vinculados en calidad de empleados públicos, ya sea de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, en provisionalidad o en encargo.
- Los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, conforme al artículo 12 de la Ley 2365 de 2024.
- Los pasantes, practicantes, judicantes, monitores y demás personas vinculadas mediante convenios de cooperación, prácticas o aprendizaje.
- Los proveedores y demás terceros que interactúen con la entidad en el desarrollo de sus funciones u objetos contractuales.

Conforme al artículo 7 de la Ley 2365 de 2024, hacen parte del contexto laboral las interacciones que tengan los servidores públicos, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en él, con independencia de la naturaleza de la vinculación. Se presume cometida en contexto laboral la conducta realizada en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, incluidos los espacios públicos y privados, físicos y digitales, así como el trabajo en casa, remoto y el teletrabajo.
- Los lugares de pago de la remuneración, descanso, alimentación, sanitarios, aseo y vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la labor.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios digitales o tecnológicos.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el acoso sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- El alojamiento proporcionado por el empleador, en los mismos términos.

Artículo 3. Marco normativo.
La presente Política se sustenta en el siguiente marco jurídico:

1. Constitución Política de Colombia, artículos 1, 13, 25, 43, 53 y 209.
2. Bloque de constitucionalidad: CEDAW (Ley 51 de 1981), Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995), Convenio 111 de la OIT (Ley 22 de 1967), Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025), Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
3. Ley 28 de 1988 — Creación de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena.
4. Ley 99 de 1993 — Naturaleza, autonomía y régimen aplicable a las Corporaciones Autónomas Regionales como entidades del orden nacional.
5. Decreto Ley 262 de 2000 — Estructura y competencias de la Procuraduría General de la Nación, modificado por el Decreto Ley 1851 de 2021.
6. Ley 1010 de 2006 — Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
7. Ley 1257 de 2008 — Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
8. Ley 1581 de 2012 — Protección de datos personales.
9. Ley 1952 de 2019 — Código General Disciplinario (con sus modificaciones).
10. Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST).
11. Ley 2294 de 2023 — Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.
12. Ley 2365 de 2024 — Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.
13. Decreto 1710 de 2020 — Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.
14. Decreto 0405 de 2025 — Reglamentación parcial del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 (multa por despido en trámite de queja).
15. Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo — Conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.
16. Documento CONPES 4080 de 2022 — Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres.
17. Circular Externa 006 del 10 de septiembre de 2025, Procuraduría General de la Nación.
18. Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México, de 16 de noviembre de 2009, sobre el estándar de debida diligencia reforzada en materia de violencia contra las mujeres.

Artículo 4. Definiciones.
Para los efectos de esta Política, se adoptan las siguientes definiciones, en concordancia con la Ley 2365 de 2024:

Acoso 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 contexto laboral. Una sola acción es suficiente para que se configure la conducta (artículos 2 y 18 de la Ley 2365 de 2024).

Contexto laboral: las interacciones que tengan los servidores públicos, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en él, con independencia de la naturaleza de la vinculación (artículo 7 de la Ley 2365 de 2024).

Víctima: toda persona que, en el contexto laboral de la entidad, sufra una conducta de acoso sexual, así como los terceros que sean afectados por retaliaciones derivadas de la denuncia o conocimiento del hecho.

Persona investigada: aquella respecto de quien se presenta queja o denuncia por presunto acoso sexual, titular de los derechos al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad y contradicción.

Ruta de atención: secuencia ordenada de actuaciones institucionales destinadas a recibir la queja, activar las garantías de protección, remitir el caso a la autoridad competente y acompañar a la víctima, sin que ello implique adelantar investigación disciplinaria por parte de la entidad.

Protocolo: instrumento técnico-operativo que desarrolla la presente Política e instrumenta la ruta de atención, los tiempos, responsables, formatos y mecanismos de articulación interinstitucional.

Artículo 5. Principios.
La presente Política se rige por los principios contenidos en la Constitución Política, en la Ley 1257 de 2008 y en el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024, en particular:

- Pro persona y pro víctima.
- Igualdad y no discriminación.
- Debido proceso y presunción de inocencia.
- Confidencialidad y reserva.
- Prevención, justicia restaurativa y reparación integral.
- Equidad de género, libertad y dignidad humana.
- No revictimización y no confrontación con la persona agresora.
- Cero tolerancia y diligencia debida reforzada.

Artículo 6. Enfoques.
De conformidad con el artículo 4 de la Ley 2365 de 2024, en concordancia con el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, la presente Política se aplica de manera transversal con los siguientes enfoques:

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

Estos enfoques imponen a la entidad la obligación de adoptar medidas reforzadas frente a sujetos de especial protección constitucional, tales como mujeres en todas sus diversidades, personas con discapacidad, comunidades étnicas, personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas y población migrante, entre otros.

CAPÍTULO II

DERECHOS, GARANTÍAS Y POSICIÓN DE LA VÍCTIMA

Artículo 7. Derechos de las víctimas.

Conforme al artículo 5 de la Ley 2365 de 2024 y al marco constitucional y convencional aplicable, las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral de la entidad tienen derecho a:

- La verdad, a ser tratadas con dignidad y al respeto de su intimidad.
- La confidencialidad y a la libertad de expresión.
- La atención integral en salud, incluyendo atención psicosocial por parte de la ARL.
- El acceso efectivo a la justicia y a la reparación integral.
- La no repetición, la no revictimización y la no violencia institucional.
- La protección frente a eventuales retaliaciones.
- La no confrontación con la persona agresora.
- Ser reconocida como sujeto procesal en el trámite disciplinario, en los términos del artículo 17 de la Ley 1010 de 2006 y del artículo 109 del Código General Disciplinario.

Artículo 8. Derechos de la persona investigada.
De conformidad con el artículo 6 de la Ley 2365 de 2024, las personas investigadas tienen derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades

competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, a la defensa y a la contradicción, en concordancia con el marco constitucional, legal y jurisprudencial.

Artículo 9. Garantías de protección.
En cumplimiento del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, la entidad reconoce y garantiza a las víctimas y a los terceros que conozcan del hecho, las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acceso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
3. Traslado del área de trabajo a solicitud de la víctima.
4. Autorización de teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
6. Terminación del vínculo laboral o contractual, a solicitud expresa de la víctima, sin sanción por preaviso.
7. Confidencialidad y derecho a la no confrontación.

Parágrafo. Las medidas previstas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deben ser adoptadas por la entidad, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, atendiendo a su organización operativa.

Artículo 10. Estabilidad laboral reforzada.
En aplicación del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y del Decreto 0405 de 2025, la decisión de retiro del servicio, la terminación del contrato de prestación de servicios, o cualquier acto que afecte la vinculación de la víctima que haya puesto los hechos en conocimiento del nominador o del supervisor del contrato, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. La presunción de retaliación operará dentro de dicho término y, con posterioridad, podrá ser desvirtuada por la entidad en sede judicial o disciplinaria. La inobservancia de esta garantía dará lugar a la imposición de las multas previstas

por la ley y su reglamentación, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria de quien profiera el acto.

CAPÍTULO III

OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 11. Obligaciones generales de la entidad.
Conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, CORPAMAG deberá prevenir, atender y remitir a la autoridad competente los casos de acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual cumplirá con las siguientes obligaciones:

1. Adoptar y mantener vigente la presente Política, así como el Protocolo y la Ruta de Atención derivados de ella, asegurando su amplia difusión institucional.
2. Incorporar las disposiciones de esta Política en el reglamento interno aplicable, en los manuales internos y en las cláusulas de los contratos de prestación de servicios.
3. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual en el ámbito de competencia institucional.
4. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
5. Informar a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
6. Remitir de manera inmediata la queja y la denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima y respetando su derecho a la intimidad.
7. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
8. Publicar semestralmente, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles, el número de quejas tramitadas y de remisiones efectuadas, de manera anonimizada, salvaguardando la intimidad, la confidencialidad y el debido proceso de las partes.
9. Remitir las estadísticas correspondientes al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
10. Implementar, ante la ocurrencia de actos presuntos, una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
11. Reportar a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, un informe ejecutivo de avance en la implementación del Protocolo y la Ruta de Atención, conforme al numeral 2.3 de la Circular 006 de 2025 de la PGN.

Artículo 12. Obligaciones en contratos de prestación de servicios.
En cumplimiento de los artículos 12 y 20 de la Ley 2365 de 2024, CORPAMAG, en su calidad de entidad contratante, informará a la personas naturales que celebren contratos de prestación de servicios, como mínimo lo siguiente:

1. La definición de acoso sexual contenida en la Ley 2365 de 2024.

2. El establecimiento del procedimiento para la presentación, atención y remisión de las quejas.
3. Los mecanismos de atención integral a las víctimas y de restablecimiento de derechos.
4. La remisión expresa a las sanciones previstas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y a las multas conforme al artículo 17 de la Ley 1150 de 2007, en lo pertinente.
5. Las medidas preventivas y pedagógicas previstas en la Ley 2365 de 2024 y en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. La información de estas medidas no implicará el reconocimiento de un vínculo laboral subordinado con el contratista, según lo dispone el parágrafo del artículo 12 de la Ley 2365 de 2024.

Artículo 13. Responsables institucionales.
Sin perjuicio de las responsabilidades transversales de toda la entidad, son responsables específicos de la implementación de esta Política:

Responsable	Función
Dirección General	Adoptar la Política y el Protocolo, asignar los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios, declarar la cero tolerancia institucional, autorizar las medidas de protección que afecten la planta de personal y suscribir las actas de remisión a la autoridad competente.
Secretaría General	Dependencia coordinadora del Protocolo y del Equipo de Atención del Protocolo (EAP); recibe las quejas, custodia el expediente confidencial, suscribe las actas de remisión a la autoridad competente, conceptúa sobre el alcance de las garantías y articula el trámite con la Dirección General.
Talento Humano	Secretario técnico del EAP; opera la Ruta de Atención, tramita las solicitudes de traslado, teletrabajo y demás medidas de protección, coordina con la ARL y custodia operativamente el expediente.
Talento Humano	Diseña y ejecuta las campañas de prevención y las campañas de acción colectiva posteriores a una queja; asegura la difusión institucional del Protocolo.
Control Disciplinario Interno	Conforme a la Circular Externa 006 de 2025 de la PGN, se abstiene de adelantar la investigación por acoso sexual y, en caso de recibirla por error, la remite inmediatamente, en el estado en que se encuentre, a la autoridad disciplinaria competente del Ministerio Público.
Comité de Convivencia Laboral	No conoce ni adelanta trámite de quejas por acoso sexual, por no ser conducta conciliable, conforme al parágrafo 1 del artículo 5 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y a la Circular Externa 006 de 2025 de la PGN. Su actuación se restringe a las quejas por acoso laboral.
SG-SST y ARL	Brindan la atención psicosocial inicial y de seguimiento; intervienen el riesgo psicosocial asociado y articulan la gestión del peligro en la matriz de identificación de riesgos.

CAPÍTULO IV

PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

Artículo 14. Naturaleza del trámite ante la entidad.
La queja por acoso sexual en el entorno laboral que se presente ante la entidad tiene por finalidad la activación de los protocolos de prevención, garantía, protección y atención. La entidad carece de competencia para adelantar la investigación disciplinaria y para imponer sanciones. En consecuencia, la actuación institucional se contrae a la recepción, atención, adopción de medidas de protección y remisión a la autoridad competente, conforme a la Ley 2365 de 2024, la Circular 006 de 2025 de la PGN y aquellas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 1. El trámite ante la entidad no es requisito de procedibilidad para la presentación de la denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación, ni para la queja disciplinaria ante el Ministerio Público (artículo 15, parágrafo, de la Ley 2365 de 2024).

Parágrafo 2. Conforme al parágrafo 1 del artículo 5 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y a la Circular 006 de 2025 de la PGN, en los casos de acoso sexual el Comité de Convivencia Laboral no es competente, por no ser una conducta conciliable.

Artículo 15. Canales de recepción de la queja.
La entidad habilitará, como mínimo, los siguientes canales para la recepción de quejas, de manera escrita, verbal o electrónica, garantizando la accesibilidad, la confidencialidad y la trazabilidad:

- Canal presencial: [Dirección física y oficina responsable].
- Canal electrónico: [correo institucional dedicado, formulario web].
- Canal telefónico: [línea institucional con horario de atención].
- Canal escrito: ventanilla única de correspondencia.

La queja podrá ser presentada por la víctima, por cualquier tercero que tenga conocimiento del hecho o por la propia entidad cuando ello sea de su conocimiento oficioso, sin que sea necesaria fórmula sacramental alguna.

Artículo 16. Ruta de atención: fases.
La Ruta de Atención comprende cinco (5) fases, articuladas en términos perentorios:

Fase	Actuación y término
1. Recepción	Hasta 24 horas hábiles desde la presentación de la queja: registro confidencial, asignación de profesional responsable y comunicación de derechos a la víctima.
2. Protección inmediata	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la solicitud: adopción de las medidas de los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 9 de esta Política (artículo 13, parágrafo, Ley 2365).
3. Acompañamiento	Activación de la atención emocional y psicológica por la ARL; ofrecimiento de orientación jurídica; salvaguarda de la intimidad y la confidencialidad.
4. Remisión competencial	Remisión inmediata, en el estado en que se encuentre, a la Procuraduría General de la Nación, conforme a las reglas del artículo 17 de esta Política. Información a la víctima sobre la denuncia penal.

Fase	Actuación y término
5. Seguimiento	Monitoreo continuo a la efectividad de las medidas; revisión a los 30, 90 y 180 días; aplicación reforzada de la estabilidad laboral del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO V

COMPETENCIAS Y REGLAS DE REMISIÓN

Artículo 17. Autoridad competente y reglas de remisión.
Conforme a la interpretación armónica, sistemática y complementaria de la Ley 1010 de 2006 (artículo 12) y de la Ley 2365 de 2024 (artículo 17), unificada por el Procurador General de la Nación mediante la Circular Externa 006 de 2025, la competencia para conocer e investigar disciplinariamente las conductas de acoso sexual en el entorno laboral del sector público corresponde de manera exclusiva al Ministerio Público, con excepción de los servidores de la Rama Judicial, cuyo conocimiento corresponde a la Comisión Nacional y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial.

CORPAMAG remitirá la queja inmediatamente, en el estado en que se encuentre, a la autoridad competente.

Artículo 18. Tipicidad disciplinaria autónoma.
El acoso sexual en el contexto laboral constituye falta disciplinaria autónoma, distinta del acoso laboral, integrada al artículo 53, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019, dentro de las faltas contra la libertad individual y la violación de otros derechos fundamentales (artículo 18 de la Ley 2365 de 2024). Una sola acción es suficiente para configurar la conducta. Esta falta se aplica a todos los ámbitos del servicio público, incluidos los docentes de los colegios públicos del país, conforme a la Circular 006 de 2025 de la PGN.

Artículo 19. Carga de la prueba y diligencia reforzada.
En atención a las circunstancias de modo, tiempo y lugar propias de las conductas de acoso sexual, y conforme al estándar interamericano de diligencia reforzada en materia de derechos humanos (Corte IDH, Caso Campo Algodonero vs. México, 2009), la carga de la prueba se evaluará bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando exigir a la víctima pruebas imposibles o desproporcionadas. Esta orientación es vinculante para la entidad en el acompañamiento a la víctima y en la integración del expediente preliminar que se remite a la autoridad competente.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Artículo 20. Campañas institucionales.
La entidad realizará campañas institucionales permanentes contra el acoso sexual en el entorno laboral, dirigidas a desnaturalizar la violencia basada en género y a promover el respeto, la

igualdad y la diversidad, con periodicidad mínima semestral y con difusión en todos los canales institucionales. Ante la ocurrencia de un caso, se activará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral, conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

Artículo 21. Capacitación obligatoria con enfoque de género.
La entidad establecerá un Plan Anual de Capacitación con enfoque de género, dirigido a la alta dirección, directivos, jefes de área, personal de talento humano, supervisores de contratos y servidores que intervengan en la recepción y trámite de quejas, así como a la totalidad de servidores públicos y contratistas. La capacitación deberá:

- Prevenir prácticas discriminatorias y estereotipos que minimicen la denuncia.
- Evitar acciones revictimizant
- es.
- Reforzar las garantías de no retaliación.
- Incluir mecanismos de evaluación de su efectividad.

Artículo 22. Inducción y reinducción.
La presente Política, el Protocolo y la Ruta de Atención formarán parte obligatoria de los procesos de inducción y reinducción de servidores y contratistas, así como del onboarding de pasantes y practicantes.

CAPÍTULO VII

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REPORTES

Artículo 23. Reportes obligatorios.
La entidad consolidará y reportará:

1. Reporte semestral público de quejas tramitadas y remisiones efectuadas, de manera anonimizada (artículo 11.7, Ley 2365 de 2024).
2. Reporte semestral al SIVIGE (artículo 11, parágrafo, Ley 2365 de 2024), dentro de los últimos diez (10) días del semestre.
3. Informe ejecutivo anual a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, conforme al numeral 2.3 de la Circular 006 de 2025, que incluirá: caracterización de víctimas y presuntos agresores, tipo de vinculación, tipo de violencia, acciones implementadas y avances en la implementación del Protocolo.
4. Informe anual interno a la alta dirección sobre la efectividad de la Política y propuestas de mejora.

Artículo 24. Indicadores.
La entidad definirá indicadores de prevención, atención, protección, remisión y reparación que permitan medir la efectividad de la Política. Estos indicadores serán parte de los tableros de gestión y de los reportes a los organismos de control.

Artículo 25. Inspección, vigilancia y control.
La presente Política y su Protocolo son objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo (parágrafo 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024) y de las Procuradurías

Delegadas con Funciones Mixtas 7 y 8 y Preventiva y de Control de Gestión 2 de la PGN, conforme a la Circular 006 de 2025.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 26. Articulación con otros instrumentos.
Esta Política se articula con la política de talento humano, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar, el código de integridad y el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 (artículo 17 de la Ley 2365 de 2024) y las normas que las complementen, modifiquen o sustituyan.

Artículo 27. Revisión y actualización.
La presente Política será revisada anualmente y actualizada de oficio cuando: (i) se expida el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual por el Gobierno Nacional, (ii) se modifique el marco normativo aplicable, (iii) se profieran pronunciamientos jurisprudenciales relevantes, o (iv) la evaluación de su efectividad lo aconseje.

Artículo 28. Vigencia.
La presente Política rige a partir de la fecha de adopción mediante el acto administrativo correspondiente y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

Preparó y aprobó: PAUL LAGUNA PANETTA – SECRETARIO GENERAL