

	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.27
				Versión 07

811.25.01.00104.26

Página 1 de 17

TÍTULO:	Informe seguimiento del cumplimiento de las normas sobre prevención, protección, atención del acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral en la EAAAY EICE ESP.
FECHA:	17 de febrero de 2026.
ELABORÓ:	Lida Zaret Gamboa González //Jefe Oficina de Control Interno de Gestión. Ana Maricela Otalora //Técnico Apoyo Oficina de Control Interno de Gestión.
OBJETO:	Evaluar de forma independiente la existencia y efectividad del procedimiento, protocolos, rutas, aplicación de medidas preventivas y correctivas para la prevención, protección, atención del acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral en la EAAAY EICE ESP.
DESTINATARIOS:	Carmen Cecilia Macias Sarmiento //Líder 1 Talento Humano. Claudia Ximena Mora Diaz // Líder 1 Seguridad y Salud en el Trabajo-SST. Integrantes Comité de Convivencia Laboral COCOLA- de la EAAAY EICE ESP.

1. Introducción.

En ejercicio de las funciones preventivas y de control asignadas a la Oficina de Control Interno de Gestión, como tercera línea de defensa, se presenta los resultados de la evaluación independiente frente a la existencia y efectividad del procedimiento, protocolo, rutas de atención para la prevención, protección y atención del acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral en la EAAAY EICE ESP, en el marco del plan de mejoramiento presentado en la vigencia 2024, derivado de las observaciones formuladas por la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio de Trabajo en visita de inspección general practicada los días 2 y 3 de octubre de 2024; las acciones formuladas en el Programa de Transparencia y Ética Pública -PTEP y las recomendaciones generadas por la Oficina de Control Interno de Gestión frente a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño institucional-MDI-2024, en la dimensión del talento Humano considerado el corazón del modelo integrado de planeación y Gestión MIPG.

En ese contexto, se evalúa el nivel de cumplimiento de la EAAAY EICE ESP en materia de **prevención, protección y atención** del acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral, y **se generan recomendaciones de aplicación inmediata**.

	I N F O R M E S			
			Tipo de Documento: FORMATO	
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **2** de **17**

2. Alcance.

El presente informe abarca la evaluación del periodo acumulado del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025. La verificación se basa en los datos reportados como evidencia en el Programa de Transparencia y Ética Pública, en los informes de monitoreo y las verificaciones documentales realizadas en las oficinas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano.

3. Criterios.

Ley 1010 de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso. Señala, que en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso; que: **"Los reglamentos de trabajo de las empresas (...) deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo (...)"** Lo subrayado fuera del texto.

Ley 1257 de 2008, establece que el acoso laboral tiene que ser analizado bajo el enfoque de las violencias basada en género contra las mujeres, reconociendo las relaciones de poder históricamente desiguales que generan violencias y conductas de acoso, que tienen un alto nivel de tolerancia social e institucional donde las mayores víctimas son las mujeres, en especial en los entornos laborales.

Resolución 2646 de 2008, la cual, en su artículo 14 establece las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben realizar los empleadores.

Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, sobre la conformación de los comités de convivencia.

Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo que modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012, relacionada con la conformación y puesta en marcha de los comités de convivencia laboral.

Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, busca definir la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a las Administradoras de Riesgos Laborales y los empleadores públicos y privados frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **3** de **17**

Decreto 1710 de 2020, adopta el Mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias basadas en sexo y género contra mujeres, niñas, niños y adolescentes, entendido como una estrategia de coordinación interinstitucional en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal.

Ley 2294 de 2023, incorpora el enfoque de género para cerrar las brechas de la sociedad, lo implementa como política de Estado y declara la emergencia por violencia basadas en género en todo el territorio nacional.

Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de Procuraduría General de la Nación, relacionada con el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral. Lineamientos para el manejo del acoso laboral por parte de los Comités de Convivencia Laboral.

Circular conjunta No. 100-004-2024 del 2 de diciembre de 2024, del ministerio del trabajo y departamento administrativo de la función pública. Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana.

Ley 2365 de 2024, *por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.* Tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. Esta Ley señala, que el acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales.

Ley 2466 de 2025, *por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*, su capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizara el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual

	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **4** de **17**

Circular Externa 006 del 10 de septiembre de 2025 Procuraduría General de la Nación, directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

4. Articulación con el modelo estándar de control interno MECI.

La evaluación independiente de la existencia y efectividad del procedimiento, protocolo, rutas de atención para la prevención, protección, atención del acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral en la EAAAY EICE ESP, se encuentra enmarcada en el componente de evaluación de riesgos, en la séptima dimensión Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y dentro de la Política de Control interno de la EAAAY.

5. Metodología.

La metodología aplicada para el desarrollo de la presente evaluación se fundamentó en el seguimiento y las evidencias recolectadas por la Oficina de Control Interno de Gestión en la vigencia 2025. El seguimiento se desarrolló con base en las siguientes actuaciones:

- Comunicación Oficial No. 811.16.01.03348.24 de diciembre 17 de 2024- Seguimiento y recomendaciones para la formulación con base en el proceso del resultado auditor.
- Mesa de trabajo de fecha 5 de mayo de 2025: Acompañamiento, seguimiento recomendaciones para implementación de acciones.
- Informe No. 812.25.01.0490.25 del 11/08/2025- Resultados del análisis a la medición del desempeño institucional -MDI-2024- Observaciones (páginas 11,12) <https://www.eaaay.gov.co//media/wrydqug0/20-informe-medici%C3%B3n-desempe%C3%B1o-institucional-11-08-2025.pdf>
- Mesa de trabajo de fecha 8 de mayo de 2025: Seguimiento avances PTEP y recomendaciones.
- Mesa de trabajo de fecha 4 de junio de 2025: Acompañamiento, seguimiento recomendaciones para implementación de acciones.
- Mesa de trabajo de fecha 19 de junio de 2025: Acompañamiento, seguimiento recomendaciones para implementación de acciones.
- Mesa de trabajo de fecha 30 de junio de 2025:
- Mesa de trabajo de fecha 20 de diciembre de 2025: Seguimiento, revisión documental y estado de avance.

	I N F O R M E S			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **5** de **17**

- Mesa de trabajo de fecha 24 de diciembre de 2025: Seguimiento, revisión documental y estado de avance.
- Información reportada en la carpeta compartida <Z:\PLANEACION DATOS\4. Programa de transparencia y ética pública.>

6. Resultados de la evaluación.

Durante el proceso de seguimiento se verificó el cumplimiento de **42 criterios de cumplimiento normativo** definidos en el capítulo 3 del presente informe. La evaluación da cuenta de la existencia y efectividad de los procesos que desarrollan las Oficinas de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y la Instancia del COCOLA para prevenir, proteger y atender el acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en las Leyes 2365 de 2024, 1010 de 2006, 1257 de 2008 y las circulares externas No. 003 del 18 de julio de 2024, Circular conjunta No. 100-004 del 2 de diciembre de 2024, No. 006 del 10 de septiembre de 2025. En ese contexto se presenta el resultado de la evaluación:

Ítem	Criterios normativos para evaluar	Observación	Cumple	Cumple con observaciones	No cumple																					
1. Existencia.																										
1	La EAAAY EICE ESP ha conformado el Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en las normas.	Mediante Resolución interna No. 810.43.01.721.16, se crea y reglamenta el COCOLA de la EAAAY. Bajo ese reglamento la Oficina de Talento Humano, realizó el proceso de convocatoria a elecciones para la conformación del COCOLA para el periodo del 30/05/2025 al 29/05/2027. Este proceso fue reconocido el 4 de julio de 2025, mediante Resolución No. 00458. El resultado del escrutinio fue de dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes; tal como se menciona a continuación: Como representantes de los trabajadores integran el Comité los siguientes trabajadores: <table> <tr> <th>NOMBRES</th> <th>POSICIÓN ELECTORAL</th> <th>CALIDAD QUE OSTENTA ANTE EL COMITÉ</th> </tr> <tr> <td>Arol Aebey Rojas Daza</td> <td>1</td> <td>Principal</td> </tr> <tr> <td>María Isabel Perez Diaz</td> <td>2</td> <td>Principal</td> </tr> <tr> <td>Luisa Fernanda Sandoval Corredor</td> <td>3</td> <td>Suplente</td> </tr> <tr> <td>María Edilsa Sánchez Sanabria</td> <td>4</td> <td>Suplente</td> </tr> </table> ARTÍCULO SEGUNDO: Los representantes del empleador para el periodo 2025-2027, serán los siguientes: <table> <tr> <th>PRINCIPAL</th> <th>SUPLENTE</th> </tr> <tr> <td>Líder 1 SST</td> <td>Subgerente Asuntos Corporativos</td> </tr> <tr> <td>Líder 1 Jurídico Talento Humano</td> <td>Secretario General</td> </tr> </table>	NOMBRES	POSICIÓN ELECTORAL	CALIDAD QUE OSTENTA ANTE EL COMITÉ	Arol Aebey Rojas Daza	1	Principal	María Isabel Perez Diaz	2	Principal	Luisa Fernanda Sandoval Corredor	3	Suplente	María Edilsa Sánchez Sanabria	4	Suplente	PRINCIPAL	SUPLENTE	Líder 1 SST	Subgerente Asuntos Corporativos	Líder 1 Jurídico Talento Humano	Secretario General	X		
NOMBRES	POSICIÓN ELECTORAL	CALIDAD QUE OSTENTA ANTE EL COMITÉ																								
Arol Aebey Rojas Daza	1	Principal																								
María Isabel Perez Diaz	2	Principal																								
Luisa Fernanda Sandoval Corredor	3	Suplente																								
María Edilsa Sánchez Sanabria	4	Suplente																								
PRINCIPAL	SUPLENTE																									
Líder 1 SST	Subgerente Asuntos Corporativos																									
Líder 1 Jurídico Talento Humano	Secretario General																									
2	Periodo: El período de vigencia del Comité de Convivencia es de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la	Se evidencia que el proceso de convocatoria a elecciones para la conformación del COCOLA se conformó para un periodo de dos años, del 30/05/2025 al 29/05/2027.	X																							

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **6** de **17**

	fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.			
3	La EAAAY EICE ESP cuenta con un procedimiento implementado que garantice la confidencialidad, espacios para la conciliación y la efectividad de medidas para prevenir las conductas de acoso laboral.	La Empresa cuenta con la Resolución interna No. 810.43.01.721.16 de fecha 23 de septiembre de 2016, que crea y reglamenta el COCOLA de la EAAAY. El 28 de abril de 2017, se aprueba un procedimiento para generar espacios de resolución pacífica de situaciones de conflicto agravado y catalogado como presunto acoso laboral en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, al constituirse el Comité de Convivencia Laboral como una <u>medida preventiva</u> de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, <u>es necesario realizar la actualización y ajustes que incorporen el procedimiento actualizado que debe implementar el COCOLA</u> ; así como establecer <u>los responsables frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, teniendo en cuenta la estructura organizacional y normatividad vigente, e incluir los acuerdos de confidencialidad.</u>		X
4	La Oficina de Talento Humano en coordinación con el COCOLA han elaborado y definido los protocolos y rutas claras para la formulación de la queja, la <u>atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.</u>	Se evidencia un borrador generado por la Oficina de Talento Humano, el cual fue objeto de observaciones y recomendaciones importantes por parte del Comité de Gestión y Desempeño y las Oficinas de Planeación y Control Interno de Gestión. No obstante, no se observa avance alguno desde el 1 de agosto de 2025.		X
5	La EAAAY EICE ESP tiene incorporado en el plan Estratégico del Talento Humano los protocolos y rutas para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.	A pesar de los acompañamientos y recomendaciones generados desde la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión, a la fecha no se ha formulado el plan Estratégico del Talento Humano, claramente se hace evidente una involución en lo que concierne al cumplimiento de los criterios normativos evaluados en la dimensión del Talento Humano, en esta área considerada el corazón del MIPG. No se han tomado acciones correctivas para superar las observaciones identificadas, como tampoco se han atendido las recomendaciones generadas.		X
6	Se encuentran activadas las rutas para la <u>atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.</u>	No se evidencian rutas implementadas, toda vez que no se cuenta con los protocolos adoptados e implementados para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.		X
7	Se cuentan con indicadores que midan el cumplimiento y efectividad de la política de prevención del acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral.	No se cuenta con indicadores que midan el cumplimiento y efectividad de la política de prevención del acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral de la EAAAY EICE ESP.		X
8	La Oficina de Talento Humano, el COCOLA y la Oficina de SST elaboraron un <u>plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres.</u>	No se cuenta con evidencias que acrediten la existencia de un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres.		X
9	En el plan de trabajo anual de SST se encuentra incluido el <u>análisis de riesgo específico de factores psicosociales que facilite la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.</u>	Dentro del plan de trabajo anual de SST se encuentra incluido el diagnóstico psicosocial de manera general, no se encuentra incluido el análisis de riesgo específico.	X	
10	Se encuentra formulada, adoptada e implementada una política específica dirigida a prevenir el acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral que incluya el compromiso de promover un ambiente de convivencia laboral.	No se cuenta con una política adoptada e implementada. Se cuenta POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL, POLÍTICA DE USO DE CINTURÓN, POLÍTICA DE USO DE EQUIPOS BIDIRECCIONALES, POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y NO FUMADORES, POLÍTICA SOBRE SUSTANCIAS PELIGROSAS.		X
11	Se ha publicado semestralmente en los canales físicos el número de quejas tramitadas por acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral.	No existe evidencias de reporte estadísticos de quejas tramitadas por acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral.		X
12	Los integrantes del COCOLA elegidos para el periodo del 30/05/2025 al 29/05/2027, formularon el plan de acción para la vigencia 2025.	Se verificó que los integrantes salientes del COCOLA entregaron a los nuevos miembros, mediante comunicación oficial No. 833-2.16.01.02340.25 los expedientes en medio físico, junto con el registro de las actuaciones adelantadas y su estado.		X

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 944.000.755-4	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **7** de **17**

		No se reporta plan de acción para la vigencia 2025. No existen registros.			
13	El COCOLA eligió por mutuo acuerdo entre sus integrantes, al presidente(a).	El COCOLA eligió por mutuo acuerdo al presidente.	X		
2. Efectividad.					
14	Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral <u>se reúne ordinariamente de forma mensual</u> . Las reuniones sesionan con la mitad más uno de sus integrantes.	No se cuenta con evidencias que acrediten la realización de reuniones ordinarias mensuales. Tampoco se evidencia convocatorias para la realización de sesiones ordinarias, de conformidad a lo señalado en el artículo 9 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>“por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i>	X		
15	Reuniones extraordinarias. El COCOLA se reúne extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.	No se cuenta con evidencias que acrediten la realización de reuniones extraordinarias. Tampoco se evidencia convocatorias para la realización de sesiones extraordinarias, de conformidad a lo señalado en el artículo 10 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>“por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i>	X		
16	<u>Se han adoptado medidas de protección inmediata</u> , tales como: Traslado del área, permisos, eliminación de interacción con la persona investigada, entre otras.	No se cuenta con información que valide la adopción de medidas de protección inmediata aplicadas en la vigencia 2025 por parte de la Oficina de Talento Humano, como recomendación del COCOLA	X		
2.1. Cumplimiento de funciones del presidente(a) señaladas en la normatividad.					
17	Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.	No se cuenta con evidencias que acrediten el cumplimiento de las funciones del presidente señaladas en el artículo 7, numeral 1 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>“por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i>			X
18	Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias.	No se cuenta con evidencias que acrediten el cumplimiento de las funciones del presidente señaladas en el artículo 7, numeral 2 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>“por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i>			X
19	Tramitar las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento mensual de su cumplimiento.	No se cuenta con evidencias que acrediten el cumplimiento de las funciones del presidente señaladas en el artículo 7, numeral 3 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>“por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i>			X
2.2. Cumplimiento de funciones del COCOLA señaladas en la normatividad.					
20	El COCOLA ha tramitado quejas que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral dentro de <u>5 días calendario</u> . En todo caso <u>no se ha superado el término máximo de 15 días calendario</u> .	No existe evidencias de reporte estadísticos de quejas tramitadas por acoso laboral, por tanto, se desconoce el número de quejas tramitadas en la vigencia 2025 por acoso laboral. Adicionalmente se tiene conocimiento de quejas trasladadas por la Oficina de Control Interno de Gestión, que puedan constituir acoso laboral, las cuales a la fecha no han sido tramitadas, las cuales superan el término máximo previsto en el artículo 6 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025.			X
21	Se ha <u>escuchado a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja</u> .	No existe evidencias que se brinde dicha garantía.			X
22	Se han generado espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y han <u>formulado un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad</u> .	No existe evidencias que se brinde dicha garantía			X

	I N F O R M E S			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO Código: 51.29.06.27 Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **8** de **17**

23	Se <u>hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</u>	No existe evidencias que se brinde dicha garantía	X
24	En los casos en que no se llega a un acuerdo entre las partes, o no se cumpla con las recomendaciones o la conducta persista, <u>se han remitido las quejas a la Procuraduría General de la Nación.</u>	No registran reportes en la vigencia 2025 de casos acoso laboral remitidos a la Procuraduría General de la Nación por no llegar a un acuerdo entre las partes, o no cumplirse con las recomendaciones o la conducta persista.	X
25	El COCOLA ha <u>presentado recomendaciones a la alta Dirección para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</u>	No existe evidencias que acrediten que el COCOLA haya presentado recomendaciones a la alta Dirección para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y/o correctivas de acoso laboral.	X
26	Se reúne ordinariamente de forma mensual para la elaboración de informes, <u>seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el COCOLA a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo</u> de la Empresa	Se evidencia ausencia de trazabilidad y control sobre la gestión del COCOLA. No se cuenta con evidencias que acrediten la realización de reuniones ordinarias mensuales. Tampoco se evidencia convocatorias para la realización de sesiones ordinarias, de conformidad a lo señalado en el artículo 9 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025, <i>"por medio de la cual se derogan las resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."</i>	X
27	Se han presentado los <u>informes trimestrales</u> , que incluyan estadística de las quejas.	Durante la verificación realizada, no se encontró evidencia de informes trimestrales que incluyan estadísticas de las quejas ni los resultados del seguimiento a los casos de presunto acoso laboral. Esta situación obedece a la ausencia de un plan de acción estructurado y ausencia de control.	X
28	Se ha presentado el <u>informe anual de los resultados de la gestión del COCOLA.</u>	No se ha presentado INFORME ANUAL EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN 2025.	X
29	El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral <u>no podrá extenderse por un periodo superior 65 días calendario</u> , contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.	En el registro de evidencias no se demuestra que se tiene implementado el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral. Adicionalmente se tiene conocimiento de quejas trasladadas por la Oficina de Control Interno de Gestión, que puedan constituir acoso laboral, las cuales a la fecha no han sido tramitadas, las cuales superan el término máximo previsto en el artículo 6 de la resolución No. 3461 de 1/09/ 2025.	X
2.3. Aplicación de medidas preventivas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral, con enfoque de género señaladas en la normatividad.			
30	Se realizan capacitaciones sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.	No se encuentran evidencias que acrediten el desarrollo de capacitaciones sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.	X
31	Se realizan actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.	No se registran evidencias que demuestren la ejecución de acciones encaminadas a la sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias. Sin embargo, en el plan de capacitaciones de seguridad y salud en el Trabajo se encuentra programado para el mes de septiembre capacitación en funciones y responsabilidades del COCOLA. El plan de capacitaciones de SST se encuentra articulado al plan institucional de capacitación 2025.	X
32	Se realizan actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.	En el plan institucional de capacitación se encuentra incluida en el eje temático de paz total, memoria y derechos humanos: capacitación sobre resolución y mitigación de conflictos, comunicación interpersonal, zona de escucha con psicología. Capacitaciones que fueron ejecutadas. En el eje mujeres inclusión y diversidad se encuentra: Violencia de género, mérito e inclusión y diversidad, tolerancia cero a la violencia de género, comunicación asertiva y empatía, no se ejecutaron.	X
33	Se ha capacitado en forma conjunta con la ARL a la <u>brigada de emergencias</u> , al <u>comité paritario de seguridad y salud en el trabajo</u> , a los líderes	No se evidencia dentro del plan de capacitación institucional 2025 articulado con el plan de SST, capacitación sobre como brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.	X

	I N F O R M E S			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **9** de **17**

	<u>del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.</u>			
34	Se han establecido mecanismos de evaluación de las capacitaciones impartidas.	Mediante informe No. 822-4.25.01.00020.26 la Oficina de Talento Humano presenta informe de evaluación de la ejecución del plan institucional de capacitación vigencia 2025.	X	
2.4. Aplicación de medidas correctivas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral señaladas en la normatividad.				
35	Se han implementado acciones de intervención y control específicas de factores de <u>riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo.</u>	Se evidencia la implementación de acciones de intervención asociadas a riesgos psicosociales "ZONA DE ESCUCHA", diferentes a violencia en el trabajo. No se cuenta con un plan de intervención para atender factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, que afectan el clima laboral.	X	
36	Se socializan las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios.	En cuanto a casos de acoso laboral o acoso sexual no se encuentran las rutas de atención implementadas para gestionar en estos casos las necesidades en salud mental.		X
37	Se incluye el seguimiento de los casos de acoso laboral o sexual por parte de la ARL, EPS y otra entidad que corresponda	No se evidencia registros que demuestren la vinculación de la ARL, EPS y otra entidad que corresponda en casos de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral.		X
38	Se generan recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el COCOLA.	No existe evidencias que acrediten que el COCOLA haya presentado recomendaciones a la alta Dirección para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y/o correctivas de acoso laboral.		X
39	Se ha brindado por parte de la ARL <u>asesoría y capacitación a los miembros del COCOLA para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales</u> y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.	Se ha brindado asesoría y capacitación por parte de la ARL a otras instancias. Sin embargo, en el plan de trabajo anual no se encuentra contemplado asesoría y capacitación a los miembros del COCOLA para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales.		X
40	Se ha rendido un <u>informe ejecutivo anual de avance en la implementación de los protocolos y rutas de atención, el cual debe incluir entidad, caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores</u> , tipo de vinculación laboral y tipo de violencia, así como las acciones implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 2365 de 20243 y las circulares externas No. 006/2025	No se ha presentado el informe <u>ejecutivo anual, que dé cuenta:</u> • Avance en la implementación de los protocolos y rutas de atención, el cual debe incluir entidad, caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores, • Tipo de vinculación laboral • Tipo de violencia, • Acciones implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 2365 de 20243 y las circulares externas No. 006/2025 • Criterios 27 y 28 relacionados con la gestión de atención, prevención, protección del acoso laboral.		X
2.5. Campañas institucionales contra el acoso sexual en entorno laboral y el acoso laboral.				
41	Se han desarrollado campañas comunicacionales al interior de la Empresa dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral.	No se encuentran evidencias que acrediten el desarrollo de campañas, estrategias de prevención articuladas para mejorar el clima laboral, la convivencia y las relaciones laborales. No se evidencia articulación con la Oficina de Responsabilidad social y Gobierno corporativo para crear campañas que generen apropiación e identidad. Acciones que deben articularse desde el plan estratégico del talento Humano.		X
42	Se realizan acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.	Como no se cuenta con una política definida, no se tiene formulada una estrategia y en consecuencia no se formulan acciones específicas de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género.		X

7. Conclusiones.

La evaluación independiente realizada para el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2025 evidencia que, si bien la Empresa de Acueducto,

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT: 944.000.755-4	I N F O R M E S			
Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO		
		Código: 51.29.06.27		
		Versión 07		

811.25.01.00104.26

Página **10** de **17**

Alcantarillado y Aseo de Yopal – EAAAY EICE ESP ha adoptado algunas medidas formales para dar cumplimiento a la normatividad en materia de prevención, protección y atención del acoso laboral y del acoso sexual en el entorno laboral, persisten debilidades estructurales, procedimentales y de implementación que comprometen el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, así como las circulares externas vigentes.

El análisis permite concluir que el nivel de cumplimiento es predominantemente formal en su etapa de existencia, pero deficiente en su dimensión de efectividad, operatividad y trazabilidad, lo que configura un riesgo jurídico, disciplinario y administrativo.

Sobre la existencia.

Se verifica el cumplimiento formal respecto de:

- La creación y reglamentación del Comité de Convivencia Laboral.
- La elección de sus integrantes para el periodo 2025–2027.
- La definición del periodo conforme a la normativa vigente.
- La elección del presidente(a).

No obstante, se evidencia que el reglamento y procedimiento interno vigente (2016–2017) no han sido actualizados conforme a los cambios normativos introducidos en 2024 y 2025, especialmente en lo relacionado con

- Enfoque de género.
- Protección frente al acoso sexual en el entorno laboral.
- Términos procesales.
- Obligaciones de reporte.
- Implementación de medidas preventivas y correctivas.

En consecuencia, aunque el Comité existe formalmente, no cuenta con un marco procedimental actualizado que garantice seguridad jurídica y debida diligencia institucional.

Sobre la efectividad.

La evaluación evidencia una ausencia significativa de trazabilidad documental y operativa, particularmente en:

- Realización de reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Convocatorias formales.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT: 944.000.755-4	I N F O R M E S			
Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO		
		Código: 51.29.06.27		
		Versión 07		

811.25.01.00104.26

Página **11** de **17**

- Actas debidamente suscritas.
- Trámite oportuno de quejas.
- Seguimiento a compromisos.
- Elaboración de informes trimestrales y anuales.
- Remisión de casos a instancias externas cuando corresponde.

Adicionalmente, se advierte el incumplimiento de los términos administrativos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 (5 días para trámite inicial, máximo 15 días y procedimiento preventivo no superior a 65 días calendario), lo que vulnera:

- El principio de debida diligencia.
- El derecho al debido proceso.
- El derecho a la protección efectiva de la víctima.
- La garantía de confidencialidad.

La inexistencia de registros impide demostrar gestión efectiva, lo que jurídicamente equivale a una presunción de inactividad administrativa frente a posibles situaciones constitutivas de acoso.

Se identifican vacíos estructurales críticos, entre ellos:

- Inexistencia de una política específica de prevención del acoso laboral y acoso sexual.
- No formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ausencia de protocolos y rutas formalmente adoptados.
- Inactivación de rutas de atención.
- Inexistencia de indicadores de seguimiento.
- Ausencia de un plan de acción anual del COCOLA.
- Falta de campañas institucionales articuladas.

La ausencia de una política formal y de instrumentos de gestión estratégicos impide el cumplimiento de los principios de prevención, corresponsabilidad, enfoque diferencial y enfoque de género exigidos por la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1257 de 2008.

Aunque se evidencia la ejecución parcial de algunas capacitaciones en resolución de conflictos y comunicación interpersonal, estas no se encuentran articuladas a una estrategia institucional integral contra el acoso laboral y sexual, identificándose deficiencias en:

- Capacitación con enfoque de género.
- Formación al COCOLA en primeros auxilios psicológicos para casos de acoso.

- Asesoría específica de la ARL al COCOLA.
 - Planes de intervención frente a violencia en el trabajo.
 - Seguimiento e intervención conjunto con ARL y EPS.
 - Publicación de estadísticas.
 - Informe ejecutivo anual requerido por el artículo 23 de la Ley 2365 de 2024.
- La Empresa presenta acciones aisladas, pero no un sistema articulado, medible y evaluable.

Análisis de los resultados.

De los 42 criterios normativos evaluados:

Nivel de madurez	Nivel de cumplimiento	Número de criterios	Porcentaje
Alto	Cumple	4	9,5 %
Medio	Cumple con observaciones	5	11,9 %
Bajo	No cumple	33	78,6 %
Total		42	100 %

- El **78,6 %** de los criterios presentan incumplimiento.
- Solo el **9,5 %** evidencian cumplimiento pleno.
- El **11,9 %** muestran cumplimiento parcial con observaciones.



Este nivel de cumplimiento refleja una brecha significativa entre la exigencia normativa y el nivel real de implementación. Si se construye un índice simple de implementación, la Empresa presenta un nivel global de implementación normativa de tan sólo el 21,4 %, lo cual la ubica en un nivel de madurez bajo, con un alto porcentaje de incumplimiento.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT: 944.000.755-4	INFORMES			 EAAAY 28 años DE YOPAL LA EAAAY PRESIDENTE DE YOPAL
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **13** de **17**

La evaluación permite concluir que la EAAAY EICE ESP **presenta un nivel de cumplimiento insuficiente en materia de efectividad del sistema integral de prevención y atención del acoso laboral y sexual en entorno laboral**, con especial debilidad en la ejecución, gestión, trazabilidad documental, enfoque de género y reporte institucional. El riesgo es alto debido a:

- Incumplimiento normativo.
- Falta de debida diligencia.
- Deficiencias en gestión documental y trazabilidad.
- Posible vulneración de derechos fundamentales de las y los trabajadores.

8. Recomendaciones con Alta prioridad.

Recomendaciones de carácter estructural.

- Formular, adoptar y publicar una Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual en entorno laboral, con enfoque de género, diferencial e interseccional.
- Actualizar el reglamento y procedimiento del COCOLA conforme a la normativa vigente (Decreto 1710 de 2020, Ley 2294 de 2023, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025, Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de Procuraduría General de la Nación, Circular conjunta No. 100-004-2024 del 2 de diciembre de 2024 y la Circular Externa 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación).
- Formular y adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, incorporando:
 - Protocolos y rutas claras para la formulación de la queja, la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.
 - Indicadores que midan el cumplimiento y efectividad de la política de prevención del acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral.
 - Estrategias y campañas de sensibilización orientadas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral.
 - Plan anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres.

	I N F O R M E S			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página 14 de 17

Recomendaciones de fortalecimiento del COCOLA.

- Elaborar y aprobar el Plan de Acción anual del COCOLA.
- Implementar cronograma de reuniones ordinarias mensuales.
- Garantizar actas, convocatorias y trazabilidad documental de los expedientes, informes y comunicaciones.
- Implementar matriz de seguimiento a quejas y compromisos.
- Garantizar el cumplimiento estricto de términos del procedimiento administrativo.
- Presentar informes trimestrales y el informe anual ejecutivo de la gestión del Comité.

Recomendaciones en materia preventiva.

- Diseñar e implementar campañas institucionales permanentes.
- Desarrollar capacitaciones obligatorias con enfoque de género.
- Incluir formación al COCOLA, a la brigada de Emergencias en primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis derivados de acoso laboral o acoso sexual en entorno laboral.
- Implementar análisis específico de riesgo psicosocial asociado a violencia en ambiente laboral con enfoque de género.
- Socializar y apropiar las rutas de atención.
- Establecer indicadores de gestión y resultado que midan el acoso en la Empresa.

Recomendaciones de control y seguimiento.

- Publicar semestralmente estadísticas de quejas.
- **Realizar las reuniones mensuales** del COCOLA en cumplimiento de lo previsto en la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo.
- **Rendir el informe anual y trimestral** exigido en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo.
- **Rendir el informe anual** exigido por el artículo 23 de la Ley 2365 de 2024.
- Implementar auditoría interna semestral al funcionamiento del COCOLA.
- Integrar las acciones al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Establecer responsabilidades claras en las áreas de Talento Humano y SST.
- Atender las recomendaciones generadas por la Oficina de Control Interno de Gestión.

	INFORMES		
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO
			Código: 51.29.06.27
			Versión 07

811.25.01.00104.26

Página 15 de 17

9. Requerimiento de información – cumplimiento oficio externo No. 03244 del 13 de febrero de 2026.

En el marco del seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno de Gestión y teniendo en cuenta el requerimiento de acciones inmediatas formulado mediante Oficio Externo No. 03244 del 13 de febrero de 2026 por la Procuraduría General de la Nación, se hace necesario solicitar de manera formal, prioritaria y documentada, la siguiente información, la cual deberá ser remitida a esta Oficina a más tardar el día **miércoles 25 de febrero de 2026**, con el fin de consolidar y remitir la respuesta dentro del término otorgado por el ente de control.

Se deja constancia que la Oficina de Control Interno de Gestión promovió reunión con la profesional que lidera el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien actualmente funge como Presidenta del COCOLA, con el propósito de explicar los hallazgos, verificar avances y propiciar el cumplimiento de los criterios normativos evaluados con corte a 31 de diciembre de 2025. No obstante, no se evidenció receptividad ni disposición suficiente para adelantar el ejercicio de verificación conjunta.

En ese contexto, se solicita se diligencie el formulario dispuesto por la Procuraduría General de la Nación en el siguiente link: https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=bXq0_MZG80uxGdknkA_8GWmfKx111aB0qTfAhB9RJnpUQkZWsk9UQjM4M1UzQjUyWVBVQ0JMRVc5WS4u&route=short_url el cual se encuentra orientado a preguntas relacionadas directamente con prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral.

Adicionalmente se requiere remitir de manera clara, organizada, verificable y soportada la siguiente información:

- Estado de avance de adopción, implementación y apropiación de los protocolos y rutas para la atención, prevención, corrección y sanción **de conductas de acoso laboral con enfoque de género.**
- Estado de avance de adopción, implementación y apropiación de los protocolos y rutas para la atención, prevención, corrección y sanción **de conductas de acoso sexual en entorno laboral con enfoque de género.**
- Estado de avance de la formulación y adopción de la política dirigida a prevenir el acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral que incluya el compromiso de la alta dirección de promover un ambiente de convivencia laboral sano.

	I N F O R M E S			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16	Tipo de Documento: FORMATO	
			Código: 51.29.06.27	
			Versión 07	

811.25.01.00104.26

Página **16** de **17**

- Estado de avance de la implementación de los indicadores que miden el cumplimiento y efectividad de la política de prevención, protección y atención del acoso laboral y el acoso sexual en entorno laboral.
- Informar el número de quejas tramitadas por acoso laboral y por acoso sexual en entorno laboral, durante las vigencias 2024 y 2025, indicando fecha de recepción y el estado actual de cada una.
- Informar el número de casos que fueron remitidos a la Procuraduría General de la Nación señalando expresamente la causa de su remisión (*porque no se llega a un acuerdo entre las partes, o no se cumpla con las recomendaciones o la conducta persista*).
- Informar el número de casos que fueron remitidos a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación por conductas de acoso sexual.
- Identificación de las causas más recurrentes de quejas por acoso laboral y por acoso sexual en entorno laboral, durante las vigencias 2024 y 2025. Que incluya Caracterización de víctimas y presuntos agresores, tipo de vinculación laboral y Tipo de violencia.
- Relación detalladamente de las medidas preventivas y correctivas implementadas durante la vigencia 2025.
- Presentar el plan de acción para la vigencia 2026, dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres.

Se recuerda que el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, protección y atención del acoso laboral y del acoso sexual en el entorno laboral no constituye una actuación discrecional de la Entidad, sino un deber legal derivado, entre otras disposiciones, de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024. Por tanto, la omisión en su cumplimiento puede interpretarse como tolerancia del gobierno corporativo frente a conductas de acoso, lo cual compromete la responsabilidad de los servidores públicos encargados de liderar las políticas de talento Humano y Seguridad y salud en el Trabajo; así como de los integrantes del COCOLA.

 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT: 944.000.755-4	INFORMES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.27
				Versión 07

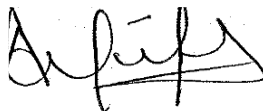
811.25.01.00104.26

Página **17** de **17**

En virtud de lo anterior, se solicita atender las recomendaciones y dar trámite prioritario al requerimiento aludido y remitir la información completa, organizada y soportada dentro del término señalado.



LIDA ZARET GAMBOA GONZALEZ
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión



ANA MARICELA OTALORA
Técnico Oficina de Control Interno de Gestión.

Gestión Documental:
Original 1: Destinatario principal
Original 2: Serie Documental