

**POLÍTICA INSTITUCIONAL
PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL**

ABUSO, ACOSO DISCRIMINACIÓN

Instituto de cultura y bellas artes de Duitama - Culturama



1. INTRODUCCIÓN

La normatividad en Colombia estipula estándares de debida diligencia para garantizar el respeto a la dignidad humana e integridad física y emocional de la población, frente a dinámicas de acoso que pueden evidenciarse a través de actitudes y comportamientos agresivos, hostiles, o discriminatorios.

por lo anterior y teniendo en cuenta el marco de la misión que promueve e incentiva el arte y la cultura, enfocado en valores éticos para el desarrollo cívico-social de nuestra población y durante el ejercicio de nuestras funciones, El Instituto de Cultura y bellas Artes de Duitama –CULTURAMA, comprometido con la construcción de un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo, conlleva la necesidad de definir claramente las responsabilidades y establecer mecanismos de actuación para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de abuso, acoso, maltrato o discriminación en su comunidad.

Por tanto, el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama, se compromete a través de una política de cero tolerancia, materializada en un protocolo y un formato de denuncia. prevenir, atender y fomentar medidas de protección asegurando que todas las personas vinculadas al instituto, estudiantes, formadores, empleados y colaboradores, estén alineadas y enmarcadas en los valores de respeto, equidad, libertad creativa y dignidad humana Además, se busca que se comprometan activamente con el cumplimiento de la política, promoviendo así la creación de una cultura institucional caracterizada por la total intolerancia hacia la explotación, el abuso, el acoso sexual y la discriminación.

Para facilitar su difusión y apropiación, la política contempla una estrategia pedagógica que busca establecer un contexto general respecto a la importancia de su implementación y socialización, el protocolo y el formato de denuncia. La ruta de atención iniciará con un espacio que permita a la persona que se ha visto afectada, por alguna de conductas señaladas anteriormente, sentirse escuchada y atendida y orientada frente a los hechos relatados.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer una política que permita prevenir, atender y promover las acciones pertinentes que correspondan, frente a conductas de violencia basadas en acoso, abuso y discriminación con el fin de garantizar en el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “CULTURAMA” un ambiente de respeto de los derechos fundamentales y un entorno seguro para todos los que hacemos parte de él.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer lineamientos claros para la prevención y atención de situaciones de abuso o violencia en el entorno institucional.
- Fomentar una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la no violencia.
- Crear mecanismos eficaces de denuncia, protección y seguimiento para las personas afectadas.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación colombiana en materia de derechos humanos y convivencia.
- Proteger el libre desarrollo artístico, académico y personal de todos los miembros de la comunidad.
- Generar una ruta de atención y de acompañamiento de los casos que tenga conocimiento la administración.

3. ALCANCE

La política se aplicará a toda la comunidad que hace parte del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama- Culturama, estudiantes, formadores, administrativos, directivos y visitantes, esta política abarca los siguientes temas: acoso sexual y otras formas de violencia basada en género, abuso de poder, intimidación, maltrato

verbal, físico o psicológico, discriminación por razones de género, orientación sexual, orientación étnica, religión, discapacidad, condición socioeconómica u otras, bullying o acoso escolar entre estudiantes y omisión institucional ante hechos de violencia.

4. DEFINICIONES CLAVE

La presente política aborda los siguientes elementos teóricos:

- **Abuso de poder:** Uso ilegítimo de la posición de autoridad para manipular, controlar o perjudicar a otra persona.
- **Acoso sexual:** Conducta sexual no consentida que genera un ambiente hostil o intimidante. Conducta realizada por una persona “que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad o relaciones de autoridad, o de poder, sexo, etc. acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.
- **Acoso laboral o académico:** Maltrato verbal, psicológico o físico persistente que afecta el entorno de trabajo o estudio, conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, jefe, o un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a difundir, miedo, intimidación, terror, angustia.
- **Ciberacoso:** Hostigamiento a través de medios digitales, redes sociales o plataformas institucionales.
- **Discriminación:** Trato desigual e injustificado por razones de género, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otras. Conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Código Penal, artículo 134A). El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación con

el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros.

- **Violencia psicológica:** Acciones o palabras que dañan la autoestima o estabilidad emocional de una persona.
- **Hostigamiento:** promover o instigar actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, u orientación sexual, o discapacidad.
- **Violencia:** uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole.
- **Dignidad humana:** toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, sin importar su condición, identidad o posición dentro del instituto.
- **Igualdad y no discriminación:** se rechaza cualquier acto de exclusión, restricción o trato desigual basado en características personales o sociales.
- **Cero tolerancia al abuso:** la institución no tolerara ninguna forma de violencia, abuso, acoso o discriminación y actuara con firmeza ante cualquier caso.
- **Debido proceso:** las personas señaladas como presuntas responsables tendrán derecho a ser escuchadas y a un proceso justo, sin vulneraciones a sus garantías.
- **No revictimización:** se evitarán acciones u omisiones que puedan generar un nuevo daño a las víctimas, priorizando su bienestar y protección.
- **Perspectiva de género e interseccionalidad:** el abordaje de los casos y las acciones de la prevención incorporaran enfoques sensibles a las desigualdades estructurales y a las múltiples formas de discriminación.

5. PRINCIPIOS RECTORES

De acuerdo a los principios rectores implementados en el código de integridad y a los regulados en la Política el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama se enfoca en:

- **Principio de buena fe:** la información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.
- **Honestidad:** La honestidad es un valor fundamental que implica actuar y comunicarse con sinceridad, verdad y transparencia. Se manifiesta en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, y es esencial para construir relaciones de confianza y respeto en todos los ámbitos de la vida.
- **Respeto:** El respeto es el valor que permite que la persona pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.
- **Compromiso:** el compromiso, como valor, se refiere a la dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una meta, tarea, relación o causa. Implica cumplir con las obligaciones y responsabilidades adquiridas, ya sea con uno mismo o con otros, mostrando una actitud de perseverancia y entrega para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Diligencia:** Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Así como, disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos y la sanción respectiva por parte de las instituciones competentes.
- **Justicia:** La justicia es un valor fundamental que busca dar a cada persona lo que le corresponde, promoviendo la equidad y el orden social. Se refiere a la aplicación de la ley, pero también implica un sentido de rectitud moral y ética en la toma de decisiones y en las relaciones entre individuos.

- **Transparencia:** En resumen, la transparencia es un valor y un principio fundamental en diversos ámbitos, que promueve la claridad, la honestidad y la rendición de cuentas, contribuyendo a la confianza y al buen funcionamiento de las instituciones y organizaciones.
- **Confidencialidad:** todas las personas naturales que intervengan en la administración de datos personales están obligadas todo el tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos.
- **Cuidado:** todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de los lineamientos de esta política deberán propender por el cuidado de la persona o de las personas involucradas, velando por su bienestar físico y psicosocial, al igual que el respeto por sus derechos humanos y fundamentales.
- **Respeto a la dignidad humana:** implica reconocer el valor intrínseco de cada persona por el simple hecho de ser humano, sin importar su origen, condición o creencias. Implica tratar a todos con igualdad, valorando sus derechos fundamentales y creando las condiciones para su desarrollo integral. Este respeto se manifiesta en la forma en que nos comportamos con los demás, promoviendo la empatía, la compasión y el compromiso con el bien común.
- **Igualdad y no discriminación:** son principios fundamentales de los derechos humanos, que establecen que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, sin importar su origen, género, raza, religión, orientación sexual, o cualquier otra condición personal. La no discriminación implica que no se deben establecer distinciones, exclusiones o restricciones basadas en estas características que tengan como objetivo o efecto impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.
- **Debido proceso:** todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la constitución y la ley.
- **Tolerancia cero frente al abuso:** Prevenir, detectar y actuar de forma inmediata ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de

sexo son los pilares clave de una política de tolerancia cero frente a este tipo de situaciones.

- **Libertad creativa y expresión artística:** La libertad creativa y la expresión artística se refieren al derecho de los individuos a crear y manifestar sus ideas, sentimientos y percepciones a través de diversas formas de arte, sin censura ni restricciones externas. Esta libertad es fundamental para el desarrollo cultural y social, permitiendo la innovación, la exploración de nuevas ideas y la reflexión sobre temas relevantes para la sociedad.
- **No revictimización:** las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, la confrontación con el ofensor o la reiteración del relato de los hechos.
- **Protección a la persona afectada:** se refiere a las medidas y acciones destinadas a salvaguardar los derechos, la integridad y la seguridad de individuos que han sufrido un daño, ya sea físico, psicológico, patrimonial o de cualquier otra índole. Esto implica tanto la protección individual como colectiva, incluyendo mecanismos judiciales y administrativos, así como medidas preventivas y de asistencia.

6. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Esta política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia y en leyes relevantes como:

- Ley 599 de 2000: Por la cual el Congreso de Colombia expide el Código Penal.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las

mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2365 de 2024: La presente ley 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.
- Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas
- Ley 1257 de 2008 – Violencia contra las mujeres
- Ley 1581 de 2012 – Protección de datos
- Código Penal Colombiano
- Otras normas nacionales y sectoriales aplicables
- Delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. Ley 1918 de 2018 – Canal de verificación <https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/consulta>.

7. ENFOQUES

Los enfoques son lentes analíticos que permiten conocer determinadas características de grupos poblacionales o generar marcos de referencia para examinar una situación. En particular, los enfoques permiten considerar las diversidades, las inequidades y el impacto diferencial de las medidas, procesos, políticas y acciones de una organización.

Como los principios, los enfoques no son taxativos y las definiciones pueden variar y ampliar para avanzar hacia el cumplimiento del objeto de esta política. La implementación de los enfoques siempre debe darse a la luz de los objetivos y los

principios de la política. Así mismo, la aplicación de los enfoques implica la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas en la presente política

- **Enfoque diferencial:** La inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica, o cualquier otra categoría, con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.
- **Enfoque de género:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la erradicación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.
- **Enfoque étnico:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.
- **Enfoque de la discapacidad:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.
- **Enfoque territorial:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la evaluación y el reconocimiento de las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades.

- **Enfoque del bienestar:** Perspectiva integrada de análisis que propende por generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas y comunidades.
- **Enfoque de la acción sin daño:** Perspectiva integrada de análisis que busca que se reconozcan, evalúen y analicen los posibles efectos negativos de las acciones, proyectos, planes, políticas, procesos y acciones organizacionales, con el fin de prevenirlos, evitarlos o disminuirlos.
- **Enfoque de derechos humanos:** Perspectiva integrada de análisis que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigir sus derechos y prevenir, evaluar y abordar violaciones a los derechos humanos.

8. ARTICULACIÓN CON MECI, MIPG Y EL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP)

La presente Política Institucional se articula de manera armónica con los sistemas y modelos de gestión del Estado colombiano, garantizando coherencia, integralidad y sostenibilidad institucional.

8.1 Articulación con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI

Esta política contribuye directamente al fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Instituto, en especial a los siguientes componentes:

- **Ambiente de Control:** Promueve valores éticos, integridad, respeto y legalidad, fortaleciendo la cultura organizacional y el comportamiento ético de servidores, ds y colaboradores.
- **Evaluación del Riesgo:** Identifica y gestiona riesgos asociados al abuso, acoso y discriminación como riesgos institucionales, permitiendo la adopción de controles preventivos y correctivos.
- **Actividades de Control:** Establece procedimientos claros, roles definidos, rutas de atención y mecanismos de seguimiento frente a conductas prohibidas.

- Información y Comunicación: Garantiza la divulgación permanente de la política, los canales de denuncia y las decisiones adoptadas, asegurando transparencia y acceso a la información.
- Actividades de Monitoreo: Permite el seguimiento periódico a los casos, a la efectividad de las medidas y al cumplimiento de la política.

8.2 Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La política se integra transversalmente al MIPG, especialmente en las siguientes dimensiones:

- Talento Humano: Fomenta entornos laborales y formativos dignos, seguros y libres de violencia, fortaleciendo el bienestar, la motivación y el desempeño.
- Direccionamiento Estratégico y Planeación: Aporta al cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados con convivencia, cultura organizacional y responsabilidad social.
- Gestión con Valores para Resultados: Refuerza los valores del servicio público y la integridad en el actuar institucional.
- Control Interno: Se convierte en un instrumento preventivo que contribuye a la mejora continua y a la gestión del riesgo.
- Información y Comunicación: Promueve el acceso oportuno, claro y transparente a la información institucional.

8.3 Articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

La Política de Prevención del Abuso, el Acoso y la Discriminación hace parte integral del Programa de Transparencia y Ética Pública del Instituto, en tanto:

- Contribuye a la cultura de la legalidad y la ética pública.
- Fortalece los mecanismos de prevención de la corrupción, al abordar el abuso de poder y las conductas indebidas.
- Se articula con la gestión de conflictos de interés y el cumplimiento de deberes éticos.
- Refuerza los canales de denuncia seguros y confiables.

- Promueve la confianza ciudadana y la transparencia institucional.

9. DESARROLLO DE LA POLITICA.

El Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama – CULTURAMA reafirma su compromiso con la dignidad humana, el respeto, la convivencia pacífica y la garantía de los derechos fundamentales de todas las personas que integran o se relacionan con la institución. Esta Política Institucional de Prevención del Abuso, el Acoso y la Discriminación se adopta como un instrumento orientador para promover entornos culturales, artísticos y laborales seguros, incluyentes y libres de cualquier forma de violencia o trato degradante.

La política reconoce que el arte y la cultura solo florecen plenamente en espacios donde priman el respeto, la equidad, la diversidad y la confianza, y por ello establece lineamientos claros de prevención, atención y sanción frente a conductas que vulneren estos principios.

Las disposiciones aquí contenidas son de obligatorio cumplimiento dentro de las instalaciones del Instituto, en actividades institucionales externas, eventos culturales y en cualquier espacio físico o virtual vinculado a CULTURAMA.

9.1 Conductas prohibidas

Se consideran conductas prohibidas, entre otras:

- físico o verbal.
- Burlas, humillaciones o tratos degradantes.
- Amenazas, intimidaciones o represalias.
- Acoso laboral o académico.
- Acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- Discriminación por cualquier motivo.
- Abuso de poder o autoridad.

9.2 Estrategias de prevención

El Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama- Culturama implementará acciones preventivas con el fin de reducir riesgos de abuso, acoso y discriminación, detectar a tiempo conductas inadecuadas, fortalecer la ética y de legalidad, las estrategias están enfocadas en la pedagogía, comunicación, la gestión del riesgo, la confianza y la protección.

Lo que se busca es cambiar comportamientos y actitudes, buscar que todos conozcan las reglas del juego y anticiparse al problema.

Las estrategias a desarrollar como instituto son:

- Jornadas de sensibilización y formación en derechos humanos y convivencia.
- Socialización permanente de la presente política.
- Inclusión del enfoque de buen trato en los procesos formativos y culturales.
- Fortalecimiento de canales de comunicación y confianza.
- Identificación y gestión de factores de riesgo.
- Protocolos claros de atención y denuncia.
- Supervisión de actividades artísticas y formativas.

9.3 Comité de Fortalecimiento escolar.

El Comité de Fortalecimiento escolar del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama estará Integrado por representantes de estudiantes, formadores, personal administrativo y un profesional con experiencia en derechos humanos o áreas afines. El objetivo del comité será enfocado en la prevención la mediación el acompañamiento y la canalización de casos. El comité se deberá elegir anualmente mediante votación interna; y deberá tener sesiones trimestrales ordinarias y extraordinarias según necesidad, deben ser internos y actuar bajo confidencialidad, autonomía e imparcialidad.

9.4 Mecanismos de denuncia

El Instituto garantizará canales seguros y confidenciales para la recepción de denuncias, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

Las denuncias se deberán realizar de manera escrita ya sea en físico o virtual, se realizarán teniendo en cuenta el del protocolo de atención ante situaciones de abuso acoso y discriminación. Formulada e implementado por el instituto. O-GH-02 y el formato de denuncia F-GH-33. Se tendrá un funcionario y al comité de convivencia de fortalecimiento escolar designado para la atención. El desarrollo del procedimiento se realizará de acuerdo a las fases, es decir: recepción, evaluación preliminar, derivación, medidas de protección y seguimiento garantizando confidencialidad, Protección contra represarías, respeto del debido proceso y revictimización.

8.5 ruta de atención



9.6 Medidas correctivas y sanciones

Las conductas que vulneren esta política darán lugar a medidas pedagógicas, correctivas o sancionatorias, de acuerdo con la gravedad de los hechos y la normatividad vigente.

Tipos de sanciones:

- Estudiantes: Amonestaciones, suspensión, cancelación de matrícula.
- Empleados y contratistas: Amonestaciones, suspensión, terminación de contrato.
- Externos: Restricción de acceso, cancelación de vínculo.

Medidas restaurativas:

Espacios formativos, disculpas, separación temporal, apoyo psicológico.

Coordinación con autoridades externas:

El Instituto colaborará con entidades legales cuando los hechos así lo requieran.

9.6.1 Tabla de Sanciones según Nivel de Gravedad

Nivel de Gravedad	Ejemplos	Sanciones
Leve	Comentarios ofensivos, aislados, bromas inapropiadas	Llamado de atención, formación obligatoria
Moderada	Acoso verbal ciberacoso leve, discriminación reiterada	Amonestación escrita, memorando, suspensión temporal. Reporte a las autoridades cuando sea pertinente.
Grave	Acoso sexual, violencia física, amenazas, reincidencia.	Cancelación de matrícula, despido, cancelación de contrato, reporte a las autoridades.

9.7 Seguimiento y evaluación

El Instituto realizará seguimiento periódico a la implementación de esta política, evaluando su efectividad, el cumplimiento de las acciones preventivas, la atención de los casos reportados y la articulación con los sistemas MECI, MIPG y el PTEP, con el fin de introducir mejoras continuas.

La Revisión se realizará cada dos (2) años o antes si es necesario. Se deberán hacer informes anuales de aplicación y efectividad, donde se especifiquen los Espacios de participación los resultados de las encuestas aplicadas, la evaluación interna y los aportes de la comunidad.

9.8 Vigencia

La presente Política Institucional rige a partir de su adopción mediante acto administrativo y será de obligatorio cumplimiento para toda la comunidad institucional.

10 Disposiciones Finales

Esta política entra en vigor a partir de su aprobación por la dirección del Instituto de Cultura y Arte Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama - CULTURAMA. Su cumplimiento es obligatorio para todos los miembros de la comunidad y su incumplimiento será tratado conforme a lo aquí establecido y a la legislación vigente.

ELABORO	REVISO	APROBO
Alejandra morales- líder de control interno	Julián Benavides- Gerente General	Comité de Gestión y Desempeño

CONTROL DE CAMBIOS				
No VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION	ELABORO	APROBO
1	Enero 2026	Creación política de prevención ante el abuso, acoso y discriminación.	Alejandra morales- líder de control interno	Comité de Gestión y Desempeño

