



RESOLUCIÓN No. 121
(20 DE OCTUBRE DEL 2026)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL DE EMPIENDAMÓ E.S.P., Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL GERENTE DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ – EMPIENDAMÓ E.S.P., en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias, en especial las previstas en los artículos décimo octavo y vigésimo segundo del Acuerdo de Junta Directiva No. 006 del 1 de junio de 2021, y

CONSIDERANDO QUE:

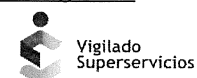
1. Que, de conformidad con el artículo segundo del Acuerdo de Junta Directiva No. 006 del 1 de junio de 2021, EMPIENDAMÓ E.S.P. es una empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal, prestadora de servicios públicos domiciliarios, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.
2. Que los artículos décimo, décimo octavo y vigésimo segundo de los Estatutos distribuyen las competencias de dirección y administración entre la Junta Directiva y la Gerencia, y atribuyen al Gerente la representación legal y administrativa, la dirección de los asuntos laborales y la expedición de los actos necesarios para el funcionamiento de la Empresa, dentro de sus atribuciones.
3. Que dichas facultades deben ejercerse respetando las competencias de la Junta Directiva y de las demás autoridades, sin que esta resolución modifique la estructura organizacional ni la planta de personal aprobadas.
4. Que la Resolución No. 059 del 22 de abril de 2026 actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de EMPIENDAMÓ E.S.P. y establece responsabilidades relacionadas con la dirección institucional, la administración del talento humano, el cumplimiento de las

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





normas aplicables y la coordinación de los procesos internos. La implementación de la presente resolución deberá asignarse conforme a las funciones y competencias allí previstas, sin crear cargos ni alterar los perfiles aprobados.

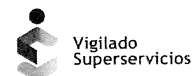
5. Que el Reglamento Interno de Trabajo de EMPIENDAMÓ E.S.P. regula las obligaciones del empleador y de los trabajadores, las faltas y sanciones disciplinarias, las garantías de defensa y el procedimiento interno, y contiene disposiciones sobre prevención del acoso laboral y Comité de Convivencia Laboral, particularmente en sus artículos 42, 46 y siguientes, y 70 a 72.
6. Que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo sobre convivencia laboral deberán aplicarse de manera compatible con la normativa vigente. En particular, cualquier referencia reglamentaria a la conformación, periodicidad, funciones o procedimiento del Comité de Convivencia Laboral deberá entenderse subordinada a la regulación vigente y, cuando corresponda, armonizarse mediante el procedimiento formal competente.
7. Que los artículos 1, 13, 25 y 209 de la Constitución Política protegen la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y establecen principios que orientan la función administrativa.
8. Que la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, así como mecanismos preventivos y procedimientos internos confidenciales y efectivos en las relaciones de trabajo.
9. Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral; por tanto, los reportes que puedan corresponder a esta conducta deben orientarse a la ruta especial aplicable, sin someterlos a conciliación, mediación o careos improcedentes.
10. Que la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, razón por la cual los instrumentos y prácticas institucionales deben ajustarse a la regulación vigente.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





11. Que el Decreto 1072 de 2015 contiene disposiciones aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cuyo marco deben desarrollarse las medidas de prevención e intervención pertinentes frente a factores de riesgo psicosocial.
12. Que el Comité de Convivencia Laboral cumple funciones preventivas y de gestión de la convivencia en el marco de la normativa aplicable; no sustituye a las autoridades competentes, no impone sanciones disciplinarias ni determina por sí mismo la responsabilidad jurídica por acoso laboral. Las actuaciones disciplinarias, penales, laborales o administrativas deberán adelantarse por las instancias legalmente competentes y con las garantías correspondientes.
13. Que los procedimientos disciplinarios que eventualmente procedan deberán sujetarse al Reglamento Interno de Trabajo, a las normas aplicables y al debido proceso, garantizando, según corresponda, información clara sobre los hechos atribuidos, oportunidad real de ser oído, presentación y contradicción de pruebas, imparcialidad, decisión motivada y los recursos procedentes, sin prejuizamiento ni represalias contra quien reporte hechos de buena fe.
14. Que EMPIENDAMÓ E.S.P. requiere adoptar una política institucional y un protocolo que definan pautas de prevención, recepción y remisión de reportes, responsabilidades, confidencialidad, protección de datos, medidas de protección y garantías contra represalias, con respeto por la naturaleza de los vínculos jurídicos y las competencias de cada instancia.
15. Que la Política y el Protocolo se adoptarán como anexos integrantes de esta resolución. Su adopción no crea por sí misma faltas o sanciones, no reemplaza el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y no modifica automáticamente dicho Reglamento; cualquier modificación reglamentaria deberá tramitarse por la instancia y el procedimiento competentes.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS



Vigilado
Superservicios



Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL. Adoptar la “Política Institucional de Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación en el Entorno Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.”, identificada como ANEXO 1, que forma parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO. Adoptar el “Protocolo para la Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación en el Entorno Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.”, identificado como ANEXO 2, que forma parte integral de la presente resolución. Ambos instrumentos deberán interpretarse de manera armónica con la Constitución, la ley, los Estatutos, el Manual de Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo, en cuanto sean compatibles con la normativa vigente.

ARTÍCULO TERCERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política y el Protocolo se aplicarán, dentro del marco de las competencias de la Empresa y según la naturaleza del vínculo jurídico, a los trabajadores y demás personas que interactúen en el entorno laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P., incluidos contratistas, aprendices, practicantes y trabajadores en misión, según corresponda. Su aplicación a terceros no modifica por sí misma la naturaleza de sus vínculos ni amplía las competencias legales o estatutarias de la Empresa.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN. Encargar a la dependencia o persona responsable de Talento Humano, o a quien haga sus veces, y al responsable del SG-SST, dentro de las funciones previstas en el Manual de Funciones y demás instrumentos aplicables, la coordinación de la divulgación, capacitación, implementación y seguimiento de las medidas que les correspondan. Las jefaturas deberán colaborar en la prevención y remitir oportunamente los reportes a la ruta competente. El Comité de Convivencia Laboral actuará exclusivamente dentro de las funciones preventivas que le atribuya la normativa vigente.

ARTÍCULO QUINTO. COMPETENCIA GERENCIAL Y RESPETO POR LOS INSTRUMENTOS INTERNOS. La ejecución de esta resolución se realizará bajo la dirección administrativa del Gerente, conforme a los Estatutos y al Manual de Funciones vigente, sin perjuicio de las atribuciones de la Junta Directiva, las

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





autoridades externas y las competencias asignadas a otras instancias. Esta resolución no crea empleos, modifica la planta de personal ni reasigna de manera permanente funciones por fuera de los instrumentos competentes.

ARTÍCULO SEXTO. RUTAS DIFERENCIADAS Y REMISIÓN. Las quejas y reportes se orientarán a la ruta o autoridad competente de acuerdo con la naturaleza de los hechos y el vínculo de las personas involucradas. Los asuntos de presunto acoso sexual deberán tramitarse mediante la ruta especial aplicable, sin mediación, conciliación ni careos por parte del Comité de Convivencia Laboral. Cuando se adviertan posibles responsabilidades disciplinarias, penales, laborales o administrativas, se remitirá la información a la autoridad competente, sin prejuzgamiento y respetando las garantías de las personas involucradas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CONFIDENCIALIDAD, IMPARCIALIDAD Y PROTECCIÓN. Las instancias intervinientes deberán preservar la confidencialidad, limitar el acceso a la información a quienes deban conocerla por razón de sus funciones, evitar la revictimización, actuar con imparcialidad y adoptar las medidas de protección frente a represalias que resulten procedentes. La recepción, custodia, circulación y tratamiento de información se sujetarán a las normas sobre reserva y protección de datos personales. La confidencialidad no impedirá las remisiones legalmente obligatorias a las autoridades competentes.

ARTÍCULO OCTAVO. DEBIDO PROCESO Y LÍMITES DISCIPLINARIOS. La adopción y aplicación de la Política y el Protocolo no constituye declaración de responsabilidad de ninguna persona. Si los hechos reportados pudieren dar lugar a actuación disciplinaria laboral, esta deberá ser adelantada por la instancia competente, con arreglo al Reglamento Interno de Trabajo y a las normas vigentes, garantizando el derecho de defensa, la posibilidad de aportar y controvertir pruebas, la imparcialidad y las decisiones debidamente motivadas. El Comité de Convivencia Laboral no reemplazará dicho procedimiento ni impondrá sanciones.

ARTÍCULO NOVENO. ARMONIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Disponer que Talento Humano, o quien haga sus veces, con el apoyo jurídico que corresponda y del responsable del SG-SST, revise las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo relativas a prevención del acoso laboral y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en especial sus artículos 70 a 72, para identificar y proponer los ajustes necesarios frente a la normativa vigente. La presente resolución no modifica por sí sola el Reglamento Interno de Trabajo;

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS



Vigilado
Superservicios



los cambios deberán someterse al procedimiento legal y a la aprobación o adopción por la autoridad competente, y divulgarse en debida forma.

ARTÍCULO DÉCIMO. DIVULGACIÓN Y CONSTANCIA. Ordenar la divulgación de la presente resolución y de sus anexos a los trabajadores y demás destinatarios pertinentes mediante los canales institucionales disponibles. Las actividades de socialización, capacitación y entrega de información deberán documentarse y conservarse conforme a los procedimientos de gestión documental.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN. Encargar a los responsables señalados en el artículo cuarto el seguimiento de la implementación de la Política y el Protocolo, la identificación de oportunidades de mejora y la recomendación de actualizaciones cuando cambie la normativa aplicable o las necesidades institucionales, sin perjuicio de las competencias de los órganos y autoridades correspondientes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deberá publicarse, comunicarse o divulgarse por los medios institucionales procedentes. La Política y el Protocolo se conservarán como anexos integrantes de este acto administrativo.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en el municipio de Piendamó, departamento del Cauca, a los 20 días del mes de octubre del año dos mil veintiséis (2026).

YONI OLMEDO RODRÍGUEZ CASTRO
Gerente EMPIENDAMO E.S.P.

Proyecto: Edwar Sandoval Otero - Apoyo a Control Interno

Aprobó: Yoni Olmedo Rodríguez Castro - Gerente EMPIENDAMO E.S.P.

ANEXOS INTEGRALES:

Anexo 1. Política Institucional de Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación en el Entorno Laboral.

Anexo 2. Protocolo para la Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral, la Violencia y la Discriminación en el Entorno Laboral.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS



Vigilado
Superservicios



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 1, 13, 25 y 209 de la Constitución Política de Colombia; la Ley 1010 de 2006; la Ley 2365 de 2024; la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo; el Convenio 190 de la OIT (aprobado mediante Ley 2528 de 2025); el Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026; el Decreto 1072 de 2015 y el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, la EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P. adopta e implementa la siguiente Política Institucional:

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

EMPIENDAMÓ E.S.P. declara una política de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de acoso laboral, violencia, violencia basada en género (VBG), discriminación o acoso sexual en el ámbito laboral. La empresa se compromete a salvaguardar la dignidad humana, la salud mental, la integridad física y laboral, la intimidad y la honra de todas las personas que se desempeñen en su entorno laboral, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la equidad, la justicia y la convivencia armónica.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los marcos de prevención, intervención, gestión y protección frente a situaciones de acoso laboral, violencia y discriminación en el entorno de trabajo, garantizando el correcto funcionamiento de las rutas institucionales bifurcadas (Ruta A y Ruta B) y su articulación con la Ruta Especial de Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024), bajo los principios de debida diligencia, reserva, no revictimización y debido proceso.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE SUJETOS PROTEGIDOS

La presente política es de obligatorio cumplimiento e incluye a:

- a) Servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad.
- b) Contratistas de prestación de servicios y su personal vinculado.
- c) Aprendices SENA, pasantes y practicantes universitarios.
- d) Trabajadores en misión y personal de empresas contratistas u operativas.
- e) Proveedores, usuarios, visitantes y cualquier persona que interactúe en el entorno laboral o funcional de EMPIENDAMÓ E.S.P.
- f) Personas que hayan finalizado su vínculo, respecto de hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral o contractual.

Alcance Espacial y Virtual: Aplica en las sedes administrativas, frentes operativos (PTAP San Cayetano, redes, cuadrillas), comisiones, eventos institucionales, desplazamientos laborales, así como en herramientas virtuales y medios digitales (correo institucional, plataformas, WhatsApp laboral, trabajo remoto).

4. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE RUTAS BIFURCADAS E INDEPENDIENTES

EMPIENDAMÓ E.S.P. garantiza la canalización y trámite seguro de las quejas y reportes a través de instancias diferenciadas para evitar la revictimización:

4.1. RUTA A: Acoso Laboral y Conflictos de Convivencia Laboral

- Marco Normativo: Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y Convenio 190 OIT.
- Instancia Competente: Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- Finalidad: Preventiva, de diálogo, concertación de compromisos y seguimiento.
- Requisito Causal: Aplican los criterios de reiteración y demostrabilidad de la Ley 1010 de 2006.
- Límite Temporal: El procedimiento preventivo interno ante el CCL no podrá superar en ningún caso sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la radicación formal de la queja.
- Incapacidad Sancionatoria y Remisión: El CCL no investiga, no sanciona, no determina responsabilidad ni declara formalmente el acoso. Si no hay acuerdo o la conducta persiste, el

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





expediente será remitido a la Procuraduría General de la Nación, Personería Municipal de Piendamó o Control Interno Disciplinario.

4.2. RUTA B: Violencia Basada en Género (VBG) y Discriminación

- Marco Normativo: Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y Convenio 190 OIT.
- Instancia Competente: Equipo Receptor de la Ruta Púrpura (Jefatura de Talento Humano y Coordinación de SG-SST).
- Finalidad: Orientación, valoración del riesgo, adopción inmediata de medidas de protección y remisión a autoridades competentes.
- Requisito Causal: No requiere reiteración ni persistencia. Basta con la ocurrencia de un único evento o hecho aislado.
- Prohibición Estricta de Conciliación: Queda expresamente prohibido promover careos, conciliaciones o mediaciones que puedan generar revictimización.
- Tiempos de Respuesta: Valoración de factores de riesgo dentro de las 48 horas subsiguientes al reporte e implementación de medidas cautelares o preventivas en un máximo de 5 días hábiles.

4.3. RUTA ESPECIAL: Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

- Exclusión Expresa: Las conductas que presuntamente constituyan acoso sexual están excluidas del CCL y de las Rutas A y B.
- Trámite Especial: Se gestionarán de manera inmediata y confidencial por la Alta Dirección, Talento Humano y SG-SST mediante el Protocolo Especial adoptado bajo la Ley 2365 de 2024. Queda prohibida cualquier mediación o conciliación sobre estos hechos.

5. MECANISMOS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

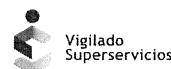
En concordancia con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la empresa ejecutará de forma permanente:

1. Medición y Diagnóstico del Riesgo Psicosocial: Aplicación

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





periódica de la Batería de Riesgo Psicosocial para intervenir factores intralaborales de estrés, clima organizacional y sesgos de género.

2. Capacitación Continua: Formación obligatoria anual para servidores y contratistas en comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos, liderazgo, prevención de sesgos machistas e igualdad de género.
3. Divulgación Permanente: Publicación y sensibilización constante sobre las Rutas A, B y Ruta Especial en sedes administrativas, frentes de obra, PTAP San Cayetano y canales digitales.

6. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)

- Conformación: Órgano bipartito de representantes del empleador y de los trabajadores, ajustado a las reglas de la Resolución 3461 de 2025.
- Periodicidad de Sesiones: El CCL sesionará de forma ordinaria una vez al mes y de forma extraordinaria ante la radicación de quejas que requieran gestión inmediata.
- Inhabilidades: No podrán ser elegidas ni desempeñarse en el CCL personas a quienes se les haya formulado queja por acoso laboral o hayan sido víctimas del mismo durante el año anterior a su elección.

7. GARANTÍAS INSTITUCIONALES Y PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará las medidas necesarias para garantizar la estabilidad laboral o contractual y evitar retaliaciones, actos de intimidación, hostigamiento o discriminación contra quienes presenten reportes de buena fe o participen como testigos.

Las denuncias o quejas comprobadas como deliberadamente falsas o temerarias darán lugar a las responsabilidades legales y disciplinarias pertinentes, previa determinación de la autoridad competente y garantizando el debido proceso.

8. VINCULACIÓN Y OBLIGATORIEDAD CONTRACTUAL

La presente Política se integra formalmente al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará que los actos administrativos de

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





nombramiento, contratos laborales, contratos de prestación de servicios, contratos de aprendizaje y convenios comerciales incorporen explícitamente una cláusula contractual de conocimiento, adhesión y cumplimiento obligatorio de esta política y de sus protocolos derivados.

Dada en Piendamó, Cauca, a los 15 días del mes de octubre de 2026.

YONI OLMEDO RODRIGUEZ CASTRO
Gerente y Representante legal EMPIENDAMO E.S.P.

Elaborado y proyectado por: Edwar Sandoval O. – Apoyo área de Control Interno

Aprobado por: Yoni Olmedo Rodríguez C - Gerente

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 311 397 65 61

Vigilada SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMO E.S.P.

I. MARCO LEGAL Y OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto establecer las directrices técnicas, procedimentales y administrativas para la prevención, recepción, atención, orientación, gestión y seguimiento de las situaciones de acoso laboral, violencia y discriminación que puedan presentarse en el entorno laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P., garantizando el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la confidencialidad, la no revictimización, el debido proceso y la protección de las personas involucradas. El protocolo busca promover relaciones laborales basadas en el respeto, la convivencia armónica y el trabajo digno y justo, estableciendo mecanismos claros para la atención de los reportes e incidentes y, cuando corresponda, su remisión oportuna ante las autoridades disciplinarias, administrativas o judiciales competentes.

PARÁGRAFO 1. El presente protocolo no atribuye al Comité de Convivencia Laboral (CCL) ni al Equipo Receptor de la Ruta B facultades de investigación disciplinaria, determinación de responsabilidad administrativa o penal, imposición de sanciones ni declaración de existencia de acoso laboral. Las actuaciones sancionatorias o disciplinarias que resulten procedentes serán adelantadas exclusivamente por las autoridades competentes conforme al régimen legal aplicable.

PARÁGRAFO 2. Las conductas que presuntamente constituyan acoso sexual en el contexto laboral se encuentran expresamente excluidas del presente protocolo y serán atendidas mediante el protocolo y la ruta especial adoptados por EMPIENDAMÓ E.S.P., de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y sus normas reglamentarias.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



Base Normativa:

- **Constitución Política de Colombia:** Artículos 1 (Dignidad humana), 13 (Derecho a la igualdad), 25 (Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas) y 209 (Principios de la función administrativa).
- **Ley 1010 de 2006:** Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo:** Por la cual se dictan los lineamientos obligatorios para la conformación, funcionamiento y procedimiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL), derogando expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- **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.
- **Convenio 190 de la OIT (Aprobado mediante Ley 2528 de 2025):** Marco internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las disposiciones aplicables a la prevención de riesgos psicosociales.
- **Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026:** Por el cual se reglamentan parcialmente disposiciones de la Ley 2466 de 2025 y se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral, y se adiciona el Decreto 1072 de 2015.
- **Reglamento Interno de Trabajo de EMPIENDAMÓ E.S.P.**
- Las demás normas que modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan las anteriores.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE SUJETOS PROTEGIDOS

El presente protocolo será aplicable, de acuerdo con la naturaleza del vínculo jurídico y las competencias de EMPIENDAMÓ E.S.P., a las personas que

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



desarrollen actividades o interactúen en el entorno laboral de la empresa, incluyendo:

- **Servidores públicos y trabajadores oficiales:** de acuerdo con el régimen jurídico que resulte aplicable a cada vínculo.
- **Contratistas de prestación de servicios y personal vinculado a través de contratistas:** respecto de las situaciones que se presenten con ocasión o en desarrollo de las actividades relacionadas con la entidad, sin perjuicio del régimen contractual aplicable.
- **Aprendices, Pasantes y Practicantes:** durante el desarrollo de sus actividades formativas o prácticas en la entidad.
- **Trabajadores en misión y personal de empresas contratistas,** respecto de situaciones ocurridas en el entorno laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P., sin perjuicio de las competencias de la empresa empleadora correspondiente.
- **Proveedores, visitantes y demás personas que interactúen con trabajadores, servidores, contratistas o colaboradores de EMPIENDAMÓ E.S.P.:** cuando los hechos guarden relación con el entorno laboral.
- **Personas que hayan finalizado su vínculo:** exclusivamente respecto de hechos ocurridos durante el período en que existió la correspondiente relación laboral, contractual o formativa, cuando resulte jurídicamente procedente.

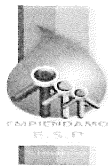
Alcance espacial, temporal, operativo y virtual

El presente protocolo será aplicable a las conductas que ocurran en las instalaciones de EMPIENDAMÓ E.S.P., en los lugares donde se desarrollen actividades operativas, durante desplazamientos, comisiones, eventos institucionales, actividades de capacitación, reuniones, actividades de bienestar y demás espacios relacionados con el trabajo.

Igualmente, comprende los entornos digitales utilizados con ocasión del trabajo, tales como correo electrónico institucional, plataformas de comunicación, grupos de mensajería laboral y herramientas de trabajo remoto, cuando las conductas tengan relación con el entorno laboral.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



III. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

Las actuaciones desarrolladas con fundamento en el presente protocolo se registrarán por los siguientes principios:

1. **Dignidad humana:** Toda actuación deberá garantizar el respeto por la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas involucradas.
2. **Debida diligencia y celeridad:** Las situaciones reportadas deberán ser atendidas oportunamente, evitando dilaciones injustificadas.
3. **Confidencialidad y reserva:** La información conocida durante la atención de las situaciones será manejada con estricta reserva y únicamente podrá ser conocida por quienes tengan competencia legal o funcional para intervenir.
4. **No revictimización:** Se evitará la repetición innecesaria del relato de los hechos, los careos, las confrontaciones y cualquier actuación que pueda generar afectaciones adicionales a la persona que reporta la situación.
5. **Imparcialidad:** Las personas encargadas de intervenir deberán actuar de manera objetiva, evitando prejuicios, preferencias o discriminaciones.
6. **Debido proceso:** Las actuaciones que puedan generar consecuencias disciplinarias, laborales o contractuales deberán adelantarse por las autoridades competentes y con observancia de las garantías legales correspondientes.
7. **No discriminación:** Se garantizará la igualdad y la prohibición de cualquier trato discriminatorio por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, origen, religión, opinión política, condición social o cualquier otra condición protegida constitucionalmente.
8. **Enfoque diferencial:** Cuando las circunstancias del caso lo requieran, se tendrán en cuenta las condiciones particulares de las personas involucradas y las posibles situaciones de vulnerabilidad.
9. **Protección frente a represalias:** Se adoptarán las medidas necesarias para prevenir actos de retaliación o represalia contra quienes presenten una queja o colaboren con su atención.
10. **Presunción de buena fe:** Las personas que acudan a las rutas institucionales serán atendidas bajo el principio de buena fe, sin perjuicio

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





de las consecuencias que legalmente correspondan frente a denuncias deliberadamente falsas o temerarias, cuando ello sea determinado por la autoridad competente.

IV. ESTRUCTURA OPERATIVA: SISTEMA DE RUTAS BIFURCADAS

Para garantizar una atención adecuada según la naturaleza de los hechos reportados y evitar la revictimización, EMPIENDAMÓ E.S.P. establece rutas diferenciadas de atención.

Ruta A: Acoso Laboral y Conflictos de Convivencia Laboral

Esta ruta comprende las situaciones que puedan constituir acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y aquellas situaciones de conflicto o afectación de la convivencia laboral que sean susceptibles de gestión preventiva por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Instancia competente: Comité de Convivencia Laboral – CCL.

Finalidad: Preventiva, orientadora, conciliatoria y de seguimiento.

Limitación: El CCL no investiga disciplinariamente, no determina responsabilidad, no impone sanciones y no declara jurídicamente la existencia de acoso laboral.

Ruta B: Violencia o Discriminación Basada en Género

Esta ruta comprende las situaciones de violencia o discriminación relacionadas con el sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual, **siempre que los hechos no correspondan a una presunta conducta de acoso sexual.**

Instancia competente: Equipo Receptor de Violencias y Discriminación - Ruta Púrpura, integrado por la Jefatura de Talento Humano o quien haga sus veces y la coordinación del SG-SST o quien haga sus veces, de acuerdo con la designación institucional correspondiente.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





Finalidad: Recepción, orientación, protección, valoración del riesgo, adopción de medidas preventivas y remisión a las autoridades competentes cuando corresponda.

Exclusión expresa del acoso sexual

Las conductas que presuntamente constituyan **acoso sexual en el contexto laboral** se encuentran expresamente excluidas de las Rutas A y B.

Cuando los hechos reportados puedan constituir acoso sexual, la dependencia o instancia que reciba la información deberá activar o remitir inmediatamente el caso a la **Ruta Especial de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual** adoptada por EMPIENDAMÓ E.S.P., de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las demás disposiciones aplicables.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá tramitar, conciliar, mediar ni realizar careos respecto de presuntos hechos de acoso sexual.

La remisión deberá realizarse de manera oportuna, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y la protección frente a represalias.

Esquema Comparativo de Rutas Internas

- **Ruta A: Acoso Laboral Ordinario y Conflicto Intra-Laboral**
 - **Fundamento Legal:** Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y Convenio 190 de la OIT.
 - **Órgano Competente:** Comité de Convivencia Laboral (CCL).
 - **Mecanismo de gestión:** Espacios de diálogo y concertación, dentro de las competencias preventivas del Comité de Convivencia Laboral.
 - **Conciliación:** Procedente únicamente dentro de las competencias legales del Comité de Convivencia Laboral y siempre que resulte compatible con la naturaleza de los hechos, la voluntad de las partes y los principios de no revictimización y confidencialidad.
 - **Criterio de valoración:** La Ruta A comprenderá las situaciones que puedan constituir acoso laboral conforme a los criterios

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



establecidos en la Ley 1010 de 2006, así como aquellas situaciones de conflicto o afectación de la convivencia laboral susceptibles de gestión preventiva por parte del Comité de Convivencia Laboral.

- **Plazo Interno:** Máximo sesenta y cinco (65) días calendario para agotar el trámite preventivo.

Los términos previstos para las diferentes etapas del procedimiento deberán desarrollarse de manera que el trámite preventivo completo ante el Comité de Convivencia Laboral no supere los sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción de la queja formal.

- **Ruta B: Violencia Basada en Género (VBG)**

- **Fundamento Legal:** Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y Convenio 190 de la OIT.
- **Órgano Competente:** Equipo Receptor de la Ruta Púrpura (Talento Humano y Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST).
- **Mecanismo Principal:** Atribución de protección, adopción inmediata de medidas preventivas y de protección, dentro del marco de las competencias de EMPIENDAMÓ E.S.P.
- **Prohibición de Conciliación:** No proceden mecanismos de conciliación, mediación o careo cuando la naturaleza de los hechos o la normativa aplicable los impida, y en todo caso deberán evitarse actuaciones que puedan generar revictimización
- **Criterio de valoración:** La Ruta B podrá activarse frente a hechos individuales o reiterados que puedan constituir violencia, violencia basada en género o discriminación, sin que sea necesaria la reiteración o persistencia de la conducta.
- **Tiempos de respuesta:** La valoración inicial del riesgo se realizará con carácter prioritario y sin dilaciones injustificadas. Como estándar institucional de atención, EMPIENDAMÓ E.S.P. procurará realizar dicha valoración dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la recepción del reporte, siempre que las circunstancias del caso lo permitan.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



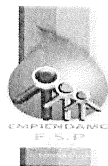


Las medidas de protección que sean solicitadas por la persona afectada y que se encuentren comprendidas dentro de las medidas previstas legalmente serán adoptadas dentro de los términos establecidos por la normativa vigente.

Criterios para la clasificación y remisión de quejas

Al momento de recibir una queja, reporte o solicitud de atención, la instancia receptora realizará una valoración inicial con el propósito de determinar la ruta institucional que corresponda, sin que dicha valoración implique establecer responsabilidad o determinar jurídicamente la existencia de acoso laboral o violencia.

1. **Ruta A – Comité de Convivencia Laboral:** Comprenderá las situaciones relacionadas con posibles conductas de acoso laboral o conflictos de convivencia laboral que se encuentren dentro de las competencias preventivas y conciliatorias asignadas al CCL por la normativa vigente.
2. **Ruta B – Violencia o discriminación basada en género:** Comprenderá situaciones de violencia o discriminación relacionadas con el sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual, siempre que los hechos no correspondan a presunto acoso sexual.
3. **Ruta especial de acoso sexual:** Cuando de los hechos reportados se adviertan elementos que puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral, la situación deberá ser remitida a la ruta especial correspondiente, sin que el Comité de Convivencia Laboral realice actividades de mediación, conciliación o confrontación entre las partes.
4. **Regla de remisión:** Cuando la instancia que reciba inicialmente la queja considere que los hechos corresponden a una ruta diferente, deberá realizar la remisión a la instancia competente de manera oportuna, informando a la persona interesada sobre el trámite dado, cuando ello resulte procedente.
5. **Protección inmediata:** La clasificación inicial no impedirá la adopción de medidas preventivas o de protección cuando exista un riesgo para la integridad física, psicológica o laboral de alguna de las personas involucradas.



Comparativa de Recepción, Tramitación y Control de Rutas

Ruta A: Acoso Laboral Ordinario y Conflicto Intra-Laboral

- **Canal de Radicación:** Envío escrito al correo electrónico comitedeconvivencia@empiendamoesp.gov.co o presentación física ante la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- **Instancia Encargada:** Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- **Marco Sustancial:** Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y Convenio 190 de la OIT.
- **Mecanismo de Gestión:** Escucha activa individual, espacio de diálogo y concertación, mesas de diálogo concertadas y suscripción de actas de compromiso de convivencia.
- **Criterio de valoración:** Se tendrán en cuenta las circunstancias descritas en la queja y los elementos disponibles, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley 1010 de 2006. La persona que presenta la queja no estará obligada a aportar previamente la totalidad de los elementos probatorios.
- **Tiempos de Respuesta:** Agotamiento del trámite preventivo e interno en un plazo máximo e improrrogable de sesenta y cinco (65) días calendario.
- **Destino del Expediente:** Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Municipal competente, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y las reglas de competencia aplicables.
Lo anterior, sin perjuicio de las remisiones que deban realizarse a otras autoridades cuando los hechos puedan configurar conductas de competencia disciplinaria, penal, laboral o administrativa.

Ruta B: Violencia Basada en Género (VBG)

- **Canal de Radicación:** Correo directo institucional del área de Talento Humano / SST o presentación verbal o escrita ante el Equipo Receptor de la Ruta Púrpura.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61

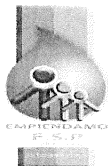


- **Instancia Encargada:** Equipo Receptor de la Ruta Púrpura (Jefatura de Talento Humano y Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST).
- **Marco Sustancial:** Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y Convenio 190 de la OIT.
- **Mecanismo de Gestión:** orientación y acceso a los servicios de atención en salud física y mental que resulten procedentes, incluyendo los mecanismos disponibles a través del SG-SST, la ARL, EPS u otras entidades competentes, según corresponda.
- **Requisito Causal:** No requiere reiteración ni persistencia. Basta con la ocurrencia de un solo hecho o evento aislado de discriminación o violencia o violencia basada en género.
- **Tiempos de Respuesta:** Evaluación de factores de riesgo en máximo cuarenta y ocho (48) horas, implementación efectiva de medidas cautelares en máximo cinco (5) días hábiles y remisión externa inmediata.
- **Destino del caso:** Cuando de los hechos reportados se adviertan circunstancias que puedan generar responsabilidades disciplinarias, penales, laborales, administrativas o contractuales, EMPIENDAMÓ E.S.P. realizará la remisión correspondiente a la autoridad o instancia competente, de acuerdo con la naturaleza del vínculo jurídico de la persona involucrada y las circunstancias particulares del caso.
Cuando los hechos puedan constituir una conducta punible, se informará o remitirá a la autoridad penal competente, de conformidad con las obligaciones legales aplicables.
Cuando puedan existir responsabilidades disciplinarias, se realizará la remisión a la autoridad disciplinaria competente, de acuerdo con el régimen aplicable.
En ningún caso la remisión implicará prejuzgamiento o declaración de responsabilidad.

V. RUTA A: ACOSO LABORAL ORDINARIO Y CONFLICTO INTRA-LABORAL

(Fundamentación: Convenio 190 OIT, Ley 1010 de 2006 y Resolución 3461 de 2025)

A. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL (RUTA A)



Se entenderá como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Para efectos de este protocolo, las conductas que puedan constituir acoso sexual se tramitarán exclusivamente mediante la ruta especial correspondiente y no a través de la Ruta A del Comité de Convivencia Laboral.

- **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del colaborador.

La referencia a la libertad sexual contenida en esta definición legal no implica que las conductas que puedan constituir acoso sexual sean competencia del Comité de Convivencia Laboral. Los presuntos hechos de acoso sexual se tramitarán exclusivamente mediante la ruta especial establecida por EMPIENDAMÓ E.S.P., de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las normas que la desarrollen.

- **Persecución Laboral:** Conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia (ej. descalificación pública reiterada, cambios intempestivos de horario sin justificación técnica).
- **Discriminación Laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, origen familiar, religión, ideología política u orientación política.
- **Entorpecimiento Laboral:** Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa (ej. ocultamiento de insumos, destrucción de información, bloqueo de herramientas digitales).
- **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección Laboral:** Órdenes emitidas sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



B. INSTANCIA COMPETENTE: EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)

El CCL es el órgano bipartito y preventivo de solución concertada de conflictos para la Ruta A.

Periodicidad: Sesionará obligatoriamente cada mes (ordinarias) y extraordinariamente ante la radicación de quejas.

Inhabilidades para integrar el Comité de Convivencia Laboral: No podrán postularse ni ser elegidas como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral las personas a quienes se les haya formulado una queja por acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral durante el año anterior a la conformación del Comité, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.

Los integrantes del Comité deberán informar cualquier situación que pueda afectar su imparcialidad frente a un caso concreto y deberán abstenerse de intervenir cuando exista conflicto de interés.

C. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN (PASO A PASO - RUTA A)

Conforme a la Res. 3461 de 2025, el procedimiento completo ante el CCL no excederá los 65 días calendario:

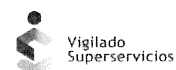
- **Paso 1: Recepción y Radicación Confidencial.** La queja podrá ser presentada por escrito ante la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral o a través de los canales institucionales establecidos por EMPIENDAMÓ E.S.P.

En la medida de lo posible, la comunicación deberá contener:

- Identificación de la persona que presenta la queja.
- Identificación de la persona o personas involucradas, cuando sean conocidas.
- Descripción clara y circunstanciada de los hechos.
- Circunstancias de tiempo, modo y lugar, cuando sean conocidas.
- Identificación de posibles testigos, cuando corresponda.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





- Documentos, mensajes, registros u otros elementos que la persona tenga disponibles y considere pertinentes.

La ausencia de alguno de estos elementos no impedirá la recepción de la queja.

La Secretaría Técnica asignará un mecanismo de identificación o radicación que permita preservar la confidencialidad del caso.

- **Paso 2: Análisis de Admisibilidad y Evaluación Técnica.**

Recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral realizará una valoración inicial de los hechos con el propósito de determinar si se encuentran dentro de su ámbito de competencia preventiva.

Cuando los hechos correspondan a una situación que no sea competencia del Comité de Convivencia Laboral, se realizará la remisión a la instancia correspondiente.

La valoración realizada por el Comité tendrá carácter preventivo y no implicará determinar la existencia o inexistencia de acoso laboral, establecer responsabilidad disciplinaria o imponer sanciones.

El ejercicio legítimo de las facultades de dirección, organización, supervisión, evaluación y control laboral no constituye, por sí mismo, acoso laboral cuando se ejerza dentro de los límites legales, contractuales y reglamentarios y con respeto por la dignidad de las personas.

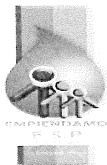
- **Paso 3: Entrevistas Individuales (Escucha Activa).** Cita separada al quejoso y al implicado para escuchar sus versiones y examinar el material probatorio sin confrontaciones.

- **Paso 4: Espacio de diálogo y concertación.** Cuando resulte procedente y las circunstancias del caso lo permitan, el Comité de Convivencia Laboral podrá promover espacios de diálogo individual o conjunto, orientados a la construcción de acuerdos y compromisos de convivencia laboral.

La participación deberá respetar la voluntad de las personas involucradas y los principios de confidencialidad, imparcialidad y no revictimización.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



En los casos en que la naturaleza de los hechos pueda generar riesgos de revictimización o afectación de la integridad de alguna de las personas involucradas, el Comité podrá abstenerse de realizar reuniones conjuntas y utilizar mecanismos alternativos de intervención preventiva.

Los acuerdos alcanzados serán documentados en el acta correspondiente y estarán sujetos a seguimiento por parte del Comité.

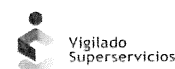
- **Paso 5: Seguimiento, control y cierre.** El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento al cumplimiento de los compromisos y recomendaciones adoptados dentro del procedimiento preventivo. El trámite preventivo completo ante el CCL no podrá superar bajo ninguna circunstancia el plazo de sesenta y cinco (65) días calendario contados a partir de la radicación formal de la queja. Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persistiese, el Comité de Convivencia Laboral dará por agotada la fase preventiva y remitirá el expediente en copia integral a la Procuraduría General de la Nación, a la Personería Municipal de Piendamó o a la Oficina de Control Interno Disciplinario competente, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y las normas de competencia vigentes.

D. MEDIDAS DE PREVENCIÓN (RUTA A)

- **Evaluación Anual de Riesgo Psicosocial:** Identificación y diagnóstico de factores intralaborales de estrés y clima organizacional dentro del SG-SST.
- **Talleres de Convivencia y Liderazgo:** Capacitaciones periódicas en comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y manejo de equipos dirigidas a jefes de área y cuadrillas de campo.
- **Medición de Clima Organizacional:** Aplicación de encuestas semestrales anonimizadas para detectar tempranamente focos de tensión o entorpecimiento laboral en dependencias administrativas y operativas.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





E. CONFIDENCIALIDAD Y REMISIÓN A AUTORIDADES COMPETENTES (RUTA A)

Toda la información, documentos, testimonios y actas relacionados con las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral estarán sometidos a las reglas de confidencialidad y reserva aplicables.

El Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para imponer sanciones ni para determinar responsabilidad disciplinaria.

Cuando, agotado el procedimiento preventivo, persista la situación, no se cumplan los compromisos adoptados o se adviertan hechos que puedan constituir faltas disciplinarias, delitos o incumplimientos contractuales, el caso será remitido a la autoridad o instancia competente, de conformidad con el régimen jurídico aplicable a la persona involucrada.

La remisión se efectuará preservando la confidencialidad de la información y evitando la revictimización de las personas involucradas.

VI. RUTA B: VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

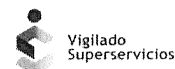
(Fundamentación: Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y Convenio 190 de la OIT)

A. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (RUTA B)

Se entiende por Violencia Basada en Género (VBG) en EMPIENDAMÓ E.S.P. cualquier acción, omisión o conducta ejercida en el entorno laboral que cause daño o sufrimiento físico, psicológico, económico o patrimonial a una persona por razón de su género, su sexo, su identidad o expresión de género, o su orientación sexual, así como aquellas agresiones motivadas en patrones culturales y estereotipos de discriminación.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





- La ocurrencia de una conducta de violencia o discriminación basada en género podrá generar, según la naturaleza de los hechos, las consecuencias disciplinarias, laborales, contractuales, administrativas o penales que correspondan. La calificación jurídica de la conducta, la determinación de responsabilidad y la imposición de las consecuencias correspondientes estarán a cargo de la autoridad competente, de conformidad con el régimen jurídico aplicable a la persona involucrada. La adopción de medidas preventivas por parte de EMPIENDAMÓ E.S.P. no constituye, por sí misma, declaración de responsabilidad.

Modalidades Específicas de VBG en el Entorno Laboral:

- **Violencia Psicológica y Simbólica por Género:** Comentarios despectivos, chistes machistas o degradantes, descalificación sistemática del rendimiento laboral o técnico de una persona fundamentada en su sexo o identidad de género, y el uso intencional de un lenguaje o trato discriminatorio.
- **Violencia Física basada en Género:** Todo acto de fuerza, agresión, intimidación o restricción física ejercida contra la persona por razones asociadas a su género u orientación sexual en las instalaciones de la empresa, frentes de obra o desplazamientos laborales.
- **Violencia Económica y Patrimonial:** Limitación injustificada de recursos, asignación inequitativa de viáticos, herramientas de trabajo o incentivos, así como la retención o afectación de bienes o documentos de la persona por motivos discriminatorios de género.
- **Entorno Laboral Hostil por Sesgo de Género:** Creación de un ambiente de trabajo intimidante, humillante u ofensivo mediante la difusión de contenidos o comportamientos que perpetúen la discriminación contra las mujeres o diversidades de género.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61

B. PROHIBICIÓN Estricta de Conciliación y Exclusión del CCL

Por disposición perentoria del Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y el Convenio 190 de la OIT, Las situaciones de violencia basada en género serán atendidas bajo un enfoque de protección, no revictimización y debida diligencia. No se promoverán careos, confrontaciones, mediaciones o conciliaciones cuando estas puedan generar revictimización, afectación a la dignidad o seguridad de la persona afectada, o cuando la naturaleza de los hechos o la normativa aplicable impida dichos mecanismos.

En ningún caso esta ruta podrá utilizarse para tramitar presuntos hechos de acoso sexual, los cuales serán remitidos a la ruta especial correspondiente.

- **Incompetencia del CCL:** El Comité de Convivencia Laboral no es la instancia competente para tramitar como procedimiento preventivo las situaciones de violencia basada en género que correspondan a la Ruta B. En estos casos, el CCL deberá abstenerse de adelantar actuaciones de conciliación, mediación, confrontación o indagación, y procederá de inmediato a realizar la remisión correspondiente a la instancia institucional competente (Equipo Receptor de la Ruta Púrpura).
- **Regla de Traslado Inmediato (24 Horas):** Si una queja o reporte de Violencia Basada en Género (VBG) o discriminación es radicado por error ante el CCL, este se abstendrá de aperturar cualquier etapa conciliatoria o de escucha conjunta, y remitirá el expediente digital o físico en un plazo improrrogable no superior a veinticuatro (24) horas al Equipo Receptor de la Ruta Púrpura.

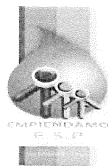
C. INSTANCIA COMPETENTE: EQUIPO RECEPTOR DE LA RUTA PÚRPURA

La gestión de la Ruta B recae de forma exclusiva en el Equipo Receptor de la Ruta Púrpura, conformado institucionalmente por:

- La Jefatura del Área de Talento Humano (o su delegado).
- La Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST (o su delegado).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



Ambos integrantes deberán contar con formación anual certificada sobre enfoque diferencial de género, no revictimización y primeros auxilios psicológicos.

D. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN (PASO A PASO - RUTA B)

Paso 1. Recepción y orientación

Recibida la información sobre una posible situación de violencia o discriminación basada en género, la instancia institucional designada brindará orientación a la persona afectada y garantizará el tratamiento confidencial de la información.

Cuando se adviertan elementos que puedan constituir acoso sexual, se activará inmediatamente la ruta especial establecida por EMPIENDAMÓ E.S.P. para dichas conductas.

Paso 2. Valoración preventiva del riesgo

La instancia receptora realizará una valoración preventiva de las circunstancias conocidas con el fin de identificar posibles riesgos para la integridad física, psicológica o laboral de la persona afectada y recomendar las medidas preventivas que resulten pertinentes.

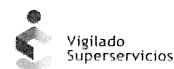
Esta valoración no constituye investigación disciplinaria ni determinación de responsabilidad.

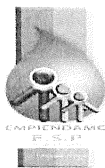
Paso 3. Adopción de medidas preventivas

Cuando exista un riesgo que lo justifique, EMPIENDAMÓ E.S.P. podrá adoptar, dentro del marco de sus competencias, medidas preventivas tales como ajustes temporales de espacios, turnos, canales de comunicación, supervisión o ubicación, procurando que dichas medidas no representen una desmejora o sanción para la persona afectada.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





Paso 4. Remisión a las autoridades o instancias competentes

Cuando de los hechos reportados puedan derivarse responsabilidades disciplinarias, penales, laborales, administrativas o contractuales, EMPIENDAMÓ E.S.P. realizará la remisión correspondiente a la autoridad competente, de acuerdo con la naturaleza del vínculo jurídico y las circunstancias del caso.

La remisión no implica prejuzgamiento ni declaración de responsabilidad por parte de EMPIENDAMÓ E.S.P.

Paso 5. Seguimiento

Se realizará seguimiento a las medidas preventivas adoptadas y, cuando corresponda, se verificará que la persona afectada tenga acceso a las rutas institucionales de atención en seguridad y salud en el trabajo y demás servicios que resulten procedentes.

E. MEDIDAS DE PREVENCIÓN (RUTA B)

- **Capacitación Obligatoria en Enfoque de Género:** Realización de jornadas anuales de formación para todo el personal y contratistas sobre igualdad de género, erradicación de estereotipos machistas y prevención de las VBG en la función pública y operativa.
- **Difusión Permanente de la Ruta Púrpura:** Publicación de la ruta de atención en carteleras de la Sede Administrativa, en la Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP) del Barrio San Cayetano y en los canales virtuales institucionales.
- **Evaluación del Clima de Género en el SG-SST:** Inclusión de indicadores sobre equidad y factores de riesgo psicosocial asociados al género dentro de las mediciones periódicas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

F. CONFIDENCIALIDAD Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS (RUTA B)

- **Confidencialidad y Reserva Sumaria:** El manejo indebido, divulgación o revelación no autorizada de información sometida

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



a reserva podrá generar las consecuencias disciplinarias, laborales, contractuales o administrativas correspondientes, de acuerdo con la naturaleza del vínculo de la persona involucrada y las normas aplicables.

- **Consecuencias jurídicas:** La ocurrencia de una conducta de violencia o discriminación basada en género podrá generar, según la naturaleza de los hechos, las consecuencias disciplinarias, laborales, contractuales, administrativas o penales que correspondan.

La calificación jurídica de la conducta, la determinación de responsabilidad y la imposición de las consecuencias correspondientes estarán a cargo de la autoridad competente, de conformidad con el régimen jurídico aplicable a la persona involucrada.

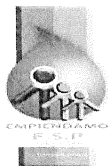
La adopción de medidas preventivas o de protección por parte de EMPIENDAMÓ E.S.P. no constituye, por sí misma, declaración de responsabilidad.

VII. COMPARATIVO DE LAS RUTAS DE ATENCION

Aspecto	Ruta A – Acoso laboral y convivencia	Ruta B – Violencia o discriminación basada en género	Ruta especial – Acoso sexual
Marco principal	Ley 1010 de 2006 y Resolución 3461 de 2025	Normativa aplicable sobre igualdad, no discriminación, violencia y género	Ley 2365 de 2024 y normas aplicables
Instancia inicial	Comité de Convivencia Laboral	Talento Humano / instancia institucional designada	Instancia establecida en el protocolo especial de acoso sexual
Finalidad	Prevención, orientación, diálogo y acuerdos de convivencia	Protección, orientación, prevención y remisión	Prevención, atención, protección y trámite conforme al régimen especial

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
 Celular 311 397 65 61



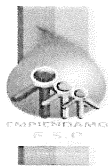
Aspecto	Ruta A – Acoso laboral y convivencia	Ruta B – Violencia o discriminación basada en género	Ruta especial – Acoso sexual
Conciliación	Procedente dentro de las competencias del CCL	No se promoverá cuando pueda generar revictimización o cuando la naturaleza de los hechos o la normativa aplicable lo impida.	No procede
Investigación disciplinaria	No corresponde al CCL	No corresponde a la instancia receptora	Se adelantará por la autoridad competente
Sanción	No corresponde al CCL	No corresponde a la instancia receptora	Corresponderá a la autoridad competente
Reiteración	Se aplicarán los criterios establecidos en la Ley 1010 de 2006	No constituye requisito general	No constituye requisito
Protección	Medidas preventivas según el caso	Medidas preventivas y de protección según el riesgo	Medidas especiales conforme a la Ley 2365 de 2024 y protocolo institucional
Destino final	Seguimiento o remisión a autoridad competente	Seguimiento y remisión a autoridad competente	Trámite por la ruta especial de acoso sexual

PARÁGRAFO. Las tres rutas son independientes en cuanto a su competencia y procedimiento. La identificación inicial de una conducta no impedirá su remisión a la ruta que legalmente corresponda cuando durante la atención se adviertan elementos que modifiquen su clasificación.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
 Celular 311 397 65 61





VIII. REGISTRO, SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Registro y seguimiento estadístico

EMPIENDAMÓ E.S.P. llevará un registro institucional de las quejas, reportes y actuaciones realizadas en el marco del presente protocolo, utilizando información anonimizada y aplicando las medidas de seguridad y protección de datos personales correspondientes.

La información estadística será utilizada exclusivamente para fines de seguimiento, evaluación, prevención, identificación de factores de riesgo y mejora de las medidas institucionales, sin revelar información que permita identificar a las personas involucradas.

El tratamiento, almacenamiento, consulta y conservación de la información se realizará de conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos personales, confidencialidad y reserva.

Los registros deberán permitir identificar, como mínimo y de manera anonimizada, el número de casos recibidos, la ruta de atención activada, las medidas adoptadas, el estado de los casos y las acciones de seguimiento realizadas, sin incorporar información que permita identificar a las personas involucradas.

La información estadística será utilizada para identificar factores de riesgo y orientar las acciones de prevención, capacitación y mejora continua de las condiciones de convivencia laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.

IX. GARANTÍAS INSTITUCIONALES Y PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará medidas razonables para prevenir actos de represalia, retaliación, intimidación, hostigamiento o afectación laboral, contractual o personal contra quienes presenten de buena fe una queja, reporte o solicitud de atención, así como contra quienes participen como testigos o colaboren con el trámite institucional.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



La presentación de una queja no impedirá el ejercicio legítimo de las facultades administrativas, laborales, contractuales, disciplinarias o de supervisión de la entidad, siempre que estas se ejerzan con fundamento objetivo, respeto por el debido proceso y sin relación retaliatoria con la queja presentada.

Cuando la situación corresponda a presunto acoso sexual, se aplicarán las medidas de protección y garantías de no retaliación previstas en la Ley 2365 de 2024 y en el protocolo especial adoptado por EMPIENDAMÓ E.S.P., incluyendo las garantías de estabilidad y protección que resulten legalmente aplicables.

Cuando se adviertan elementos que permitan considerar que una actuación posterior podría constituir una represalia, EMPIENDAMÓ E.S.P. realizará la valoración correspondiente y adoptará las medidas que resulten procedentes.

Las denuncias deliberadamente falsas o realizadas de manera temeraria podrán generar las consecuencias previstas en el ordenamiento jurídico, siempre que dicha circunstancia sea determinada por la autoridad competente y se respeten las garantías del debido proceso.

- **Protección contra represalias**

Las personas que presenten quejas o reportes al amparo del presente protocolo gozarán de las garantías de protección contra represalias establecidas en la Constitución, la ley, los reglamentos y las disposiciones especiales aplicables a cada tipo de conducta.

Cuando la situación corresponda a una conducta de acoso sexual, se aplicarán las garantías especiales previstas en la Ley 2365 de 2024 y en el protocolo específico adoptado por EMPIENDAMÓ E.S.P., sin que dichas disposiciones se incorporen ni se tramiten mediante el presente protocolo.

- **Integración con el Reglamento Interno de Trabajo**

El presente protocolo se integrará de manera armónica al Reglamento Interno de Trabajo (RIT), al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y a los manuales de funciones o de contratación de EMPIENDAMÓ E.S.P.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61





EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará que los actos administrativos de nombramiento, contratos laborales, contratos de prestación de servicios, de aprendizaje, convenios y contratos comerciales incorporen explícitamente una cláusula de conocimiento, adhesión y cumplimiento obligatorio de las políticas de prevención del acoso laboral, la violencia y la discriminación.

El cumplimiento de estas disposiciones se exigirá de conformidad con la naturaleza del vínculo jurídico, las obligaciones contractuales y las normas aplicables. Su incumplimiento comprobado dará lugar a las acciones contractuales, administrativas, legales o disciplinarias a que haya lugar.

YONI OLMEDO RODRIGUEZ CASTRO

Gerente y Representante legal EMPIENDAMO E.S.P.

Elaborado y proyectado por: Edwar Sandoval O. – Apoyo área de Control Interno

Aprobado por: Yoni Olmedo Rodríguez C - Gerente

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 311 397 65 61



Vigilado
Superservicios