RESOLUCIÓN No. 122
(20 DE OCTUBRE DEL 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ – EMPIENDAMÓ E.S.P."

EL GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ – EMPIENDAMÓ E.S.P., en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, en especial las previstas en la Ley 142 de 1994, la Ley 2365 de 2024, el Acuerdo Municipal No. 006 de 2021, por el cual se adoptaron los Estatutos de la Empresa, y las demás normas concordantes,

CONSIDERANDO:

1. Que los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política reconocen la dignidad humana, la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios mínimos fundamentales del trabajo.

2. Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral e impone obligaciones de prevención, atención, protección, remisión a las autoridades competentes cuando corresponda, no revictimización y divulgación de la política institucional.

3. Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y establece que dicho Comité no es competente para conocer casos de acoso sexual, por tratarse de conductas no conciliables.

4. Que el Manual de Funciones y Competencias Laborales, adoptado o actualizado mediante Resolución 059 del 22 de abril de 2026, define responsabilidades por empleo y exige respetar la estructura y planta aprobadas, así como las competencias estatutarias de la Gerencia y de la Junta Directiva.

5. Que el Reglamento Interno de Trabajo de EMPIENDAMÓ E.S.P. debe articularse con los instrumentos institucionales de prevención, atención y protección frente al acoso sexual, conforme a la legislación vigente y mediante los procedimientos legales que correspondan.

6. Que se requiere contar con una política institucional y un protocolo que establezcan compromisos, canales accesibles, una ruta clara de recepción, orientación, atención, protección, remisión y seguimiento, con respeto por la dignidad, la intimidad, la confidencialidad, el debido proceso y la prohibición de revictimización y represalias.

7. Que la adopción de estos instrumentos debe realizarse dentro de las competencias de la Gerencia, sin crear dependencias o cargos, alterar la planta de personal ni invadir competencias atribuidas legalmente a la Junta Directiva o a autoridades externas.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adoptar formalmente los siguientes instrumentos institucionales, que forman parte integral de la presente resolución: (i) Anexo 1: "Política Institucional de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P."; y (ii) Anexo 2: "Protocolo Específico de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito

Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.". Los anexos incorporados a la versión firmada deberán ser las versiones definitivas, completas e identificadas.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO Y PRINCIPIOS. La Política y el Protocolo tienen por objeto prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, establecer canales accesibles para recibir quejas, activar medidas de protección y definir la orientación, remisión y demás actuaciones que correspondan, bajo los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, celeridad, imparcialidad, debido proceso, protección de datos personales, no represalia y no revictimización. La recepción de una queja no implica prejuzgamiento sobre la responsabilidad de persona alguna.

ARTÍCULO TERCERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política y el Protocolo se aplicarán, dentro del ámbito legal correspondiente, a las personas que desarrollen actividades en, para o relacionadas con EMPIENDAMÓ E.S.P., incluidos servidores públicos, trabajadores oficiales, personal directivo, aprendices, practicantes, contratistas y terceros, sin perjuicio de las reglas específicas que rijan cada vínculo y de las competencias de las autoridades externas. Para contratistas, las obligaciones se articularán con el contrato y la normativa aplicable, sin que esta resolución modifique por sí sola la naturaleza del vínculo.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL Y RECEPCIÓN DE QUEJAS. La Gerencia garantizará la implementación de la Política y el Protocolo y la existencia de canales institucionales seguros, reservados y accesibles. La recepción y coordinación administrativa se asignará al responsable de Talento Humano o al servidor que la Gerencia designe por escrito, conforme al Manual de Funciones y a la estructura vigente. La designación no podrá crear un empleo ni ampliar competencias por fuera del marco legal. La persona receptora no podrá desatender o archivar una queja por razones de conveniencia ni exigir confrontaciones entre las partes.

ARTÍCULO QUINTO. CANALES INSTITUCIONALES Y CONFLICTO DE INTERÉS. Las quejas podrán presentarse verbalmente, por escrito o por medios electrónicos a través de los canales señalados en la Política y el Protocolo. Antes de su divulgación, deberá verificarse que las direcciones talentohumano@empiendamoesp.gov.co y saludocupacional@empiendamoesp.gov.co se encuentren activas, sean accesibles y tengan responsables de gestión. Cuando la queja involucre a la persona encargada de recibirla o a la Gerencia, deberá utilizarse un canal alterno

independiente y efectuarse la remisión a la autoridad competente cuando corresponda. La existencia de un conflicto de interés no podrá retrasar las medidas urgentes de protección.

ARTÍCULO SEXTO. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral no será la instancia encargada de tramitar, conciliar, mediar, carear a las partes ni investigar quejas por presunto acoso sexual. Su intervención se limitará a las funciones que legalmente le correspondan frente al acoso laboral. Si alguno de sus integrantes recibe información sobre presunto acoso sexual, orientará a la persona hacia los canales previstos y efectuará la remisión segura correspondiente, respetando la confidencialidad y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO SÉPTIMO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La Gerencia o el responsable autorizado evaluará sin demora las medidas de protección razonables y proporcionales para prevenir nuevos contactos de riesgo y evitar represalias, teniendo en cuenta la seguridad, la voluntad y las necesidades de la persona afectada, así como los derechos de las demás personas. Las medidas se adoptarán dentro de los términos y condiciones establecidos por la Ley 2365 de 2024 y las demás normas aplicables. No se trasladarán injustificadamente cargas o perjuicios a la persona afectada. Las medidas preventivas no constituyen por sí mismas sanción ni declaración anticipada de responsabilidad.

ARTÍCULO OCTAVO. TRÁMITE Y REMISIÓN A AUTORIDADES. EMPIENDAMÓ E.S.P. actuará dentro de sus competencias para prevenir y atender los reportes y adoptar las decisiones laborales, contractuales o administrativas que legalmente procedan, con respeto por el debido proceso. Cuando exista deber legal de denuncia o remisión, o cuando corresponda conforme a la ley y a la solicitud de la persona afectada, se remitirá la información a la autoridad competente sin dilaciones injustificadas. Se informará a la persona afectada sobre su facultad de acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación y a las demás autoridades competentes. Los asuntos disciplinarios serán puestos en conocimiento de la autoridad legalmente competente, sin atribuir por esta resolución funciones a una dependencia cuya competencia no esté acreditada.

ARTÍCULO NOVENO. CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y NO REPRESALIAS. La información será conocida únicamente por quienes deban intervenir por razón de sus funciones o por mandato legal. Los documentos se custodiarán con acceso restringido, conforme a las normas de protección de datos

personales, archivo y reserva aplicables. Se prohíben las represalias, amenazas, presiones, intimidaciones y actos de revictimización contra quien formule una queja o participe como testigo. La confidencialidad no impedirá las remisiones legalmente obligatorias ni el ejercicio del derecho de defensa.

ARTÍCULO DÉCIMO. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL. Ordenar la divulgación de la Política y el Protocolo a trabajadores, servidores, contratistas y demás personas a quienes resulten aplicables, mediante los canales institucionales disponibles. La Gerencia, Talento Humano, el responsable del SG-SST y los demás servidores competentes coordinarán las acciones de capacitación, prevención de riesgos psicosociales, aplicación de medidas de protección y evaluación de la ruta, dentro de las funciones asignadas. Esta disposición no crea dependencias, cargos ni funciones permanentes nuevas ni modifica la planta de personal.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y REPORTES. La Empresa llevará los registros, realizará las publicaciones y efectuará los reportes que exijan la Ley 2365 de 2024 y las demás normas vigentes. En particular, cumplirá las obligaciones de publicación semestral y reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, en los términos del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024; cuando se trate de obligaciones específicamente relacionadas con contratos de prestación de servicios, observará la periodicidad trimestral prevista en el artículo 20 de la misma ley y las normas aplicables. La información se presentará de forma agregada y anonimizada, protegiendo la intimidad, los datos personales, la presunción de inocencia y el debido proceso.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ARTICULACIÓN NORMATIVA Y COMPETENCIAS. La presente resolución se aplicará de manera armónica con los Estatutos de EMPIENDAMÓ E.S.P., el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente. Cualquier modificación de instrumentos internos deberá surtir los procedimientos legales aplicables. En caso de conflicto, prevalecerán las normas de superior jerarquía. Ninguna disposición de este acto podrá interpretarse como modificación de la estructura interna, de la planta de personal, de las competencias de la Junta Directiva o del régimen de vinculación de los trabajadores.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PUBLICACIÓN, COMUNICACIÓN Y VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición. Publíquese, comuníquese y divúlguese por los medios institucionales que correspondan, junto con sus dos anexos definitivos e integrales. Deróguense las disposiciones internas de igual o inferior jerarquía que le sean contrarias, únicamente en lo que resulte incompatible con este acto y con la normativa superior.

COMUNIQUESE 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 Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.
Anexo 2. Protocolo Específico de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.

RESOLUCIÓN No. 122
(20 DE OCTUBRE DEL 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ – EMPIENDAMÓ E.S.P."

EL GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ – EMPIENDAMÓ E.S.P., en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, en especial las previstas en la Ley 142 de 1994, la Ley 2365 de 2024, el Acuerdo Municipal No. 006 de 2021, por el cual se adoptaron los Estatutos de la Empresa, y las demás normas concordantes,

CONSIDERANDO:

1. Que los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política reconocen la dignidad humana, la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios mínimos fundamentales del trabajo.

2. Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral e impone obligaciones de prevención, atención, protección, remisión a las autoridades competentes cuando corresponda, no revictimización y divulgación de la política institucional.

3. Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y establece que dicho Comité no es competente para conocer casos de acoso sexual, por tratarse de conductas no conciliables.

4. Que el Manual de Funciones y Competencias Laborales, adoptado o actualizado mediante Resolución 059 del 22 de abril de 2026, define responsabilidades por empleo y exige respetar la estructura y planta aprobadas, así como las competencias estatutarias de la Gerencia y de la Junta Directiva.

5. Que el Reglamento Interno de Trabajo de EMPIENDAMÓ E.S.P. debe articularse con los instrumentos institucionales de prevención, atención y protección frente al acoso sexual, conforme a la legislación vigente y mediante los procedimientos legales que correspondan.

6. Que se requiere contar con una política institucional y un protocolo que establezcan compromisos, canales accesibles, una ruta clara de recepción, orientación, atención, protección, remisión y seguimiento, con respeto por la dignidad, la intimidad, la confidencialidad, el debido proceso y la prohibición de revictimización y represalias.

7. Que la adopción de estos instrumentos debe realizarse dentro de las competencias de la Gerencia, sin crear dependencias o cargos, alterar la planta de personal ni invadir competencias atribuidas legalmente a la Junta Directiva o a autoridades externas.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adoptar formalmente los siguientes instrumentos institucionales, que forman parte integral de la presente resolución: (i) Anexo 1: "Política Institucional de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P."; y (ii) Anexo 2: "Protocolo Específico de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito

Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.". Los anexos incorporados a la versión firmada deberán ser las versiones definitivas, completas e identificadas.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO Y PRINCIPIOS. La Política y el Protocolo tienen por objeto prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, establecer canales accesibles para recibir quejas, activar medidas de protección y definir la orientación, remisión y demás actuaciones que correspondan, bajo los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, celeridad, imparcialidad, debido proceso, protección de datos personales, no represalia y no revictimización. La recepción de una queja no implica prejuzgamiento sobre la responsabilidad de persona alguna.

ARTÍCULO TERCERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política y el Protocolo se aplicarán, dentro del ámbito legal correspondiente, a las personas que desarrollen actividades en, para o relacionadas con EMPIENDAMÓ E.S.P., incluidos servidores públicos, trabajadores oficiales, personal directivo, aprendices, practicantes, contratistas y terceros, sin perjuicio de las reglas específicas que rijan cada vínculo y de las competencias de las autoridades externas. Para contratistas, las obligaciones se articularán con el contrato y la normativa aplicable, sin que esta resolución modifique por sí sola la naturaleza del vínculo.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL Y RECEPCIÓN DE QUEJAS. La Gerencia garantizará la implementación de la Política y el Protocolo y la existencia de canales institucionales seguros, reservados y accesibles. La recepción y coordinación administrativa se asignará al responsable de Talento Humano o al servidor que la Gerencia designe por escrito, conforme al Manual de Funciones y a la estructura vigente. La designación no podrá crear un empleo ni ampliar competencias por fuera del marco legal. La persona receptora no podrá desatender o archivar una queja por razones de conveniencia ni exigir confrontaciones entre las partes.

ARTÍCULO QUINTO. CANALES INSTITUCIONALES Y CONFLICTO DE INTERÉS. Las quejas podrán presentarse verbalmente, por escrito o por medios electrónicos a través de los canales señalados en la Política y el Protocolo. Antes de su divulgación, deberá verificarse que las direcciones talentohumano@empiendamoesp.gov.co y saludocupacional@empiendamoesp.gov.co se encuentren activas, sean accesibles y tengan responsables de gestión. Cuando la queja involucre a la persona encargada de recibirla o a la Gerencia, deberá utilizarse un canal alterno

independiente y efectuarse la remisión a la autoridad competente cuando corresponda. La existencia de un conflicto de interés no podrá retrasar las medidas urgentes de protección.

ARTÍCULO SEXTO. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral no será la instancia encargada de tramitar, conciliar, mediar, carear a las partes ni investigar quejas por presunto acoso sexual. Su intervención se limitará a las funciones que legalmente le correspondan frente al acoso laboral. Si alguno de sus integrantes recibe información sobre presunto acoso sexual, orientará a la persona hacia los canales previstos y efectuará la remisión segura correspondiente, respetando la confidencialidad y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO SÉPTIMO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La Gerencia o el responsable autorizado evaluará sin demora las medidas de protección razonables y proporcionales para prevenir nuevos contactos de riesgo y evitar represalias, teniendo en cuenta la seguridad, la voluntad y las necesidades de la persona afectada, así como los derechos de las demás personas. Las medidas se adoptarán dentro de los términos y condiciones establecidos por la Ley 2365 de 2024 y las demás normas aplicables. No se trasladarán injustificadamente cargas o perjuicios a la persona afectada. Las medidas preventivas no constituyen por sí mismas sanción ni declaración anticipada de responsabilidad.

ARTÍCULO OCTAVO. TRÁMITE Y REMISIÓN A AUTORIDADES. EMPIENDAMÓ E.S.P. actuará dentro de sus competencias para prevenir y atender los reportes y adoptar las decisiones laborales, contractuales o administrativas que legalmente procedan, con respeto por el debido proceso. Cuando exista deber legal de denuncia o remisión, o cuando corresponda conforme a la ley y a la solicitud de la persona afectada, se remitirá la información a la autoridad competente sin dilaciones injustificadas. Se informará a la persona afectada sobre su facultad de acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación y a las demás autoridades competentes. Los asuntos disciplinarios serán puestos en conocimiento de la autoridad legalmente competente, sin atribuir por esta resolución funciones a una dependencia cuya competencia no esté acreditada.

ARTÍCULO NOVENO. CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y NO REPRESALIAS. La información será conocida únicamente por quienes deban intervenir por razón de sus funciones o por mandato legal. Los documentos se custodiarán con acceso restringido, conforme a las normas de protección de datos

personales, archivo y reserva aplicables. Se prohíben las represalias, amenazas, presiones, intimidaciones y actos de revictimización contra quien formule una queja o participe como testigo. La confidencialidad no impedirá las remisiones legalmente obligatorias ni el ejercicio del derecho de defensa.

ARTÍCULO DÉCIMO. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL. Ordenar la divulgación de la Política y el Protocolo a trabajadores, servidores, contratistas y demás personas a quienes resulten aplicables, mediante los canales institucionales disponibles. La Gerencia, Talento Humano, el responsable del SG-SST y los demás servidores competentes coordinarán las acciones de capacitación, prevención de riesgos psicosociales, aplicación de medidas de protección y evaluación de la ruta, dentro de las funciones asignadas. Esta disposición no crea dependencias, cargos ni funciones permanentes nuevas ni modifica la planta de personal.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y REPORTES. La Empresa llevará los registros, realizará las publicaciones y efectuará los reportes que exijan la Ley 2365 de 2024 y las demás normas vigentes. En particular, cumplirá las obligaciones de publicación semestral y reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, en los términos del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024; cuando se trate de obligaciones específicamente relacionadas con contratos de prestación de servicios, observará la periodicidad trimestral prevista en el artículo 20 de la misma ley y las normas aplicables. La información se presentará de forma agregada y anonimizada, protegiendo la intimidad, los datos personales, la presunción de inocencia y el debido proceso.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ARTICULACIÓN NORMATIVA Y COMPETENCIAS. La presente resolución se aplicará de manera armónica con los Estatutos de EMPIENDAMÓ E.S.P., el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente. Cualquier modificación de instrumentos internos deberá surtir los procedimientos legales aplicables. En caso de conflicto, prevalecerán las normas de superior jerarquía. Ninguna disposición de este acto podrá interpretarse como modificación de la estructura interna, de la planta de personal, de las competencias de la Junta Directiva o del régimen de vinculación de los trabajadores.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PUBLICACIÓN, COMUNICACIÓN Y VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición. Publíquese, comuníquese y divúlguese por los medios institucionales que correspondan, junto con sus dos anexos definitivos e integrales. Deróguense las disposiciones internas de igual o inferior jerarquía que le sean contrarias, únicamente en lo que resulte incompatible con este acto y con la normativa superior.

COMUNIQUESE 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 Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.
Anexo 2. Protocolo Específico de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

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

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y CERO TOLERANCIA

La Empresa Municipal de Servicios Públicos de Piendamó - EMPIENDAMÓ E.S.P., en cumplimiento de sus mandatos constitucionales y legales, declara formalmente su política de CERO TOLERANCIA frente a cualquier conducta que constituya o pueda constituir acoso sexual o violencia basada en género en el entorno laboral.

EMPIENDAMÓ E.S.P. se compromete a garantizar un ambiente de trabajo seguro, digno, equitativo y libre de violencias, protegiendo la integridad física, psicológica, la intimidad, la libertad sexual y la dignidad de todas las personas que integran su comunidad laboral.

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La presente Política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia; la Ley 1257 de 2008; la Ley 1581 de 2012; la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario); la Ley 2365 de 2024; la Ley 2466 de 2025; la Ley 2528 de 2025 (referente interpretativo del Convenio 190 OIT); la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo; la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación; el Decreto 405 de 2025 y el Decreto 1072 de 2015 (SG-SST), así como en el "PROTOCOLO ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE EMPIENDAMÓ E.S.P."

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica obligatoriamente a todos los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, aprendices y cualquier persona que participe en el contexto laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P., independientemente de su modalidad de vinculación, jerarquía o nivel administrativo.

Comprende interacciones desarrolladas en las instalaciones de la empresa, trabajo remoto/teletrabajo, comisiones, desplazamientos, eventos

institucionales, comunicaciones digitales o TIC y trayectos directos relacionados con el servicio.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS PROHIBIDAS

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se presente una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Regla de No Reiteración: La configuración del acoso sexual NO exige reiteración ni persistencia. Una sola conducta es suficiente para activar la ruta institucional de prevención, atención, protección y remisión.

Quedan estrictamente prohibidas conductas tales como:

a) Contactos físicos, tocamientos, roces o abrazos de naturaleza sexual no consentidos.
b) Solicitudes de favores sexuales condicionadas a beneficios laborales, contractuales o permanencia en el cargo.
c) Comentarios, insinuaciones, chistes o preguntas sobre la vida íntima, cuerpo o apariencia de una persona.
d) Envío o exhibición no deseada de material pornográfico, imágenes o mensajes de connotación sexual a través de medios físicos o digitales.
e) Miradas lascivas, gestos o comportamientos de asedio sexual.

5. INCOMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y PROHIBICIÓN DE CONCILIACIÓN

En estricto cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2365 de 2024:

a) El Comité de Convivencia Laboral NO ES COMPETENTE para conocer, tramitar, investigar ni mediar en casos de presunto acoso sexual, por tratarse de conductas no conciliables.
b) Queda expresamente prohibida cualquier instancia de conciliación, mediación, careo o confrontación directa entre la persona afectada y la persona señalada como presunta agresora.

6. RUTA Y CANALES INSTITUCIONALES DE ATENCIÓN

Las quejas o denuncias por presunto acoso sexual podrán ser presentadas de manera verbal, escrita o electrónica ante la Gerencia, la Jefatura de Talento Humano o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de los canales institucionales dispuestos:

talentohumano@empiendamoesp.gov.co y

saludocupacional@empiendamoesp.gov.co.

Parágrafo 1. Conflicto de Interés: En caso de que la denuncia o queja recaiga sobre la persona que ocupe el cargo de Gerente / Representante Legal de la entidad, la recepción de la solicitud de medidas de protección y la adopción inmediata de las mismas (reubicación, ajuste de horarios o trabajo remoto) estará a cargo del área o responsable de Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Dicha dependencia tramitará de forma inmediata las medidas administrativas internas preventivas, e informará y remitirá en forma sumaria y sin dilación la actuación a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Municipal de Piendamó para lo de su competencia.

Parágrafo 2. Reportes Anónimos: No se descartarán reportes anónimos que aporten datos verosímiles de tiempo, modo y lugar, activándose las actuaciones de orientación, protección preventiva o gestión del riesgo psicosocial correspondientes.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN E INMEDIATEZ

A solicitud de la persona afectada o de oficio ante riesgo inminente, EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará en un término no mayor a cinco (5) días hábiles (o de forma inmediata en casos urgentes) las medidas de protección previstas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, tales como:

a) Reubicación física o cambio de área de trabajo.
b) Modificación de horarios o autorización de teletrabajo/trabajo en casa.
c) Restricción de interacción funcional con la persona investigada.
d) Facultad de terminación del vínculo laboral/contractual por decisión de la persona afectada sin penalidades por preaviso.

La adopción de estas medidas tiene carácter strictly preventivo y de protección, y no constituye prejuzgamiento ni sanción contra la persona señalada.

8. GARANTÍAS DE NO RETALIACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL

De conformidad con el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la persona denunciante o de quienes participen como testigos carecerá de todo efecto si se produce dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja o denuncia, salvo la existencia de causales objetivas legalmente comprobadas. Se prohíbe cualquier tipo de represalia o afectación contractual motivada en el reporte.

9. COMPETENCIAS DISCIPLINARIAS Y REMISIÓN EXTERNA

a) Competencia Disciplinaria: EMPIENDAMÓ E.S.P. no adelantará investigaciones ni juzgamientos disciplinarios paralelos cuando se trate de sujetos disciplinables. La queja será remitida de forma inmediata a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Municipal, según corresponda (Circular Externa 006 de 2025 PGN).
b) Competencia Penal: Se orientará a la víctima sobre su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación (Art. 210A C.P.) y se cumplirá con el deber legal de denuncia cuando corresponda.

10. ARTICULACIÓN CON EL SG-SST Y PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) articulará las evaluaciones de la Batería de Riesgo Psicosocial para identificar factores del entorno que puedan favorecer violencias o acoso, ejecutando capacitaciones obligatorias y campañas de sensibilización. El SG-SST no asumirá funciones de investigación o juzgamiento disciplinario.

11. OBLIGACIONES DE REPORTE Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL

EMPIENDAMÓ E.S.P. dará estricto cumplimiento a:

a) Publicar semestralmente y consolidar el reporte de quejas y sanciones ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE) (y trimestralmente para contratos de prestación de servicios según Art. 20 Ley 2365/2024), bajo estricta anonimización de datos.
b) Elaborar y remitir a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, el informe ejecutivo de avance e implementación de las rutas de prevención y protección.

12. REMISIÓN INTEGRAL AL PROTOCOLO ESPECÍFICO

Para todos los efectos procedimentales, plazos, formalidades y criterios de valoración, la presente Política se ejecuta en estricta consonancia y remisión operativa al "PROTOCOLO ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE EMPIENDAMÓ E.S.P."

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

PROTOCOLO ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P.

1. OBJETO, ALCANCE Y DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Objetivo General

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, orientación, atención, protección, seguimiento y remisión frente a situaciones de acoso sexual que se presenten en el contexto laboral de EMPIENDAMÓ E.S.P., garantizando la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la intimidad, la libertad sexual, la integridad personal y el derecho a desarrollar las actividades laborales en un ambiente libre de violencia y acoso.

El Protocolo establece la ruta institucional para la recepción de quejas o denuncias, la adopción de medidas de atención y protección, la orientación a las personas afectadas, la remisión a las autoridades competentes cuando corresponda y el seguimiento institucional, sin sustituir las competencias disciplinarias, penales, administrativas o judiciales atribuidas legalmente a otras autoridades.

Objetivos específicos

Son objetivos del presente Protocolo:

a) Prevenir las conductas de acoso sexual en el contexto laboral.

b) Garantizar una respuesta institucional oportuna, confidencial, digna y libre de revictimización.

c) Establecer mecanismos accesibles para la presentación de quejas o denuncias.

d) Adoptar oportunamente las medidas de atención y protección que correspondan.

e) Garantizar la no confrontación y la no retaliación contra las personas denunciantes y quienes participen como testigos o colaboren con las actuaciones correspondientes.

f) Orientar a las personas afectadas sobre sus derechos y las rutas institucionales, disciplinarias, administrativas y judiciales disponibles.

Establecer mecanismos de prevención, capacitación, seguimiento y evaluación.

Ámbito de aplicación

Para efectos del presente Protocolo, hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones entre trabajadores, trabajadores oficiales, empleados públicos, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, aprendices y demás personas que participen en el contexto laboral.

El Protocolo será aplicable, entre otros, a hechos ocurridos en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación laboral o contractual, incluidos espacios físicos y digitales, el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

b) Los lugares donde se pague o entregue la remuneración derivada del trabajo o labor contratada.

c) Los espacios destinados al descanso, alimentación, servicios sanitarios, aseo y vestuarios dentro del contexto laboral.

d) Desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

e) Comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante medios digitales o tecnologías de la información y las comunicaciones.

f) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor contratada, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.

g) El alojamiento proporcionado por el empleador, cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.

h) Cualquier otro espacio, situación o interacción que tenga relación directa o indirecta con el contexto laboral.

Declaración institucional

EMPIENDAMÓ E.S.P. declara su compromiso de prevenir, rechazar y atender toda forma de acoso sexual en el contexto laboral y establece una política institucional de cero tolerancia frente a estas conductas.

La aplicación del presente Protocolo se realizará con enfoque de género, derechos humanos, diferencial y de no discriminación, garantizando el debido proceso y los derechos de todas las personas involucradas.

Las medidas institucionales de atención y protección no constituyen por sí mismas una declaración de responsabilidad de la persona señalada como presunta agresora.

2. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Marco normativo

El presente Protocolo se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones, así como en aquellas que las modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan:

a) Constitución Política de Colombia, especialmente los artículos 1, 2, 13, 25, 43 y 53.

b) Ley 1010 de 2006, en lo que resulte aplicable y de conformidad con el artículo 17 de la Ley 2365 de 2024.

c) Ley 1257 de 2008, sobre prevención, atención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

d) Ley 1581 de 2012, sobre protección de datos personales.

e) Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, con sus modificaciones, incluida la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes.

f) Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de los factores de riesgo psicosocial.

g) Resolución 2646 de 2008 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en materia de factores de riesgo psicosocial.

h) Resolución 2764 de 2022, en lo pertinente a la adopción de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

i) 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.

j) Ley 2466 de 2025, especialmente las disposiciones relativas a la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y las obligaciones de los empleadores en esta materia.

k) Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se establece expresamente que dicho Comité no es competente para conocer casos de acoso sexual, por tratarse de conductas no conciliables.

l) Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, en lo relacionado con la prevención, protección, atención y competencia disciplinaria frente al acoso sexual en el entorno laboral de las entidades públicas.

m) Decreto 405 de 2025, en lo que resulte jurídicamente aplicable respecto de las garantías de estabilidad y protección derivadas de la Ley 2365 de 2024.

n) Ley 2528 de 2025, aprobatoria del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Su incorporación como referente interpretativo se entenderá sin perjuicio de que, a la fecha de adopción del presente Protocolo, el Convenio no haya culminado su proceso de perfeccionamiento y entrada en vigor para Colombia.

o) Demás normas constitucionales, legales, reglamentarias, jurisprudenciales y lineamientos de las autoridades competentes que resulten aplicables.

Principios orientadores

La interpretación y aplicación del presente Protocolo se realizará bajo los siguientes principios:

a) Dignidad humana.

b) Igualdad y no discriminación.

c) Enfoque de género y enfoque diferencial.

d) Prevención.

e) Protección de la víctima.

f) No revictimización.

g) No confrontación.

h) Confidencialidad y reserva.

i) Debida diligencia.

j) Celeridad.

k) Imparcialidad.

l) Debido proceso.

m) Presunción de inocencia.

n) Derecho de defensa.

o) El principio pro víctima se aplicará en materia de protección, atención, prevención y garantía de derechos, sin desconocer el debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho de defensa de la persona señalada como presunta agresora.

p) No retaliación.

q) Acceso efectivo a las rutas institucionales y a la administración de justicia.

Interpretación normativa

En caso de modificación, derogatoria o expedición de nuevas disposiciones relacionadas con el acoso sexual en el contexto laboral, EMPIENDAMÓ E.S.P. deberá ajustar el presente Protocolo de conformidad con el marco jurídico vigente.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS PROHIBIDAS

Definición

Para efectos del presente Protocolo, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se presente una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La activación de las medidas de prevención, orientación, atención y protección previstas en este Protocolo no estará condicionada a que previamente se

determine la configuración jurídica definitiva del acoso sexual ni a la acreditación previa de responsabilidad disciplinaria o penal.

La determinación de responsabilidad disciplinaria, penal, contractual o judicial corresponderá exclusivamente a la autoridad competente, de acuerdo con la naturaleza del vínculo y las reglas legales aplicables.

La conducta podrá presentarse mediante actos físicos, verbales, escritos, gestuales, digitales o mediante cualquier otro medio relacionado con el contexto laboral.

La configuración del acoso sexual no exige reiteración o persistencia. Una sola conducta puede ser suficiente para activar las medidas institucionales de prevención, atención y protección y, cuando corresponda, las actuaciones ante las autoridades competentes.

No exigencia de reiteración

La configuración del acoso sexual no exige que la conducta sea reiterada o persistente. Una sola conducta puede ser suficiente para activar la ruta institucional y, cuando corresponda, las actuaciones ante las autoridades competentes.

Conductas que podrán constituir acoso sexual

De manera enunciativa y no taxativa podrán constituir conductas de acoso sexual, dependiendo de las circunstancias concretas:

a) Comentarios, insinuaciones, expresiones o conversaciones de contenido sexual no deseadas.

b) Comentarios sobre el cuerpo, apariencia, vida íntima o sexual de una persona.

c) Invitaciones, propuestas o solicitudes de naturaleza sexual no deseadas.

d) Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales, contractuales o relacionados con el ejercicio de funciones.

e) Amenazas o condicionamientos relacionados con la estabilidad, contratación, renovación contractual, ascensos, traslados, horarios, vacaciones u otros beneficios.

f) Tocamientos, roces, abrazos, besos o cualquier contacto físico de naturaleza sexual no consentido.

g) Gestos, miradas, expresiones o comportamientos de naturaleza sexual no deseados.

h) Exhibición, envío o circulación no consentida de material sexual o pornográfico relacionado con el contexto laboral.

i) Comunicaciones digitales de contenido sexual no deseadas cuando tengan relación con el contexto laboral.

j) Cualquier otra conducta que, atendiendo a las circunstancias concretas, pueda constituir persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual.

Lista no taxativa

La inclusión de una conducta en este listado no implica que por sí sola configure automáticamente acoso sexual. La valoración deberá realizarse atendiendo a los hechos concretos, el contexto, las circunstancias, la relación entre las personas involucradas y demás elementos relevantes, respetando el debido proceso.

La ausencia de una conducta específica en este listado no impedirá que sea analizada cuando pueda constituir acoso sexual conforme al marco jurídico vigente.

4. COMPETENCIAS Y ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer, tramitar, conciliar, mediar ni resolver situaciones de acoso sexual.

Cuando tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual, se abstendrá de tramitarlos como una queja de acoso laboral y orientará a la persona hacia la ruta específica establecida en el presente Protocolo, garantizando la confidencialidad y evitando la revictimización.

Lo anterior no afecta las competencias del Comité respecto de situaciones de acoso laboral ni sus funciones generales de prevención y promoción de la convivencia laboral.

Recepción y atención institucional

La recepción de las quejas o denuncias estará a cargo de la Gerencia, Talento Humano o la dependencia que la entidad designe expresamente, con apoyo del responsable del SG-SST cuando corresponda.

Cuando la persona señalada como presunta agresora sea el Gerente de EMPIENDAMÓ E.S.P. o quien ejerza la máxima autoridad administrativa de la entidad, dicha autoridad no podrá recibir, valorar, tramitar ni decidir sobre la queja.

La persona afectada será orientada sobre las rutas y autoridades competentes, de conformidad con el parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y las reglas de competencia aplicables.

La Inspección de Trabajo ejercerá las funciones de seguimiento que le correspondan legalmente.

Cuando corresponda, los hechos serán puestos en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación, Personería Municipal, Fiscalía General de la Nación u otra autoridad competente.

EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará, dentro de sus competencias, las medidas inmediatas de atención y protección que resulten procedentes.

Conflictos de interés, impedimentos y recusaciones

Las personas que, en ejercicio de sus funciones, participen en la recepción, orientación, valoración inicial, adopción de medidas de protección, seguimiento o

cualquier otra actuación prevista en el presente Protocolo deberán actuar con imparcialidad, objetividad, independencia y estricta confidencialidad.

Cuando la persona encargada de alguna de las actuaciones previstas en este Protocolo tenga interés directo o indirecto en los hechos, tenga una relación personal, familiar, laboral, contractual, jerárquica o de cualquier otra naturaleza con la persona afectada o con la persona señalada como presunta agresora, o se presente cualquier otra circunstancia que pueda comprometer o poner en duda su imparcialidad, deberá manifestarlo inmediatamente y abstenerse de intervenir en el asunto.

Igualmente, la persona afectada o la persona señalada como presunta agresora podrá poner en conocimiento de la autoridad competente la existencia de circunstancias que puedan comprometer la imparcialidad de quien interviene en la actuación, para que se determine lo que corresponda de conformidad con las normas aplicables.

Cuando se configure una causal de impedimento o recusación respecto de la persona responsable de recibir o gestionar la queja, la actuación será asumida por la persona, dependencia o instancia que determine la entidad de acuerdo con sus competencias y procedimientos internos, garantizando en todo momento la continuidad de la ruta de atención y evitando que el conflicto de interés genere demoras o barreras para la protección de la persona afectada.

Cuando el presunto agresor sea el Gerente o la máxima autoridad administrativa

Cuando la persona señalada como presunta agresora sea el Gerente de EMPIENDAMÓ E.S.P., el nominador, superior jerárquico o máxima autoridad administrativa de la entidad, dicha persona no podrá recibir, valorar, tramitar, decidir ni intervenir en la queja o denuncia.

La queja será recibida por la instancia institucional previamente designada para tal efecto y se adoptarán inmediatamente las medidas de protección que correspondan.

Tratándose de una persona con calidad de servidor público o sujeto disciplinable, la queja será remitida inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Municipal, según las reglas de competencia vigentes.

La Inspección de Trabajo ejercerá las funciones de seguimiento que legalmente correspondan, pero no sustituirá a la autoridad disciplinaria competente ni determinará por sí misma la responsabilidad disciplinaria.

En ningún caso la existencia de un conflicto de interés impedirá, retrasará o condicionará la adopción de medidas urgentes de protección.

Competencia disciplinaria

Cuando los hechos reportados puedan constituir acoso sexual y la persona señalada tenga la calidad de servidor público o sujeto disciplinable, EMPIENDAMÓ E.S.P. activará las medidas internas de prevención, atención y protección y realizará la remisión inmediata de la queja o denuncia a la autoridad disciplinaria competente del Ministerio Público, de conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Ley 1952 de 2019, la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y las demás normas aplicables.

En el ámbito municipal, la remisión se efectuará a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Municipal, según las reglas de competencia vigentes y la naturaleza y calidad del sujeto disciplinable.

EMPIENDAMÓ E.S.P. no adelantará investigación disciplinaria paralela por los mismos hechos cuando la competencia corresponda al Ministerio Público.

La activación de la ruta institucional de prevención, atención y protección no estará condicionada a la remisión previa ni al agotamiento de la actuación disciplinaria.

La víctima será informada, dentro de los límites legalmente procedentes, sobre la remisión realizada y, cuando corresponda, tendrá la calidad de sujeto procesal dentro de la actuación disciplinaria.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las competencias de la Comisión Nacional o de las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial cuando legalmente corresponda, ni de las demás autoridades que tengan competencia especial.

Competencia penal

Cuando los hechos puedan constituir delito, la persona afectada será informada de su derecho a acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación.

Cuando exista un deber legal de poner los hechos en conocimiento de la autoridad penal competente, EMPIENDAMÓ E.S.P. realizará la correspondiente remisión o puesta en conocimiento, sin exigir el agotamiento previo de la ruta interna.

Articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

El presente Protocolo se articulará con el SG-SST en lo relacionado con la identificación, evaluación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial asociados a violencia, acoso, discriminación y demás condiciones que puedan afectar la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

Esta articulación tendrá carácter preventivo y no atribuirá al SG-SST funciones de recepción, investigación, juzgamiento o determinación de responsabilidad frente a casos individuales de acoso sexual.

En desarrollo de esta articulación, EMPIENDAMÓ E.S.P., a través de las instancias responsables del SG-SST y de conformidad con sus competencias, deberá:

a) Identificar y valorar, dentro de la gestión de los factores de riesgo psicosocial, aquellas condiciones del entorno laboral que puedan favorecer situaciones de violencia, acoso sexual, discriminación, intimidación, hostigamiento o cualquier otra conducta que afecte la dignidad de las personas.

b) Incorporar, cuando corresponda, las medidas de prevención y control relacionadas con el acoso sexual y las violencias basadas en género dentro de la planificación y ejecución de las actividades del SG-SST.

c) Desarrollar actividades de promoción, prevención, sensibilización y capacitación orientadas a la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso.

d) Articular las acciones de prevención y gestión del riesgo psicosocial con las medidas previstas en el presente Protocolo, evitando duplicidad de actuaciones y garantizando la coordinación entre las dependencias responsables.

e) Realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial y a las medidas preventivas implementadas, utilizando los resultados para formular acciones correctivas, preventivas o de mejora cuando sean necesarias.

f) Garantizar que la información obtenida mediante las actividades de evaluación e intervención del riesgo psicosocial sea tratada bajo criterios de confidencialidad, reserva y protección de datos personales, de conformidad con la normativa vigente.

g) Cuando corresponda, gestionar la orientación y atención en salud mental y apoyo psicosocial a través de los mecanismos institucionales y del Sistema General de Riesgos Laborales, incluida la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, de acuerdo con las competencias y procedimientos aplicables.

La articulación del presente Protocolo con el SG-SST tendrá carácter preventivo y de gestión del riesgo. En consecuencia, el SG-SST, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo y las instancias que participen en su implementación no asumirán funciones de investigación, juzgamiento o determinación de responsabilidad disciplinaria, penal o contractual que correspondan a las autoridades o instancias legalmente competentes.

La activación de la ruta prevista en este Protocolo no estará condicionada a la realización previa de evaluaciones de riesgo psicosocial ni a la intervención del SG-SST. Las medidas de atención y protección que requiera una persona afectada deberán adoptarse de manera oportuna, independientemente de las actuaciones preventivas que posteriormente correspondan en el marco del SG-SST.

La información individual obtenida con ocasión de una queja o denuncia por presunto acoso sexual no podrá ser incorporada a los registros generales del SG-SST de manera que permita identificar innecesariamente a las personas involucradas. Para efectos de prevención y gestión del riesgo, podrán utilizarse

datos agregados, anonimizados o seudonimizados, de conformidad con la normativa aplicable.

5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

En cumplimiento de la Constitución Política, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Ley 1257 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022, la Resolución 3461 de 2025, la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y demás normas que resulten aplicables, EMPIENDAMÓ E.S.P., en calidad de empleador y entidad pública, deberá:

Prevención del acoso sexual

1. Adoptar, implementar, divulgar y mantener actualizado el presente Protocolo de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual.
2. Desarrollar acciones permanentes de prevención, sensibilización, capacitación y formación dirigidas a trabajadores, servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás personas que hagan parte del contexto laboral, según corresponda.
3. Promover una cultura organizacional basada en el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y la prevención de todas las formas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.
4. Identificar los factores de riesgo que puedan favorecer la ocurrencia de conductas de acoso sexual y adoptar las medidas preventivas y correctivas que resulten necesarias.
5. Incorporar la prevención del acoso sexual dentro de las acciones de gestión del riesgo psicosocial y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, sin trasladar a este sistema funciones de investigación, juzgamiento o determinación de responsabilidad disciplinaria.
6. Garantizar que las actividades de prevención y capacitación incluyan información sobre las conductas constitutivas de acoso sexual, los mecanismos de denuncia, las medidas de protección, las rutas de atención y los derechos de las personas involucradas.

Recepción y atención de quejas o denuncias

7. Disponer mecanismos accesibles, seguros, confidenciales y oportunos para la presentación de quejas o denuncias por presunto acoso sexual.
8. Permitir que las quejas o denuncias puedan ser presentadas por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.
9. Recibir y tramitar las quejas sin exigir formalidades innecesarias y sin condicionar la activación de la ruta institucional a la presentación de pruebas completas por parte de la persona afectada.
10. Brindar orientación clara y oportuna sobre las rutas institucionales, administrativas, disciplinarias, judiciales y de atención en salud que resulten aplicables.
11. Garantizar que la recepción de la queja no implique confrontación, careo, mediación o conciliación entre la persona afectada y la persona señalada como presunta agresora.
12. Adoptar medidas para prevenir la revictimización y evitar que la persona afectada tenga que relatar innecesariamente los mismos hechos ante diferentes instancias institucionales.

Medidas de protección

13. Adoptar de manera inmediata las medidas de prevención y protección necesarias cuando exista riesgo para la integridad, seguridad, salud o bienestar de la persona afectada.
14. Tramitar las solicitudes de las medidas previstas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 dentro de los términos establecidos legalmente.
15. Garantizar que las medidas de protección se adopten con criterios de necesidad, proporcionalidad, oportunidad y enfoque diferencial e interseccional.
16. Prevenir cualquier forma de represalia, retaliación, intimidación, discriminación o afectación injustificada de las condiciones laborales o contractuales de quien presente una queja o denuncia.
17. Garantizar, dentro del ámbito de sus competencias, las medidas de protección previstas legalmente para las víctimas y testigos.

18. La adopción de medidas preventivas o de protección no podrá interpretarse como una declaración anticipada de responsabilidad de la persona señalada como presunta agresora.

Garantías de las personas involucradas

19. Garantizar los derechos de las personas afectadas, incluyendo dignidad, intimidad, confidencialidad, no discriminación, atención integral, protección frente a represalias, no revictimización y acceso a las autoridades competentes.
20. Garantizar a la persona señalada como presunta agresora el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y contradicción y las demás garantías constitucionales y legales que resulten aplicables.
21. Garantizar la imparcialidad de las actuaciones institucionales y prevenir cualquier conflicto de intereses.
22. Mantener la reserva de la información y proteger los datos personales de las personas involucradas, de conformidad con la normativa vigente.

Remisión a las autoridades competentes

23. Remitir oportunamente las quejas o denuncias a las autoridades administrativas, disciplinarias o judiciales que tengan competencia, cuando así corresponda.
24. Cuando los hechos puedan constituir una conducta disciplinaria y la persona señalada tenga la calidad de servidor público o sujeto disciplinable, realizar la remisión a la autoridad disciplinaria competente, de conformidad con la Ley 1952 de 2019, la Ley 2365 de 2024, la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y las demás normas aplicables.
25. EMPIENDAMÓ E.S.P. no adelantará investigaciones disciplinarias paralelas cuando la competencia para investigar y juzgar corresponda a una autoridad externa competente.
26. La remisión a la autoridad competente no podrá suspender ni retrasar las medidas de protección, atención y orientación que requiera la persona afectada.

Articulación institucional

27. Articular el presente Protocolo con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, los contratos de prestación de servicios, el SG-SST, las políticas institucionales y demás instrumentos internos relacionados con la prevención y atención de las violencias y el acoso sexual.
28. Coordinar las acciones de prevención y gestión del riesgo psicosocial con las medidas previstas en este Protocolo, evitando duplicidad de actuaciones y garantizando la coordinación entre las dependencias responsables.
29. Garantizar que el Comité de Convivencia Laboral no tramite, concilie, medie ni investigue casos de acoso sexual, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.
30. Cuando el presunto agresor sea el Gerente, nominador, superior jerárquico o cualquier persona que tenga competencia directa sobre la recepción o decisión de la queja, adoptar las medidas necesarias para garantizar la imparcialidad y efectuar la remisión a la autoridad competente.

Seguimiento, evaluación y mejora

31. Realizar seguimiento periódico a las medidas de prevención, atención y protección implementadas.
32. Evaluar periódicamente la eficacia del presente Protocolo y formular las acciones correctivas, preventivas o de mejora que sean necesarias.
33. Identificar los factores de riesgo que puedan favorecer la ocurrencia de conductas de acoso sexual y utilizar la información agregada y anonimizada para fortalecer las medidas de prevención.
34. Garantizar que el seguimiento institucional no se utilice para realizar investigaciones paralelas ni para sustituir las competencias de las autoridades disciplinarias, judiciales o administrativas.

Reportes y obligaciones de información

35. Cumplir las obligaciones de reporte establecidas por la legislación y por las autoridades competentes, garantizando en todo caso la protección de la intimidad, confidencialidad y datos personales.
36. Realizar los reportes correspondientes al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE, de conformidad con la periodicidad,

formatos, mecanismos y condiciones establecidos en la Ley 2365 de 2024 y las disposiciones que la reglamenten.

37. Cumplir las obligaciones de información y seguimiento establecidas por la Procuraduría General de la Nación para las entidades públicas en materia de prevención, atención y protección frente al acoso sexual.
38. Elaborar y remitir el informe anual correspondiente a la Procuraduría General de la Nación dentro del término establecido por la normativa y los lineamientos vigentes.
39. Toda información suministrada a autoridades deberá presentarse bajo criterios de reserva, confidencialidad, anonimización y protección de datos personales, sin perjuicio de las obligaciones legales de reporte.

Protección de la información

40. Garantizar la custodia, conservación y acceso restringido a la documentación relacionada con quejas, denuncias y actuaciones derivadas del presente Protocolo.
41. Limitar el acceso a los expedientes y registros a las personas que, por razón de sus funciones o por disposición legal, estén facultadas para conocerlos.
42. Evitar que la información individual obtenida con ocasión de una queja o denuncia sea incorporada a registros generales del SG-SST de manera que permita identificar innecesariamente a las personas involucradas.
43. Utilizar para fines preventivos y de gestión únicamente información agregada, anonimizada o, cuando corresponda, seudonimizada.

Contratistas y demás personas vinculadas al contexto laboral

44. Incorporar en los contratos de prestación de servicios las obligaciones y medidas relacionadas con la prevención y atención del acoso sexual exigidas por la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.
45. Garantizar que las personas contratistas conozcan los mecanismos institucionales de queja, orientación y protección.
46. Adoptar las medidas contractuales y administrativas que correspondan frente a conductas acreditadas, respetando el debido proceso y las competencias legalmente establecidas.

Garantía de no represalias

47. Abstenerse de adoptar, permitir o tolerar medidas de retaliación contra las personas que presenten quejas o denuncias, participen como testigos o colaboren con las autoridades competentes.
48. Investigar o poner en conocimiento de la autoridad competente cualquier conducta que pueda constituir represalia, intimidación, amenaza o afectación injustificada derivada de la presentación de una queja o denuncia.

Parágrafo. Las obligaciones previstas en este numeral se desarrollarán dentro del ámbito de competencia de EMPIENDAMÓ E.S.P. y no podrán interpretarse como atribución de competencias de investigación, juzgamiento o sanción que correspondan exclusivamente a autoridades disciplinarias, judiciales, administrativas o contractuales.

6. RUTA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN, ORIENTACIÓN Y REMISIÓN

Paso 1. Recepción de la queja o denuncia

La queja o denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita ante la Gerencia, Talento Humano o la instancia institucional designada.
La entidad garantizará canales accesibles, confidenciales y seguros para la presentación de las quejas.
La persona afectada no estará obligada a aportar pruebas para que se active la ruta institucional.
La ausencia de pruebas documentales o físicas al momento de presentar la queja no será motivo para negar la recepción o atención inicial.

Paso 2. Quejas o reportes anónimos

Las quejas, denuncias o reportes anónimos relacionados con posibles hechos de acoso sexual serán recibidos y valorados por EMPIENDAMÓ E.S.P. dentro del ámbito de sus competencias. La falta de identificación de la persona informante no constituirá, por sí misma, una razón para inadmitir, archivar o desatender la información recibida.

Cuando la comunicación anónima contenga información suficiente sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, la posible persona afectada, la persona señalada como presunta agresora o cualquier otro elemento que permita realizar una valoración inicial, EMPIENDAMÓ E.S.P. activará, cuando resulte procedente las actuaciones de orientación, prevención, protección y remisión que resulten procedentes, de acuerdo con las competencias legales y la información disponible.

Cuando la información recibida no permita identificar a la persona afectada, no será posible adoptar medidas de protección individualizadas a su favor. No obstante, la entidad podrá implementar medidas preventivas, de vigilancia, sensibilización, gestión del riesgo psicosocial o las demás actuaciones que resulten procedentes, cuando existan elementos que permitan advertir una posible situación de riesgo en el entorno laboral.

Cuando la comunicación anónima permita identificar a la persona posiblemente afectada, la entidad deberá procurar, dentro de sus posibilidades y con estricta observancia de la confidencialidad, poner a su disposición los canales de orientación y atención previstos en el presente Protocolo, sin presionarla para revelar información adicional ni obligarla a formular una denuncia.

La información contenida en una queja o reporte anónimo será valorada de manera objetiva y prudente y podrá dar lugar a las remisiones correspondientes cuando existan elementos que permitan advertir la posible ocurrencia de hechos que deban ser conocidos por una autoridad competente.

La recepción y valoración de una comunicación anónima no implicará, por sí misma, la declaración de responsabilidad de ninguna persona. Cualquier actuación que pueda generar consecuencias disciplinarias, contractuales o de otra naturaleza deberá adelantarse por la autoridad competente, con observancia del debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia y las demás garantías aplicables.

La entidad respetará el carácter anónimo de la comunicación y no exigirá la identificación de la persona informante como condición para recibir o valorar la información.

La identidad del informante será protegida y no será divulgada, salvo que exista obligación legal, requerimiento de autoridad competente o que la propia persona decida identificarse.

La valoración de una comunicación anónima se realizará con base en la información disponible y no implicará, por sí misma, la atribución de responsabilidad a persona alguna.

Paso 3. Orientación inicial

Recibida la queja, la instancia competente:

a) Escuchará a la persona afectada en condiciones de privacidad.

b) Informará sobre sus derechos.

c) Explicará las rutas institucionales y externas disponibles.

d) Informará sobre las medidas de protección que puede solicitar.

e) Orientará sobre la posibilidad de acudir directamente a las autoridades competentes.

f) Gestionará la atención psicosocial que corresponda.

Paso 4. Valoración inicial

Se identificarán los riesgos y las medidas de protección necesarias, orientando a la persona afectada hacia la Personería Municipal, la Fiscalía General de la Nación, las instituciones de salud, según corresponda. Ante riesgos urgentes, se actuará de inmediato.

Paso 5. Medidas de protección

EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará de manera inmediata las medidas de prevención, atención y protección que resulten necesarias para evitar la continuidad del riesgo o la producción de un daño.

Las medidas previstas en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 serán adoptadas, cuando sean solicitadas expresamente por la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, teniendo en cuenta la organización operativa de la entidad.

Estas medidas comprenden:

a) Solicitud de traslado del área de trabajo.

b) Permiso para realizar teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo para la víctima y resulte jurídicamente procedente.

c) Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.

d) Terminación del contrato de trabajo o de la vinculación contractual por decisión expresa de la persona trabajadora o contratista, sin que opere sanción por concepto de preaviso, en los términos del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024.

Adicionalmente, podrán adoptarse otras medidas preventivas o de protección que resulten necesarias, proporcionales y jurídicamente procedentes, sin perjuicio de la obligación de actuar inmediatamente cuando exista riesgo para la integridad, seguridad o bienestar de la persona afectada.

Las medidas tendrán carácter preventivo y no implicarán prejuzgamiento ni declaración anticipada de responsabilidad.

Paso 6. Remisión a autoridad disciplinaria

Cuando corresponda, EMPIENDAMÓ E.S.P. remitirá la queja o información pertinente a la autoridad disciplinaria competente.

La remisión no estará condicionada a que la entidad haya realizado previamente una investigación interna.

Paso 7. Remisión o orientación frente a la autoridad penal

Cuando los hechos puedan constituir delito, se informará a la persona afectada sobre su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación.

Cuando exista obligación legal de denunciar o poner los hechos en conocimiento de autoridad competente, la entidad procederá conforme a la legislación vigente.

Paso 8. Seguimiento

La instancia institucional competente realizará seguimiento a las medidas de protección y atención adoptadas, así como a las posibles situaciones de retaliación o revictimización.

El seguimiento institucional no podrá convertirse en una investigación disciplinaria paralela.

Paso 9. Cierre institucional

El cierre de la actuación institucional se producirá cuando se hayan agotado las actuaciones de atención, protección, orientación, remisión y seguimiento que correspondan.

El cierre institucional no implicará pronunciamiento sobre la responsabilidad disciplinaria o penal de la persona denunciada.

7. PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN Y MITIGACIÓN DEL RIESGO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, EMPIENDAMÓ E.S.P., dentro del ámbito de sus competencias y de conformidad con la naturaleza jurídica de la entidad y el régimen aplicable a las personas vinculadas, adoptará las medidas necesarias para prevenir, atender, proteger y, cuando corresponda, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual en el contexto laboral.

Para tal efecto, EMPIENDAMÓ E.S.P. deberá:

a) Contar con una política interna de prevención del acoso sexual, articulada con el presente Protocolo, las políticas institucionales, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales y de prestación de servicios, las rutas de atención y demás instrumentos internos que resulten aplicables, garantizando su amplia divulgación y conocimiento.

b) Garantizar los derechos de las personas afectadas y establecer mecanismos efectivos para la atención, prevención, protección y garantía de no repetición frente a situaciones de acoso sexual, dentro del ámbito de competencia de la entidad.

c) Adoptar de manera oportuna las medidas de protección inmediata que resulten necesarias para prevenir un daño irremediable y proteger la integridad, dignidad, intimidad, seguridad y condiciones laborales o contractuales de la persona afectada.

d) Informar a la persona afectada, desde la orientación inicial, sobre su derecho a acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación cuando los hechos puedan constituir una conducta punible, sin que la activación de la ruta interna pueda condicionarse al agotamiento previo de la vía penal.

e) Remitir de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente cuando así lo solicite la persona afectada, respetando su derecho a la intimidad, confidencialidad, protección de datos personales y demás garantías constitucionales y legales.

f) Abstenerse de realizar actos de censura, intimidación o cualquier actuación que pueda desconocer los derechos de las víctimas, así como de ejecutar actuaciones que impliquen revictimización, confrontación, careo, mediación o conciliación frente a presuntos hechos de acoso sexual.

g) Adoptar las medidas necesarias para prevenir actos de retaliación, represalia, intimidación, amenaza, discriminación o afectación injustificada de las condiciones laborales o contractuales de las personas que presenten quejas o denuncias, así como de quienes participen como testigos o colaboren con las actuaciones correspondientes.

h) Garantizar mecanismos accesibles, seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias, procurando que la persona afectada no tenga que realizar trámites innecesarios o repetir injustificadamente su relato.

i) Implementar acciones permanentes de prevención, capacitación, sensibilización y transformación de los factores de riesgo que puedan favorecer la ocurrencia de conductas de acoso sexual, articulándolas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de los factores de riesgo psicosocial.

j) Llevar los registros institucionales que resulten necesarios para el seguimiento, evaluación y mejora de las medidas de prevención, atención y protección, garantizando la confidencialidad, reserva, anonimización, seguridad y protección de los datos personales.

k) Reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, EMPIENDAMÓ E.S.P. publicará semestralmente, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles, el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas por hechos de acoso sexual, en los términos establecidos por el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
La información deberá presentarse de manera anonimizada, agregada y de forma que no permita identificar directa o indirectamente a las personas involucradas, salvaguardando la intimidad, confidencialidad, presunción de inocencia y debido proceso.
Las quejas y sanciones objeto de reporte serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, conforme a los mecanismos, formatos y lineamientos que establezcan las autoridades competentes.
Cuando se trate de obligaciones relacionadas específicamente con contratos de prestación de servicios, se observará la periodicidad trimestral prevista en el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024 y las disposiciones reglamentarias aplicables.

l) Adoptar las demás obligaciones, medidas y lineamientos que establezcan la Ley 2365 de 2024, sus normas reglamentarias o modificatorias, las autoridades competentes y demás disposiciones aplicables.

Las obligaciones previstas en este artículo se desarrollarán de acuerdo con las competencias legales de EMPIENDAMÓ E.S.P. y no implican que la entidad pueda asumir funciones de investigación, juzgamiento o sanción que correspondan legalmente a otras autoridades.

El cumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo estará sujeto a las funciones de inspección, vigilancia y control que correspondan al Ministerio del Trabajo y a las demás autoridades competentes.

8. PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

EMPIENDAMÓ E.S.P., bajo la coordinación de la Gerencia, Talento Humano y el SG-SST, desarrollará acciones permanentes de prevención del acoso sexual y de promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Capacitación obligatoria

La entidad desarrollará capacitaciones periódicas y obligatorias dirigidas a trabajadores, servidores, directivos, contratistas y demás personas que, por razón de sus funciones, participen en la prevención, recepción, atención o trámite de situaciones de acoso sexual.

Las capacitaciones incluirán como mínimo:

a) Prevención del acoso sexual.

b) Violencias basadas en género.

c) Derechos de las víctimas.

d) Rutas de atención.

e) Deberes de los servidores y contratistas.

f) Prevención de la revictimización.

g) No confrontación.

h) Confidencialidad.

i) No retaliación.

j) Enfoque de género y enfoque diferencial.

k) Uso adecuado de los canales de denuncia.

Capacitación especializada

Las personas encargadas de recibir o tramitar quejas deberán contar con formación suficiente para desarrollar sus funciones con enfoque de género, derechos humanos y prevención de prácticas discriminatorias o revictimizantes.

Campañas institucionales

EMPIENDAMÓ E.S.P. desarrollará campañas periódicas de sensibilización dirigidas a prevenir y desnaturalizar el acoso sexual y las violencias basadas en género.

Las campañas deberán divulgar de manera visible los canales de denuncia y las rutas de atención.

Sin perjuicio de las campañas periódicas de prevención, ante la ocurrencia o conocimiento de un presunto caso de acoso sexual, la entidad implementará, cuando corresponda, una campaña inmediata de acción colectiva orientada a prevenir la repetición de las conductas, transformar factores culturales o ambientales que puedan favorecerlas y promover un ambiente laboral libre de violencias, garantizando en todo momento la anonimización y protección de la intimidad de las personas involucradas.

Riesgo psicosocial

La entidad gestionará los factores de riesgo psicosocial relacionados con violencia, acoso y demás factores que puedan afectar la salud y bienestar de los trabajadores, de conformidad con la normativa vigente y los instrumentos técnicos aplicables.

Los resultados de las evaluaciones serán utilizados para orientar medidas preventivas y de intervención.

Articulación SG-SST

Evaluación

Las capacitaciones y campañas realizadas serán evaluadas periódicamente para determinar su cobertura, comprensión, eficacia y oportunidades de mejora.

Los resultados harán parte de los mecanismos institucionales de seguimiento del presente Protocolo.

9. CONFIDENCIALIDAD, NO REVICTIMIZACIÓN Y NO CONFRONTACIÓN

- **Confidencialidad y reserva**:
  EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará la confidencialidad y reserva de la información relacionada con las quejas, denuncias, actuaciones y demás documentos que se generen con ocasión de presuntos hechos de acoso sexual en el ámbito laboral.
  El acceso a dicha información estará limitado exclusivamente a las personas que, por razón de sus funciones o por disposición legal, deban conocerla, observando en todo momento los principios de intimidad, confidencialidad, protección de datos personales, debido proceso y dignidad humana.
  La información será tratada, almacenada, conservada y, cuando corresponda, compartida de conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.
  La obligación de reserva se mantendrá durante y después de la actuación institucional, sin perjuicio de los deberes legales de remisión de información a las autoridades competentes.

- **Garantía de no confrontación y no revictimización**: En todas las actuaciones institucionales relacionadas con presuntos hechos de acoso sexual se garantizará un trato digno, respetuoso y libre de estereotipos, evitando cualquier actuación que pueda generar revictimización.

La persona afectada no podrá ser obligada a confrontar, carearse, conciliar, mediar o establecer contacto directo con la persona señalada como presunta agresora.
Las entrevistas, orientaciones y demás actuaciones institucionales deberán realizarse procurando reducir la exposición innecesaria de la persona afectada y evitando la repetición injustificada de su relato.

- **Garantía de protección frente a represalias y estabilidad**

EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará, dentro del ámbito de sus competencias, la continuidad laboral o contractual de las personas que hayan presentado una queja o denuncia por presunto acoso sexual.

De conformidad con el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima denunciante carecerá de efecto cuando se produzca dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley.

La garantía de protección se extenderá a las personas que actúen como testigos de los hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

Cualquier decisión que pueda afectar la continuidad laboral o contractual de una persona denunciante o testigo durante el período de protección deberá encontrarse debidamente sustentada y ajustarse estrictamente a las excepciones y procedimientos previstos en la legislación vigente.

La presentación de una queja o denuncia no podrá utilizarse como fundamento para adoptar medidas de retaliación, discriminación, intimidación o afectación injustificada de las condiciones laborales o contractuales.

- **Contratistas de prestación de servicios**

Respecto de las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará, dentro del ámbito de sus competencias, las medidas de prevención, protección y atención previstas en la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

Cuando los hechos puedan generar consecuencias contractuales, se dará traslado a la instancia competente para que, previo análisis del caso y con observancia del debido proceso, las disposiciones contractuales y la normativa aplicable, determine las actuaciones correspondientes.

La adopción de medidas de protección o atención no podrá interpretarse como una declaración anticipada de responsabilidad contractual, disciplinaria o penal.

- **Prohibición de sanciones o medidas desfavorables por la presentación de la queja**
  La presentación de una queja o denuncia por presunto acoso sexual, por sí sola, no podrá generar consecuencias desfavorables para la persona denunciante, ni podrá ser utilizada como fundamento para adoptar medidas de carácter retaliatorio.

  Lo anterior se entiende sin perjuicio de las actuaciones que legalmente correspondan cuando una autoridad competente determine la existencia de conductas contrarias al ordenamiento jurídico.

- **Debido proceso**
  Las actuaciones que se adelanten con ocasión de una queja o denuncia deberán respetar los derechos de todas las personas involucradas y, en especial, los principios de dignidad humana, igualdad, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, debido proceso, presunción de inocencia, derecho de defensa y no revictimización.

  Las medidas de protección tendrán carácter preventivo y no podrán ser entendidas como una declaración anticipada de responsabilidad.

- **Valoración de la información y de los elementos probatorios**

  Cuando corresponda a una autoridad disciplinaria adelantar una actuación por hechos que puedan constituir acoso sexual, la valoración probatoria se realizará de conformidad con las reglas del Código General Disciplinario y, en particular, con el enfoque diferencial e interseccional previsto en el artículo 160A de dicho Código.

En las actuaciones institucionales de atención y protección, EMPIENDAMÓ E.S.P. evitará imponer a la persona afectada cargas probatorias irrazonables o desproporcionadas como condición para recibir orientación, atención o medidas de protección.

La activación de la ruta institucional no implica la acreditación de responsabilidad ni prejuzgamiento respecto de la persona señalada.

10. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y GARANTÍAS DE ESTABILIDAD

Cuando los hechos involucren servidores públicos y puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral, EMPIENDAMÓ E.S.P. dará traslado o remitirá la información a la autoridad disciplinaria competente, de conformidad con las reglas legales aplicables.

La investigación y determinación de responsabilidad disciplinaria, así como la imposición de las sanciones correspondientes, estarán a cargo de la autoridad legalmente competente, con observancia del debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia y las demás garantías constitucionales y legales.

EMPIENDAMÓ E.S.P., a través de sus dependencias competentes, no asumirá funciones de investigación, juzgamiento o sanción disciplinaria que correspondan a las autoridades legalmente facultadas para ello.

Cuando los hechos puedan constituir una conducta punible, la persona afectada será informada sobre su derecho a acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación. Cuando exista un deber legal de poner los hechos en conocimiento de la autoridad competente, la entidad realizará la correspondiente remisión o puesta en conocimiento, de conformidad con la normativa vigente.

11. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará que ninguna persona sea objeto de represalias, intimidación, amenaza, discriminación, hostigamiento, afectación injustificada de

sus condiciones laborales o contractuales, o cualquier otra conducta desfavorable por haber presentado una queja o denuncia de acoso sexual o por haber participado como testigo o colaborador en las actuaciones correspondientes.

Cualquier conducta que pueda constituir retaliación será atendida de manera inmediata y podrá ser puesta en conocimiento de las autoridades competentes, cuando corresponda.

Las medidas de protección adoptadas en favor de la persona afectada tendrán carácter preventivo y no podrán interpretarse como sanción o como declaración anticipada de responsabilidad.

12. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS

Toda persona que manifieste ser víctima de acoso sexual tendrá derecho, como mínimo a:

1. Ser tratada con dignidad, respeto y sin discriminación.
2. Recibir orientación clara, oportuna y comprensible sobre sus derechos y las rutas institucionales y externas disponibles.
3. Recibir atención integral en salud cuando corresponda.
4. Recibir orientación para acceder a atención psicológica y emocional.
5. Acceder efectivamente a las autoridades competentes.
6. Presentar quejas o denuncias por medios físicos, electrónicos o verbales.
7. No ser sometida a confrontación, careo, mediación o conciliación con la persona señalada.
8. No ser revictimizada ni sometida a estereotipos o prácticas discriminatorias.
9. Solicitar y recibir las medidas de protección legalmente procedentes.
10. Recibir protección frente a represalias, intimidaciones, amenazas, discriminación o afectaciones injustificadas de sus condiciones laborales o contractuales.
11. Que se protejan su intimidad, confidencialidad y datos personales.
12. Ser informada, dentro de los límites legales, sobre las actuaciones institucionales realizadas.
13. Acceder a los mecanismos de reparación y restablecimiento de derechos que correspondan según las competencias de las autoridades.
14. Recibir garantías de no repetición.
15. Ser reconocida como sujeto procesal cuando legalmente corresponda dentro de la actuación disciplinaria.

16. Ejercer los demás derechos reconocidos por la Constitución, la Ley 2365 de 2024 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

13. CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

EMPIENDAMÓ E.S.P. incorporará en los contratos de prestación de servicios celebrados con personas naturales las obligaciones y contenidos exigidos por el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024 y las normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Los contratos deberán contemplar, según corresponda:

a) La definición de acoso sexual establecida en la Ley 2365 de 2024.
b) El procedimiento para la presentación de quejas, su atención y, cuando legalmente corresponda, las actuaciones de investigación.
c) Los mecanismos de atención integral y restablecimiento de derechos de las personas afectadas.
d) Las consecuencias y sanciones contractuales que resulten procedentes frente a conductas acreditadas, incluyendo las sanciones previstas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 cuando sean jurídicamente aplicables y las multas que correspondan de conformidad con el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007 y demás normas aplicables.
e) Las medidas preventivas y pedagógicas previstas en la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1010 de 2006, en lo pertinente.
f) Los mecanismos de protección frente a represalias.
g) La garantía de confidencialidad, no confrontación y no revictimización.

Las entidades contratantes deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024 y remitir la información correspondiente al SIVIGE dentro del término legal.

La adopción de medidas de atención, prevención o protección no implicará, por sí misma, reconocimiento de relación laboral ni presunción de incumplimiento contractual.

14. DERECHOS DE LA PERSONA INVESTIGADA Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

a persona señalada como presunta agresora tendrá derecho a:

a) El debido proceso.
b) La presunción de inocencia.
c) La imparcialidad de la autoridad competente.
d) Conocer los hechos que fundamentan la queja o denuncia, dentro de los términos y condiciones establecidos por la autoridad competente y con observancia de las garantías de reserva y protección de la víctima.
e) Ejercer el derecho de defensa y contradicción en las actuaciones en las que legalmente corresponda.
f) Que la información relacionada con la actuación sea tratada bajo criterios de reserva y confidencialidad, sin perjuicio de los derechos de la víctima y de las obligaciones legales de remisión, publicidad o reporte.
g) Que las medidas preventivas o de protección adoptadas respecto de la víctima no sean consideradas, por sí mismas, como declaración de responsabilidad.
h) Ser oído por la autoridad competente dentro de la actuación correspondiente y ejercer los derechos procesales reconocidos por la Constitución y la ley.
i) Aportar y solicitar las pruebas que legalmente sean procedentes dentro de la actuación correspondiente.
j) No ser sometido a confrontación, careo o contacto directo con la víctima cuando ello pueda generar revictimización o afectación de sus derechos, sin perjuicio de las actuaciones probatorias que legalmente correspondan y de las garantías procesales aplicables.
k) Los demás derechos reconocidos en la Constitución Política, la Ley 1952 de 2019, la Ley 2365 de 2024 y las demás normas aplicables.

Parágrafo. La adopción de medidas preventivas o de protección en favor de la persona afectada no constituye prejuzgamiento, declaración de responsabilidad ni sanción contra la persona

15. ARTICULACIÓN CON LA LEY 2466 DE 2025

EMPIENDAMÓ E.S.P. garantizará un entorno laboral libre de violencias, acoso y discriminación, cualquiera sea la situación contractual de las personas que participen en el mundo del trabajo.

Las acciones institucionales de prevención y atención deberán reconocer y abordar las violencias basadas en género, las violencias contra las mujeres y el acoso sexual, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y demás normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan.

La entidad desarrollará acciones de prevención, sensibilización, capacitación, atención, protección, reparación y no repetición dentro del ámbito de sus competencias.

Estas actuaciones se articularán con el SG-SST, especialmente con la gestión de los factores de riesgo psicosocial, sin trasladar al SG-SST competencias de investigación o juzgamiento disciplinario.

16. MEDIDAS DE RESTABLECIMIENTO Y ACCIONES INSTITUCIONALES

Dentro del ámbito de sus competencias, EMPIENDAMÓ E.S.P. podrá adoptar o gestionar medidas orientadas al restablecimiento de las condiciones laborales afectadas, la protección de derechos y la prevención de repetición de las conductas.

Estas medidas podrán comprender, según las circunstancias:

a) Restablecimiento de condiciones laborales afectadas.
b) Atención y orientación psicológica o emocional.
c) Medidas para evitar la repetición de los hechos.
d) Medidas de prevención y sensibilización.
e) Acciones institucionales de satisfacción que sean legalmente procedentes.
f) Otras medidas que se encuentren dentro de las competencias de la entidad.

Estas actuaciones no sustituyen las medidas de reparación integral, indemnización, sanción o restablecimiento de derechos que correspondan a las autoridades judiciales, administrativas, disciplinarias o laborales competentes.

17. REGISTRO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REPORTE

- **Registro institucional**

EMPIENDAMÓ E.S.P. llevará un registro institucional de las quejas, denuncias, actuaciones, medidas de protección, acciones de atención y demás actuaciones relacionadas con presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral.

El registro tendrá como finalidad exclusiva facilitar el seguimiento institucional, la prevención, la identificación de factores de riesgo, la evaluación de las medidas adoptadas y el diseño de acciones de mejora.

La información será tratada bajo criterios de confidencialidad, reserva, seguridad, minimización de datos y protección de la intimidad, de conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos personales.

Los registros y reportes deberán utilizar, cuando corresponda, mecanismos de anonimización o seudonimización que impidan la identificación innecesaria de las personas involucradas.

- **Indicadores de seguimiento**

EMPIENDAMÓ E.S.P. establecerá indicadores que permitan evaluar, como mínimo:

Número de quejas o denuncias recibidas.
Número de casos en los que se activaron medidas de protección.
Tiempo transcurrido entre la recepción de la queja y la adopción de las medidas correspondientes.
Número y tipo de acciones de prevención y sensibilización realizadas.
Número de personas capacitadas.
Cumplimiento de las acciones de seguimiento.
Identificación de factores de riesgo y medidas de intervención implementadas.
Cumplimiento de las obligaciones de reporte establecidas en la normativa vigente.

Los indicadores deberán presentarse de manera agregada y anonimizada, evitando la identificación directa o indirecta de las personas involucradas.

- **Seguimiento de los casos y de las medidas adoptadas**

La dependencia o instancia institucional competente realizará seguimiento a las medidas de protección y atención adoptadas, verificando su implementación, oportunidad y efectividad, sin interferir en las actuaciones disciplinarias, penales o de otra naturaleza que correspondan a las autoridades competentes.

El seguimiento institucional deberá orientarse a:

a) Verificar la implementación efectiva de las medidas de protección adoptadas.

b) Identificar oportunamente posibles actos de represalia, intimidación, discriminación o revictimización.

c) Verificar la activación de las rutas de atención y las remisiones efectuadas.

d) Identificar factores de riesgo que puedan favorecer la ocurrencia de conductas de acoso sexual.

e) Formular acciones preventivas y de mejora institucional.

f) Evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo.

El seguimiento institucional no podrá utilizarse para realizar investigaciones paralelas ni para sustituir las competencias de las autoridades disciplinarias, judiciales o administrativas.

- **Evaluación del protocolo**

El presente protocolo será objeto de evaluación periódica para determinar su eficacia y establecer las acciones de mejora que resulten necesarias.

La evaluación tendrá en cuenta, entre otros aspectos:

a) Los resultados de los indicadores de seguimiento.

b) Las medidas de prevención, protección y atención implementadas.

c) Los resultados de las actividades de capacitación y sensibilización.

d) Los factores de riesgo identificados en el entorno laboral.

e) Las modificaciones normativas y los lineamientos emitidos por las autoridades competentes.

f) Las oportunidades de mejora identificadas durante la aplicación del protocolo.

Cuando se identifiquen deficiencias, EMPIENDAMÓ E.S.P. adoptará las acciones correctivas, preventivas o de mejora correspondientes.

- **Reporte a las autoridades competentes**

EMPIENDAMÓ E.S.P. realizará los reportes, remisiones y suministros de información que sean exigidos por la Constitución, la ley, los reglamentos y los lineamientos de las autoridades competentes, garantizando en todo caso la protección de la intimidad, confidencialidad, datos personales y demás derechos de las personas involucradas.

En particular, la entidad atenderá las obligaciones de reporte establecidas por la Procuraduría General de la Nación en relación con la implementación y seguimiento de las medidas de prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

- **Informe anual a la Procuraduría General de la Nación**

EMPIENDAMÓ E.S.P. elaborará y remitirá a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el treinta y uno (31) de diciembre de cada año, el

informe ejecutivo de avance sobre la implementación del Protocolo y de las rutas de prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el entorno laboral.

El informe deberá contener, en los términos exigidos por la Procuraduría General de la Nación:

a) La identificación de la entidad.
b) La caracterización general y anonimizada de las víctimas y personas señaladas como presuntas agresoras.
c) El tipo de vinculación laboral o contractual.
d) Los tipos de violencia o conductas reportadas.
e) Las acciones de prevención, capacitación y sensibilización desarrolladas.
f) Las medidas de protección y atención implementadas.
g) Las acciones institucionales adelantadas.
h) Los resultados de seguimiento y evaluación.
i) Las acciones de mejora implementadas o proyectadas.

La información será presentada bajo criterios de confidencialidad, anonimización y protección de datos personales.

- **Conservación y acceso a la información**

  La documentación relacionada con las quejas, denuncias y actuaciones será conservada durante el término establecido en las tablas de retención documental y demás normas aplicables.

  El acceso a los expedientes y registros estará restringido a las personas que, por razón de sus funciones o por disposición legal, se encuentren facultadas para conocerlos.

La información únicamente podrá ser utilizada para los fines institucionales, legales, preventivos, de atención, seguimiento y reporte que correspondan.

18. PROHIBICIÓN DE CONCILIACIÓN Y CONFRONTACIÓN

Las situaciones de presunto acoso sexual no serán sometidas a conciliación, mediación, careo, confrontación o cualquier mecanismo institucional que implique poner a la persona afectada en contacto directo con la persona señalada como presunta agresora.

Ninguna dependencia o servidor de EMPIENDAMÓ E.S.P. podrá condicionar la atención de la queja a la participación de la persona afectada en reuniones, diálogos o encuentros con la persona denunciada.

19. COORDINACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES

El presente Protocolo se integrará y articulará con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, contratos de prestación de servicios, políticas institucionales, procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás instrumentos internos relacionados con la prevención, atención y protección frente al acoso sexual.

En caso de existir contradicción entre una disposición interna y una norma constitucional, legal o reglamentaria de obligatorio cumplimiento, prevalecerá esta última.

La adopción y aplicación del presente Protocolo no limitará los derechos, acciones o mecanismos de protección establecidos en la Constitución, la ley o las disposiciones expedidas por las autoridades competentes.

20. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

El presente Protocolo será revisado periódicamente y, en todo caso, cuando se produzcan modificaciones constitucionales, legales, reglamentarias o jurisprudenciales que incidan en su contenido.

La entidad deberá realizar los ajustes necesarios para garantizar su armonización con las disposiciones vigentes y con los lineamientos emitidos por las autoridades competentes.

La actualización deberá ser socializada con los trabajadores, servidores, contratistas y demás personas a quienes resulte aplicable.

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