


| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 1 de 27 |

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. OBJETIVO


Establecer la ruta institucional para la prevención, protección y atención, de conductas constitutivas de acoso, violencia sexual y cualquier otra forma de violencia sexual al interior de la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos, articulando su gestión al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando un ambiente laboral seguro a través de un trato digno y libre de violencia y discriminación.

2. ALCANCE

Este protocolo abarca las actuaciones para la prevención y atención oportuna de casos de acoso sexual y/o violencia sexual, en el ámbito laboral, así como las medidas de seguimiento y aplica a:

- Empleados públicos.
- Trabajadores oficiales.
- Contratistas de prestación de servicios.
- Personal en misión.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 2 de 27 |

- Aprendices y practicantes.
- Miembros de Junta Directiva cuando interactúen funcionalmente.
- Usuarios cuando exista relación funcional derivada del servicio.

Adicionalmente, aplica a las y los destinatarios del presente protocolo cuando en el ejercicio de sus funciones o desarrollo de sus obligaciones se encuentren en los siguientes escenarios:

- En sedes administrativas y operativas.
- En campo (acueducto, alcantarillado, aseo, etc.).
- En desplazamientos laborales.
- En trabajo remoto o medios digitales institucionales.
- En actividades institucionales.


3. DEFINICIONES

Acoso Sexual: El acoso sexual se define como “cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:


- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 3 de 27 |

- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 4 de 27 |

q) Agresiones físicas de carácter sexual.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”.


Acoso Sexual físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

Acoso Sexual verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso Sexual no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|


| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 5 de 27 |

Violencia sexual: La violencia sexual se puede definir como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo”.

4. NORMATIVIDAD LEGAL

- Constitución Política.
- Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.
- Ley 906 de 2004 Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de protección social: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 6 de 27 |


- Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Ley 2365 de 2024: por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 3461 de 2025: Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

5. DESARROLLO

La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P. – Piedecuestana de servicios públicos, en cumplimiento de los mandatos constitucionales que garantizan el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, la integridad personal y la no discriminación, la Entidad adopta el presente Protocolo de Prevención, Protección y Atención del Acoso y la Violencia Sexual en el Ámbito Laboral, como instrumento normativo y operativo orientado a salvaguardar los derechos fundamentales de quienes integran la organización.

El acoso y la violencia sexual en el entorno laboral no solo constituyen conductas reprochables desde el punto de vista ético y moral, sino que pueden configurar infracciones administrativas y conductas punibles, generando graves afectaciones

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 7 de 27 |

a la salud física y mental de las personas, deterioro del clima organizacional, disminución de la productividad y pérdida de confianza institucional. Estas prácticas vulneran principios esenciales de la función pública como la moralidad, la imparcialidad, la transparencia y el respeto por la dignidad humana.

Este protocolo se estructura bajo un enfoque integral que comprende:

Prevención, mediante acciones pedagógicas, formación continua y fortalecimiento de la cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.


Protección, a través de medidas institucionales oportunas orientadas a salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de las personas afectadas.

Atención, mediante la activación de una ruta clara, confidencial y garantista que articula al Comité de Convivencia Laboral, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a la Oficina de Control Interno Disciplinario y, cuando corresponda, a las autoridades externas competentes.

El presente instrumento adopta un enfoque diferencial y de género, reconociendo que las violencias basadas en género y las relaciones asimétricas de poder pueden incidir en la ocurrencia de estas conductas, por lo que su abordaje requiere medidas específicas que eviten la revictimización y aseguren condiciones reales de protección.

Asimismo, el protocolo se integra al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando el acoso y la violencia sexual como riesgos psicosociales que deben ser identificados, evaluados, intervenidos y monitoreados bajo el principio de mejora continua.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 8 de 27 |

La prevención y erradicación del acoso y la violencia sexual no es únicamente una obligación legal, sino un compromiso ético e institucional que demanda la corresponsabilidad de todos. Cada persona que hace parte de la Entidad tiene el deber de contribuir a la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia.

Con la adopción de este Protocolo, la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos E.S.P. – Piedecuestana de servicios públicos, reafirma su compromiso con la protección de los derechos humanos, la promoción del bienestar laboral y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad, la equidad y el respeto.

EL PRESENTE PROTOCOLO SE RIGE POR LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:


Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 9 de 27 |

Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.


Debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o acoso de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

No discriminación: Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

No revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia.

CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE UN ACOSO SEXUAL

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|


| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 10 de 27 |

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

DERECHOS

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|


| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 11 de 27 |

Derechos de las víctimas:

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, acorde con las capacidades de la entidad:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Decidir autónomamente: Se respetará la autonomía de las víctimas para tomar decisiones respecto a las oportunidades de apoyo y denuncia del

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 12 de 27 |

acoso, violencia sexual o debido al género, tanto dentro de la institución como fuera de ella.


- No ser confrontadas con la persona agresora: Las víctimas de la violencia debido al género tienen derecho a decidir voluntariamente si desean o no confrontarse con su agresor/a en los espacios de atención previstos en las rutas.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos del sujeto activo o sobre quien recae la denuncia o queja:

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 13 de 27 |


DEBERES

Deberes del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral avocará el conocimiento de aquellas conductas que tenga una connotación sexual en el ambiente laboral, siempre y cuando, no se encuentren enmarcados en la posible comisión del delito de acoso sexual, pero que generen un ambiente laboral hostil y en consecuencia se podrán adelantar las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio del Comité, se considere necesaria.

En caso de que los casos aquí descritos sean recibidos en una queja por el Comité de Convivencia Laboral, este deberá:

- Tramitar casos en el marco de Ley 1010.
- Orientar a la presunta víctima sobre la activación de la ruta descrita.
- Activar el protocolo establecido para este tipo de denuncias.
- No podrá confrontar a las partes.
- Mantener en estricta confidencialidad lo revelado.
- Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización.
- Promover, dentro del marco de sus responsabilidades y alcance acciones encaminados a la prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral y contractual.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 14 de 27 |

Deberes de los jefes de cada una de las dependencias: Una vez puesta en conocimiento la situación, deberán tomar medidas administrativas encaminadas a proteger a la persona denunciante y mantener un clima laboral sano y respetuoso, dentro de las cuales están: traslado del área de trabajo sobre quien recae la denuncia mientras se surte el trámite correspondiente ante la dirección de Talento Humano para su aprobación de autorización de trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para el/la denunciante.

Deberán evitar la realización de labores que impliquen interacción entre el denunciante y la persona investigada; mantener confidencialidad del/da denunciante y derecho a no confrontación.


Deberes de la dirección de Talento Humano:

- Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
- Activar ruta de atención.
- Establecer canales de comunicación directa con las dependencias involucradas.
- Garantizar la implementación inmediata de medidas de protección cuando sean requeridas.
- Presentar informes sobre la gestión en materia de prevención y atención ante la Dirección Ejecutiva.

Deberes del responsable SG-SST:

- Realización de campañas de sensibilización y capacitación periódicas enfocadas en la prevención con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 15 de 27 |

- Difusión constante de los mecanismos de denuncia y atención con el apoyo y asistencia técnica de la Dirección de Comunicaciones y ARL.
- Gestionar las intervenciones psicosociales necesarias con el profesional especializado de la empresa con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.
- Facilitar la articulación con entidades externas de apoyo cuando se requiera.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de la asesoría y el fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Deberes relacionados con el Control Disciplinario Interno:


- Adelantar proceso disciplinario cuando corresponda en etapa de instrucción y/o juzgamiento según el caso.

INTEGRACIÓN AL SG-SST (ENFOQUE PHVA)

La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P. – Piedecuestana de servicios públicos reconoce que el acoso y la violencia sexual constituyen factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores, comprometiendo el clima organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, su prevención, atención y seguimiento se integran de manera transversal al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo el ciclo de mejora continua PHVA.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 16 de 27 |

PLANEAR

En esta fase la entidad deberá:

- Incluir el acoso laboral y la violencia sexual dentro de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Clasificarlos como riesgo psicosocial prioritario.
- Evaluar impacto en clima organizacional, productividad y bienestar.
- Incorporar en la Política de SST el compromiso explícito de cero tolerancias frente al acoso y la violencia sexual.
- Garantizar enfoque diferencial y perspectiva de género.
- Incluir capacitaciones con asistencia obligatoria.
- Establecer indicadores de gestión.
- Definir responsables (Talento Humano, Comité de Convivencia, SST).
- Garantizar apoyo psicosocial externo cuando sea necesario.

HACER


En esta fase se implementan las acciones planificadas:

- Jornadas de sensibilización.
- Campañas institucionales.
- Formación en respeto, consentimiento y convivencia laboral.
- Divulgación permanente de la ruta interna.
- Capacitaciones en prevención de acoso laboral, sexual y violencia de género.

Cuando se presente un caso:

- Activación inmediata de la ruta interna.
- Implementación de medidas preventivas (ej. reubicación temporal).
- Acompañamiento psicológico.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 17 de 27 |

- Garantía de confidencialidad.
- Registro del caso en sistema SST como evento asociado a riesgo psicosocial.
- Conservación bajo estricta reserva.

VERIFICAR

Esta fase implica seguimiento y evaluación:

- Número de quejas recibidas.
- Número de capacitaciones realizadas.
- Resultados de evaluación de clima laboral.
- Verificación del cumplimiento del protocolo.

Cuando se presente un caso:


- Evaluación posterior del estado psicosocial de la víctima.
- Seguimiento al cumplimiento de compromisos.

ACTUAR

En esta fase se adoptan acciones de mejora:

- Refuerzo de medidas preventivas
- Actualización anual de la matriz de riesgos
- Fortalecimiento de cultura organizacional.
- Mejora en canales confidenciales.
- Incorporación de lecciones aprendidas.
- Ajuste de indicadores.
- Actualización normativa permanente.

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 18 de 27 |

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

La gestión de casos de acoso y violencia sexual el ámbito laboral deberá articularse entre: Comité de Convivencia Laboral, Control Interno Disciplinario, Gestión del Talento Humano y área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

MEDIDAS PREVENTIVAS


Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual:

a) Promover y llevar a cabo actividades de capacitación, conferencias y campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, en el ámbito laboral y contractual. El contenido de estas debe incluir y promover:

- Difusión y sensibilización sobre las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales sobre acoso sexual, violencia basada en género y discriminación, además de la pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de estos actos.
- Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.

b) Solicitar y promover la capacitación a los servidores que hacen parte de las áreas de Talento Humano, y Comités de Convivencia Laboral e Equipo Interdisciplinario, que podrían conocer o atender casos de acoso sexual, violencias para que

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 19 de 27 |

conozcan e implementen el enfoque diferencial y activación de las rutas correspondientes.

c) En las formaciones sobre liderazgo que se realicen se incluyen temáticas orientadas a la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género o discapacidad en el ámbito laboral y contractual, con la asistencia técnica y asesoría de la ARL, según su alcance normativo.


d) Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Una vez puesta en conocimiento la denuncia de los hechos, la dirección de Talento Humano revisará con las dependencias competentes, la conveniencia de adoptar las medidas de protección que se consideren pertinentes en el caso concreto, primando la perspectiva de género e interseccional, dando prelación a la persona sobre la que recaen las conductas de acoso, violencia y/o discriminación, y no superando los cinco (5) días hábiles una vez conocidos los hechos denunciados. Dentro de las garantías de protección se encuentran:

- Solicitar traslado del área de trabajo.
- Solicitar autorización para realizar trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Solicitar evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar culturizar

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 20 de 27 |

tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.

- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Que puedan acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.


De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Cuando las medidas de protección hayan sido interpuestas por el organismo competente (Comisarías de familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, etc.), deberán ser comunicadas por la víctima a la dirección del Talento Humano para que sean adoptadas por la entidad, en los casos que aplique o corresponda, quien, a su vez, deberá informar a director o líder encargado del área sobre quien corresponde las modificaciones a la que haya lugar.

Así mismo, se acoge a la garantía descrita en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, y reiterada en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, que además la extiende a quienes sirvan de testigos ante la autoridad competente que adelante la queja.

La Ley 2365 de 2024 señala respecto a la estabilidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual, que el despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación y despido sin justa causa y

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 21 de 27 |

dará lugar a una multa de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa.


RUTA DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL

La persona que considere haber sido víctima de acoso y/o violencia sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá poner en conocimiento el hecho a **La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P. – Piedecuestana de servicios públicos** o acudir directamente a las autoridades competentes.

Todas las víctimas de violencia sexual tienen derecho a una atención integral y al restablecimiento de derechos, para lo cual tienen competencia: Comisarías de Familia, Defensorías de Familia, entidades de salud (IPS, EPS), Fiscalía General de la Nación y Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS. Las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde ocurran o por quien las sufra o cometa, son susceptibles de procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación, quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos, y en ningún caso será requisito para la interposición de la denuncia penal, el trámite de la queja ante **La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta E.S.P. – Piedecuestana de servicios públicos** como empleadora o contratista.

En caso de querer poner en conocimiento a la empresa, la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o que conozca del presunto hecho podrá formular su acusación o queja ante el Comité de Convivencia Laboral o el/la director

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 22 de 27 |

(a) de Talento Humano, de forma verbal o escrita, por los siguientes medios: Presencial y/o correo electrónico.


Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, y sin que ello implique conciliación sobre la conducta investigada, el Comité podrá activar de manera inmediata la ruta institucional de atención y fungir como instancia mediadora en lo relacionado con la formulación de recomendaciones institucionales, la adopción de medidas preventivas y protectoras así como el establecimiento de compromisos formales entre las partes en los casos que sea posible, orientados a evitar la reincidencia de conductas inadecuadas, fortalecer la convivencia laboral y restablecer condiciones de respeto en el entorno de trabajo, siempre que dichas actuaciones no desconozcan la gravedad de los hechos ni afecten los derechos de la presunta víctima.

Así mismo, gestionará y evaluará la procedencia de una eventual investigación disciplinaria, la cual será remitida a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Empresa para el trámite correspondiente, conforme a la normatividad vigente.

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar.

Recepción de la Queja En su queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto o que conozca que fueron o están siendo llevadas a cabo, indicar la identidad de la persona denunciada, cargo o actividad que desempeña y las situaciones de tiempo, modo y

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 23 de 27 |

lugar en que ocurrieron los hechos, con el detalle de los elementos probatorios. En caso de que estos no se presenten, se desestimará la denuncia y se procederá a su archivo institucional, pero se brindará el acompañamiento psicosocial y jurídico establecido.


La persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la persona denunciante; por lo tanto, el documento deberá ser tratado de manera reservada en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor, acorde a los lineamientos para el tratamiento de datos sensibles. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito, permitiendo que la persona denunciante haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.

Quien haya recibido la queja, deberá solicitar la autorización a la persona denunciante para adoptar las medidas pertinentes para la atención del caso e informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y si la víctima lo solicita, la empresa remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.

Intervención en casos de acoso sexual laboral: Una vez recibida formalmente la queja, se procederá a su estudio y análisis preliminar, valorando de manera integral la declaración presentada, así como los medios probatorios allegados o que se recauden en el trámite correspondiente.

Con fundamento en dicha valoración inicial y bajo los principios de debida diligencia, confidencialidad y enfoque de protección, se determinarán las medidas preventivas y de protección a que haya lugar, orientadas a salvaguardar la integridad física,

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 24 de 27 |

psicológica y laboral de la presunta víctima, así como a mitigar cualquier riesgo de reiteración de la conducta o afectación al ambiente laboral.

Se realizarán los ajustes que sean necesarios con el fin de evitar el contacto permanente entre la víctima o la persona denunciante y el presunto agresor, mientras se realiza la investigación correspondiente evitando acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso, llegar a acuerdos con la persona sobre la que recaen los hechos de acoso y/o violencia a las medidas de acompañamiento y reparación institucionales e individuales pertinentes.


Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso.

Medidas Inmediatas de Protección

- Separación preventiva de las partes.
- Reubicación temporal.
- Ajuste de horarios.
- Trabajo remoto si aplica.
- Acompañamiento psicosocial.

En aquellos casos en los que se considere procedente ampliar la información mediante entrevistas, el Comité de Convivencia Laboral citará a las partes involucradas por separado, con el fin de recaudar elementos adicionales de juicio y garantizar el derecho de defensa y contradicción. En ningún caso se realizará

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|


| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 25 de 27 |

confrontación directa entre las partes, especialmente cuando se trate de presuntas conductas de acoso sexual, en aras de evitar la revictimización, la intimidación o una mayor afectación emocional. Así mismo, atendiendo a la naturaleza, gravedad o levedad de la conducta analizada, y siempre que las circunstancias lo permitan sin desconocer derechos ni minimizar los hechos, el Comité podrá promover la adopción de compromisos o acuerdos comportamentales orientados a prevenir la reiteración de conductas inadecuadas, mitigar el conflicto y fortalecer un clima laboral respetuoso y armónico. Dichas actuaciones solo procederán cuando resulte jurídicamente viable y no exista afectación grave que requiera activación exclusiva de instancias disciplinarias o penales.

Determinación de Procedencia y Definición de Actuación Institucional: Una vez efectuado el análisis integral de los hechos, las declaraciones y los medios probatorios allegados, el Comité de Convivencia Laboral determinará la viabilidad de promover compromisos o acuerdos comportamentales entre las partes, únicamente cuando se establezca que el asunto no reviste gravedad y que su naturaleza permita una intervención preventiva orientada a restablecer la convivencia laboral sin desconocer derechos ni minimizar la situación presentada. Si, por el contrario, del estudio del caso se advierte la existencia de una conducta que pueda constituir falta disciplinaria, el asunto será remitido formalmente a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Empresa para que adelante el trámite correspondiente.

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 26 de 27 |

las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.


En aquellos eventos en los que los hechos puedan configurar una conducta punible, se brindará a la presunta víctima la orientación necesaria para que, si así lo decide, adelante las actuaciones ante las autoridades competentes, suministrando información clara sobre las rutas externas de denuncia.

En todo caso, independientemente de la instancia que asuma el conocimiento del asunto, la Empresa garantizará el acompañamiento psicosocial, la adopción de medidas institucionales de protección que resulten pertinentes y el respectivo seguimiento, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de su política de prevención.

SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la dirección de Talento Humano, que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|--|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------|
|  | PIDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS | Código | GAT-SST.SGS01-340-PR4 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO | Versión | 0.0 |
| PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL | | Fecha: enero 26 de 2026 | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | COPIA CONTROLADA | Página 27 de 27 |

víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

Se hará seguimiento de forma periódica de los casos que se tengan, con el fin de verificar que se haya brindado la asesoría y acompañamientos necesarios hasta el cierre del caso.

6. HISTORIAL DE REVISIONES

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | FECHA |
|---------|------------------------|------------|
| 0.0 | EMISION DEL DOCUMENTO | 26/01/2026 |

| | NOMBRE | CARGO |
|----------------|---------------------------------|---|
| ELABORÓ | Carlos Arturo Bautista Mantilla | Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo |
| REVISÓ | Sergio Andrés Rosales Rueda | Profesional Universitario - Sistemas de Gestión |
| APROBÓ | Lina Betty Quiroga Navas | Director Administrativo y de Talento Humano |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| ELABORÓ Profesional Universitario - Seguridad y Salud en el Trabajo | FECHA 19/01/2026 | REVISÓ Profesional Universitario - Sistemas de Gestión | FECHA 26/01/2026 | APROBÓ Director Administrativo y de Talento Humano | FECHA 26/01/2026 |
|---|----------------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|