	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.31
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 1 de 19

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se adopta mediante comité de gestión y desempeño No. 05. de fecha 29 de mayo de 2025.





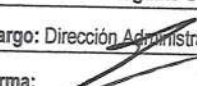
	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 2 de 19


TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	4
2.	DEFINICIONES	4
3.	ALCANCE	6
4.	MARCO LEGAL	6
5.	DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	7
5.1	DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO 7	
5.2	DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO	8
6.	CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL	9
7.	COMPROMISOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P., FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.	11
8.	CONDUCTAS ACOSO SEXUAL LABORAL	11
9.	PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	13
9.1	Medidas de prevención	13
10.	RUTAS PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO	14

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"



Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 3 de 19


10.1	Cuando se encuentra involucrado un servidor en calidad de víctima o victimario.	15
10.2	Cuando víctima y/o victimario son contratistas.	17
11.	SEGUIMIENTO	18
12.	APROBACIÓN	19
13.	CONTROL DE CAMBIOS	19

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 4 de 19

1. OBJETIVO

Establecer la ruta para la prevención del acoso sexual y manejo de los casos por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, que sean puestos en conocimiento de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, por los servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado, en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, a través de una sólida gestión enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

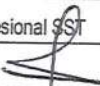

2. DEFINICIONES

Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.


Acoso sexual: Conducta delictiva en la que un agresor valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona, con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero.

Acoso virtual o ciber acoso: Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona. **Conducta persistente:** Conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 5 de 19

Discriminación: Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.


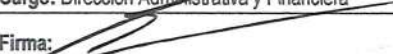
Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

Violencia basada en el género: Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentarse contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.


Violencia contra la mujer: "Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

Violencia sexual: Se define 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 modo la sexualidad de una persona.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 6 de 19



3. ALCANCE

El presente protocolo aplica para todos los casos que se pongan en conocimiento de la Entidad por conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo por parte de servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias de LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.


4. MARCO LEGAL

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para ".
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- Código Disciplinario Único - Ley 1952 de 2019
- Ley 1010 de 2006: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. artículo 12. medidas en el ámbito laboral."

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SPT	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 7 de 19



- Sentencias: Corte Constitucional. T 780 de 2008, T265 de 2016, Expediente T-1614078 de 2008 Corte Constitucional. C. T. 372 de 2012, Sentencia T238/2008, Sentencia C-780/07, Sentencia C-960/07 T 007-2019
- Circular No. 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.
- Concepto 168766 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: 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.
- Resolución 652 de 2012: "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 1356 de 2012: "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. ITEM. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia 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.

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS


5.1 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo tienen los siguientes derechos:

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 8 de 19



- ✓ El derecho a contar libremente lo sucedido.
- ✓ El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- ✓ El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- ✓ El derecho a ser tratado con respeto.
- ✓ El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- ✓ El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- ✓ El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- ✓ El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- ✓ El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

5.2 DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO


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.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SS	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 9 de 19

6. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En Colombia, la conceptualización del acoso sexual está fundamentada en normas legales, jurisprudencia y tratados internacionales.

Código Penal Colombiano – Artículo 210 A

El acoso sexual es considerado un delito:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su posición de superioridad o relaciones de autoridad o poder, realice actos sexuales no consentidos en otra persona, será sancionado con prisión de uno (1) a tres (3) años.”

- **No exige contacto físico** (puede ser verbal, gestual o digital).
- **No requiere reiteración:** un solo hecho puede configurar el delito.
- **Puede ocurrir en cualquier contexto:** laboral, educativo, comunitario, familiar, etc.

Ley 2365 de 2024 (vigente desde junio de 2024)



Amplía la conceptualización del acoso sexual en contextos laborales y educativos:

“Conducta de connotación sexual, verbal, física o no verbal, no deseada por la víctima, que afecta su dignidad, integridad, salud física o emocional, y que ocurre en el marco de relaciones laborales, educativas o de subordinación.”

Esta ley considera:

- El acoso sexual como una manifestación de violencia basada en género.
- Que la víctima no necesita demostrar reiteración ni daño físico visible.
- Que las relaciones de poder (como jefe-empleado, docente-estudiante) agravan la conducta.

“Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma”

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475



contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 10 de 19

La Ley 1257 de 2008

Define el Acoso Sexual Laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

Corte Constitucional – Sentencia T-454/14:

“El acoso sexual vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, el trabajo en condiciones dignas, la intimidad, y la salud mental.”


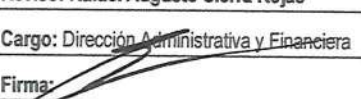
Sentencia T-126/21:

Reconoce que el acoso puede ocurrir **entre pares y en entornos virtuales**, y no solo entre superiores y subordinados.


Colombia está obligada por normas internacionales como:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral.

“Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma”

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 11 de 19

7. COMPROMISOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P., FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.


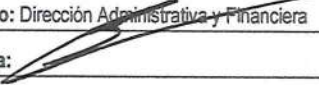
La EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P., consiente de la problemática actual que generan los actos de acoso sexual y/o de discriminación por razón de sexo en los ambientes laborales, se compromete a:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia de género.
- Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral.
- Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo con perspectiva de género y de derechos de las mujeres, fomentando en los servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias de La EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P., el reconocimiento de "...la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos"


8. CONDUCTAS ACOSO SEXUAL LABORAL

Los escenarios y formas en que los victimarios del acoso sexual son diversos, sin embargo, esta modalidad delictiva se materializa de dos formas principalmente:

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 
Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025	



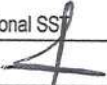

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 12 de 19

- **Quid pro quo:** Es aquella conducta que se establece en la jerarquía de una empresa, en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, por ejemplo: un aumento de salario o el aprobado en un examen, en otras palabras, conseguir satisfacer el deseo sexual a través de prácticas de chantaje laboral.
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Esta conducta se da en medio de un ambiente de trabajo hostil y de acoso sexual que tiene lugar cuando la conducta busca alcanzar favores sexuales a través de acciones intimidantes, agresivas, insultantes o similares, tales como propuestas sexuales no bienvenidas, petición de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto interferir con el trabajo de la víctima o crear un ambiente en donde esta se sienta vulnerable, indefensa y atemorizada para que acceda a las pretensiones de su agresor.


De acuerdo con su naturaleza el Acoso Sexual puede ser:

- **Acoso sexual laboral físico:** Esta modalidad delictiva puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SS	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 13 de 19

u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.

- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual.

9. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES



9.1 Medidas de prevención.

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.


Para ello, La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrolla acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todos sus trabajadores sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 14 de 19

- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad;
- Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias
- Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector
- Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

10. RUTAS PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO.

La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, ha dispuesto dos (2) diferentes rutas para atender los casos que le son puesto en conocimiento por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 15 de 19

10.1 Cuando se encuentra involucrado un servidor en calidad de víctima o victimario.

En el caso en que se requiera poner en conocimiento de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, hechos o conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, en los cuales la víctima sea un servidor o el servidor sea sobre el presunto responsable, la ruta a seguir es:

- Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante el Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a), quien tiene funciones de talento humano de la entidad; describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- Colocar la denuncia ante la personería Municipal -, Unidad De Reacción Inmediata - URI De Pitalito o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtirse en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
- **Quien reciba la queja deberá:**
 - ✓ Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - ✓ Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
 - ✓ Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Reviso: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma:	Firma:

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012




WhatsApp: 3212500475



contacto@empitalito.gov.co





www.empitalito.gov.co


	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 16 de 19

- ✓ Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
 - ✓ En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
 - ✓ El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
 - ✓ En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
 - Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.
 - Los procedimientos internos, para los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, serán los previstos en la legislación nacional para este tipo de conductas.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 



Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 17 de 19

10.2 Cuando víctima y/o victimario son contratistas.

- El contratista que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su Supervisor de Contrato o ante la oficina Asesora Jurídica, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- Colocar la denuncia Colocar la denuncia ante la personería Municipal -, Unidad De Reacción Inmediata - URI De Pitalito, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
- **Quien reciba la queja deberá:**
 - ✓ Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - ✓ Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
 - ✓ Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
 - ✓ Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
 - ✓ En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
 - ✓ El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Reviso: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional GST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 18 de 19

- ✓ En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, con el apoyo de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

Poner en conocimiento de la Dirección Administrativa y Financiera y la Gerencia los hechos y remitir a la ante la personería Municipal, quienes conocerán del caso por tener el poder preferente en ausencia de un vínculo laboral del agredido y agresor con la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**

Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto entre el denunciante y el presunto agresor en los momentos en que, por razones de la ejecución de su objeto contractual, alguno de ellos deba ingresar a las instalaciones de la Entidad.


11. SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera o de la Oficina Asesora Jurídica según sea el caso, para lo cual deberán realizar la verificación y eficacia acciones establecidas en el presente protocolo en pro del bienestar de la víctima.

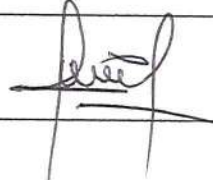


"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SPT	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma:	Firma:

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PG.08
		APROBADO: 29/05/2025
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 19 de 19



12. APROBACIÓN

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre:	BRICEIDA VALDERRAMA PARRA	RAFAEL AUGUSTO SIERRA ROJAS	CAROLINA CALDERON VALDERRAMA
Cargo:	PROFESIONAL SST	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	GERENTE
Firma:			
Fecha:			

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N°.	FECHA DE APROBACIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO.
1	29/05/2025	Creación del protocolo.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

Aprobado mediante estudio de novedad interno N° 0101 de 2025