

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 1 de 22

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Dirección Administrativa y Financiera
Dimensión de Talento Humano

Se adopta mediante Resolución No. 222 de 19 de mayo 2026



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



WhatsApp: 3212500475



contacto@empitalito.gov.co



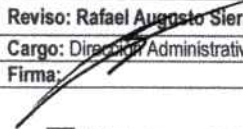
www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 2 de 22

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. DEFINICIONES	3
4. ALCANCE	5
5. PRINCIPIOS	6
6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	8
DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	8
DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO O SOBRE QUIEN RECAE LA DENUNCIA O QUEJA	8
7. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA	9
8. MEDIDAS PREVENTIVAS	10
9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	11
10. MEDIDAS DE ATENCIÓN.....	11
CASOS ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	11
10.1.1 Canal Interno de Denuncia	12
10.1.2 Ruta de atención casos acoso sexual	13
10.1.3 Paso a paso para la gestión de quejas por acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral	13
CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA Y DEMÁS RAZONES.....	16
10.1.1 Canal Interno de reporte:	17
10.1.2 Proceso de intervención y atención	17
10.1.3 Ruta de atención casos Violencia Basada En Género O Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones	19
11. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS.....	20
12. SISTEMA DE INFORMACIÓN	20
13. MARCO LEGAL O NORMATIVO.....	21
14. SEGUIMIENTO.....	22
15. CONTROL DE CAMBIOS	22

"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: 



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 3 de 22

1. INTRODUCCION

La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, ha establecido un Protocolo para prevenir, atender, orientar y activar las rutas institucionales de violencia sexual, la violencia violencias basadas en género en el entorno laboral, con el fin de promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia. Este Protocolo se basa en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación; su implementación no solo cumple con un deber legal, sino que refleja un compromiso ético con una sociedad más justa y segura para todos y todas.

El Protocolo incluye rutas de atención, medidas de protección y mecanismos de prevención para salvaguardar la integridad de los servidores.

Se invita a todos los miembros de la entidad a conocer y aplicar este Protocolo, reconociendo que la prevención y atención de la violencia y discriminación es una responsabilidad compartida.

2. OBJETIVO

Establecer la ruta para la prevención atención y activación de ruta frente a casos de violencia sexual y violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual, que puedan presentarse que sean puestos en conocimiento de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, por los servidores públicos, contratistas, estudiantes en formación incluidos los pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y demas personas que participen en el contexto laboral, 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.

3. 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

"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: Director Administrativo y Financiera
Firma:	Firma:



Carrera 2# 20° – 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 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.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 4 de 22

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.

Enfoque de Género: Está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, sociales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de violencia, discriminación y exclusión social. Las autoridades deben trabajar para modificar los patrones que normalizan esta violencia y desafiar las estructuras de poder asimétricas basadas en el sexo o género.

Enfoque de Discapacidad: Se centra en reconocer y visibilizar las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, así como en desarrollar acciones afirmativas que promuevan su inclusión y la garantía de sus derechos.

Enfoque Diferencial: Desarrolla el principio de igualdad al tratar de manera diferenciada a quienes están en situación de vulnerabilidad, buscando garantizar una verdadera igualdad y justicia. Este enfoque incluye el enfoque étnico, que aborda la diversidad cultural y étnica, brindando protección diferenciada a comunidades como indígenas, afrodescendientes, raizales, y Rrom, tomando en cuenta las desigualdades históricas que han enfrentado. Se busca asegurar los principios de equidad, inclusión y diversidad.

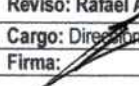
Enfoque Étnico con Perspectiva Antirracial: El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basada en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales, de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo.

Enfoque de Curso de Vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, la trayectoria, suceso, transiciones, ventajas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.

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.

Discriminación por razones de sexo: Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y 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 SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 5 de 22

Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, esta o de salud y condición económica

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 atentar 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.

4. ALCANCE

El presente protocolo aplica para todos los casos que se pongan en conocimiento de la Entidad por conductas violencia sexual y violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual, por parte de servidores públicos, contratistas, estudiantes en formación incluidos los pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y demás personas que participen en el contexto laboral de cualquiera de las dependencias de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**

"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: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 6 de 22

Además, se considera que este tipo de conductas dentro del contexto laboral se entiende independientemente de la naturaleza de la vinculación, incluyendo interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas y otros participantes en el ámbito laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa este tipo de conductas en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

5. PRINCIPIOS

- Cero tolerancias hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual:** La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P**, rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta que constituya acoso sexual, acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual, así como toda forma de violencia contra los servidores o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.
- Pro-Persona – Pro Servidor.** Alineado con los valores institucionales, este principio supone que, sin excepción, entre dos o más posibles análisis de una situación, se prefiera aquella que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental de los servidores contratistas y demás personas que participen en el contexto laboral de La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P**

"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: 



Carrera 2# 20° – 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 7 de 22

- c. **Pro-víctima.** Todas las acciones y medidas adoptadas en el presente protocolo tendrán como finalidad la protección de los derechos de las víctimas de las conductas aquí descritas.
- d. **Justicia restaurativa.** El presente protocolo pretende garantizar a las víctimas de casos acoso sexual en el ámbito laboral, violencia sexual, y violencia basada en género, las garantías de verdad, justicia, reparación y no repetición.
- e. **Confidencialidad.** Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas del tipo de conductas que cubre el protocolo, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
- f. **Imparcialidad.** Evitar incurrir en perjuicios, estereotipos y pre-comprensiones que puedan sesgar o evitar la garantía de los derechos de las presuntas víctimas de conductas de violencia sexual/o por motivo de género y acoso sexual, siempre garantizando derechos fundamentales de éstos y del(la) presunto(a) agresor(a) tales como derecho a la intimidad, a la defensa y al debido proceso.
- g. **No revictimización.** En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.
- h. **No discriminación.** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.
- i. **Debido proceso y respeto por la dignidad humana.** En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso o violencia sexual o por razones de género, en el ámbito laboral de La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas, respetando el principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- j. **Deberes de los superiores:** Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente en cargos de dirección, jefaturas, con roles de coordinación o supervisores de contratos, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando haya tenido conocimiento de un caso de acoso o violencia sexual, violencia basada en género o contra la mujer y/o discriminación.

Los correos, chats o cualquier comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

"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: 



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 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.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 8 de 22

Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, además de promover espacios encaminados a la prevención y la cero tolerancia de estas conductas.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la ley 1925 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

- Las personas víctimas de víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género tienen los siguientes derechos:
- 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.
- 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. 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

"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:



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 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.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 9 de 22

- 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.

7. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

Capacitación y sensibilización: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, se compromete a ofrecer programas de capacitación periódicos para sensibilizar a todos los trabajadores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.

Canal de denuncias: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.** establece el canal de denuncias a través de medio físico y electrónico mediante el correo quejasacososexualviolenciadegenere@empitalito.gov.co accesible y seguro, para que los trabajadores puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias.

Socialización quejas y denuncias: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.

Actos de censura: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización.

Protección y garantías de la víctima: Durante todo el proceso de investigación, la empresa adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional.

Entrega de información: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Remitir denuncia ante la entidad pertinente: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

Auditorías para denunciar el acoso sexual: La **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los trabajadores tengan conocimiento de esta.

"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: 



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



www.empitalito.gov.co



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 10 de 22

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

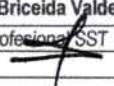
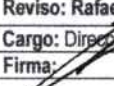
Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual:

- Promover y llevar a cabo actividades de capacitación y campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación 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 e internacionales sobre acosos 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.
 - ✓ Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia basadas en género y diversas razones de discriminación.
 - ✓ 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.
- Solicitar y promover la capacitación a los servidores que hacen parte de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y Comités de Convivencia Laboral e Equipo Interdisciplinario, que podrían conocer o atender casos de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación para que conozcan e implementen el enfoque diferencial y de género en la orientación y activación de las rutas correspondientes.
- En las formaciones sobre liderazgo que se realicen se incluyen temáticas orientadas a la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia 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.
- Las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas que se adelanten, procurarán desarrollarse teniendo presente el enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer y/o discriminación.

Las publicaciones internas que se realicen en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO – EMPITALITO E.S.P.**, procurarán tener presente un enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.

- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias

"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: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 11 de 22

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Una vez puesta en conocimiento la denuncia de los hechos, la Dirección Administrativa y Financiera 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 Inter seccional, 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:

- Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 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 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.
- Cuando las medidas de protección involucren situaciones de violencia intrafamiliar entre servidores de un mismo núcleo familiar, debe propender siempre porque las solicitudes o decisiones de tipo administrativo sean siempre desde una perspectiva de género e Inter seccional.

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 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.

10. MEDIDAS DE ATENCIÓN

CASOS ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral y susceptibles de denuncia y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

"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: 



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 12 de 22

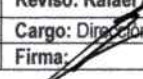
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada.

Por su parte, se entiende como acto de violencia sexual, lo definido en la Ley 1257 de 2008, así: acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

10.1.1 Canal Interno de Denuncia

Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico quejasacososexualovienciadegennero@empitalito.gov.co, respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2365 de 2024 Art.11 Num.5.

"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: 



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



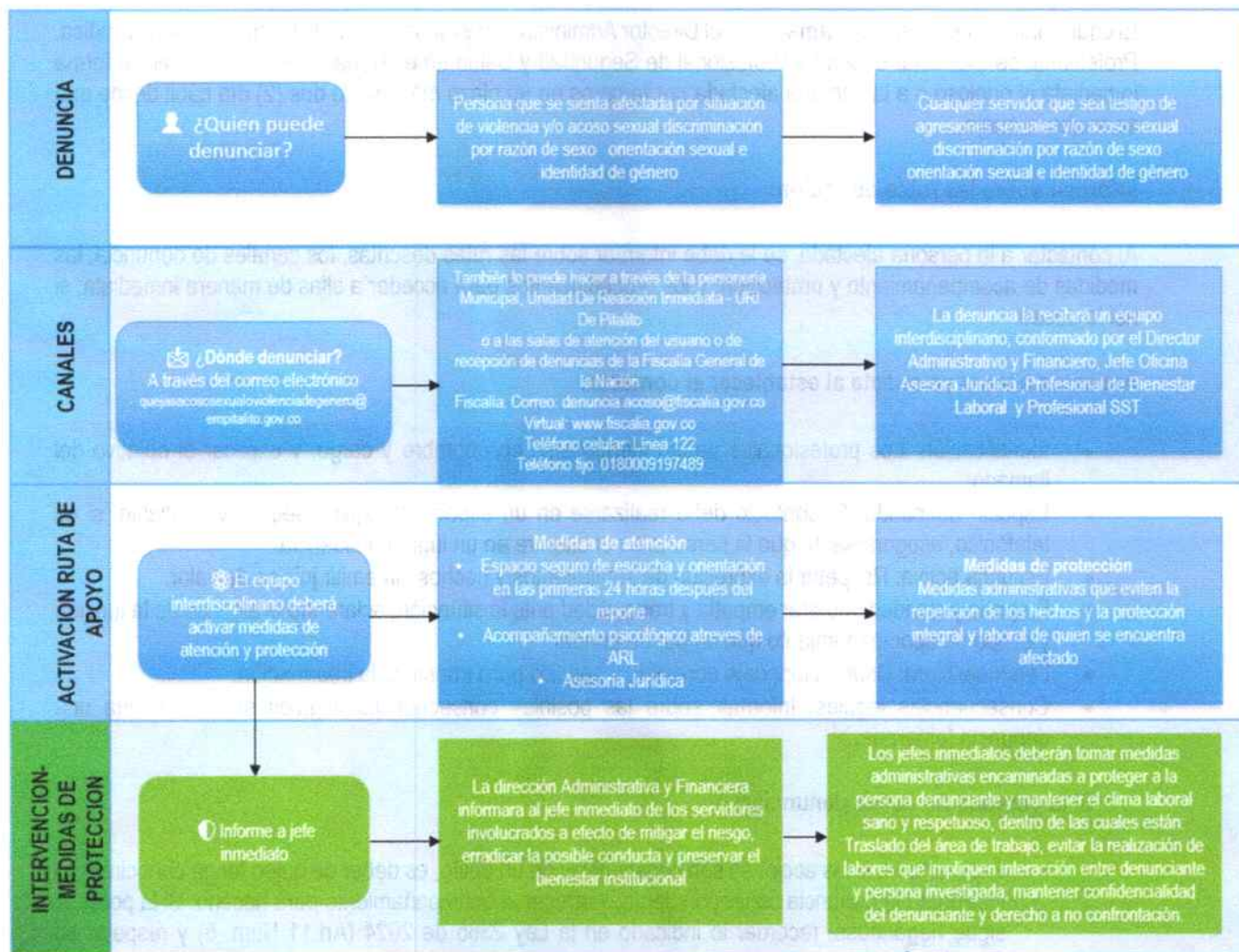
WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 13 de 22

10.1.2 Ruta de atención casos acoso sexual



10.1.3 Paso a paso para la gestión de quejas por acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención oportuno e integral, 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.

"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:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 14 de 22

Contacto inicial con la persona afectada:

El equipo interdisciplinario conformado por el Director Administrativo y Financiero, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Profesional de Bienestar Laboral y Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben contactar de forma inmediata al quejoso o a la persona afectada por terceros en un plazo máximo de dos (2) día hábil desde que se recibe la queja.

Informar sobre las rutas de acción:

Al contactar a la persona afectada, se le debe informar sobre las rutas descritas, los canales de denuncia, las medidas de acompañamiento y protección, y los procedimientos para acceder a ellas de manera inmediata, si así lo desea.

Aspectos a tener en cuenta al establecer el contacto:

- Identificación: Los profesionales deben identificarse con nombre y cargo, y explicar el objetivo del llamado.
- Espacio adecuado: El contacto debe realizarse en un espacio tranquilo, seguro y confiable; si es telefónico, asegurarse de que la persona se encuentre en un lugar confidencial.
- Escucha activa: Respetar la expresión de sentimientos y hechos sin emitir juicios de valor.
- Empatía y claridad: Mostrar empatía y tranquilidad ante la situación, aclarando el alcance de la función y el tipo de acompañamiento que se puede brindar.
- Lenguaje claro: Usar un lenguaje accesible y sencillo para transmitir la información.
- Consecuencias legales: Informar sobre las posibles consecuencias legales si se presenta una denuncia temeraria.

Si la persona no desea denunciar:

- Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. Si la persona sigue negándose, recordar lo indicado en la Ley 2365 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.
- Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica con apoyo de la ARL Positiva.
- Informar sobre otras rutas de atención disponibles como 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
- Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

"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: 



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 15 de 22

Activación de acompañamiento:

- Informar sobre los canales de orientación psicológica y consultoría, y remitir el caso al servidor con funciones de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) correspondiente para que se solicite acompañamiento de la ARL
- Si se requiere atención urgente o especializada, orientar a la persona afectada para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS).

Tratamiento de casos familiares o de pareja:

Si la situación involucra a servidores del mismo núcleo familiar o en relación de pareja, se deberá activar la misma ruta de atención y ofrecer acompañamiento individual de manera separada, respetando la imparcialidad y los principios de atención establecidos.

Activación de la ruta en el Equipo Interdisciplinario:

El equipo interdisciplinario deberá activar la ruta correspondiente en el plazo de un (1) día hábil para asumir el conocimiento del caso y determinar las acciones a seguir, incluyendo medidas de protección y acciones urgentes.

Seguimiento al caso:

Dentro de los 30 días siguientes a la reunión, se realizará un seguimiento continuo del cumplimiento de los compromisos. Las profesionales de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo deben realizar un seguimiento semanal a la persona que interpuso la queja.

Evaluación de acciones de sensibilización y psicoeducación:

El equipo interdisciplinario evaluará la necesidad de realizar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo relacionado con el presunto agresor, sobre temas de acoso sexual, violencia y/o discriminación.

Si el caso involucra a un contratista, pasante o judicante

- El caso será reportado al supervisor del contrato o práctica, quien será parte del equipo interdisciplinario quienes tomarán las acciones pertinentes
- Se debe realizar el seguimiento de estas acciones y remitir la información a la Procuraduría General de la Nación para la investigación correspondiente. Este procedimiento asegura que la queja se

"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: 



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 16 de 22

maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA Y DEMÁS RAZONES.

Todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos, en las que implica toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor o contratista por parte de un empleador, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como ejercer todo tipo de violencia en contra de la mujer.

Entre estas también se pueden encontrar:

- Violencia contra la mujer (Violencia física, psicológica, patrimonial, económica, violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio)
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Todos los actos de discriminación, hostigamiento y conductas de acoso por razón de sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta actuación puede comprender:

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.

"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: Profesora SST	Cargo: Dirección Administrativa y Financiera
Firma:	Firma:



Carrera 2ª 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.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 17 de 22

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

10.1.1 Canal Interno de reporte:

- Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de violencia basada en género o discriminación en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico quejasacososexualoviolenciadegennero@empitalito.gov.co.
- La queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la queja, los datos del servidor(a) público(a) contra quien se dirige la queja y el relato sucinto de los hechos que originan la queja con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- El reporte de queja o denuncia de la que tenga conocimiento un miembro del equipo interdisciplinario por estos motivos, deberá orientar a la persona afectada que puede informar al correo mencionado para el debido acompañamiento o ella misma realizarlo según confirmación o petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2365 de 2024 Art.11 Num.5.
- Cuando un servidor público solicite permiso remunerado por el motivo "Por razón de Violencia Basada en Género" contemplado en el Formato "SOLICITUD NOVEDADES DE PERSONAL" CÓDIGO: AP.GTH.FO.54, La Dirección Administrativa y Financiera deberá reportar el caso para su vinculación a la ruta de orientación y acompañamiento. Este permiso podrá ser solicitado por la persona víctima de cualquier modalidad de violencia contemplada en la Ley 1257 de 2008 o las normas que la modifiquen o adicionen, y tendrá una duración máxima de tres (3) días. La dirección Administrativa y Financiera deberá garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales de la víctima durante todo el proceso.

10.1.2 Proceso de intervención y atención

- El equipo interdisciplinario conformado por el Director Administrativo y Financiero, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Profesional de Bienestar Laboral y Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo en un término no superior a (2) días hábiles siguientes tomar contacto con la persona que establece el reporte para ampliar el mismo y ofrecer las rutas de acompañamiento aquí descritas.
- Quienes verifiquen la necesidad de activar la ruta para dar a conocer a una segunda instancia la posible ocurrencia de una conducta de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral o 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: 



Carrera 2ª 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co

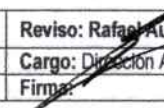


www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 18 de 22

- En caso de no evidenciarse conductas punibles de violencia basada en género y discriminación, se realizará solicitud ante bienestar laboral para que se adelante acciones de sensibilización y prevención en el grupo del que hace parte la persona afectada por las acciones reportadas.
- En caso de evidenciarse conductas de violencia basada en género y discriminación descritas en la normatividad vigente el equipo interdisciplinario deberá reunirse, en un término no superior de un (1) día hábil para determinar las actuaciones a seguir.
- Si el equipo anterior identifica actuaciones de orden penal, se deberá involucrar al Grupo Nacional de Violencias Basadas en Género de la delegada para la Seguridad Territorial para adelantar la intervención necesaria, las medidas de protección y los actos urgentes requeridos.
- Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la reunión, se debe hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos y al menos una vez a la semana, se debe realizar seguimiento por parte de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo a la persona que interpuso la queja.
- El equipo interdisciplinario, evaluará la necesidad de adelantar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo al que pertenece tanto la persona sobre la que recaen acciones de violencia basada en género y/o discriminación.

"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: 



Carrera 2ª 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (408) 8340012



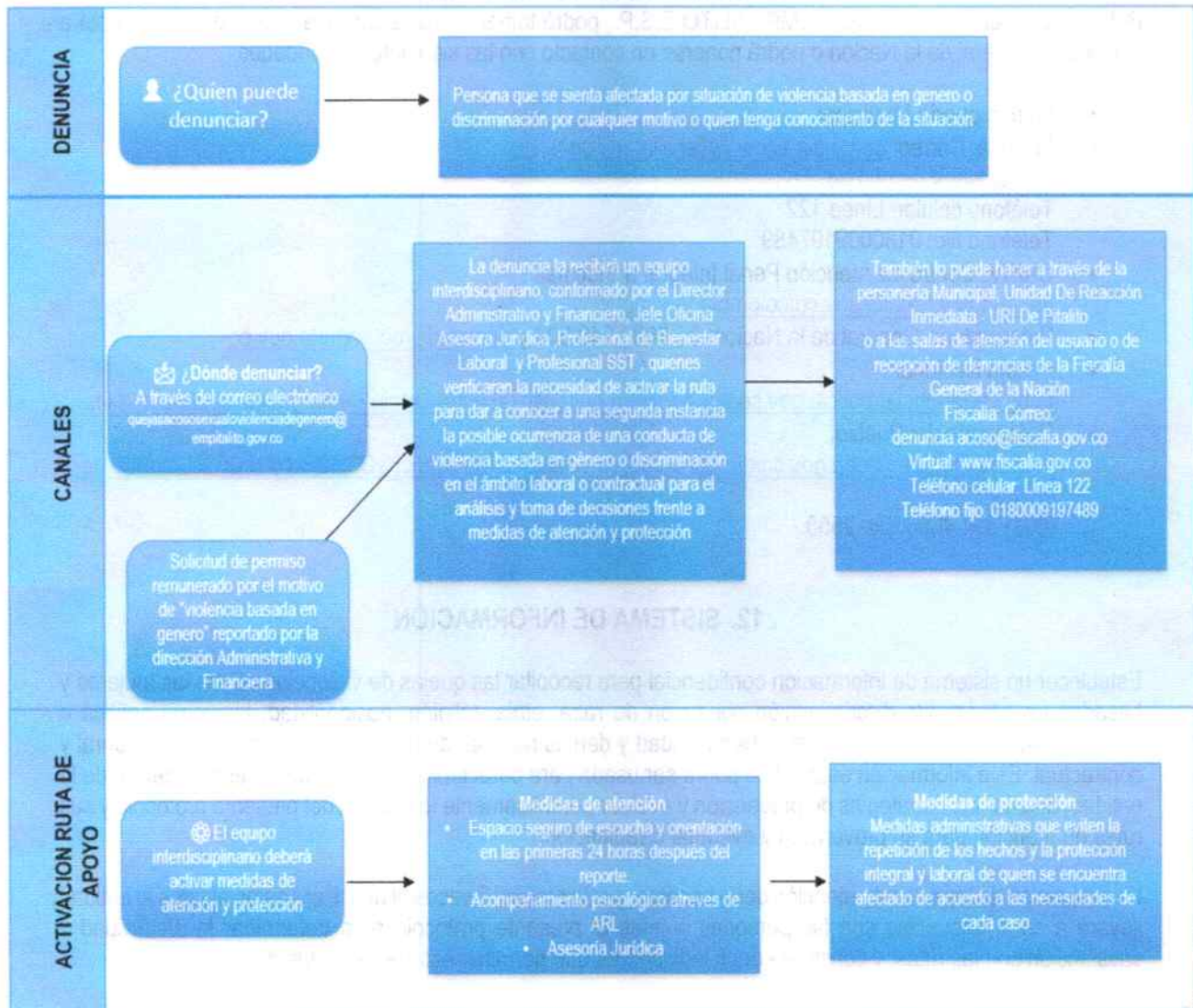
WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



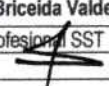
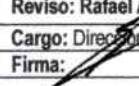
www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	APROBADO: 13/05/2026
		VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 19 de 22

10.1.3 Ruta de atención casos Violencia Basada En Género O Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones



"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: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 20 de 22

11. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual, violencias basadas en género, violencia contra la mujer o razones de discriminación en el entorno laboral o contractual al interior de La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P., podrá tomar la ruta externa, acudiendo directamente a la Fiscalía General de la Nación o podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- La personería Municipal
- Fiscalía: Correo: denuncia.acoso@fiscalia.gov.co
Virtual: www.fiscalia.gov.co
Teléfono celular: Línea 122
Teléfono fijo: 0180009197489
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/capiv/>
- Procuraduría General de la Nación: 01 8000 940 808 y quejas@procuraduria.gov.co
- Policía Nacional:
<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2fdefault.aspx>
- Defensoría del Pueblo:
<https://www.defensoria.gov.co/direcci%C3%B3n-nacional-de-atenci%C3%B3n-y-tr%C3%A1mite-de-quejas>
(601) 314 4000 Ext. 2550

12. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información estadística podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

- El equipo interdisciplinario deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y medidas impuestas, en los canales de comunicación disponibles en la Entidad. Estas quejas y sanciones, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024 artículo 11 numeral 7, deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro los últimos 10 días del respectivo semestre;

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



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.DA.34
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	APROBADO: 13/05/2026
		VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 21 de 22

esta publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

- Actualización periódica (al menos cada dos años) de la guía, protocolos y normatividad interna en la Entidad que oriente la atención e intervención de estos casos, con el fin de mantener actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando o a los cambios normativos que se dieran.
- El equipo interdisciplinario realizará un análisis sobre los casos de acoso sexual y por razones de género que se hubieran presentando e información adicional que considere pertinente anualmente. Este análisis consistirá en determinar, si mediante el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos De Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo, Orientación Sexual e Identidad De Género en el Ámbito Laboral de La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P., se están o no logrando prevenir y atender de manera oportuna y adecuada los casos, así como establecer si se está logrando promover la denuncia y sanción ante las autoridades competentes.

13. MARCO LEGAL O NORMATIVO

- Ley 1257 de 2008, Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Adiciona y modifica algunos artículos del Código Penal con el fin de proteger la violencia contra las mujeres.
- Decreto 1710 de 2020 adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género
- La Ley 1719 de 2014 establece medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en el contexto del conflicto armado en Colombia.
- 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.
- Decreto 1398 de 1990 "Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas."
- Convenio 190 del 2019 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- 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."
- 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.

"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:



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8340012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.DA.34
		APROBADO: 13/05/2026
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 22 de 22

14. SEGUIMIENTO

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

15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N°.	FECHA DE APROBACIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO.
1	13/05/2026	Creación del protocolo.


CAROLINA CALDERON VALDERRAMA
 Gerente

"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: