
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: SST-PRO-110-21.10-001
		Versión: 01
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST	Fecha: 19/12/2025


**AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y REMISIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ENTORNO LABORAL**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: SST-PRO-110-21.10-001
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST	Fecha: 19/12/2025

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivo
4. Objetivos Específicos
5. Alcance
6. Enfoques
7. Principios Rectores
8. Definiciones
9. Derechos y Garantías
10. Deberes y Responsabilidades
11. Prohibiciones Expresas
12. Ruta de Atención Interna
13. Ruta de Atención Externa
14. Medidas de Protección
15. Protección contra Retaliación
16. Capacitación y Prevención
17. Sistema de Información y Reporte
18. Conservación Documental
19. Control de Cambios
20. Vigencia

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>	<b>Fecha: 19/12/2025</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

Aguas del Cesar S.A. E.S.P., en cumplimiento de la Constitución Política, la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, adopta el presente Protocolo como instrumento institucional obligatorio para garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual.

El acoso sexual constituye una vulneración de la dignidad humana, un atentado contra la igualdad y una forma de violencia basada en género que exige debida diligencia reforzada por parte de la entidad.

## 2. MARCO NORMATIVO


- Constitución Política (Arts. 1, 2, 13, 25, 43).
- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).
- Ley 2094 de 2021.
- Ley 2365 de 2024.
- Decreto 0405 de 2025.
- Circular 006 de 2025 – Procuraduría General.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019.
- Convenio 190 OIT.

## 3. OBJETIVO

Establecer el procedimiento institucional para prevenir, proteger, atender y remitir de manera inmediata a las autoridades competentes los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el entorno laboral.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar conductas constitutivas de acoso sexual.
- Definir la ruta interna de activación.
- Garantizar medidas inmediatas de protección.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>	<b>Fecha: 19/12/2025</b>

- Establecer la remisión obligatoria a la autoridad disciplinaria competente.
- Implementar estrategias de prevención y capacitación.

## 5. ALCANCE

Aplica a:

- Servidores públicos.
- Trabajadores oficiales.
- Contratistas.
- Proveedores.
- Practicantes.
- Personal en misión.
- Personas que interactúen en el contexto laboral físico o digital.

Incluye hechos ocurridos:


- En instalaciones físicas.
- En teletrabajo.
- En eventos institucionales.
- En desplazamientos laborales.
- En comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo.

## 6. ENFOQUES

- Enfoque de género.
- Enfoque interseccional.
- Enfoque diferencial.
- Enfoque étnico-racial.
- Enfoque de discapacidad.
- Enfoque de derechos humanos.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES

- Dignidad humana.
- Cero tolerancia.
- Debida diligencia reforzada.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>	<b>Fecha: 19/12/2025</b>

- No revictimización.
- Confidencialidad.
- Pro-víctima.
- Presunción de inocencia.
- Prohibición de conciliación.

Las actuaciones se desarrollarán bajo el estándar de debida diligencia reforzada, conforme a la jurisprudencia constitucional, evitando estereotipos de género y exigencias probatorias desproporcionadas.

## 8. DEFINICIONES

### **Acoso sexual en el entorno laboral**

Conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte la dignidad o condiciones laborales de una persona. Puede configurarse con una sola conducta.

Incluye:


- Solicitudes de favores sexuales (quid pro quo).
- Comentarios sexuales no deseados.
- Contacto físico no consentido.
- Presión laboral con fines sexuales.
- Envío de contenido sexual digital.
- Generación de ambiente hostil.

### **Violencia sexual digital.**

Es Toda forma de acoso sexual ejercida a través de medios electrónicos o plataformas digitales relacionadas con el trabajo.

## 9. DERECHOS Y GARANTÍAS

La persona denunciante tiene derecho a:

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>		<b>Fecha: 19/12/2025</b>

- Confidencialidad.
- No revictimización.
- Acompañamiento psicosocial.
- Información permanente.
- Medidas inmediatas de protección.
- No confrontación obligatoria.
- Protección contra despido o desmejora durante el trámite y seis (6) meses posteriores.

## 10. DEBERES Y RESPONSABILIDADES

### Gerencia General

Garantizar implementación y recursos.

### Talento Humano

Recibir quejas y activar medidas.

### SG-SST

Incorporar riesgo psicosocial.

### Control Interno Disciplinario

Remitir inmediatamente a Procuraduría o Personería.

Abstenerse de adelantar investigación disciplinaria interna por acoso sexual.


### Superiores Jerárquicos

Activar ruta inmediata.

La omisión en la activación del presente protocolo podrá constituir falta disciplinaria por incumplimiento de deber funcional conforme a la Ley 1952 de 2019.

## 11. COMPETENCIA DISCIPLINARIA.

En los casos de presunto acoso sexual en el entorno laboral que involucren servidores públicos, la competencia para adelantar la investigación disciplinaria corresponde exclusivamente al Ministerio Público, conforme al artículo 17 de la Ley 2365 de 2024 y al artículo 53 del Código General Disciplinario.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>	<b>Versión: 01</b>  <b>Fecha: 19/12/2025</b>

## 12. PROHIBICIONES EXPRESAS

- El acoso sexual no es conciliable.
- No se tramita ante Comité de Convivencia.
- No se investiga disciplinariamente por la entidad.
- Debe remitirse inmediatamente al Ministerio Público.

## 12. RUTA DE ATENCIÓN INTERNA

### Etapa 1 – Recepción (24 horas)

Canales confidenciales habilitados correo electrónico:  
[prevensionASL@aguasdelcesar.com.co](mailto:prevensionASL@aguasdelcesar.com.co)

### Etapa 2 – Activación inmediata

- Valoración solo para adoptar medidas de protección.
- No constituye investigación disciplinaria.

### Etapa 3 – Medidas de protección (máximo 5 días hábiles)

- Separación preventiva.
- Cambio de turno.
- Teletrabajo.
- Permisos remunerados.
- Acompañamiento psicológico.


### Etapa 4 – Remisión obligatoria

- A Procuraduría o Personería competente.
- Si hay presunto delito, a Fiscalía General de la Nación.

## 13. RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA

En casos que requieran atención médica inmediata:

- Remisión a servicios de urgencias.
- Orientación sobre CAIVAS.
- Línea 155.
- Línea 122 Fiscalía.
- ICBF (si aplica).

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>	<b>Fecha: 19/12/2025</b>

La entidad brindará orientación sin condicionar la activación disciplinaria.

#### **14. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Se adoptarán mediante acto administrativo motivado y podrán incluir:

- Reubicación temporal.
- Eliminación de interacción.
- Ajustes razonables.
- Protección de información.

#### **15. PROTECCIÓN CONTRA RETALIACIÓN**

Se presumirá retaliación cuando exista desvinculación o desmejora dentro del trámite o dentro de los seis (6) meses siguientes, correspondiendo a la entidad demostrar que la medida obedeció a causa objetiva, razonable y ajena a la denuncia.

#### **16. CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN**

- Formación anual obligatoria.
- Campañas institucionales.
- Socialización del protocolo.
- Registro de asistencia.
- Evaluación de eficacia.


#### **17. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REPORTE**

- Registro estadístico reservado.
- Publicación semestral anónima.
- Reporte anual a Procuraduría.
- Registro en sistemas oficiales definidos por autoridad competente.
- Indicadores de gestión.

#### **18. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL**

Archivo reservado por veinte (20) años.

Acceso restringido conforme Ley 1581 de 2012.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código: SST-PRO-110-21.10-001</b>
		<b>Versión: 01</b>
<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SST</b>		<b>Fecha: 19/12/2025</b>

## 19. CONTROL DE CAMBIOS


Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable (s)
01	2026	Versión consolidada Ley 2365 y Circular 006	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Secretaría General.

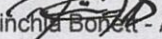
## 20. VIGENCIA

Rige a partir de su adopción mediante acto administrativo.

Dada en Valledupar, a los diecinueve días del mes de diciembre de 2025.

  
**LEONARDO ANDRÉS ZULETA GUERRA**  
**GERENTE AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.**

Revisó: María Mónica Morón Zuleta - Secretaria General 

Proyectó: Andrés Chinchá Bofeta - Abogado Externo 

Revisó: Eduard Gómez Ramos- Director Administrativo y Gestión Humana

Revisó: Hernán Camargo López – Profesional SST 