



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

### 1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHIA E.S.P. está comprometida con proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro, digno e inclusivo para todas las personas que intervengan en su contexto laboral. En cumplimiento del marco constitucional colombiano (artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política) y de la normatividad vigente, se adopta la presente política integral para prevenir, detectar, atender y erradicar toda forma de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el contexto laboral.

Esta política responde a las exigencias establecidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Ley 2209 de 2022, la Ley 2528 de 2025 (aprobatoria del Convenio 190 de la OIT), la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y el Decreto 405 de 2025, constituyendo un marco integral de protección alineado con los estándares internacionales del trabajo decente.

### 2. OBJETIVO

#### 2.1. Objetivo General

Establecer un marco claro, integral y obligatorio para prevenir, detectar, atender y sancionar las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el contexto laboral de EMSERCHIA E.S.P., garantizando ambientes de trabajo respetuosos, dignos e inclusivos.

#### 2.2. Objetivos Específicos

- Definir las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral conforme a la legislación colombiana vigente.
- Establecer los mecanismos internos de prevención, detección, atención y seguimiento de estas conductas.
- Determinar las rutas de atención diferenciadas para acoso laboral y acoso sexual, conforme a la Resolución 3461 de 2025.
- Garantizar los derechos de las víctimas, incluyendo la confidencialidad, el debido proceso y la protección contra represalias.
- Promover una cultura organizacional de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia o acoso.

### 3. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a EMSERCHIA E.S.P., sin importar la modalidad de vinculación: empleados de planta, trabajadores en misión, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, aprendices, voluntarios, proveedores, clientes y cualquier persona que participe en el contexto laboral de la empresa, de conformidad con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 y el artículo 5 de la Ley 2365 de 2024.

**De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 (artículo 7) y la Ley 2466 de 2025 (artículo 18), esta política se aplica en los siguientes ámbitos:**

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

- b) Los lugares donde se cancela la remuneración, se toma descanso, se come o se utilizan instalaciones sanitarias.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso o violencia sea cometido por una persona del contexto laboral.
- g) El entorno doméstico, cuando las conductas estén relacionadas con la actividad laboral.

#### 4. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta en el siguiente marco jurídico vigente:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Artículos 1, 13, 25 y 53. Dignidad humana, igualdad, derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Define modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
Ley 2209 de 2022	Modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Establece caducidad de tres (3) años para acciones derivadas del acoso laboral.
Ley 2365 de 2024	Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Define acoso sexual, obligaciones del empleador, estabilidad laboral reforzada y mecanismos de queja.
Decreto 405 de 2025	Reglamenta el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365. Establece multas de 1 a 5.000 SMLDV por despido de víctimas o testigos de acoso sexual.
Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)	Capítulo III: medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Amplía sujetos protegidos y ámbitos de aplicación.
Ley 2528 de 2025	Aprueba el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
Convenio 190 de la OIT (2019)	Instrumento internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la perspectiva de género.
Resolución 3461 de 2025 (Min Trabajo)	Establece nuevo marco para conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. Deroga Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
Resolución 2646 de 2008	Disposiciones sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de patologías causadas por estrés ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Compilación de normas del SG-SST.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

### 5. DEFINICIONES

#### 5.1. Acoso Laboral

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o 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.

#### Modalidades de acoso laboral (artículo 2, Ley 1010 de 2006):

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral, los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- **Persecución laboral:** Conducta cuyas características de reiteración o arbitrariedad permitan inferir la intención de inducir la renuncia del empleado, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición de salud, que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

#### 5.2. Acoso Sexual en el Contexto Laboral

Conforme al artículo 2 de la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

**Nota:** En ningún caso se requiere acreditar relación laboral o contractual entre la víctima y la persona agresora como requisito para que el empleador y las autoridades asuman competencia (artículo 5, Ley 2365 de 2024).

#### 5.3. Violencia en el Mundo del Trabajo

Según el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT (aprobado por Ley 2528 de 2025), se entiende como violencia y acoso en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

### 6. PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT, esta política se rige por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto y consideración en el entorno laboral.
- **Confidencialidad y reserva:** Toda información relacionada con quejas y procedimientos se manejará con estricta reserva.
- **Debido proceso e imparcialidad:** Se garantizará el derecho de defensa, la presunción de inocencia y la imparcialidad en todas las instancias (artículo 6, Ley 2365 de 2024).
- **Igualdad, equidad de género y no discriminación:** Se aplicarán criterios de igualdad material y enfoque diferencial de género.
- **Celeridad y eficacia:** Los procedimientos se adelantarán en plazos razonables y con resultados efectivos.
- **Cero tolerancia:** EMSERCHIA E.S.P. no tolera ninguna forma de acoso o violencia en el contexto laboral.
- **No revictimización:** Se evitará cualquier acción que genere daño adicional a la víctima durante el proceso de atención.
- **Protección contra represalias:** Se prohíbe toda forma de represalia contra quienes presenten quejas o participen como testigos.

### 7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

EMSERCHIA E.S.P. adoptará las siguientes medidas preventivas, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, el artículo 9 de la Resolución 3461 de 2025 y el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025:

1. **Difusión permanente:** Socializar esta política a todas las personas vinculadas a la empresa, mediante inducción, reinducción, cartelera, correo electrónico y plataformas internas.
2. **Capacitación continua:** Desarrollar programas de formación periódicos en prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género, con apoyo de la ARL, conforme al artículo 10 de la Ley 2365 de 2024.
3. **Primeros auxilios psicológicos:** Capacitar en primeros auxilios psicológicos a brigadas de emergencia, COPASST, líderes del SG-SST y al Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025.
4. **Intervención de riesgo psicosocial:** Incluir la prevención del acoso y la violencia laboral dentro del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial del SG-SST, conforme a la Resolución 2646 de 2008.
5. **Canales de denuncia accesibles:** Mantener canales físicos, electrónicos y verbales para la recepción de quejas, conforme al artículo 15 de la Ley 2365 de 2024.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

6. **Cláusulas contractuales:** Incluir en contratos laborales, de prestación de servicios y reglamento interno de trabajo, cláusulas de compromiso con la presente política, conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
7. **Evaluación periódica:** Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y de la eficacia de las medidas preventivas.

### 8. RUTAS DE ATENCIÓN

#### 8.1. Ruta de Atención para Acoso Laboral – Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el procedimiento preventivo no podrá exceder sesenta y cinco (65) días calendario:

8. **Recepción de queja formal:** La queja se recibirá por escrito o de manera verbal, y el Comité la registrará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción.
9. **Examen confidencial:** Revisión preliminar de la información con estricta reserva para determinar la pertinencia de la queja.
10. **Audiencias individuales:** Escuchar por separado a las partes involucradas para conocer sus versiones de los hechos.
11. **Reuniones de diálogo y conciliación:** Promover espacios de diálogo orientados a la solución del conflicto y la suscripción de compromisos.
12. **Formulación de compromisos:** Documentar los acuerdos alcanzados con plazos y responsables definidos.
13. **Seguimiento:** Verificar el cumplimiento de los compromisos pactados dentro de los plazos establecidos.
14. **Remisión:** Si no se logra acuerdo o la conducta persiste, el Comité remitirá el caso a la autoridad interna competente o al Inspector del Trabajo, conforme al artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025.

#### Funciones del COCOLA:

- Actuar de manera preventiva promoviendo prácticas de convivencia laboral respetuosa.
- Orientar y concienciar a las personas trabajadoras sobre conductas inadecuadas y canales de atención disponibles.
- Canalizar conflictos de convivencia laboral y facilitar espacios de diálogo.
- Realizar seguimiento a compromisos pactados.
- Elaborar informes trimestrales y anuales de gestión (artículo 6, Resolución 3461 de 2025).
- Reunirse mensualmente para actividades administrativas, informes y seguimiento.

#### 8.2. Ruta de Atención para Acoso Sexual – Instancia Interna del Empleador

Las quejas por acoso sexual serán atendidas directamente por la Alta Dirección, la Subdirección de Talento Humano y SST, o la instancia interna designada para tal fin, conforme al siguiente procedimiento:



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

15. **Recepción de la queja:** Cualquier persona podrá presentar queja por acoso sexual a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, indicando circunstancias de tiempo, modo y lugar (artículo 15, Ley 2365 de 2024).
16. **Activación de medidas de protección inmediata:** Adoptar medidas inmediatas para evitar daños adicionales a la víctima (artículo 11, literal b, Ley 2365 de 2024).
17. **Información de derechos:** Informar a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación y demás mecanismos de acceso a la justicia (artículo 11, literal c, Ley 2365 de 2024).
18. **Investigación interna:** Adelantar la investigación conforme al procedimiento disciplinario interno, garantizando el debido proceso y la confidencialidad.
19. **Remisión a autoridad competente:** A petición de la víctima, remitir la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando el derecho a la intimidad (artículo 11, literal d, Ley 2365 de 2024).
20. **Seguimiento y garantía de no repetición:** Implementar medidas para garantizar que la conducta no se repita y dar seguimiento a la situación de la víctima.

*Nota: El trámite de la queja ante el empleador NO es requisito de procedibilidad para interponer denuncia penal o queja disciplinaria (artículo 15, parágrafo 2, Ley 2365 de 2024).*

Cuando el COCOLA reciba información preliminar sobre un posible caso de acoso sexual, deberá remitirlo inmediatamente a la instancia interna habilitada, informando a las partes sobre los pasos a seguir.

### 9. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral de EMSERCHIA E.S.P. se conformará y funcionará bajo las siguientes reglas:

**Conformación proporcional (artículo 3, Resolución 3461 de 2025):**

Número de trabajadores	Representantes del empleador	Representantes de trabajadores
10 o menos	1	1
11 a 50	2	2
51 a 500	3	3
501 en adelante	4	4

- **Período:** Dos (2) años contados a partir de la elección o designación.
- **Reuniones:** Mensuales (ordinarias) para actividades administrativas e informes.
- **Elección:** Los representantes del empleador serán designados directamente. Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta, libre y pública.
- **Inhabilidad:** No podrán conformar el Comité trabajadores que hayan sido objeto de queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior.

### 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

De conformidad con el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025:

- El empleador garantizará la continuidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
- El despido efectuado durante el trámite de un proceso por acoso sexual y/o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja se presume como represalia y constituye despido injustificado.
- **Multas:** Entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes (SMLDV), según el tamaño de la empresa y criterios de razonabilidad establecidos en el Decreto 405 de 2025.
- Si el despido ocurre después de los seis (6) meses y la víctima afirma que fue despedida en razón de su queja, la carga de desvirtuar esta presunción recae sobre el empleador.
- Igualmente, conforme a la Ley 1010 de 2006, la víctima de acoso laboral que haya interpuesto queja goza de protección contra despido sin justa causa durante seis (6) meses posteriores a la queja.

### 11. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

EMSERCHIA E.S.P., en su calidad de empleador, se compromete a cumplir las siguientes obligaciones conforme a la Ley 2365 de 2024 (artículo 11), la Resolución 3461 de 2025 (artículo 9) y la Ley 2466 de 2025:

21. Crear, implementar y difundir la presente política, los procedimientos y las rutas de atención.
22. Reflejar esta política en el reglamento interno de trabajo y en los contratos laborales.
23. Garantizar medidas de protección inmediata para evitar daños irremediables a las víctimas.
24. Informar a las víctimas su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación y demás mecanismos de justicia.
25. Remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima, respetando su intimidad.
26. Conformer y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461 de 2025.
27. Desarrollar actividades de fomento de apoyo social, comunicación armónica y relaciones laborales respetuosas.
28. Realizar seguimiento y vigilancia periódica con garantía de confidencialidad.
29. Gestionar con la ARL actividades de fortalecimiento en prevención de riesgo psicosocial relacionado con acoso sexual (artículo 10, Ley 2365 de 2024).
30. Garantizar la estabilidad laboral de víctimas y testigos, conforme al Decreto 405 de 2025.

### 12. RESPONSABILIDADES DE LA ARL

De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2365 de 2024 y el artículo 10 de la Resolución 3461 de 2025, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán:



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

- Realizar actividades de fortalecimiento en atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
- Orientar la prevención del riesgo psicosocial de acoso en contextos laborales.
- Apoyar la capacitación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.
- Asesorar en la implementación de programas de prevención y atención de acoso laboral y sexual.

### 13. CADUCIDAD DE LAS ACCIONES

De conformidad con la Ley 2209 de 2022, que modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas.

### 14. RÉGIMEN SANCIONATORIO

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta política y en la normatividad vigente dará lugar a las sanciones previstas en:

- Ley 1010 de 2006: sanciones disciplinarias, administrativas y las previstas en el reglamento interno de trabajo.
- Ley 2365 de 2024 y Decreto 405 de 2025: multas de 1 a 5.000 SMLDV por despido de víctimas o testigos.
- Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015: sanciones por incumplimiento de obligaciones en materia de SST y convivencia laboral.
- Código Penal: las conductas de acoso sexual pueden constituir delitos penales, sin perjuicio de las acciones administrativas y laborales.

### 15. CANALES DE DENUNCIA Y QUEJA

EMSERCHIA E.S.P. dispone de los siguientes canales para la recepción de quejas, conforme al artículo 15 de la Ley 2365 de 2024:

- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA):** Para quejas de acoso laboral exclusivamente.
- **Subdirección de Talento Humano y SST:** Para quejas de acoso sexual y violencia laboral.
- **Correo electrónico institucional:** Buzones habilitados para recepción de quejas escritas.
- **Buzón físico de quejas:** Ubicado en las instalaciones de la empresa.
- **Queja verbal:** Ante cualquier miembro del COCOLA o la Subdirección de Talento Humano.

#### Canales externos:

- Fiscalía General de la Nación (para denuncias penales por acoso sexual).
- Inspector del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Procuraduría General de la Nación (para servidores públicos).



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Versión: 03

Fecha: 10 de marzo 2026

Código: ATH PL 02

### 16. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA


EMSERCHIA E.S.P. se compromete a:

- Revisar y actualizar esta política anualmente o cuando se produzcan cambios normativos.
- Elaborar informes trimestrales y anuales de gestión del COCOLA, conforme a la Resolución 3461 de 2025.
- Incluir indicadores de gestión de convivencia laboral en el sistema de gestión integral.
- Realizar encuestas de clima laboral que incluyan variables de acoso y violencia.
- Reportar los indicadores a la Alta Dirección para la toma de decisiones.

### 17. VIGENCIA

La presente política rige a partir de su aprobación y publicación, y deroga cualquier política anterior sobre la materia expedida por EMSERCHIA E.S.P.

**IVAN DARIO MONTAÑO NEISA**  
GERENTE  
EMSERCHIA E.S.P.

Proyecto: Omaira Milena Moreno- Profesional Especializado SST.   
Revisó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez- Subdirectora de Talento Humano y SST. 