



NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 642

(15 DE SEPTIEMBRE DE 2025)

### **"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GENERO EN EL ENTORNO LABORAL"**

El Gerente de la Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza "Emaaf E.S.P.", en ejercicio de sus atribuciones legales y las que les confiere el Acuerdo Municipal 034 de 1995, el Acuerdo de junta directiva No 001 de 1996 y en especial las conferidas en el numeral primero del artículo segundo de la Ley 1066 DE 2006, reglamentada por el Decreto 4473 de fecha 15 de diciembre de 2015, y

### **CONSIDERANDO**

Que la Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza "Emaaf E.S.P.", es una Empresa con carácter de Industrial y Comercial del Estado del orden Municipal, tiene como objeto principal la prestación de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo.

Que, para desarrollar su objeto social, se rige por la Ley 142 de 1994, por las resoluciones expedidas por la CRA y demás normas concordantes que regulan la prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios, e internamente por el Acuerdo de Junta directiva No. 001 de enero de 1996, por medio del cual se fijan los estatutos de la Empresa.

Que la EMAAF E.S.P., en virtud de su responsabilidad como empleadora y garante de un ambiente laboral saludable y seguro, reconoce que su personal **está expuesto a diversos riesgos psicosociales y amenazas de afectaciones a su integridad y dignidad** en el entorno de trabajo.

Que la **Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo**; La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

**PARÁGRAFO:** La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**



NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

Que la Ley 1257 de 2008 Artículo 12. *Medidas en el ámbito laboral* establece normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo el ámbito laboral.

Que la Circular 026 de 2023, expedida por el Ministerio del Trabajo, adopta medidas para la **prevención y atención del acoso laboral y sexual**, así como de **la violencia basada en género** hacia las mujeres y las personas pertenecientes a los sectores sociales **LGBTIQ+** en el ámbito laboral, instando a las entidades públicas y privadas a implementar protocolos claros de prevención, denuncia y atención.

Que en virtud de la Ley 2365 de 2024, "Por medio de la cual se establecen medidas para la 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", se fijan obligaciones para empleadores orientados a generar entornos laborales seguros, libres de cualquier forma de violencia, discriminación o vulneración de derechos.

Que en cumplimiento de lo establecido en Artículo 16 de la Ley 2365 de 2024, que adiciona el numeral 10 al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la empresa adopta las siguientes medidas:

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral: *"Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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."*

Que conforme al Decreto 4108 de 2011 y demás disposiciones del Ministerio del Trabajo, las entidades públicas y privadas están obligadas a implementar protocolos y políticas institucionales de prevención, atención y sanción frente a conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género.

Que conforme a lo anterior la Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza Cundinamarca, EMAAF E.S.P.,

## RESUELVE

### ARTÍCULO PRIMERO. – OBJETIVO GENERAL:

Adoptar, desarrollar e implementar la Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia Basada en Género en el entorno laboral de la EMAAF E.S.P., con el fin de promover, identificar de manera temprana y atender de forma efectiva, oportuna



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**





NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

y con enfoque de derechos y las conductas constitutivas de **acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género**, de conformidad con la normatividad vigente en Colombia, con propósito de salvaguardar la dignidad y bienestar de todos los funcionarios y servidores públicos de la Entidad, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y equitativo, siempre contribuyendo al bienestar individual y a la productividad empresarial.

## ARTÍCULO SEGUNDO. – ALCANCE:

asegurar la protección integral y efectiva de las personas afectadas, garantizar la aplicación del debido proceso a los presuntos victimarios, y promover un ambiente de cero tolerancias frente a toda conducta de violencia, independientemente del cargo o jerarquía de las partes involucradas.

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a la EMAAF E.S.P., siempre y cuando desempeñen funciones dentro de la Entidad o en su representación. donde se pretende brindar protección a las personas afectadas cuando se compruebe la existencia de tales conductas.

## ARTÍCULO TERCERO. – TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

**Acoso laboral:** Se refiere a cualquier conducta, gesto, palabra, comportamiento o actitud de violencia psicológica o física hacia el trabajador, que se repite de forma sistemática y en el tiempo, y que tiene como objetivo intimidar, humillar o causar daño psicológico y físico.

**Ambiente Laboral:** Hace referencia al conjunto de condiciones ambientales, físicas y organizativas en las que se desarrolla el trabajo. Este concepto engloba aspectos como la temperatura, iluminación, ruido, ergonomía, relaciones interpersonales, entre otros.

**Bienestar laboral:** Se refiere al conjunto de medidas y acciones que se llevan a cabo para promover la calidad de vida de los trabajadores, tanto en su entorno laboral como personal. Estas acciones pueden estar relacionadas con la salud física, emocional, social y profesional.

**Comunicación Asertiva:** Es un estilo de comunicación que busca expresar nuestros pensamientos, ideas y emociones de forma clara, directa y respetuosa, sin agredir ni imponer a los demás. La comunicación asertiva facilita la resolución de conflictos y fomenta una mayor comprensión y empatía entre los miembros del equipo de trabajo.

**Saludable:** Es la percepción y comprensión compartida por todos los miembros de la entidad sobre la importancia de la salud y el bienestar laboral. Implica una mentalidad y actitud proactiva hacia la promoción y mantenimiento de un entorno de trabajo saludable y seguro.



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**



NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca

+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44

www.emaafesp.gov.co

**Dignidad:** Es el reconocimiento y respeto hacia la integridad y valor intrínseco de cada persona. En el ámbito laboral, implica tratar a los trabajadores con dignidad, evitando cualquier forma de maltrato, humillación o discriminación, y proporcionándoles condiciones laborales justas y equitativas.

**Entorno de trabajo:** Hace referencia al conjunto de elementos y condiciones presentes en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral. Esto incluye aspectos como el espacio físico, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, las políticas y normas establecidas, entre otros.

**Falta Grave:** Se refiere a aquella acción o conducta realizada por un trabajador que va en contra de las normas y reglamentos de la entidad de manera significativa y que puede resultar en una sanción disciplinaria que puede llegar a la terminación del contrato laboral.

**Hostigamiento:** Es una forma de acoso laboral que se caracteriza por comportamientos persistentes y no deseados hacia una persona en el entorno de trabajo, con el fin de intimidar, molestar o perturbar su desempeño laboral.

**Riesgo Psicosocial:** se refiere a condiciones laborales afectan negativamente la salud mental, emocional y social de los trabajadores, como estrés, carga de trabajo excesiva, falta de apoyo y reconocimiento, falta de control, acoso y violencia laboral, inseguridad y falta de conciliación trabajo-vida personal. Estos factores impactan en la salud, bienestar, productividad y desempeño laboral. Identificar y gestionar estos riesgos es clave para promover un ambiente laboral saludable y prevenir problemas de salud mental.

**Salud Mental:** Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que un individuo puede desarrollar su potencial, lidiar con el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. La salud mental en el entorno laboral es fundamental para el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

**Violencia Basada en Género en el Trabajo:** Toda acción o conducta que cause daño físico, sexual o psicológico, ejercida por motivos de género contra una persona en el marco de una relación laboral.

**Trabajo en equipo:** Es una forma de organización y colaboración en la que los miembros del grupo trabajan juntos para lograr un objetivo común. Implica la cooperación, comunicación efectiva, confianza, respeto y la capacidad de cada miembro para desempeñar su rol de manera complementaria hacia la consecución de metas conjuntas.

#### ARTÍCULO CUARTO. – PRINCIPIOS RECTORES

La presente política se fundamenta en los siguientes principios, los cuales orientan todas las actuaciones de la Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza – EMAAF E.S.P., en relación con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y demás formas de violencia en el entorno laboral, dicho esto se tiene los siguientes:



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**





NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

### 1. Respeto a la dignidad humana

La dignidad es un valor constitucional fundamental consagrado en el artículo 1º de la **Constitución Política de Colombia**, que reconoce a la persona como fin en sí misma y no como medio. En el contexto laboral, implica reconocer y proteger la integridad física, moral y emocional de cada trabajador, garantizando un trato digno, justo y humano en todos los niveles jerárquicos y organizacionales.

### 2. Igualdad y no discriminación

Este principio, establecido en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política y reafirmado por tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, obliga a garantizar la igualdad de oportunidades y trato, sin distinción de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, condición social, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

### 3. Entornos laborales seguros y saludables

De acuerdo con la **Ley 1562 de 2012** (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y los principios de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno físico, psicológico y social libre de riesgos, violencias y condiciones que afecten su salud o bienestar. Esto incluye la prevención del acoso como factor de riesgo psicosocial.

### 4. Tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o violencia

Este principio implica un **rechazo absoluto** a cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, sin importar su gravedad, frecuencia o contexto. La tolerancia cero exige respuestas inmediatas, coherentes y contundentes por parte de la entidad, como garantía de que dichas conductas no serán permitidas, toleradas ni minimizadas.

### 5. Debida diligencia en la atención de casos

La **Ley 2365 de 2024** y la **Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo** establecen la obligación de actuar con **diligencia y oportunidad** en la atención de quejas por acoso, garantizando investigaciones efectivas, atención integral a las víctimas y prevención de la revictimización. La debida diligencia implica además tomar medidas inmediatas, incluso de carácter preventivo, para proteger a las personas afectadas mientras se resuelve el caso.



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**



NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

## **6. Confidencialidad y protección de la víctima**

Toda información relacionada con quejas o procesos por acoso debe ser manejada con estricta reserva, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales) y en garantía del derecho a la intimidad de las personas involucradas. La protección de la víctima incluye medidas de carácter psicosocial, laboral y legal, que impidan represalias y garanticen su bienestar durante y después del proceso.

## **7. Debido proceso para las partes involucradas**

Este principio, consagrado en el artículo 29 de la Constitución, asegura que tanto la presunta víctima como la persona señalada de cometer acoso tengan derecho a ser escuchadas, presentar pruebas, acceder a un procedimiento justo, imparcial y con garantías. Es fundamental para evitar juicios anticipados o decisiones arbitrarias y garantizar la legitimidad de las acciones institucionales.

## **ARTÍCULO QUINTO. – COMPROMISOS INSTITUCIONALES.**

La EMAAF ESP rechaza de manera enfática cualquier forma de acoso laboral y reafirma su compromiso de prevenir, atender y sancionar este tipo de comportamientos, promoviendo un entorno laboral digno, respetuoso y libre de violencias.

Consciente de la importancia de fortalecer relaciones laborales saludables y de proteger la salud mental y emocional de sus colaboradores, la EMAAF E.S.P. asume el compromiso de:

- ❖ Fomentar un ambiente de trabajo seguro, sano y respetuoso, en el que prime la equidad, la empatía y la comunicación asertiva.
- ❖ Velar porque todas las personas vinculadas a la entidad sean tratadas con dignidad, respeto y consideración, sin ningún tipo de distinción o trato injusto.
- ❖ Prevenir, atender y sancionar cualquier conducta de acoso, hostigamiento, intimidación o discriminación, ya sea por razones de género, orientación sexual, identidad de género, ideología política, creencias religiosas, origen étnico, condición física, estado civil, nivel socioeconómico u otra circunstancia personal o social.

La EMAAF E.S.P. promueve una cultura organizacional basada en el respeto por los derechos humanos, el trabajo decente y la convivencia pacífica, como pilares fundamentales para el desarrollo institucional y el bienestar de todos sus colaboradores.

## **ARTÍCULO SEXTO. – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, se conforma el Comité de Convivencia Laboral por medio de la Resolución Administrativa N.º 520 del 27 de septiembre de 2024, "Por medio de la cual



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**





NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

se conforma el Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026" un período de dos (2) años, integrado por dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes por parte del empleador, y dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes elegidos por los trabajadores, con el fin de prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo sano y respetuoso.

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO. – RUTA DE ATENCIÓN**

La Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza – EMAAF E.S.P., en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1072 de 2015 (SST), y la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, implementa una **Ruta de Atención Integral para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de presunto acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género en el contexto laboral.**

#### **ARTÍCULO OCTAVO - ADOPCIÓN CARTILLA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.**

En cumplimiento de la legislación nacional vigente, que incluye disposiciones esenciales como la Ley 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), la Ley 1257 de 2008 y la reciente Ley 2365 de 2024 (que adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral), las empresas públicas tienen el deber ineludible de adoptar e implementar medidas efectivas para garantizar ambientes de trabajo seguros, dignos y libres de violencia en todas sus formas.

En este marco legal y ético, la Entidad adopta la '**Cartilla de Prevención y Atención al Acoso Laboral y Acoso Sexual**', elaborada por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Esta Cartilla se establece como una herramienta institucional crucial, cuyo objetivo primordial es informar, orientar y facilitar a todo el personal servidores, contratistas y cualquier persona con vínculo laboral la correcta identificación, denuncia, atención y seguimiento de posibles casos de acoso laboral o sexual. Con ello, se promueve activamente una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la tolerancia cero frente a cualquier manifestación de acoso.

Su finalidad esencial es garantizar la posibilidad de reportar cualquier situación de acoso o violencia de manera segura, expedita y efectiva, protegiendo a los denunciantes del temor a represalias y asegurando, en todo momento, la debida confidencialidad y el respeto al debido proceso."

Los canales disponibles son:

- ❖ Correo electrónico institucional: [convivencialaboral@emaafesp.gov.co](mailto:convivencialaboral@emaafesp.gov.co)
- ❖ Solicitud por escrito o presencial dirigido al comité de convivencia y recepcionado por el secretario del comité, (La información de los integrantes del comité de



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**



NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

convivencia se encuentran publicada en la intranet y en las carteleras informativas de la empresa).

#### Garantías:

- ❖ Confidencialidad en el manejo de la información.
- ❖ No represalias contra el denunciante.
- ❖ Recepción anónima si se solicita.
- ❖ El Comité garantizará la confidencialidad, el debido proceso y la no retaliación contra el querellante o los testigos que participen en la investigación.

#### ARTÍCULO NOVENO – INCUMPLIMIENTO.

El incumplimiento de la presente política constituirá falta grave conforme al artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, contractuales o legales, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, y demás disposiciones aplicables.

#### ARTÍCULO DÉCIMO. – DIFUSIÓN Y VIGENCIA.

La EMAAF E.S.P. garantizará la publicidad, la amplia difusión y el conocimiento obligatorio de esta Política y su Resolución a la totalidad de las personas vinculadas o que presten servicios a la Entidad, utilizando de manera concurrente los siguientes medios institucionales:

1. En el sitio web oficial de la Entidad
2. Fijación en carteleras informativas de alto tráfico y fácil acceso en todas las sedes.
3. Envío por correo electrónico institucional a todo el personal por parte del profesional universitario SST.

#### ARTICULO DECIMO PRIMERO – RESPONSABILIDAD

El cumplimiento de la responsabilidad frente a la Política de Acoso Laboral y Sexual es implementada por la empresa con el fin de realizar seguimiento continuo de las medidas preventivas y correctivas, para garantizar un entorno de trabajo digno, seguro y libre de cualquier forma de hostigamiento o discriminación.

Esta responsabilidad recae principalmente en el empleador o la alta dirección, pero involucra a todos los niveles de la organización (directivos, Comité de Convivencia Laboral – CCL, funcionarios de libre Nombramiento y Trabajadores Oficiales), ya que todos tienen deberes y derechos en este marco.



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**





NIT. 832000776-5

info@emaafesp.gov.co

Calle 16 No. 16 - 04 / Funza, Cundinamarca  
+57 (601) 822 14 50 / 822 01 67 Cel. 311 887 58 44  
www.emaafesp.gov.co

Dado en Funza Cundinamarca, a los quince (28) días del mes de octubre de 2025.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

INOCENCIO VILLAMIL SÁNCHEZ

GERENTE GENERAL

EMPRESA MUNICIPAL DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE FUNZA  
EMAAF E.S.P.

|                 |                                |                                                   |  |
|-----------------|--------------------------------|---------------------------------------------------|--|
| VoBo:           | Manuel Fernando Maldonado      | Director de Talento Humano                        |  |
| Revisó y Aprobó | Carol Andrea Bolívar Rodríguez | Jefe Control Interno Disciplinario                |  |
| Revisó y aprobó | Camilo Andrés Porras Galindo   | Jefe Oficina Jurídica                             |  |
| Proyectó:       | Diego Felipe Galvis Espitia    | Profesional Universitario SST                     |  |
| Revisó:         | Karen Alexandra Ríos Gómez     | Contratista – Profesional de la oficina Jurídica. |  |



ALCALDÍA DE  
**FUNZA**

