

**RESOLUCION N° 085 DE 2025
(04 DE MARZO)**

POR LA CUAL SE ESTABLECEN Y APRUEBAN, LA POLITICA Y EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN LA LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABEREJA

LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABEREJA

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas mediante el artículo 21º y 22º del Acuerdo No. 072 del 29 de diciembre de 1999, en especial en atención a la Ley 2365 de 2024, y

CONSIDERANDO:

1. Que la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA es una entidad pública descentralizada del orden distrital, de naturaleza especial, con personería jurídica, de patrimonio propio y autonomía administrativa, integrante del sistema nacional de seguridad social en salud, creada mediante el Acuerdo N° 072 del 29 de diciembre de 1999, y que tiene por objeto principal la prestación del servicio de salud a cargo del estado.
2. Que la Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención protección y atención a las víctimas de acoso sexual el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.
3. Que la misma norma amplía la definición de acoso sexual como "... *todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidínosa, 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...*".
4. Que el acoso sexual en el entorno laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA es posible detectarlo en las actuaciones realizadas dentro de los contextos laborales que incluyen alojamientos, trayectos, actividades laborales, comunicaciones virtuales relacionadas con funciones institucionales y en cualquier otro escenario que guarde relación directa con las actividades laborales.
5. Que en cumplimiento a lo señalado en la ley 2365 de 2024, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, asume el compromiso de expedir, publicar y difundir a trabajadores, proveedores, contratistas de la institución y público en general, la política integral de prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual; así como la implementación de protocolos de detección, investigación y sanción, que garanticen el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la política para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA bajo los siguientes parámetros:

1. OBJETIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL.

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA reafirma su compromiso de crear un ambiente laboral, digno y justo donde se respeten la libertad, la intimidad, la igualdad, el honor y la salud mental de todos sus miembros.

A través de la presente política, la institución busca promover un entorno de armonía y bienestar, mediante la adopción de acciones para la prevención, atención y sanción de toda conducta violenta y de acoso sexual.

En virtud de lo anterior, no se tolerará ninguna forma de violencia, entre ellas, el acoso y la discriminación sexual, sin importar la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica.

Ante cualquier señalamiento, se activarán de inmediato los protocolos establecidos para investigar cada caso a fondo y tomar las medidas correctivas necesarias.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.

Para efectos de esta política, se entenderá por Acoso Sexual, cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste a través de una relación de poder (vertical u horizontal). Este comportamiento es inaceptable, independientemente de la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la posición laboral, social o económica de las personas involucradas. Se considera acoso si ocurre una o varias veces en el contexto laboral.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES.

Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad que interactúa y participa en las actividades de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, tales como servidores públicos, trabajadores en misión, proveedores y contratistas.

Todos los miembros tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente de respeto y tolerancia, absteniéndose de gestar, propiciar, permitir o favorecer cualquier acto de violencia y, en particular, de generar conductas de acoso sexual.

4. ACCIONES Y COMPROMISOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA.

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA se compromete a:

- a. Capacitar a toda la comunidad en la prevención del acoso sexual.
- b. Establecer canales de denuncia confidencial, garantizando que cualquier persona pueda reportar situaciones de acoso sin temor a represalias. Para estos efectos, la queja podrá ser interpuesta por la persona afectada o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos, de forma verbal o escrita conforme a lo establecido en el PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL relacionado en el artículo segundo de la presente política.
- c. Investigar internamente y de manera exhaustiva y objetiva todas las denuncias, asegurando la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.
- d. Aplicar sanciones ejemplares a quienes incurran en actos de acoso, de conformidad con la normativa vigente y el reglamento interno de trabajo.
- e. Desarrollar un protocolo de atención integral para garantizar una respuesta efectiva y oportuna.
- f. Implementar medidas de protección para las víctimas.
- g. Realizar campañas de sensibilización para prevenir el acoso y/o restablecer el entorno de trabajo, cuando haya lugar.

5. SANCIONES.

El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente y aplicable en la materia, el reglamento estudiantil y el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA.

6. DIFUSIÓN.

Esta política es de obligatorio cumplimiento, será publicada y difundida a toda la comunidad que interactúa y participa en las actividades de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, a través de los medios institucionales idóneos con que cuenta.

ARTÍCULO SEGUNDO: Definir y adoptar el protocolo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, en el marco de la Política para la prevención y atención de violencias y del acoso sexual, aprobada en el artículo primero, con el propósito de prevenir, atender y sancionar toda conducta que pueda tipificarse como acoso sexual, de la siguiente manera:

1. OBJETIVO

Establecer los parámetros y acciones para la prevención, atención y sanción aplicables ante situaciones de acoso sexual en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, en atención a la normatividad vigente aplicable sobre la materia.

2. MARCO NORMATIVO

- a. Ley 2365 de 2024. Diario Oficial No. 52793, 20 de junio de 2024.
- b. Decreto 0405 de 2025. Adición al Decreto 1072 de 2015 (Sector Trabajo).
- c. Ley 1010 de 2006. Acoso laboral (modificada por la Ley 2365 de 2024).
- d. Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario (modificado para incluir acoso sexual como falta gravísima con enfoque diferencial).
- e. Decreto 1710 de 2020. Crear el Mecanismo Articulador para abordar violencias por razones de sexo y género.
- f. Ley 1150 de 2007. Procedimientos sancionatorios en contratos estatales contrapuestos en protocolos de prestación de servicios de la Ley 2365.
- g. Ley 1257 de 2008, para prevenir formas de violencia contra las mujeres.
- h. Ley 1719 de 2014, sobre acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual.
- i. Ley 1761 de 2015, que crea el tipo penal de feminicidio.
- j. Ley 1581 de 2012, sobre protección de datos personales.
- k. Circular 026 de 2023, Circular 069 de 2022. Normas complementarias relacionadas con acoso laboral, sexual o discriminación.
- l. Ley 2375 de 2024. "Entornos Seguros" - protección de menores contra delitos sexuales.

3. DEFINICIONES CLAVE

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- a. **Acoso Sexual.** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste a través de una relación de poder (vertical u horizontal), independientemente de la edad, el sexo, el género, la orientación, la posición laboral, social o económica que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- b. **Acrónimo LGBTI.** Categoría identitaria y política que comprende distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como diferentes estados de intersexualidad. La sigla LGBT es utilizada hoy en día para referirse a las personas con orientación o identidad sexual diversa.
- c. **Contexto laboral en el acoso sexual.** El contexto laboral hace alusión al 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, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo. También se incluyen los lugares donde se paga la remuneración, los lugares de descanso, donde se toman alimentos dentro de la jornada laboral, instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

Del mismo modo se incluyen los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada, las comunicaciones que estén relacionadas, las actividades realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, el alojamiento proporcionado por el empleador y en toda circunstancia que el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

- d. **Discriminación.** Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de etnia, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.
- e. **Enfoque de derechos humanos.** Es un esquema que aplica estándares nacionales e internacionales acerca de las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica.

Implica, además, que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

- f. **Enfoque de género.** Es una perspectiva que se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos,

prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.

- g. *Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.* Este enfoque parte de reconocer factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas.
- h. *Enfoque diferencial.* Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. El enfoque exige tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.
- i. *Género.* De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud -OMS-, el término género se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, a diferencia del sexo que se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente.
- j. *Identidad de género.* Hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal.
- k. *Orientación sexual.* Se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas.
- l. *Responsabilidad por omisión.* Efecto generado por la omisión en la prevención o sanción del acoso sexual. La tipificación puede acarrear multas para el empleador que pueden incluir:
 - a. Amonestación escrita persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia.
 - b. Suspensión del contrato de trabajo.
 - c. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- m. *Sexo:* De acuerdo con doctrina de la OMS y de la UNICEF -Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-, el sexo se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.
- n. *Violencia contra la mujer.* 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.
- o. *Violencia y acoso en el mundo del trabajo.* Designa la realización o amenaza mediante comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- p. *Violencia y acoso por razón de sexo o género.* Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas teniendo en cuenta su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN, CANALES DE DENUNCIA Y RUTA DE ATENCIÓN.

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA garantiza mecanismos de prevención y atención que aseguran la confidencialidad de las denuncias y establecen rutas claras para su gestión:

Este protocolo busca garantizar la confidencialidad, el debido proceso y la protección de la persona que presenta la queja, asegurando que cada caso sea tratado con la seriedad y la imparcialidad que requiere.

El Protocolo se estructura en las siguientes fases:



Fase 1: Recepción de la Queja y Medidas de Protección:

- a. Presentación de la Queja. Si tanto el (la) presunto (a) agresor(a) como la presunta víctima son servidores públicos de la entidad, la denuncia será recibida por el Profesional Especializado de Recurso Humano de manera personal o a través del correo electrónico institucional.
- b. Si una de las partes vinculada a la denuncia es un trabajador en misión, contratista, proveedor, la denuncia serán recibidas por Supervisor en compañía del Profesional Especializado de Recurso Humano, de manera personal o a través del correo electrónico institucional.

El Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso, con la Oficina de Control Interno Disciplinario iniciarán un proceso de investigación exhaustivo para aplicar las sanciones correspondientes según la normativa de acuerdo con el siguiente procedimiento.

De no ser posible radicar la queja ante las personas antes relacionadas, se podrá radicar directamente ante el representante legal de la entidad, conservando los mismos lineamientos establecidos en el presente protocolo de atención.

La queja puede ser interpuesta por la persona afectada o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos. Puede presentarse de forma verbal o escrita ante el Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso.

La queja debe incluir una descripción detallada de los hechos, esto es, fecha, lugar, tipo de acto, y personas involucradas, así como datos de contacto de la persona denunciante.

- c. Activación inmediata del protocolo: Al recibir la queja, El Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso, debe activar el protocolo de manera inmediata para prevenir un daño irreparable.
- d. Garantías de protección inmediata para la víctima: El Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso y de acuerdo con la situación, valorará la adopción de cualquiera de las siguientes medidas de protección para evitar retaliaciones y garantizar la seguridad de la víctima:
 - Atención psicológica o de punto de atención primario. será remitido según el caso, previa verificación de las Direcciones de Bienestar y/o Gestión Humana.
 - Reubicación temporal o definitiva: Separación física del presunto(a) acosador(a) mediante cambio de oficina o área de servicio o de ser el caso cambio de turno.
 - Prohibición de contacto: Restricción de cualquier tipo de comunicación, ya sea personal o digital, entre las partes involucradas.
 - Verificación de un trato libre de estereotipos. Estos incluyen las tipologías de género, orientación sexual o identidad de género.
 - Implementación provisional de la estrategia de apoyo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's). estudiar la posibilidad de autorizar en debida forma el trabajo virtual, teletrabajo o modalidades de trabajo híbrido, cuando las funciones y/o actividades labor lo permita.
 - Mantener la confidencialidad de la víctima, durante todas las etapas del proceso, los garantes deben mantener la confidencialidad de los hechos e identidades en absoluta reserva.

Las anteriores medidas podrán ser aplicadas de manera simultánea según el caso.

- e. Activación de la Ruta de atención integral con agentes externos: informar a la víctima sobre los siguientes canales de atención:
 - Líneas de apoyo de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA a través de la línea telefónica +57 607 6138158 o al celular +57 333 033 4396.
 - Línea de salud mental o solicitar orientación psicológica en la ARL Seguros Bolívar (Colombia), comuníquese a la línea nacional **atención 24/7 a través de la línea #322 desde cualquier celular, o al 01 8000 123 322 a nivel nacional**. Estas líneas están habilitadas para asistencias de salud y urgencias.
 - En caso de requerir atención en salud física, podrá acudir al punto de atención primaria de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA y/o a cualquiera de las IPS de la red de prestadores de su EPS; si se trata de una emergencia podrá acudir ante cualquier IPS. Se recomienda asistir oportunamente en las próximas 72 horas de ocurrido el hecho objeto de denuncia.
 - Línea púrpura a nivel nacional 155 para violencia de género. Operado por la Policía Nacional, las 24 horas al día, desde cualquier operador.

- Línea única de emergencias 123 que ofrece atención gratuitamente las 24 horas del día todos los días del año.
 - Denuncia ante la Fiscalía. La persona afectada será asesorada para presentar la denuncia penal por acoso sexual ante la Fiscalía General de la Nación. Se le orientará sobre la recolección de pruebas y la formalización del proceso legal. La denuncia podrá ser presentada de forma presencial o a través de los canales virtuales del centro de contacto. Desde teléfono fijo a la línea 01 8000 9197 48 o desde celular línea 122, las 24 horas del día.
- f. Seguimiento a la denuncia. La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA a través del Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso, informará a la presunta víctima que facilitará la investigación en todo lo que sea requerido por la autoridad judicial. Se informará también que, estas mismas entidades podrán direccionar a la persona a otras entidades como el Instituto Colombiano de Medicina Legal, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o a la Policía Nacional para lo de su competencia.

Fase 2: Investigación:

- a. Inicio de la investigación. Una vez tomadas las medidas de protección, se inicia la investigación formal. Esta debe ser confidencial, objetiva e imparcial, con un enfoque diferencial e interseccional que considere las particularidades de la víctima y la situación.
- b. Recolección de pruebas: El Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso citan a la persona denunciante y al presunto agresor de manera individual y por separado para que rindan su versión de los hechos ya que la norma prohíbe la confrontación directa a nivel interno.

Se tomarán los testimonios de los testigos mencionados en la queja o identificados durante el proceso.

Se analizarán todas las pruebas documentales y digitales aportadas.

Fase 3: Decisión y Sanciones:

- a. Informe de hallazgos: Con base en la investigación, el Profesional Especializado de Recurso Humano y/o Supervisor, según el caso generan un informe dirigido a la Gerencia con las conclusiones del caso.
- b. Aplicación de sanciones. De comprobarse el acoso, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA a través de sus respectivas instancias podrá aplicar las sanciones a que haya lugar de acuerdo con la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, previa garantía del debido proceso.

Fase 4: Cierre y Seguimiento:

- a. Notificación y cierre: Se notifica a las partes sobre la decisión tomada, manteniendo la confidencialidad del proceso. Se archiva el expediente.
- b. Seguimiento: Se debe realizar un seguimiento para garantizar que las medidas de protección y las sanciones se hayan cumplido y que no se presenten nuevas situaciones de acoso o represalias. Este seguimiento es clave para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

Fase 5: Reporte ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE):

El Profesional Especializado de Recurso Humano publicará semestralmente, con el usuario y contraseña de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en el trabajo. Además, estas cifras serán reportadas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días de cada semestre, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.

De forma obligatoria el reporte debe contener:

- Periodo del reporte
- Número de quejas tramitadas
- Número de sanciones impuestas

5. ACCIONES Y COMPROMISOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA:

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA se compromete a:

- a. Capacitar a toda la comunidad en la prevención de acoso sexual.
- b. Investigar de manera exhaustiva y objetiva todas las denuncias, asegurando la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.
- c. Aplicar las sanciones establecidas internamente a quienes incurran en actos de acoso, de conformidad con la normativa vigente, el reglamento de estudiantes y docentes y el reglamento interno de trabajo.
- d. Implementar medidas de protección para las víctimas.
- e. Realizar campañas de sensibilización para prevenir el acoso y/o restablecer el entorno de trabajo, cuando haya lugar.

6. DIRECTORIO PARA LA ACTIVACIÓN DE AGENTES EXTERNOS:

- a. Línea 195, opción 7, o a través de la línea 106 Fiscalía General de la Nación Denuncias
- b. <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>
- c. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
- d. <https://www.medicinalegal.gov.co/servicios-a-la-ciudadania/servicios/examen-medico-legal>
- e. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses 57 (601) 9187020 / +57 (601) 9143960 extensiones 11100 - 11102 - 11103
- f. Línea única de emergencias 123.
- g. Línea Púrpura 155 Policía Nacional
- h. Orientación de denuncia violencias Fiscalía General de la Nación 155.

ARTÍCULO TERCERO: Comunicar la presente resolución, a toda la comunidad de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, a través de los canales de comunicación institucional.


ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Barrancabermeja D.E (Santander), a los cuatro (04) días del mes de marzo de 2025.



SANDRA LILIANA VERA BLANDÓN
Gerente
E.S.E BARRANCABERMEJA

	Nombre	Cargo	Firma
Elaboró	Oscar Yesid Rodríguez Pedraza	Abogado Asesor Externo para la Contratación ESEB	
Revisó	Adrián Ricardo Amaya Posada	Profesional Especializado Recurso Humano ESEB	