



E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
NIT 846.000.471 – 5

Código: GTH-PT-01

Versión: 1

PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO
LABORAL Y SEXUAL

Fecha Elaboración:
04/07/2024

Página 1 de 14

PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	JINNA ISABEL ALOMIA	JEIMY CAICEDO	CRISTIAN AREVALO
FIRMA			
Cargo / funcionario y objeto obligación	Apoyo Talento Humano	Auditora de Calidad	Gerente

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 2 de 17

1. OBJETIVO:

Establecer un marco claro, estructurado y efectivo para la prevención, identificación, investigación y resolución de casos de acoso laboral, asegurando la protección y el respeto hacia todos los funcionarios, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable, y garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

2. ALCANCE

El protocolo de atención a casos de acoso laboral y sexual define el alcance y los límites dentro de los cuales se aplican las políticas y procedimientos establecidos para manejar el acoso laboral en la ESE Hospital Sangrado Corazón de Jesús: el protocolo aplica a todos los funcionarios.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

Los siguientes roles y responsabilidades detallan quiénes deben estar involucrados y qué funciones específicas deben cumplir para asegurar la efectividad del protocolo:

- **Gerencia:**

Aprobación del Protocolo: Aprobar la política y los procedimientos relacionados con el protocolo de acoso laboral.

Compromiso y Apoyo: Brindar apoyo y recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del protocolo.

Conformación del comité de convivencia laboral: La gerencia debe facilitar los mecanismos para la elección de representantes por parte de los trabajadores y designar sus representantes dentro del comité de convivencia laboral. Así mismo, debe facilitar los espacios para que los miembros del comité puedan desarrollar las reuniones ordinarias y extraordinarias de conformidad con la Resolución 612 de 2012.


Promoción de la Cultura: Fomentar una cultura organizacional que valore el respeto y la ética en el lugar de trabajo.

- **Comité de Convivencia Laboral:**

Capacitación: Participar en programas de capacitación sobre el protocolo y cómo manejar situaciones de acoso.

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden constituir acoso laboral.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 3 de 17

Y demás funciones establecidas en la resolución de conformación del Comité.

- **Gestión de Talento Humano:**

Diseño del Protocolo: Crear y documentar el protocolo de atención en casos de acoso laboral, asegurando que sea claro, accesible y esté en cumplimiento con la legislación vigente.

Actualización Continua: Revisar y actualizar el protocolo periódicamente para incorporar cambios en la normativa, mejores prácticas y lecciones aprendidas.

- **Funcionarios Públicos:**

Conocimiento: Familiarizarse con el protocolo de atención en casos de acoso laboral y comprender sus derechos y responsabilidades.

Reporte: Informar cualquier incidente de acoso laboral a través de los canales designados.

Cooperación: Cooperar con las investigaciones y procedimientos relacionados con el protocolo.

4. DEFINICIONES

Acoso Laboral: De acuerdo con el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es definido como “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”.

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 funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 4 de 17

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

5. DESARROLLO DEL PROTOCOLO


El Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual Laboral de la E.S.E es una nueva herramienta que se agrega para llevar a cabo la adecuada implementación de la Política de Integridad y que sumada al Código de Integridad y la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses, conforman una batería de herramientas necesarias para fomentar e institucionalizar en los servidores de la Entidad una cultura de la integridad, todo esto, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. El objetivo principal del presente protocolo es prevenir y atender cualquier tipo de conducta que pueda llegar a constituir o constituya un acoso sexual en la Entidad, es por esta razón, que la Oficina de Talento Humano en concordancia con la normatividad legal aplicable a la administración del recurso más valioso que se posee – el talento humano - establece el protocolo para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral bajo los postulados de confidencialidad, diligencia, debido proceso y una sana convivencia a partir de la protección a los servidores públicos afectados, en caso de existir un presunto caso de acoso sexual.

5.1. PRINCIPIOS

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

- **Información y accesibilidad:** La ruta de atención, será pública accesible y socializada en la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús.
- **Confidencialidad y Reserva de la información:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables. Asimismo, los procesos realizados en el marco de los reportes que se presenten tienen el carácter de confidencial y reservado, y la información y la investigación que se derive de la misma quedan bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 5 de 17

- **Protección de datos:** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Honestidad:** Todas las personas de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud.
- **Justicia:** Las personas que participen en nombre de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en la ruta deben obrar de manera imparcial y ética, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Respeto:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas de manera digna, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- **Diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
- **Principio de no re victimización:** Las personas encargadas de la implementación de la ruta a la que se refiere el presente protocolo, deberán prevenir, en todo momento, la re victimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

5.2. CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad es un aspecto fundamental en la implementación del protocolo de atención para casos de acoso laboral. Garantizar la confidencialidad protege tanto a los denunciante como a los acusados, fomenta un ambiente de confianza, y asegura la integridad del proceso de investigación. A continuación, se desglosa prácticas y consideraciones clave para mantener la confidencialidad a tener en cuenta:

- **Principios de Confidencialidad**

Protección de la Identidad: La identidad de todas las partes involucradas (denunciante, acusados, testigos) debe mantenerse en secreto durante y después del proceso.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 6 de 17

Limitación de Información: La información relacionada con el caso debe ser compartida solo con personas directamente involucradas en la investigación y resolución del caso.

Acceso Restringido: Los registros y documentos relacionados con el caso deben estar protegidos y accesibles solo para quienes tienen una necesidad legítima de conocer.

- **Medidas para Garantizar la Confidencialidad**

Comunicación

Canales Seguros: Utilizar canales seguros para la comunicación de información sensible, como plataformas encriptadas para correos electrónicos y sistemas de denuncia.

Instrucciones Claras: Proporcionar instrucciones claras a todos los involucrados sobre la importancia de mantener la confidencialidad y las consecuencias de su incumplimiento.

Documentación y Registros

Almacenamiento Seguro: Asegurar que toda la documentación y los registros relacionados con el caso estén almacenados en sistemas seguros con acceso restringido.

Eliminación Segura: Implementar procedimientos para la eliminación segura de documentos una vez que ya no sean necesarios, garantizando que la información no sea accesible a personas no autorizadas.

Capacitación

Entrenamiento del Personal: Capacitar a todos los empleados, especialmente a aquellos que participan en la investigación y resolución de casos, sobre la importancia de la confidencialidad y cómo manejar la información sensible.

Actualización de Protocolos: Proporcionar formación continua y actualizaciones sobre prácticas de confidencialidad y cambios en las normativas legales.

Responsables de la Investigación


Selección Cuidadosa: Designar a personal capacitado y de confianza para manejar casos de acoso laboral. Estos individuos deben estar comprometidos con mantener la confidencialidad.

Responsabilidad y Supervisión: Supervisar el manejo de los casos para garantizar que se mantenga la confidencialidad y tomar medidas disciplinarias si se incumple.

Medidas de Protección para el Denunciante

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 7 de 17

Protección Contra Represalias: Implementar y hacer cumplir políticas estrictas contra represalias para proteger al denunciante y a cualquier testigo.

Apoyo al Denunciante: Proveer soporte emocional y legal al denunciante, asegurando que se sienta seguro durante el proceso.

Ética y Transparencia

Equidad en el Proceso: Asegurar que la confidencialidad no se utilice para encubrir malas prácticas o para proteger a personas responsables de acoso.

Transparencia en las Acciones: Mantener la transparencia en cuanto a los procedimientos generales del protocolo sin comprometer la confidencialidad de los detalles específicos del caso.

5.3. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR EL ACOSO LABORAL


La persona que se considere víctima de Acoso Laboral en la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en los términos del Protocolo Acoso Laboral, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en cualquiera de las modalidades señaladas deberá interponer la Queja, para el tratamiento respectivo ante el Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

- a) La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:
 1. Nombres, apellidos completos y número de identificación del funcionario que presenta la queja.
 2. Nombres, apellidos completos y número de identificación del funcionario presuntamente autor de los hechos.
 3. Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
 4. Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
 5. Pruebas que soportan los hechos.
 6. Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
 7. Firma del funcionario afectado y dirección de notificación.

Excelencia y Servicio a la Comunidad


Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 8 de 17

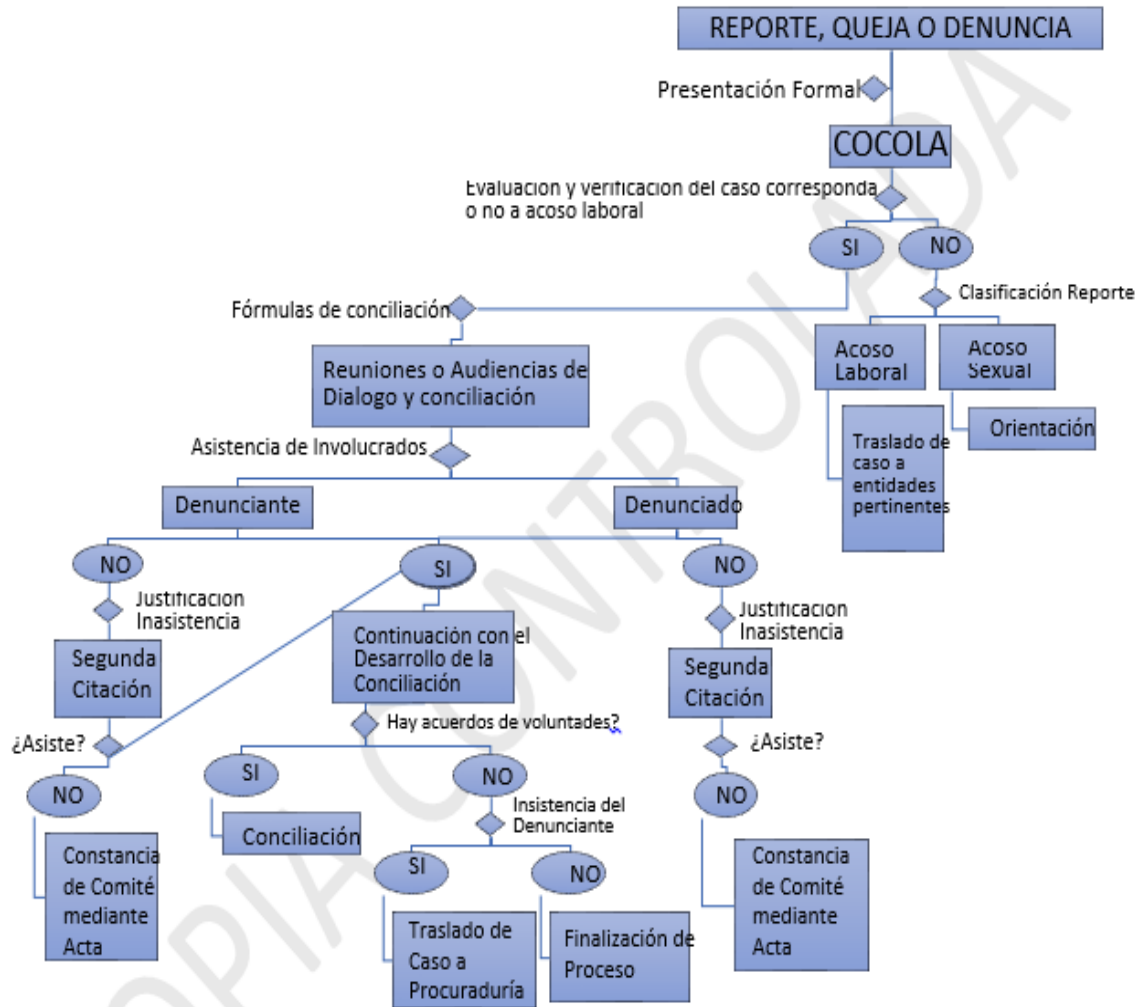
- b) El COCOLAB verificará que la queja cumpla con los requisitos señalados en el literal anterior.
- c) Una vez verificados los requisitos, el COCOLAB fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes.
- d) Una vez surtidas los diálogos respectivos, el COCOLAB decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del ambiente laboral.
- e) En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el COCOLAB se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.
- f) El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.
- g) Si no asistiere alguno de los interesados, deberá presentar prueba sumaria ante el Comité del porque no pudo asistir y una vez obtenida se reprogramará y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Así mismo se realizará constancia de comparecencia a la persona que se presentó.
- h) Si la parte renuente a asistir es el que impone la denuncia, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal anterior.
- i) Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el denunciante insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.
- j) Cabe resaltar que el Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo la búsqueda de una conciliación entre las partes, siempre y cuando el tipo de acoso que se presente no sea de índole sexual Grave, ya que el Acoso Sexual es una conducta no conciliable, si se presenta un ASL (Acoso Sexual Laboral) la victima puede acudir directamente a formular su respectiva denuncia a las siguientes autoridades:

- Fiscalía General de la Nación
- URI: unidades de reacción inmediata
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios
- C.A.I.V.A.S: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficinas de Asignaciones ante las autoridades de policía más cercana

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
		Versión: 1
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 9 de 17

5.4. FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR EL ACOSO LABORAL




5.5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias

Excelencia y Servicio a la Comunidad


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 10 de 17

- b. 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
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

5.6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- a. Comentarios Inapropiados: Realizar comentarios sexuales o insinuaciones ofensivas sobre la apariencia, el cuerpo o la vida personal de alguien.
- b. Propositiones Indeseadas: Hacer propuestas sexuales no deseadas o sugerencias de naturaleza sexual, insistir en relaciones íntimas contra la voluntad de la persona.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 11 de 17

- c. Contacto Físico Inadecuado: Tocar, abrazar o besar a alguien sin su consentimiento, incluyendo cualquier tipo de contacto físico de carácter sexual.
- d. Mostrar Material Sexual: Exponer a alguien a material sexualmente explícito, como fotos, videos, mensajes o carteles, en el lugar de trabajo.
- e. Comentarios o Bromas Sexuales: Hacer chistes o comentarios de naturaleza sexual que resulten ofensivos o incómodos para la otra persona.
- f. Solicitudes de Favores Sexuales: Sugerir o demandar favores sexuales a cambio de beneficios laborales, como ascensos o aumento de salario.
- g. Acecho o Persecución: Seguir a alguien, esperar fuera de su trabajo o invadir su privacidad de manera repetida con una intención sexual.
- h. Represalia Sexual: Amenazar o castigar a alguien por no aceptar avances sexuales, incluyendo represalias en su empleo o evaluaciones laborales negativas.

5.7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- d. Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

5.8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- a. Cumplidos o Halagos Generales: Comentarios ocasionales y respetuosos sobre la apariencia o vestimenta de una persona, siempre que no sean de naturaleza sexual o persistentes.
- b. Interacciones Sociales: Conversaciones y bromas generales entre colegas que no tienen contenido sexual y no están dirigidas a humillar o incomodar a alguien en particular.

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 12 de 17

- c. Invitaciones Sociales: Invitar a un compañero de trabajo a una actividad social fuera del trabajo, como a tomar un café o a cenar, siempre que se acepte un "no" como respuesta sin insistir.
- d. Contacto Físico No Invasivo: Gestos como dar la mano, un abrazo ocasional en contextos apropiados (como una celebración) o una palmada en la espalda, siempre que no haya ninguna connotación sexual o intención inapropiada.
- e. Amistad y Flirteo Mutuo: Coqueteo o interacciones de naturaleza romántica, siempre que sean mutuas, consensuadas y no impliquen una relación de poder o coerción.
- f. Uso de Lenguaje No Sexista: Comentarios o lenguaje que no esté dirigido a un individuo en particular y no tenga connotaciones sexuales o discriminatorias, como discusiones generales sobre temas sociales o culturales.

5.9. TRATAMIENTO SANCIONATORIO PARA LOS VICTIMARIOS

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación ha señalado “la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo”

Por lo tanto, la E.S.E. H.S.C.J. realizara el tratamiento sancionatorio conforme a lo establecido anteriormente.

5.10. COMPULSA DE COPIAS


El Comité de Convivencia Laboral una vez identifique la ocurrencia de la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo al organigrama el control disciplinario está a cargo de gerencia por lo tanto se compulsará copias a esta. El Cocolab, una vez identifique que se tipifica la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo compulsará copias a la fiscalía general de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con la competencia legal para el efecto si así se requiere.

5.11. SANCIONES

De acuerdo con el principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde a Gerencia imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 13 de 17

sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio.

5.12. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA

EL Comité de Convivencia Laboral dará traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la fiscalía general de la Nación Unidad de delitos sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008 “Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual”. Copia de este traslado se remitirá a la Oficina de Control Interno de la E.S.E hospital sagrado Corazón de Jesús.


5.13. CADUCIDAD DE LOS HECHOS

Las acciones de derivadas de acoso laboral sexual o discriminatorias caducarán a los tres años (3) a partir de la fecha en que hubiesen ocurrido los hechos de conformidad con la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022.

5.14. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del de sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:

- El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido.
- A la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);
- A no ser re victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- A ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- A que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que se puede acudir al interior y a los demás entes de investigación y control.
- A recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto.
- A recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad.
- A conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 14 de 17

- Además, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, el Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo.
- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL.
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o Ministerio no cuenten con ese tipo de atención.
- Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

6. RIESGOS

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 15 de 17

Falta de Confidencialidad: La falta de confidencialidad puede disuadir a las personas de reportar casos de acoso. La divulgación inadecuada de la información puede dañar la reputación de las personas involucradas y exponer al denunciante a represalias.

Procedimientos Ineficientes o Ineficaces: Un protocolo que no está bien diseñado puede resultar en una investigación ineficaz o en la falta de acciones correctivas adecuadas. Esto puede dejar los problemas sin resolver y perpetuar el acoso.

Sesgos y Falta de Imparcialidad: Los sesgos personales de los investigadores o responsables pueden influir en el proceso, afectando la imparcialidad y equidad del manejo de las denuncias.

Retaliación Contra el Denunciante: El denunciante puede enfrentar represalias por haber reportado el acoso, lo que puede incluir discriminación, aislamiento o represalias profesionales.

Comunicación Inadecuada: La falta de comunicación efectiva sobre el protocolo puede llevar a una comprensión insuficiente de cómo reportar el acoso o qué esperar durante el proceso.

Desactualización del Protocolo: Un protocolo que no se actualiza regularmente puede volverse obsoleto y no reflejar las mejores prácticas o cambios en la legislación.


Inadecuada Documentación: La documentación inadecuada puede llevar a malentendidos, falta de seguimiento y problemas legales si no se registra adecuadamente el proceso y sus resultados.

7. PUNTOS DE CONTROL

Socialización del protocolo de acoso laboral y sexual: Difundir y facilitar la accesibilidad de la ruta de atención para la denuncia de los casos de acoso laboral en la entidad.

Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral: el Hospital Sagrado Corazón de Jesús atendiendo a la normatividad legal vigente, reglamentó mediante la resolución 244 del 17 de junio de 2024 el Comité de Convivencia Laboral – Cocolab. Este Comité se encuentra conformado por dos (2) representantes del empleador, y dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes, designados y elegidos, respectivamente para un periodo de dos años. En la reglamentación de esta instancia, se previeron algunas medidas preventivas y de corrección de las conductas de acoso laboral con la finalidad de promover un ambiente de convivencia, que fomente el buen clima laboral, las relaciones sociales positivas entre los servidores públicos de la Entidad, así como el respeto a la dignidad e integridad de las personas.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 1 Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 16 de 17

Divulgar el Código de Integridad: El Hospital Sagrado Corazón de Jesús cuenta con un Código de Integridad estructurado en cinco (5) valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, los cuales vienen siendo promovidos por los diferentes canales internos de comunicación.

8. MARCO NORMATIVO Y BIBLIOGRAFICO

Ley 1010 de 2006: 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 en el marco de las relaciones de trabajo.


Ley 1257 de 2008: Introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Resolución No. 2646 de 2008: expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social “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”, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Decreto 1072 de 2015: - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: compila y reglamenta las normas del sector trabajo en Colombia, incluyendo disposiciones sobre acoso laboral y sexual.

Resolución 2404 de 2019: Determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Código Sustantivo del Trabajo: incluye disposiciones sobre el trato digno en el trabajo y las obligaciones de los empleadores para garantizar un ambiente libre de acoso.

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PT-01
		Versión: 1
	PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Fecha Elaboración: 04/07/2024 Página 17 de 17

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
22/07/2024	1	Creación del Documento	TODOS LOS PROCESOS

COPIA CONTROLADA

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo