



Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, en el Ámbito Laboral de la ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA



AVISOS INTRODUCTORIOS

Atención:

El respeto por tus semejantes es la clave de cualquier forma de convivencia. Conoce, pon en práctica, defiende los derechos de los demás y evita cualquier forma (física, verbal o psicológica) de violencia, maltrato o discriminación.

Recuerda que toda diferencia o conflicto puede resolverse a través del diálogo. Si consideras que no tienes garantías para entablar una conversación, te invitamos a que acudas al Comité de Convivencia Laboral, a las y los superiores jerárquicos, las y los supervisores de los contratos o las y los miembros del equipo directivo para promover espacios de concertación.

Declaración y compromiso:

Todos los colaboradores de la Entidad tienen por compromiso a reconocer y defender la dignidad de los y las servidores, los y las contratistas, respetar los derechos de los demás, promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, rechazar toda forma de acoso, discriminación y violencia, y a fomentar las relaciones personales y sociales positivas entre los empleados y contratistas de la Entidad.

Igualmente, deben reconocer la valía de la autonomía individual y la legitimidad de cualquier proyecto de vida. Por ello, promocionamos la diferencia y la diversidad como una de las bases fundamentales de nuestra sociedad y atesoramos esos valores como un elemento definitorio de la Institución.

La ESE se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, en aquellos eventos en que una vez agotado el debido proceso se compruebe la ejecución de conductas de acoso laboral, sexual y de discriminación.

Ten en cuenta:

Las víctimas de acoso, violencia o discriminación cuentan con varios instrumentos y herramientas de protección, que encontrarás detalladas en este protocolo.

Infórmate:

Recuerda que cualquier forma de acoso tiene consecuencias administrativas, disciplinarias y, en ciertos casos, puede incurrirse en responsabilidad penal.

Atrévete a ser apoyada(o):

Cualquier persona que se considere afectada por una conducta lesiva de sus derechos puede acudir a los mecanismos dispuestos por la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, presenciales y virtuales para recibir ayuda, asesoría integral o multidisciplinaria, los cuales se describen en la presente cartilla.

INTRODUCCIÓN

La normatividad en Colombia estipula estándares de debida diligencia para garantizar el respeto a la dignidad humana e integridad física y emocional de las/los trabajadoras/res frente a dinámicas de acoso que pueden evidenciarse a través de actitudes y comportamientos agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios, por parte de superiores jerárquicos, subalternos y entre pares.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería ha establecido un Protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y violencia sexual, la violencia de género y/o discriminación en el entorno laboral, con el fin de promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia.

Acorde con lo expuesto, el presente instrumento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral, sexual, discriminación y violencia basadas en el genero, que puedan llegar a presentarse al interior de la Entidad; lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de esta Institución Hospitalaria.

El Protocolo incluye rutas de atención, medidas de protección y mecanismos de prevención para salvaguardar la integridad de los servidores. Se invita a todos los miembros de la entidad a conocer y aplicar este Protocolo, reconociendo que la prevención y atención de la violencia y discriminación es una responsabilidad compartida.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería se compromete con el respeto a la diversidad, la equidad, la inclusión, el bienestar, el buen trato, la seguridad física y mental del recurso humano que integra la entidad, a través de una política de cero tolerancia ante la violencia en contextos laborales.



SIEMPRE
PUEDES
HABLAR

OBJETIVO GENERAL:

Establecer las acciones de concientización, prevención y ruta de atención de casos de acoso laboral, sexual en el ámbito de trabajo, violencia sexual, violencia basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica y demás razones en el ámbito laboral y contractual, que puedan presentarse en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Todo esto a fin de promover al interior de la ESE un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo, libre de violencias, maltrato, acoso, amenazas y discriminación, donde se protejan los derechos fundamentales de todas las personas, garantizando la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier forma de violencia o discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares. Así mismo con el fin de garantizar una respuesta eficaz y justa ante cualquier situación que vulnere la integridad de las personas.

ALCANCE

Este protocolo abarca las actuaciones para la prevención y atención oportuna de casos de acoso laboral, sexual y/o violencia sexual, violencia basas en genero y/o por razón del sexo, orientación sexual e identidad de

género, discriminación, en el ámbito laboral, así como las medidas de seguimiento.

Se aplica a los actos ocurridos en espacios físicos y virtuales de trabajo, como comisiones, eventos laborales, lugares de descanso, viajes y trayectos organizados por la Entidad. También incluye situaciones fuera del entorno laboral cuando los servidores públicos o colaboradores se encuentren involucrados.

El protocolo cubre acosos realizados a través de correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales y otras tecnologías de comunicación.

Aplica a todos los servidores de la ESE, practicantes, contratistas (incluidos los que proporcionan personal de apoyo como servicios generales, correspondencia, vigilancia, etc.), personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 599 del 24 de julio 2000. Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- Ley 1010 del 23 de enero 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.
- Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008. 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. El artículo 14 consagra las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Ley 1752 del 3 de junio de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Ley 1952 del 28 de enero 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, modificada por la Ley 2094 de 2021, la cual establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable.
- Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020, del Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- Ley 2094 del 29 de junio de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2209 del 23 de mayo de 2022. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- Directiva Presidencial del 8 de marzo de 2023. Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
- Ley 2365 del 20 de junio 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de 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.
- Resolución 3461 de 2025. Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.



ACOSO LABORAL

¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral 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.

Bienes Jurídicos Protegidos Por La Ley 1010 De 2006

- El trabajo en condiciones dignas y justas
- La libertad
- La intimidad
- La honra
- La salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos
- Igualdad y dignidad personal
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad

Atención:

Los sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, son los empleados públicos y los trabajadores oficiales, es decir, quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Por lo tanto, no es viable incluir a los contratistas como beneficiarios de las normas de acoso laboral. No obstante, en toda relación ya sea laboral, civil o contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas.

Lo anterior no se traduce en que los contratistas estén exentos de cumplir con el catálogo de buen trato y de respetar los derechos de los colaboradores de la ESE. Tampoco, significa que los contratistas cuando se sientan vulnerados en sus derechos por el comportamiento de un servidor público deban tolerarlo, pues ante esos sucesos, pueden presentar queja o denuncia contra el funcionario. Incurrir en cualquier conducta asimilable al acoso puede llevar al ejercicio de procesos sancionatorios contractuales, en casos extremos, al ejercicio de la acción penal ante la Fiscalía General de la Nación.



¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?

El inciso segundo del artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

1. Maltrato Laboral

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo

2. Persecución Laboral

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación
- Carga excesiva de trabajo
- Cambios permanentes de horario.

3. Discriminación Laboral

Todo trato diferenciado por razones de:

- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc

4. Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas. Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. Desprotección Laboral

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

 E.S.E Hospital <i>San Jerónimo</i> Trabajamos por ti, por tu salud	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.0.PR.019
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA		Página 7 de 34

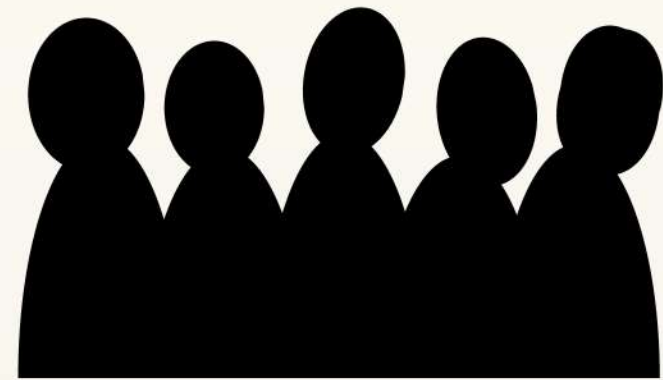
Podemos luchar por algo mejor

Defiende un mundo sin acoso

Detengamos el odio, acabemos con la
violencia



¿Quiénes son sujetos y sujetas del artículo 6 de la Ley 1010 de 2006?



Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe/jefa de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.
- Las y los servidores públicos, tanto empleados/ das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe/jefa de una dependencia estatal.



¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.



De acuerdo 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:

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Asignación de deberes fuera de la obligación laboral 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.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.



PARA TENER EN CUENTA: El acoso laboral puede generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento.

ATENCIÓN: El acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en consideración a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, así lo señaló la Corte Constitucional mediante sentencia T-317 de 2020:

- i) Acoso vertical descendente: Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- ii) Acoso vertical ascendente: Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de un rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- iii) Acoso horizontal: Se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

¿Cuáles son las conductas que No constituyen Acoso Laboral?



De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 NO constituyen conductas de acoso laboral, las siguientes:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- 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.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes del cargo, así como de no incurrir en las prohibiciones aplicables.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

**“En nuestro hospital se trabaja con respeto”.
¡Cero tolerancia al acoso laboral!**



 E.S.E Hospital <i>San Jerónimo</i> Trabajamos por ti, por tu salud	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.019
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA		Página 11 de 34

PARA TENER EN CUENTA:

Ejemplo de sanción y aplicación de las modalidades de acoso laboral en la jurisprudencia del Consejo de Estado: Sentencia del 4 de julio de 2013.

Consejo de Estado, Sección Segunda Subsección B

Radicado número: 11001-03-25-000-2012-00301-00(1131-12)

Conductas estudiadas: incurrir en conductas de acoso laboral en los términos de los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, por lo siguiente:

Emplear con los subalternos palabras ultrajantes y soeces de manera pública y reiterada, con el ánimo de infundirles miedo, intimidación, terror y angustia, lo cual generó perjuicio laboral y desmotivación en el trabajo.

Incluso en este caso la superior jerárquica incurrió en violencia física con una subalterna.

Autoridad que tomó la decisión disciplinaria: Procuraduría General de la Nación.

Sanción disciplinaria que se aplicó como consecuencia de los actos de acoso: destitución e inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas por el término de 10 años por incurrir en falta gravísima (art. 10 Ley 1010 de 2006).

En este fallo el Consejo de Estado avala el procedimiento y la decisión sancionatoria de la Procuraduría dando valor a las pruebas recaudadas en el trámite administrativo del acoso.

Ojo al siguiente dato:

La Corte Constitucional y el Consejo de Estado reconocen la procedencia de la acción de tutela para atender casos de acoso laboral que requieren medidas urgentes en el sector público. Sentencia del 19 de agosto de 2010 Consejo De Estado, Seccion Cuarta. Radicación número: 25000-23-15-000-2010-01304- 01(AC).

Sobre la procedencia de la tutela para casos de acoso laboral, este fallo considera lo siguiente: “(...) al igual que la Corte Constitucional, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores. Y, por ende, la tutela resulta ser el instrumento idóneo, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se pueda imputar al sujeto activo de la conducta que sanciona la Ley 1010 de 2006.”

Además, como ejemplo sobre las pruebas requeridas para configurar el acoso, el fallo afirmó: “(...) que la actora es víctima de un constante acoso laboral por parte de sus superiores es prueba el hecho de que ha sido objeto de investigaciones en varios procesos disciplinarios, archivados por falta de pruebas; ha sido trasladada numerosas veces de cargo, algunas por solicitud propia y otras por gestión de sus superiores y, en algunos casos, no le han sido entregadas herramientas de trabajo. Adicionalmente, las funciones que le han sido asignadas no corresponden a la naturaleza del cargo para el que fue incorporada (...)”.

¿Cuáles son las garantías contra actitudes retardatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el propósito de proteger y evitar actos de represalia contra la persona que presente una denuncia por acoso laboral o que sirva de testigo sobre dichas conducta en procedimientos administrativos disciplinarios y administrativos, el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, consagra las siguientes garantías:

- La destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.
- Los trámites administrativos (ante el Comité de Convivencia Laboral, las oficinas de Control Interno Disciplinario y la Procuraduría General de la Nación) y judiciales (ante la Fiscalía General de la Nación) tienen carácter reservado.
- Los derechos del quejoso disciplinario se encuentran establecidos en los artículos 109 y 110 de la Ley 1952 de 2019, parágrafo 1 y 2.

PREGUNTAS CLAVES PARA DETECTAR SI SOMOS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL

PREGUNTAS	SI	NO
1.Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as.	☐	☐
2.Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.	☐	☐
3.Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo.	☐	☐
4.Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional.	☐	☐
5.Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme.	☐	☐
6.Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.	☐	☐
7.Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo.	☐	☐
8.Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.	☐	☐
9.Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.	☐	☐
10.Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.	☐	☐
11.Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.	☐	☐
12.Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.	☐	☐
13.Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo.	☐	☐
14.Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	☐	☐
15.Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.	☐	☐

¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Son una medida preventiva de Acoso Laboral que contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras y los servidores y servidoras en la Entidad contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, el fin del Comité de Convivencia Laboral, es que éste asuma la resolución de los conflictos de Acoso Laboral de que trata la Ley 1010 de 2006, el cual estará integrado en la forma prevista en el artículo °3 de la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 del del Ministerio del Trabajo.

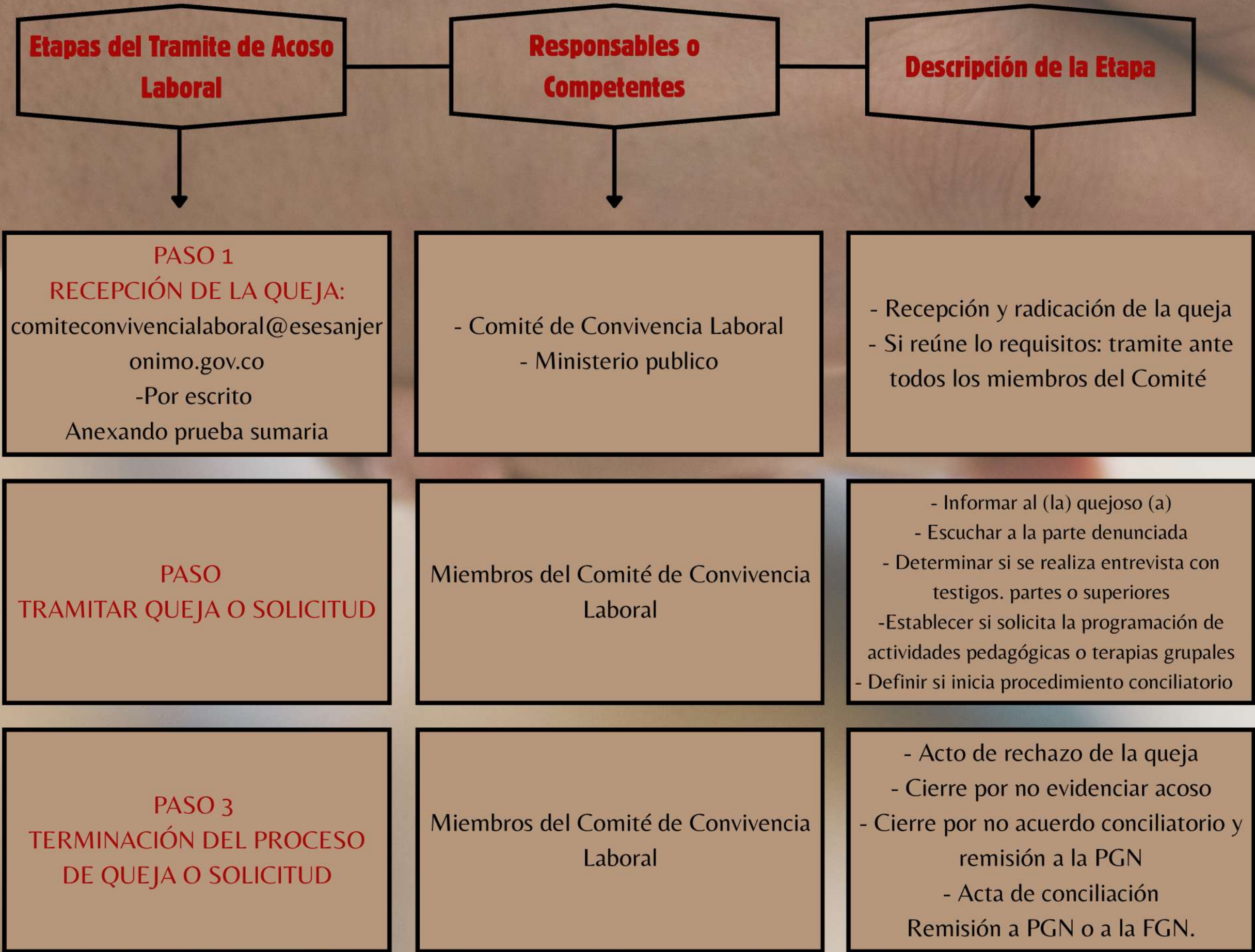
ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL

El procedimiento de acoso laboral no es aplicable a las quejas por acoso **iAtención!** sexual laboral. Estas últimas son competencia de la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación.

Mediante el Reglamento Interno Del Comité De Convivencia Laboral, la ESE Hospital San Jerónimo de Montería “Establece el procedimiento, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el procedimiento de denuncia y protección a sus víctimas, en la Entidad”. El esquema básico aplicable al trámite de las quejas por acoso laboral es el siguiente:

CANAL DE ATENCIÓN: Las quejas por acoso laboral pueden presentarse de manera presencial ante la Secretaría del Comité de Convivencia o a través de medios virtuales al correo electrónico: comiteconvivencialaboral@esesanjeronimo.gov.co.

Por mandato legal, las quejas anónimas serán desestimadas. Por tanto, es necesario que la víctima se identifique de la manera más clara posible.



LA NATURALEZA DEL TRÁMITE ADELANTADO POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA ES PROMOVER LA CONCILIACIÓN ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS Y PROMOVER ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS O TERAPIAS GRUPALES

Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el Comité insta a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

De la audiencia de conciliación el secretario del comité levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.

En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando sea requerida.

REQUISITOS Y CONSEJOS A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE PRESENTAR UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL:

Cada servidor público de la ESE cuenta con la autonomía para acudir al Ministerio Público, al Comité de Convivencia, al Juez de Tutela o (en los casos en que pueda existir un delito) a la Fiscalía General de la Nación para que se investiguen los hechos que considera constituyen acoso laboral. Acudir al Comité no es un prerrequisito para que el servidor pueda acceder a los demás mecanismos judiciales y administrativos de control.



Sujetos a los que aplica: Por disposición legal, el acoso laboral solamente procede cuando los sujetos activo y pasivo son servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria.

En todo caso, cuando el sujeto activo o pasivo de conductas de acoso laboral sea una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el Comité remitirá la queja, en lo que sea competencia, a la Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación o al Supervisor del Contrato para los trámites correspondientes.

Término: La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo 3 años a partir de la ocurrencia del último hecho que constituya acoso, violencia o discriminación.

Atención: Las quejas de acoso laboral formuladas de manera anónima serán inadmitidas por el Comité de Convivencia Laboral, y no se les dará trámite salvo que los hechos estén debidamente precisados en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar y constituyan un delito, caso en el cual serán remitidas a las Fiscalía General de la Nación.

En caso de que un tercero presente la queja, desde el Comité se pondrán en contacto con la presunta víctima, quien puede o no confirmar los hechos expuestos.

ACOSO SEXUAL LABORAL

**ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA
COMPROMETIDOS CON AMBIENTES
LABORALES DIGNOS, SEGUROS Y
RESPETUOSOS.**

**CERO TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL**

ACOSO SEXUAL LABORAL

¿Qué es el acoso sexual laboral? Definición legal:

El Acoso Sexual se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).

La Procuraduría General de la Nación estableció la siguiente definición del acoso sexual laboral: “De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.”

- LA LEY 2365 DE 2024, ARTÍCULO 2º DE ESTABLECE QUÉ ES ACOSO SEXUAL LABORAL LO SIGUIENTE:
“... 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...”

Ojo al dato:

- A diferencia del acoso laboral, cualquier modalidad de acoso sexual (incluyendo el acoso sexual laboral) aplica a las y los servidores públicos y también a las y los contratistas de prestación de servicios (inciso 2º, artículos 7, 12 y 20 de la Ley 2365 de 2024).
- DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL:

Sentencia T-400 de 2022. En esta decisión la Corte Constitucional abordó el acoso sexual laboral como una especie la violencia de género contra la mujer, aunque por supuesto, este tipo de conductas puede afectar a cualquier persona. Cuando afecta a las mujeres, el acoso sexual laboral desconoce el sistema universal de derechos humanos y el orden jurídico interno.

- CONSEJO DE ESTADO, SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL, DECISIÓN DEL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2023. EXPEDIENTE O REFERENCIA: 11001-03-06-000-2022-00264-00.

En esa decisión se indicó lo siguiente: “De la norma transcrita [art. 2 de la Ley 1010 de 2006] se observa que el maltrato sexual en el contexto laboral es una especie del género maltrato laboral. No obstante, el acoso sexual sigue siendo una conducta independiente, objeto de investigación y sanción, incluso, por las autoridades penales.”

A su vez, dicho pronunciamiento refirió que las conductas que constituyen acoso sexual pueden ser tramitadas a través de un proceso disciplinario con perspectiva de género y son competencia del Ministerio Público

ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso sexual en el ámbito laboral. 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior ESE Hospital San Jerónimo de Montería?

Acoso Sexual físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

Acoso Sexual verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso Sexual no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

CORTE CONSTITUCIONAL EN LA SENTENCIA T-400 DE 2022:

Esta Corporación coincidiera que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y formas sutiles, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual:

- **Chantaje, condición de empleo o “Quid Pro Quo”:** El acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza.
- **Acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo:** El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.



¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual?

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación , se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:



- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas, mensajes de texto, mediante medios informáticos o cualquier medio de comunicación, para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar, por ejemplo, por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.



OTROS EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL:

Acoso Sexual Verbal:

- Referirse al otro con un silbido insinuador.
- Tratar a una persona con palabras o adjetivos determinados, cuando la persona no le ha dado la confianza para hacerlo.
- Realizar comentarios sexuales sobre alguien o sobre su vestimenta, contar historias o chistes sexuales o considerados obscenos.
- La difusión de mentiras o rumores acerca de la vida sexual privada de una persona.
- Invitar a estar de forma íntima a otra persona repentinamente sin que esté interesada, como también amenazar o sobornar de forma directa o indirecta para realizar una actividad sexual que no es deseada, proferir insultos de forma ofensiva, etc.
- Clasificar a las personas por sus atributos físicos también.
- Realizar preguntas o investigar a alguien acerca de su vida íntima o sus comportamientos.



Acoso no verbal:



Muestras gestuales o no verbales que impliquen una ofensa al otro, como:

- Mirar a una persona de forma excesiva u ofensiva, en especial sí la mirada se dirige a ciertas partes del cuerpo.
- Mirar fijamente a alguien durante demasiado tiempo.
- Bloquearle el camino a alguien para que deba enfrentarse a esa persona o para que pueda tocarla.
- Mostrar imágenes sexuales, fotos o dibujos sexualmente explícitos.
- Realizar gestos sexuales o intimidatorios.
- Dar regalos íntimos no deseados, entre otros.

Acoso físico:



- Acercamientos físicos a una persona sin que lo desee, de forma ofensiva.
- Pararse o sentarse demasiado cerca.
- Rozar a la persona o buscar contacto cuándo es no deseado.
- Realizar caricias.
- Tocarse a sí mismo sexualmente para ser visto por la víctima u otros.

Atención: Se parte del cambio! Evita cualquier acto, conducta, comentario insinuación sobre la privacidad, la intimidad, el aspecto, el cuerpo o la sexualidad de los demás. La esfera íntima de las personas debe respetarse con firmeza y sin excepción.

Sin importar el cargo o el contrato que tengas en la ESE no tienes derecho alguno a referirte o tocar a los demás.

Promueve con tus compañeras, compañeros, amigas y amigos el trato digno y respetuoso hacia los demás y censura o rechaza tajantemente cualquier evidencia de acoso.

Recuerda: El acoso sexual no es una broma o chiste. Sin importar el medio o el propósito, tus actuaciones pueden afectar la intimidad de tus compañeras o compañeros y generar trámites disciplinarios o penales.

Ten en cuenta: Muchas de las conductas que constituyen acoso están normalizadas, justificadas o potenciadas por roles o estereotipos prácticas sociales que en este momento son claramente incorrectas e ilegales ¡Infórmate! Ninguna de esas costumbres justificará tu conducta y te llevará a enfrentar procesos administrativos y judiciales.

Procura: Se parte de la transformación continua y decidida de los imaginarios culturales que justifican o permiten el acoso sexual. Promociona la tolerancia y el respeto integral por la individualidad y la diferencia.

No estas solo, la ESE te cuida



FORMAS DE VIOLENCIA RELAVENTES PARA EVITAR EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ESE

Adicional a las modalidades referidas, todo colaborador de la Entidad debe aprender a reconocer y rechazar toda forma de violencia contra sus compañeros, colaboradores y semejantes. A continuación, presentamos un listado de las modalidades de conductas que implican afectación de derechos:

Violencia psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja, su familia, mascotas, o bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia o de su trabajo.

Violencia emocional: Consiste en atentar contra la autoestima de una persona a través de críticas constantes, menospreciar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

Violencia física: Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiénole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad de la víctima.

Violencia sexual: Conlleva obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género.

Violencia contra personas con capacidades especiales: Consiste en actos dañinos en contra de una persona en condición de discapacidad.

Cada forma de violencia puede ser agrupada como una forma de acoso laboral y también puede ser objeto de medidas administrativas, disciplinarias o penales, que puede ser tramitada a través de los canales mencionados en el capítulo anterior.



SE PRESUMIRÁ QUE LA CONDUCTA FUE COMETIDA EN EL CONTEXTO LABORAL CUANDO SE REALICE EN:

- El 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.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa este tipo de conductas en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.



¿Cuáles son los derechos de las víctimas?

El artículo 5 de la Ley 2365 de 2024 enlista los siguientes derechos de las víctimas:

“... a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros”.

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

¡Siendo víctima tienes derecho!

La Ley 1257 de 2008 establece que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violencia económica.

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- 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. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia.
- 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.
- 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.
- 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.



¿Cuáles son los Derechos del sujeto activo o sobre quien recae la denuncia o queja?

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.



Deberes de los Jefes de cada una de las dependencias:

- Una vez puesta en conocimiento la situación, deberán tomar medidas administrativas encaminadas a proteger a la persona denunciante y mantener un clima laboral sano y respetuoso, dentro de las cuales están: traslado del área de trabajo sobre quien recae la denuncia mientras se surte el trámite correspondiente ante la Oficina de Talento Humano para su aprobación de autorización de trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para el/la denunciante.
- Deberá evitar la realización de labores que impliquen interacción entre el denunciante y la persona investigada; mantener confidencialidad del/da denunciante y derecho a no confrontación.



Deberes de la Oficina de Talento Humano:

- Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
- Establecer canales de comunicación directa con las dependencias involucradas.
- Garantizar la implementación inmediata de medidas de protección cuando sean requeridas.
- Difusión constante de los mecanismos de denuncia y atención.
- Gestionar las intervenciones psicosociales necesarias con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.

¿Cuáles son las Consecuencias del Acoso Sexual?

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las victimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

GARANTÍAS ESPECIALES DE LAS VÍCTIMAS O LOS QUEJOSOS DE LOS HECHOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL (ARTÍCULOS 13 Y 14, LEY 2365 DE 2024):

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- 1.Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- 3.Pedir traslado del área de trabajo.
- 4.Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- 5.Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 6.Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- 7.Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- 8.Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

PREGUNTAS CLAVES PARA DETECTAR SI SOMOS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

PREGUNTAS	SI	NO
1.Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	☒	☒
2.Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	☒	☒
3.Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	☒	☒
4.Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	☒	☒
5.Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	☒	☒
6.Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	☒	☒
7.Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	☒	☒
8.Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	☒	☒
9.Contacto físico no deseado.	☒	☒
10.Presión para tener relaciones sexuales.	☒	☒
11.Intentó de violación.	☒	☒
12.Violación	☒	☒

ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA

“Rechaza de manera categórica cualquier forma de acoso sexual laboral. Exige respeto y un trato digno en el entorno de trabajo.”



PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL EN LA ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho a la ESE Hospital San Jerónimo de Montería o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la victima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea 155 del Gobierno Nacional.

Paso a paso para la gestión de quejas por acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral:

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención oportuno e integral, evitando acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso, llegar a acuerdos con la persona sobre la que recaen los hechos de acoso y/o violencia a las medidas de acompañamiento y reparación institucionales e individuales pertinentes.

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la Entidad, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

1. La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante la Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.
2. Para la recepción de las denuncias, la Oficina de Talento Humano, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos del correo electrónico en el cual se recibirá la información de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.
3. En el escrito, la persona que se considere víctima de Acoso Sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Ten en cuenta: El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, esta dependencia deberá adelantar la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género.

Contacto inicial con la persona afectada:

Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- Debe evitar la revictimización de la víctima.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

1. **Una vez recibida la denuncia**, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
2. Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
3. **Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de a la Oficina de Talento Humano, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión.**

De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

Si la persona no desea denunciar:

- Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. **Si la persona sigue negándose, recordar lo indicado en la Ley 2635 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.**
- Informar que las acciones de acoso y/o violencia sexual constituyen faltas disciplinarias graves, las cuales deben ser remitidas a la Procuraduría General de la Nación.
- Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica.
- Informar sobre otras rutas de atención disponibles (por ejemplo, Línea Púrpura, Secretaría de la Mujer, Casa de la Mujer).
- Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual?

Durante todo el proceso de investigación, el Entidad deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran:

- Solicitar traslado del área de trabajo.
- Solicitar autorización para realizar trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Solicitar evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar culturizar tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los literales a, b y c deberán ser adoptadas a solicitud única y exclusivamente de la persona afectada.

En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado, no de manera concomitante a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

Orientación de las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.

La persona encargada de recibir la denuncia en el DNP deberá orientar a la persona víctima de acoso sexual, respecto a sus derechos, como la atención en salud y las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia.

Atención en salud

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.



Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal



El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del **Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo**.

Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima.

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

Seguimiento a casos de Acoso Sexual.

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Oficina de Talento Humano, que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

Violencia contra los Servidores Públicos, Contratistas Pasante o Judicante.

La violencia contra los colaboradores de la Entidad atenta contra su dignidad y constituye una amenaza a otros derechos, e implica una carga emocional negativa que amenaza la prestación del servicio.

FALTAS DISCIPLINARIAS:

Específicamente, la Ley 1952 de 2019 establece en su artículo 53 numeral 4, la siguiente falta gravísima:

“4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.”

Lo anterior sin perjuicio de la concurrencia de más faltas de esa índole, calificadas a título de faltas graves o leves dolosas, caso en el cual, se adecuará en el marco de la acción disciplinaria, el juicio típico, verificando la existencia de atenuantes o agravantes de la responsabilidad.

Si el caso involucra a un contratista, pasante o judicante:

- El caso será reportado al supervisor del contrato o práctica, quien deberá informar formalmente a la empresa tercerizada para que tome las acciones pertinentes.
- Se debe realizar el seguimiento de estas acciones y remitir la información a la Procuraduría General de la Nación para la investigación correspondiente. Este procedimiento asegura que la queja se maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA

- Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral (a servidores públicos de la ESE) y Acoso Sexual (a todas las personas vinculadas a la ESE). Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.
- Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios de la ESE, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancia institucional frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.

- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual a todas las personas que laboran en la Entidad.
- Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral y Acoso Sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

DISPOSICIONES VARIAS

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 2365 de 2024, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- 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.
- Confidencialidad y Reserva. Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado.

Elaboró	Revisó	Revisó	Aprobó
Nombre: Yineth Machado Vergara	Nombre: Francisco Franco Esquivia	Nombre: Carlos Gonzáles Herrera	Nombre: Guillermo Jose Hoyos Nader
Cargo: Aux Adm De Telento Humano	Cargo: Prof Esp De Telento Humano	Cargo: Prof Esp Planeación y Gestión de la Calidad	Cargo: Gerente



ACOSO

NUNCA MAS!