

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Edición N°: 1

Revisión N°:

Fecha: Diciembre de 2020

Fecha:

Responsable: Jefe de oficina Talento Humano

Área: Gestión del Talento Humano

PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Manuel Uribe Angel

E.S.E HOSPITAL

Vinculados con la Vida!

Elaboró: Gladys Dávila González – Jefe de
Oficina Talento Humano

Aprobó: Martha Lucía Vélez Arango
Gerente

Firma:

Firma:

**PROTOCOLO
PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

HOJA DE CONTROL DEL DOCUMENTO

EDICIÓN	REVISIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	OBSERVACIONES
1		Diciembre de 2020	Gladys Dávila González	Lucelly Alzate Ríos	Martha Lucía Vélez Arango	

**Resolución Número 3153
(30 de Diciembre de 2020)**

Por medio de la cual se Adapta el Protocolo para prevención y acción de hostigamiento y acoso sexual.

El Gerente de la ESE Hospital Manuel Uribe Ángel Envigado, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

- Que se hace necesario unificar los criterios para la elaboración, actualización y/o adaptación de los Protocolos administrativos y asistenciales de la ESE, para una mejor aceptación, implementación y adherencia por parte del personal que presta sus servicios en la institución, y que a la vez permita su actualización conforme a los avances técnico-científico y las directrices del Ministerio de protección social.
- Que se considera importante describir paso a paso las actividades que se desarrollan en cada uno de los servicios, para garantizar la unificación en la ejecución de éstos y así lograr el manejo adecuado de los recursos, minimizando los riesgos en la prestación del servicio.
- Que los Protocolos tanto asistenciales como administrativos serán el soporte para el entrenamiento de los funcionarios y para en el manejo del paciente de la ESE.

RESUELVE

Artículo Primero: adáptese y cúmplase con los lineamientos descritos en el Protocolo para prevención y acción de hostigamiento y acoso sexual.

Dado en Envigado el día treinta del mes de Diciembre de 2020.

MARTHA LUCÍA VÉLEZ ARANGO
Gerente

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO	5
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	ALCANCE	6
4.	RESPONSABLES	6
5.	MARCO LEGAL	6
6.	MARCO CONCEPTUAL	10
6.1	DEFINICIONES	10
6.2	CONDUCTAS DE VIOLENCIA MACHISTA	12
7.	MATERIALES Y EQUIPOS	12
8.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	12
8.1	COMPROMISO INSTITUCIONAL	12
8.2	CULTURA DE LA PREVENCIÓN	13
8.3	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	14
8.3.1	Principios que rigen la actuación:	14
8.3.2	Derechos de la Víctima de hostigamiento, acoso sexual	14
8.3.3	Derechos de la persona Denunciada	15
8.3.4	Identificación de Situación de Acoso Sexual	15
8.4	PASO A PASO DEL PROCESO	18
9.	APLICABILIDAD DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO	23
10.	CONSIDERACIONES GENERALES	23
11.	CONTRAINDICACIONES	23
12.	ENFOQUE DE RIESGO	24
13.	ENFOQUE DE HUMANIZACIÓN:	24
14.	EDUCACIÓN O ENTRENAMIENTO AL USUARIO Y/O SU CUIDADOR:	24
15.	MECANISMO DE EVALUACIÓN:	24
16.	ANEXOS	25
17.	BIBLIOGRAFÍA O RELACION DE LA EVIDENCIA CIENTÍFICA	25

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro país se han producido en las últimas décadas importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente destacable la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, entre otros.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público, y más concretamente al ámbito laboral, generando, precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja, las condiciones propicias para que se desarrolle el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De ahí que cada vez sea mayor la conciencia y la sensibilización de trabajadores, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto, respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

2. OBJETIVO

El presente protocolo tiene como objetivo general, brindar orientación para la prevención del hostigamiento y acoso sexual a nivel institucional, además busca establecer lineamientos para el manejo adecuado de los casos que se presenten.

2.1 Objetivos Específicos

- Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de violencia machista entre los miembros de la E.S.E.

- Establecer unas pautas de actuación ante una denuncia relacionada con las conductas mencionadas y, si procede, adoptar las medidas preventivas y/o correctoras adecuadas, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo.
- Establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

3. ALCANCE

Este protocolo aplica para todas las personas que hacen parte de la comunidad hospitalaria independiente del tipo de vinculación que tengan con la institución y las sedes donde se encuentre ejerciendo su función.

Los lineamientos definidos en el presente documento aplican también para el relacionamiento de los servidores públicos de la E.S.E con los usuarios y el personal en entrenamiento.

4. RESPONSABLES

La implementación del Protocolo de Prevención y Acción contra el Acoso Sexual, es liderado por el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Humanización de la E.S.E.

5. MARCO LEGAL

Este protocolo se fundamenta en:

— La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW,1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna; por consiguiente, sin discriminación de sexo e insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el estudio y en el trabajo.

— La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en los que se ejerce esta violencia.

— La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), que, en el artículo 21, prohíbe cualquier discriminación; y en particular, la que

se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras, y también define en los artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo.

— Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación, la formación y la promoción profesionales y a las condiciones laborales. En el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación. Establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual, se deben considerar discriminatorias y por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva. El Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta directiva comunitaria.

—La Constitución Política de Colombia de 1991, acogiendo las demandas del movimiento social de mujeres, consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (art.13). La igualdad de derechos y deberes de la pareja en las relaciones familiares. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y de su unidad y será sancionada de acuerdo a la ley (art.42); las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración Pública (art.40). De manera formal, pretende lograr la Equidad de Género para las mujeres colombianas, para ello ha ratificado por Decreto Ley 251 de 1981, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1979).

—Ley 22 de 1981. Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (Aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 2106A (XX), de 21 de diciembre de 1965), insta a los Estados miembros a erradicar todas las formas de discriminación racial, xenofobia e intolerancia conexas. En relación con las mujeres plantea la urgencia de garantizar los derechos humanos, principalmente los relacionados con el trato igualitario y justo; recibir las mismas oportunidades de formación, capacitación; acceso y distribución a bienes y recursos.

—Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”, por la cual se reglamenta la adecuación y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder Público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

—La Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, entre otros objetivos, promueve la adopción de medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género. Subraya también la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y tomar medidas para enjuiciar a los culpables.

—Ley 731 de 2002 o Ley de Mujer Rural. Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagra medidas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

—Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El objeto de esta ley es establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Señala en su artículo 3° que “las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán: a) Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación; b) Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación; c) Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial”.

Dicha ley señala en su artículo 11 que deberán implementarse planes regionales de promoción y estímulo a la mujer y que para ello, los gobernadores y alcaldes prepararán planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación.

—A través del CONPES Social 91 de 2005, Colombia definió las metas nacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El tercero de estos objetivos, “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” apunta específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el logro de los otros objetivos.

—Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

—El 10 de mayo de 2006, la Corte Constitucional de Colombia produjo un fallo histórico a favor de los derechos humanos de las mujeres en el país. Mediante la sentencia C-355/06, la Sala Plena del Tribunal Constitucional decidió despenalizar la práctica del aborto en tres circunstancias específicas: “a) cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; b) cuando exista grave malformación del

feto que haga inviable su vida, certificada por un médico; c) cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de ovulo fecundado no consentida, o de incesto.

—La Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

—El Auto No. 092 de 2008: Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado.

—La Ley 1413 DE 2010: Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

—La Ley 1432 del 4 de enero de 2011. Se establece un Subsidio Familiar de Vivienda como un aporte estatal en dinero o en especie, otorgado por una sola vez al beneficiario, con el objeto de facilitar el acceso a una solución de vivienda de interés social o interés prioritario, sin cargo de restitución, cuyas viviendas hayan sido o fueren afectadas por desastres naturales o accidentales, por la declaratoria de calamidad pública o estado de emergencia, o por atentados terroristas, debidamente justificados y tramitados ante las autoridades competentes. Parágrafo 2°. Los usuarios de los créditos de vivienda de interés social o interés prioritario, que sean cabeza de hogar, que hayan perdido su vivienda de habitación como consecuencia de una dación en pago o por efectos de un remate judicial, podrán postularse por una sola vez, para el reconocimiento del Subsidio Familiar de Vivienda de que trata el parágrafo anterior, previa acreditación de calamidad doméstica o pérdida de empleo trámite ante las autoridades competentes.

—La Ley 1434 de 2011 (enero 6), por la cual se modifica y adiciona la Ley 5° de 1992. Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. La presente ley tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República. La propuesta de este artículo busca institucionalizar a nivel departamental la Comisión Legal de la Mujer.

—La Ley 1450 de 2011 Plan de Desarrollo – Artículo 177. EQUIDAD DE GÉNERO. El gobierno Nacional adoptará una Política Pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta

las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y ROM. La política desarrollará planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Esta política será construida de manera participativa bajo la coordinación de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer (ACPEM), la cual será fortalecida institucional y presupuestalmente para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades y funciones. Parágrafo: La política pública asegurará el cumplimiento del Estado colombiano de los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres con un enfoque multisectorial y transversal.

—La ley 1468 de 2011, amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas. Con la sanción presidencial que logró la Ley 1468 de junio 30 de 2011, y que modificó el artículo 236 del código Sustantivo del Trabajo, se estableció que en Colombia la licencia remunerada otorgada por concepto de maternidad será de 14 semanas, dos más que lo estipulado en el régimen anterior. Con la disposición, que busca evitar los partos improvisados y disminuir los riesgos que estos podrían originar en la salud de la madre y el bebé – entre los que se encuentran infecciones, malformaciones e incluso la muerte- Colombia se ajustó al estándar manejado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

—La medida se extiende a las madres, pero también a los padres reales y adoptantes que hayan perdido a su compañera durante el parto; mientras que en caso de partos múltiples el periodo se ampliará a 16 semanas. Por último, determina la obligatoriedad del empleador de otorgarla por lo menos dos semanas antes de la fecha probable de parto y estará a cargo de la EPS a la que cotiza la empleada.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1 Definiciones

- Violencia contra la mujer: según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”. Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentran:
- Hostigamiento sexual: es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al

trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral. Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

- **Acoso Sexual:** El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.
- **Acoso por razón de sexo:** Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- **Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **Discriminación por maternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

- Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no reciprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

6.2 Conductas de Violencia Machista

Partiendo de la definición de las formas de violencia machista de la Ley 5° de 24 de abril de 2008, y por el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, este protocolo se puede activar ante la concurrencia de alguna de las siguientes conductas:

- Violencia física: cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- Violencia psicológica: cualquier conducta u omisión intencionada que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
- Violencia sexual y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual ejercido sobre una mujer sin su consentimiento. Incluye la exhibición, la observación y la imposición, por medio de violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, independientemente de que el presunto agresor pueda tener o no una relación afectiva con la mujer.

7. MATERIALES Y EQUIPOS

No aplica

8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

8.1 Compromiso Institucional

La E.S.E Hospital Manuel Uribe Ángel, consciente que la igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo equitativo y un desarrollo sostenible de la sociedad, considera el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista, como comportamientos reprobables, por lo cual se compromete a hacer un abordaje integral:

- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso o de violencia machista, en todas las formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso y la violencia machista a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal.
- Promover la denuncia e investigación de casos de hostigamiento y acoso sexual, de acuerdo con lo previsto en este protocolo.
- Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso o de violencia machista.
- Los jefes de servicio deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- Los empleados de la E.S.E. tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerándose una falta disciplinaria toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.
- No existe discriminación en razón de género para los procesos de vinculación de personal y contratación con terceros.

Estos compromisos son públicos y se comunican a todos los miembros de la comunidad hospitalaria.

8.2 Cultura de la Prevención

La E.S.E. impulsa actuaciones de prevención, información, formación y sensibilización en relación con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y la violencia machista, con el objetivo de erradicar por completo este tipo de conductas del entorno hospitalario. Para hacerlo, se plantean las medidas siguientes:

- Adopción y despliegue del Código de Ética e Integridad
- Promoción de la Carta de Derechos.
- Incluir la capacitación del Protocolo de Prevención y Acción contra el acoso Sexual, en el Plan de Capacitación Institucional, con alcance a todo el personal.
- Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación en cuanto a las conductas violentas, discriminatorias o de acoso dirigidos a todos los representantes del personal y delegados.
- Desarrollar estrategias de comunicación, con el objeto de que este protocolo sea conocido por todo el personal y los ciudadanos en general. Entre otras, las herramientas que se usarán para difundirlo son:
 - Jornadas de inducción y reinducción
 - Publicación del protocolo en la Página Web de la E.S.E.
 - Publicación del protocolo en la Intranet.

- Divulgación a través de correos electrónicos
- Divulgación a través de redes sociales de la E.S.E
- Divulgación a través de jornadas de participación ciudadana
- Hacer campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a todo el personal.
- Identificación de riesgos psicosociales e implementación de programas de prevención
- Implementar acciones que permitan conocer la incidencia de las situaciones o conductas violentas, discriminatorias o de acoso en la E.S.E

- Crear base de datos para que consolide las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones de casos de hostigamiento y acoso laboral
- Incluir en la oferta de empleos y la contratación pública, el compromiso institucional frente a la equidad de género
- Generar informes de gestión relacionados con el acoso sexual
- Evaluación del clima laboral (Encuesta de Percepción del Cliente Interno) que incluya la percepción de los funcionarios en relación a la equidad de género y la incidencia de actos de hostigamiento y acoso sexual.

8.3 Procedimiento de actuación

8.3.1 Principios que rigen la actuación:

- Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas e involucradas.
- Diligencia y celeridad en el manejo de la denuncia
- Investigación objetiva de los hechos
- Decisiones fundamentadas en la legalidad
- Protección ante posibles represalias
- Garantía de que la persona acosada puede seguir en su puesto de trabajo si así lo desea.

8.3.2 Derechos de la Víctima de hostigamiento, acoso sexual

- Ser citada y escuchada
- Recibir un trato respetuoso y justo.
- Estar acompañada por alguien de confianza, un representante legal o un intérprete cuando se trate de una persona en condición de discapacidad.
- Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- Recibir información de la resolución del expediente.

8.3.3 Derechos de la persona Denunciada

- Ser informada de la denuncia.
- Ser citada y escuchada
- Recibir un trato respetuoso y justo.
- Respeto a su presunción de inocencia.
- Estar acompañada por alguien de confianza, un representante legal o un intérprete cuando se trate de una persona en condición de discapacidad.
- Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- Recibir información de la resolución del expediente.

8.3.4 Identificación de Situación de Acoso Sexual

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Que ese comportamiento sea indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tipologías de acoso sexista

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Tipologías de acoso sexual

CONDUCTAS VERBALES

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.
- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Tipología de acoso por razón de sexo

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

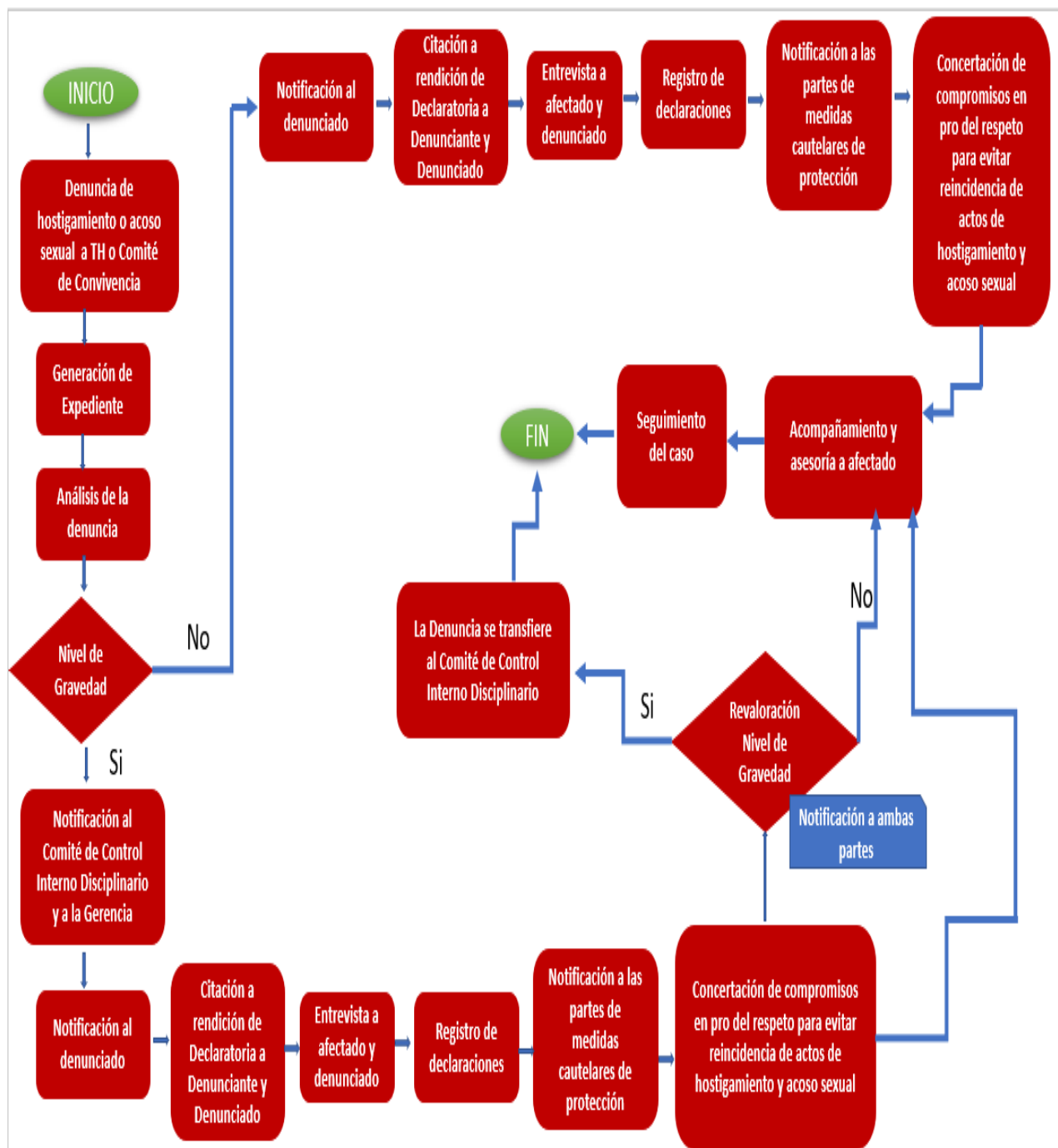
Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).

- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o
- categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

8.4. Paso a Paso del Proceso

Flujograma Para El Manejo de Denuncias de Hostigamiento y Acoso Sexual



Protección de la persona afectada durante la investigación:

Según la naturaleza de la queja, y del cargo podrán tomarse las siguientes acciones:

- Trasladar al funcionario de puesto de trabajo mientras se le brinda una solución a la situación denunciada
- Autorizar licencia no remunerada, si el funcionario lo desea
- Recibir acompañamiento psicológico con la ARL

Consideraciones iniciales para llevar a cabo la Entrevista

- Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
 - ✓ ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
 - ✓ ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
 - ✓ ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
 - ✓ ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- Definir el lugar adecuado para la entrevista, considerando debe ser un lugar que garantice la privacidad y donde no se presenten interrupciones.
- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Solo se podrá grabar la entrevista cuando se cuente con el consentimiento de las personas entrevistadas.

Generalidades durante la Entrevista

- Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda. Tenga en cuenta que el afectado necesita sentir que usted:
 - ✓ Le cree.
 - ✓ No lo culpa por el supuesto hostigamiento.
 - ✓ Realmente lo escucha.
 - ✓ No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - ✓ Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
- Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
- No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/un caballero/dama”.
- Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
- Se debe informar al denunciante que la personal denunciada tiene derecho a tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

Entrevista a la persona afectada

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación, los lineamientos adoptados por la E.S.E en el “Protocolo de Prevención y Acción Contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual” y en el Código de ética e integridad.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso se mantendrá en estricta reserva
- Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:
 - ✓ ¿Quién es la persona denunciada?
 - ✓ ¿Qué hizo la persona denunciada?
 - ✓ ¿Qué dijo la persona denunciada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
 - ✓ ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
 - ✓ ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
 - ✓ ¿Hubo testigos?
 - ✓ ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
 - ✓ ¿Ha ocurrido anteriormente?
 - ✓ ¿Ha habido otras personas afectadas?
 - ✓ ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
 - ✓ ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
 - ✓ ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
 - ✓ ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
 - ✓ ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
 - ✓ ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, orientando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia. Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente y firmarla. En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original.

Para cerrar la entrevista se agradece al afectado y se le aclara que todo se manejará con estricta confidencialidad, los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndolo informado.

Entrevista a la persona denunciada

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación, los lineamientos adoptados por la E.S.E en el “Protocolo de Prevención y Acción Contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual” y en el Código de ética e integridad.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad. Se al denunciado que tiene derecho a tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien hizo la acusación, pero que es su deber manejar la información bajo estricta confidencialidad
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona denunciada
 - ✓ ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
 - ✓ ¿Puede explicar lo que sucedió?
 - ✓ ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
 - ✓ ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
 - ✓ ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada, permitiéndole admitir o negar las acusaciones.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Cuando la persona acusada admite los hechos, se le debe expresar que ese tipo de comportamiento no es aceptable en la E.S.E dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias en las que puede estar incurriendo según el nivel de gravedad del caso.
- Preguntar por testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Informar que se analizarán las declaraciones de ambas partes y posteriormente se les informará sobre las decisiones tomadas por el comité de convivencia.
- Informar que no está permitido confrontar ni tomar represalias frente al denunciante, ni cualquier otra persona implicada en la investigación o denuncia.

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, orientando a la persona denunciada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de sus

descargos. Una vez redactada la declaración, la persona denunciada deberá revisarla detenidamente y firmarla. En caso que denunciado quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original.

Los originales de ambas declaraciones (afectado y denunciado) son archivados por la institución, entregando copia a ambas partes.

9. APLICABILIDAD DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

En caso de requerir las grabaciones, están previamente deben a ver sido consentidas de manera escrita por las partes.

10. CONSIDERACIONES GENERALES

La información relacionada con denuncias de acciones de hostigamiento y acoso sexual, serán manejados bajo estrictos protocolos de reserva y confidencialidad. Los casos denunciados en acciones contra funcionarios serán manejados por el Comité de Convivencia Laboral quien asume las funciones de Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Las denuncias de hostigamiento y acoso sexual de funcionarios, frente a usuarios de la E.S.E serán manejados por el Comité de Humanización.

Siempre que se trate de un caso grave, este debe ser comunicado y transferido al Comité de Control Interno Disciplinario de la Institución.

Personas que podrán acceder la declaración

- Integrantes del comité de convivencia o control interno disciplinario, siempre y cuando hayan participado del análisis del evento
- Gerencia
- Jefe de Talento Humano.
- Abogados del área jurídica.
- Demandante
- Demandado

11. CONTRAINDICACIONES

No aplica

12. ENFOQUE DE RIESGO

PRODUCTO CONFORME	NO	RIESGO	CONTROL
Casos de hostigamiento y acoso sexual		Desconocimiento del Protocolo de Prevención y Acción de Hostigamiento y Acoso Sexual	Divulgación a través de jornadas de inducción, reinducción y capacitación Evaluación de percepción de funcionarios con respecto a la equidad de género y las acciones de hostigamiento y acoso laboral

13. ENFOQUE DE HUMANIZACIÓN:

La implementación del protocolo se fundamente de la equidad de género y el respeto a la dignidad de las personas

14. EDUCACIÓN O ENTRENAMIENTO AL USUARIO Y/O SU CUIDADOR:

Formación continua del personal, a través de jornadas de inducción, reinducción y capacitación, en:

- Código de ética e integridad
- Carta de derechos y deberes
- Equidad de género
- Protocolo Prevención Y Acción De Hostigamiento Y Acoso Sexual
- Violencia de género

15. MECANISMO DE EVALUACIÓN:

La implementación del protocolo se evaluará a través de los siguientes indicadores

INDICADOR	FORMULA	META
Proporción de funcionario formados en ética e integridad	Número de funcionarios formados en ética e integridad / Total de funcionarios *100	>= 80%
Proporción de funcionarios formados en prevención y acción	Número de funcionarios formados prevención y acción de hostigamiento y acoso sexual	>= 80%

de hostigamiento y acoso sexual	/ Total de funcionarios *100	
Tasa de incidentes relacionados con acciones de hostigamiento y acoso sexual	Numero de denuncias de acciones de hostigamiento y acoso sexual 7 Total de funcionarios *1000	$\geq 5 \times 1000$

16. ANEXOS

- Formato de denuncia de acciones de hostigamiento y acoso sexual

17. BIBLIOGRAFÍA O RELACION DE LA EVIDENCIA CIENTÍFICA

- <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2015/07/PROTOCOLO-DE-PREVENCIÓN-Y-ACTUACIÓN-ANTE-CASOS-DE-ACOSO-MORAL-Y-SEXUAL-EN-EL-ENTORNO-LABORAL.pdf>
- https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenicion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf
- <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-es>
- [file:///C:/Users/lalzate/Downloads/normatividad%20equidad-genero%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lalzate/Downloads/normatividad%20equidad-genero%20(1).pdf)

**PROTOCOLO
PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**



ANEXO 1



	Formato	Código	FTH174
	DENUNCIA DE ACCIONES DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	Versión	1
		Vigencia	Diciembre de 2020

Fecha	No de registro de la Denuncia:
Nombre completo del afectado	Documento de Identidad
Edad	Cargo que desempeña en la E.S.E.
Correo Electrónico	Teléfono de contacto
Nombre del Jefe Inmediato	
Persona Denunciada	
Nombre	Cargo
En este campo escriba de manera detallada la situación que motiva esta denuncia:	
Cuantas veces se ha presentado esta situación y desde cuándo	
Relacione a continuación el nombre de las personas que han presenciado esta situación	

**PROTOCOLO
PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**



¿Esta situación ya la había comunicado antes a otra persona? En caso afirmativo coloque el nombre de la persona que tenía conocimiento

¿La situación presentada está afectando su trabajo? En caso afirmativo describa el tipo de afectación que se esta presentando

Firma y cedula del denunciante