

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 1 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL MEDIANTE LA DIVULGACIÓN DE LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA.





Macroproceso	Proceso	Código:
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
		Página 2 de 29
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

Contenido

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ANTECEDENTES NORMATIVOS	4
4.	ALCANCE	5
5.	ACOSO LABORAL (AL)	5
5.1	¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?	5
5.2	¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?	5
5.3	¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?	7
5.4	¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?	7
5.5	¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?	8
5.6	Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral.	9
5.7	¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?	9
5.8	¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?	10
5.9	Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.	10
5.10	Procedimiento para reportar el Acoso Laboral.	11
5.11	Derecho y Deberes	12
6.	ACOSO SEXUAL (AS)	13
6.1	¿Cómo se define el Acoso Sexual (AS)?	13
6.2	¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior del Departamento Nacional de Planeación?	13
6.3	¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?	14
6.4	¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual?	14
6.5	¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley?	15
6.6	Consecuencias del Acoso Sexual.	15
6.7	Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare.	16
6.8	¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual?	18
6.9	Orientación de las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.	19

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
			Página 3 de 29
			Fecha Creación: 17052020
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

6.10	Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima	20
6.11	Seguimiento a casos de Acoso Sexual.....	20
7.	OBLIGACIONES DE LA ESE OCTAVIO OLIVARES	20
8.	¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?	21
8.1	Herramienta de investigación para el Comité de Convivencia Laboral	22
9.	¿Qué es la acción disciplinaria?.....	23
9.1	¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria?.....	24
9.2	¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria?	24
9.3	¿Quiénes son sujetos disciplinables?	24
9.4	¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?	24
10.	DISPOSICIONES VARIAS	25
11.	Bibliografía.....	28

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 4 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

1. PRESENTACIÓN

ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

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 y sexual que puedan llegar a presentarse al interior de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare; 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 este Departamento Administrativo.

2. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual al interior de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare; en pro de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; entre ellos, el respeto y la justicia, aunado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.

3. ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
			Página 5 de 29
			Fecha Creación: 17052020
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Ahora bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006

4. ALCANCE

Con la adopción del presente Instrumento se avanza en la prevención y atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el ámbito laboral, así como en el entorno más inmediato de los trabajadores, además de tener incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

5. ACOSO LABORAL (AL)

5.1 ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

“(...) 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. (...)”

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

- **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 6 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- ✓ 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.

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

- ✓ Descalificación.
- ✓ Carga excesiva de trabajo.
- ✓ Cambios permanentes de horarios

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

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.

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

- ✓ 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

- ✿ **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menoscropio del funcionario.

- ✓ Violación del principio de igualdad.
- ✓ Discriminación en la asignación de obligaciones laborales

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 7 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

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

5.3 ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?

Los bienes protegidos son los que el derecho protege mediante una norma que ampara o protege, la cual prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien. El inciso Segundo del artículo °1 de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos:

- 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.

5.4 ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- 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.

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 públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 8 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

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

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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 9 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

- r) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- s) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- t) 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.
- u) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- v) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
- w) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales

5.6 Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral.

- ♣ 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.
- ♣ Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.
- ♣ Algunas/nos de mis compañeras/ os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo.
- ♣ Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional.
- ♣ Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme.
- ♣ Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- ♣ Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo.
- ♣ Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada. Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.
- ♣ Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.
- ♣ Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
- ♣ Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.
- ♣ Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- ♣ Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.

5.7 ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 10 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

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

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

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes medidas de protección:

- a) La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, 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.
- b) 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.
- c) A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

5.9 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.

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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 11 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación ha señalado:

“(...) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laborales exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y

personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de controlasuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurrán en el lugar de trabajo (...)”

5.10 Procedimiento para reportar el Acoso Laboral.

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

- La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Nacional de Planeación, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:
 - ♣ Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público que presenta la queja.
 - ♣ Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos.
 - ♣ Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
 - ♣ Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
 - ♣ Pruebas que soportan los hechos.
 - ♣ Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
 - ♣ Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.
- El CCL verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos señalados en el literal anterior.
- Una vez verificados los requisitos, el CCL fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes.
- Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.
- En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el CCL se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 12 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

- f) El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.



- g) Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
- h) Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal anterior.
- i) Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

5.11 Derecho y Deberes

a) Derechos

- ♣ Comunicar ante el Comité de Convivencia del DNP cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral, cumpliendo con el proceso previsto en el artículo 25 del Capítulo IV, de la Resolución Interna No. 2168 de 2018 y las demás normas que la aclaren, modifiquen o sustituyan.
- ♣ Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.
- ♣ Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.

b) Deberes

- ♣ Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.
- ♣ Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 13 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

- El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

6. ACOSO SEXUAL (AS)

6.1 ¿Cómo se define el Acoso Sexual (AS)?

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).

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...).”

6.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior del Departamento Nacional de Planeación?

- **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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 14 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

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.

6.3 ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso del Departamento Nacional de Planeación, se puede configurar el Acoso Sexual en:

- ♣ Servidor público.
- ♣ Contratista.
- ♣ Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

6.4 ¿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 morboso en espacios de la Entidad.
- ♣ 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 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: videos, 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 15 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

6.5 ¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley?

- 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.

6.6 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 víctimas 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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 16 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

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.

6.7 Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare.

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 Octavio Olivares o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima 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 Purpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.*

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la ESE. Hospital Octavio Olivares deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) 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 Gerencia de la entidad.
- b) Para la recepción de las denuncias, la entidad, en cargada es decir la Gerencia, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información y los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.
- c) 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,

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 17 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

- d) El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente ante el comité de convivencia de la ESE. Hospital Octavio Olivares, 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.
- e) 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.
- f) 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 que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
- g) Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 18 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

- h) **Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de control interno, 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.

De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

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

Durante todo el proceso de investigación, la ESE. Hospital Octavio Olivares 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 la reordenación del tiempo que se encuentre al interior de la ESE. Hospital Octavio Olivares, desplazamientos siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. 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. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 19 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

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.

6.9 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 la ESE. Hospital Octavio Olivares 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.

a) 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.

b) 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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 20 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

6.10 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 dirccione 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.

6.11 Seguimiento a casos de Acoso Sexual

Las acciones de seguimiento estarán a cargo del subgerente, 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.

7. OBLIGACIONES DE LA ESE OCTAVIO OLIVARES

- ♣ Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral (a servidores públicos de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare y Acoso Sexual (a todas las personas vinculadas a la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare. 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. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare, 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 tolerancias institucionales frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 21 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

- ♣ 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 las personas del Departamento Nacional de Planeación.
- ♣ 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.

8. ¿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 el Distrito Capital contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, reglamentados por el Decreto 437 de 2012 el cual modificó el artículo 6 del Decreto Distrital 515 de 2006 para conformar independientemente de la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de 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 °1 de la Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

¡Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso Laboral y Sexual en los Comités de Convivencia Laboral Recuerda! Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. El Comité de Convivencia Laboral NO PUEDE CONCILIAR si es ASL. La víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

Establece en Colombia la conformación y funcionamiento del Comités Convivencia Laboral –CCL en entidades públicas y empresas privadas, y reglamenta un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir.

Las conductas de acoso, el cual en la práctica es un modelo general de aplicación de obligatorio cumplimiento que tiene que ser adaptado y analizado en cada entidad y para el caso del sector público, teniendo en cuenta su normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 22 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

Por definición, CCL es quien se limita a tratar las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos 19 por la Ley 1010 de 2006 y posteriormente las denuncias de Acoso Sexual Laboral bajo los parámetros de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011.

En ese marco, la condición de un sistema de quejas efectivo, de asesoría y atención adecuada se logra sobre la base de una correcta evaluación de su experiencia, de tal manera que el proceso de rotación y cambio de los miembros del CCL entregue un conjunto valioso de enseñanzas y mejora de herramientas que posibiliten un ambiente laboral armonioso y de condiciones excelentes favorables a la dignidad de las personas.

8.1 Herramienta de investigación para el Comité de Convivencia Laboral

Las entrevistas: En esta sección se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales con la parte que presenta la queja, la parte acusada y las/los testigos de ambas partes adoptado de la “Guía de Procedimiento Para el abordaje y Tratamiento del Acoso sexual en el trabajo” elaborado por PNUD y ONU MUJERES. Todos los miembros/as del CCL deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso. Elementos que se deben considerar en las entrevistas:

1. Preparación: Se recomienda aclarar los siguientes aspectos antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las personas testigos.

Propósito de la entrevista ¿Quién debe estar presente durante la entrevista ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

2. Lugar de la entrevista La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación. No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Es preferible escoger un lugar neutral.

3. ¿Quién debe estar presente?

Durante la entrevista, se contará con la presencia de la persona del CCL, así como de la persona que presenta la queja, en una posible conciliación.

4. Confidencialidad

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones: Incentivar a las y los funcionarios/as en presentar la queja/ denuncia por hostigamiento y acoso sexual.

Proteger de represalias a la persona que denuncie.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
			Página 23 de 29
			Fecha Creación: 17052020
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

Todo comentario tiene que registrarse, aunque las y los informantes no lo deseen. Si esta petición es motivada debido a que las y los informantes tienen temor a represalias por haber cooperado con quien investiga, hay que explicar que tales represalias se castigarán severamente. Asimismo, hay que decirles a las y los testigos que la información recibida durante la entrevista/ investigación se mantendrá confidencial y no debe ser comentada con nadie más, incluyendo a otras/os testigos y a las partes involucradas.

5. Solicitud de copia

Una/un testigo puede solicitar una copia de las notas tomadas por la persona que investiga durante su propia entrevista. Se le puede dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad.

6. Temas irrelevantes

La persona (CCL) que investiga debe evitar comentarios irrelevantes hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.

7. Documentación y registro de quejas.

Los lineamientos para documentar y registrar las quejas y los informes que la Entidad tenga establecidos. Sin embargo, se puede tener en cuenta: Hacer un registro de la incidencia del acoso, que permita identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en ulteriores estrategias de sensibilización. Tomar decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados. Que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior.

9. ¿Qué es la acción disciplinaria?

La acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.

De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción disciplinaria se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública.

Esta acción disciplinaria es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Página 24 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG

9.1 ¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria?

La ley 734 de 2002 denominado el Código Disciplinario Único.

9.2 ¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria?

Es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, las Personerías, las Oficinas de Control Interno, las y los funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria.

9.3 ¿Quiénes son sujetos disciplinables?

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 734 de 2002 son destinatarios:

- ♣ Las y los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio.
- ♣ Los particulares contemplados en el artículo 53 de la Ley 734 de 2002.
- ♣ Las personas indígenas que administren recursos del estado serán disciplinadas conforme a este código.
- ♣ Las personas gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

9.4 ¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?

Inicio (Queja, Informe, Compulsa, anónimo o de Oficio). Valoración inicial, puede dar lugar a alguno de estos supuestos:

- a. Inhibitorio. En caso de temeridad, hechos disciplinariamente irrelevantes, inconcretos, difusos etc. (Art. 150 CDU).
- b. Indagación Preliminar. Identificar posibles autores y faltas o duda sobre procedencia de investigación. Término: 6 Meses. Prorrogables por otros 6 en casos de D.H. o D.I.H. (Art. 150 CDU). Puede terminar con archivo de la actuación o apertura de investigación.
- c. Apertura Investigación Disciplinaria. Puede iniciarse directamente o luego de surtida la fase de indagación preliminar (Art. 152 CDU).

Investigación Disciplinaria.

Procedencia: Cuando estén identificadas las posibles personas o persona autora (Art. 152 CDU).

Fines: Verificar ocurrencia de conducta, si es falta, motivos, circunstancias, perjuicios y responsabilidad del disciplinado (Art. 153 CDU).

Término: 12 meses, prorrogable hasta 18 meses para las faltas graves y leves, y máximo hasta 36 meses para las faltas gravísimas y con pluralidad de faltas o disciplinados (Art. 156 CDU).

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 25 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

Finaliza con:

Terminación del Procedimiento - Archivo - (Art. 73 CDU).

Cierre de la Investigación (Art. 160 A CDU): Por no haberse recaudado las pruebas necesarias para formular cargos o por vencimiento de términos.

Notificado el cierre se evalúa la investigación para determinar si se termina con:

Archivo de la actuación o se pasa a la etapa de juicio disciplinario con la respectiva formulación de cargos y después de la etapa probatoria y de alegato, si procede el fallo disciplinario.

Juicio Disciplinario:

Se inicia con la formulación o auto de cargos.

Debe ser notificado personalmente y no admite recurso alguno (Art. 162 CDU).

Procedencia: Cuando está objetivamente demostrada la falta y existe prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado (Art. 162 CDU).

Fase probatoria del juicio: Luego de vencido el término del Artículo 166 del CDU para solicitar pruebas, el instructor disciplinario debe pronunciarse en un término de 10 días sobre pruebas y nulidades pedidas y oficiosas.

El auto que las niega es susceptible de los recursos de reposición y apelación (Art. 113 y 115 del CDU).

Término: Se extiende por 90 días.

Alegatos de Conclusión: Una vez agotada la etapa probatoria, se dispone mediante auto de sustanciación notificable correr traslado común de 10 días para presentar alegatos de conclusión (Art. 169 CDU).

Fallo Disciplinario: Vencido el término para alegar el funcionario lo proferirá dentro de los 20 días hábiles siguientes (Art. 169A. del CDU).

10. DISPOSICIONES VARIAS

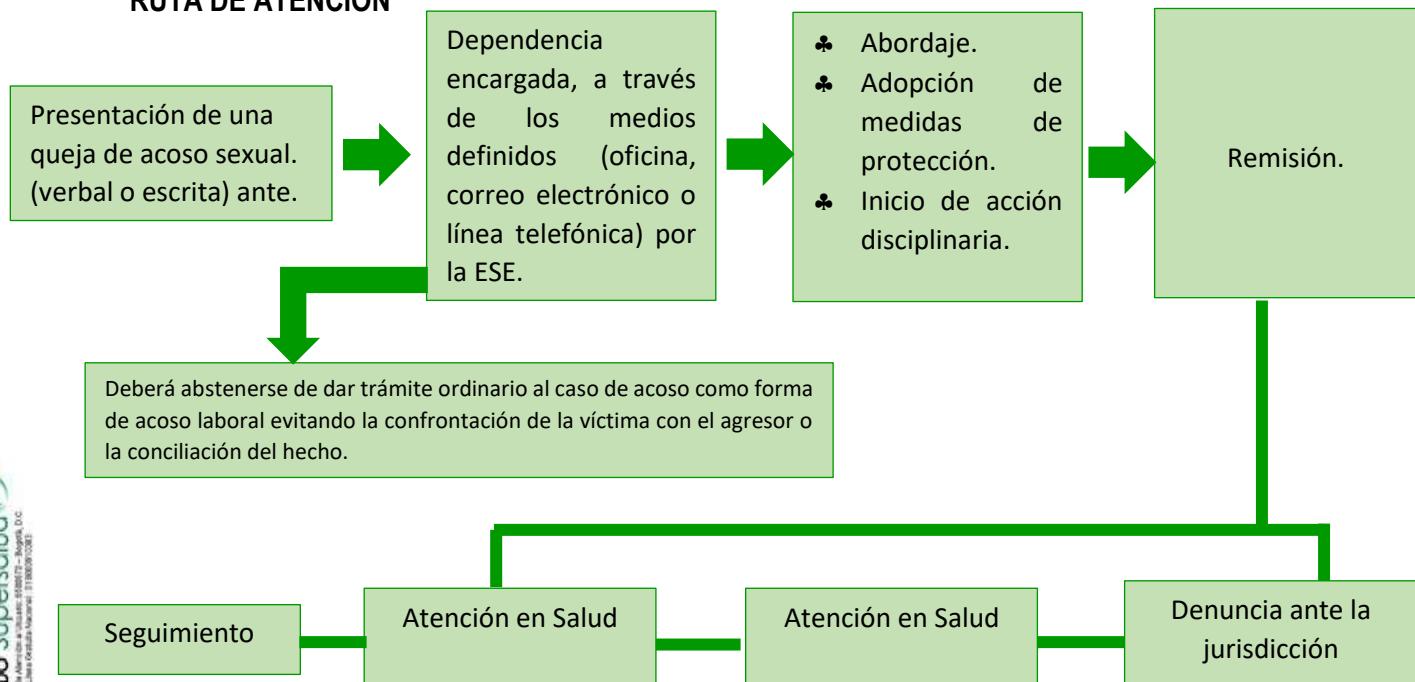
- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 26 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

- ♣ 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 1257 de 2008, 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, y queda bajo custodia de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano la información y la investigación que se derive de la misma.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 27 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

RUTA DE ATENCIÓN



Conoce la ruta de Atención de la ESE. Hospital.



	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1
			Página 28 de 29
			Fecha Creación: 17052020
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

11. Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá,

Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá.

file:///C:/Users/USER/Downloads/PREVENCIO%C3%A1N%20ATENCIO%C3%A1N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA-V2.pdf

Fiscalía General de la Nación, Protocolo y Listas de Chequeo para la Investigación y la Judicialización de Violencia Sexual, 2016.

Disponible en: www.fiscalia.gov.co Guatemala, Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público, Acuerdo 05-2019. Disponible en: https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/library/democratic_governance/protocolo-parala-atencion-de-casos-de-acoso-sexual-en-el-ambito.html

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	JURÍDICA	Versión: 1 Página 29 de 29 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.		Próxima Revisión: 17052025

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
12/11/2021	01	Creación del documento.	José Ignacio Llinas Chica

REVISÓ	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente