

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	6
ALCANCE.....	6
DEFINICIONES .....	7
RESPONSABLES.....	8
ETAPAS DEL PROTOCOLO .....	9
Principios .....	9
Enfoque .....	9
Derechos de las víctimas.....	10
IDENTIFICACION DE CONDUCTAS.....	11
Definición de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral.....	11
Tipos de acoso sexual .....	12
CONDUCTAS CONSTITUIDAS POR RAZÓN DE SEXO.....	13
Conductas Atacantes Relacionados con el Trabajo: .....	13
Actuaciones que Pretenden Aislar a un Colaborador: .....	13
Actividades que Afectan a la Salud Física o psicológica de la víctima:.....	14
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional del colaborador:.....	14
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	14
Conductas verbales.....	15
Conductas no verbales .....	15
Conductas laborales .....	15
Acoso por razones de género en el entorno laboral.....	16
ACOSO SEXUAL DESDE EL AMBITO DIGITAL.....	17
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCION .....	18
Política y Procedimiento .....	18
Formación y sensibilización .....	19

Mecanismos de apoyo Psicológico .....	19
RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO	19
1. Medios para presentar la queja o denuncia.....	20
2. Conocimiento del caso: .....	20
3. Inspección de Trabajo – Ministerio del Trabajo .....	21
4. Fiscalía General de la Nación.....	21
5. Otras entidades de apoyo .....	21
RUTA DE ATENCIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN.....	21
1. Identificación del caso .....	21
2. Canales para reportar (denuncia o queja).....	22
3. Recepción y activación inmediata.....	22
4. Activación Mecanismos de protección.....	22
¿Quiénes deben recibir asesoría? .....	23
Roles institucionales involucrados.....	24
Principios que deben guiar al asesor jurídica .....	26
ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
Enfoque de derechos humanos.....	28
Enfoque de debido proceso .....	29
Investigación interna.....	30
DECISIONES DEL COMITÉ INVESTIGADOR ( <i>En el marco de una investigación por acoso sexual laboral</i> ) .....	33
Recomendación de sanción disciplinaria.....	33
Recomendación de remisión a instancias externas.....	34
Recomendación de medidas de reparación y prevención .....	34
Recomendación de archivar el caso.....	35
SANCIONES.....	36



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL  
LABORAL**

**Fecha:** 20/11/2025

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Código:** MA-GSS-PT-001

**Versión:** 01

**Página:** 4 de 45

RIESGOS ..... 39


PUNTOS DE CONTROL ..... 41

MARCO NORMATIVO ..... 43

DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 5 de 45</p>


## INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación y violencia que puede tener graves consecuencias para las víctimas, incluyendo daño emocional, físico y profesional. Es responsabilidad de las empresas crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los colaboradores, y garantizar que se tomen medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual.

En Colombia en los últimos años se ha venido implementando estrategias de prevención, protección y atención de acoso sexual en el ámbito laboral, ha estado enfocado en normatividades como la circular 026 del ministerio del trabajo emitida en marzo del 2023, donde estipula la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtiq+ en los lugares de trabajo. En el año 2024 establecen la Ley 2365 en junio del 2024 y la cual ratifica el compromiso de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Con el presente protocolo se busca que la institución garantice el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y prevención del acoso sexual, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Este protocolo debe ser compartido a todos colaboradores de la institución independiente su forma de contratación por medio de una política de declaración y compromiso de la alta dirección. Además, asegurar la mayor claridad posible frente a los pasos a seguir cuando se presenten actos y comportamientos que se constituyan como acoso sexual, así como las consecuencias que derivan estos.

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p align="center"><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 6 de 45</p>

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL


- Establecer un protocolo claro y efectivo para prevenir, investigar y abordar el acoso sexual en la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA, basado en los principios de respeto, igualdad y justicia.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser difundida en todos los niveles de la empresa.
- Implementar de manera activa el presente protocolo para prevenir, detectar y resolver las posibles situaciones de acoso sexual en cualquiera de sus formas y modalidades, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas en la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas y de las personas afectadas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Socializar en todos los servicios el protocolo de acoso sexual.
- Realizar capacitaciones sobre la prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
- Coordinar y realizar actividades con la ARL sobre el fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

## ALCANCE


- El presente protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual o por razones de género que se presenten con los colaboradores que cometen dichas conductas en el contexto laboral de la institución, por parte de; personal de planta, contratistas de prestación de servicios, pasantes, agremiados, contratistas o subcontratistas y demás personas que presten sus servicios independientemente el tipo de contratación; se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en: El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 7 de 45

cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas y según lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

## DEFINICIONES


- **Acoso Sexual:** Según lo definido en la ley 2365 del 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- **Acoso por razón de sexo:** 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 identidad y expresión de género:** Comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
- **Acoso por orientación sexual:** Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- **Connotación sexual:** Gestos de significación sexual u obscena dirigidos hacia la persona. Acoso u hostigamiento sexual a través de insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual, no deseados, no consentidos, y que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe.
- **Conducta de carácter sexual:** Comportamiento relacionado con la expresión de la sexualidad humana. Puede abarcar expresiones físicas, verbales o no verbales.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 8 de 45</p>

- **Dignidad:** Es el trato respetuoso que se debe a todas las personas y que se origina en su condición humana.
- **Entorno laboral intimidatorio:** Que inhibe el desarrollo profesional de una persona al infundirle miedo de participar en él.
- **Entorno laboral hostil:** Que se muestra adverso y en el que una persona se siente vulnerable.
- **Entorno laboral humillante:** Que atenta contra la dignidad de las personas que hacen parte de él.
- **Limitación directa del desempeño profesional:** Es aquella que afecta el cumplimiento de las tareas encomendadas y de los objetivos de desarrollo profesional de una persona y afecta la motivación para cumplir con sus funciones.
- **Limitación indirecta del desempeño profesional:** Es aquella que afecta el desarrollo profesional de una persona al incidir en la creación de un entorno desfavorable para el cumplimiento de sus tareas y objetivos.
- **Lascivia:** hace referencia al deseo sexual que siente una persona y la lujuria sin control. Se entiende por lascivia a aquella persona que no tiene la capacidad de mirar al prójimo de otra forma que no sea morbosa, sintiendo deseo sexual por este.
- **Orientación sexual:** Capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas de este o distinto género.

### RESPONSABLES

Es responsabilidad del Gerente de la institución prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, y dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas en el artículo 11, de la Ley 2365 de 2024.

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p align="center"><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 9 de 45</p>

Los colaboradores de la institución independientemente el tipo de vinculación, las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones de acuerdo con el ámbito de competencia. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud Ley 2365 de 2024, no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

## ETAPAS DEL PROTOCOLO

### Principios, Enfoque y Derechos

#### Principios


Todos los colaboradores de la institución tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas. Por tanto, se abstendrán de tener comportamientos que resulten en contra de los siguientes principios:

- Libre desarrollo de la personalidad
- Debido proceso
- Imparcialidad
- Confidencialidad.
- Respeto por la dignidad humana
- Equidad de Género.
- Dignidad
- No discriminación
- Libertad Sexual

La práctica de los anteriores principios permitirá que se promuevan conductas respetuosas y libres de acoso sexual.

#### Enfoque

El presente protocolo en la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género, se adopta los enfoques establecidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, los cuales son:

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 10 de 45


- **Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual, implica que las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos, y que bajo en ninguna circunstancia sean vulnerados.
- **Enfoque de Género:** Permite analizar y abordad los actos de desigualdad, diferencias y relaciones que se puedan presentar. Este enfoque busca identificar, comprender y transformar las dinámicas de poder y discriminación que afectan de manera desigual a los trabajadores de la institución según su género, promoviendo la igualdad y el respeto.
- **Enfoque diferencial:** Permite analizar y reconocer las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de colaboradores de la institución que tienen una especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) deben tener en cuenta las acciones positivas a implementar y de esta manera intervenir las causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.

### Derechos de las víctimas

Las personas víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Institución tendrán el derecho a:

- la verdad.
- Ser tratada con dignidad.
- la intimidad.
- Confidencialidad.
- Libertad de expresión.
- Atención integral en salud.
- Acceso efectivo a la justicia.
- la no violencia institucional.
- Que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral y a que no se tomen represalias en su contra.
- Derecho a que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 11 de 45</p>

- Derecho a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a recibir acompañamiento permanente por parte de la Rama Judicial en materia legal y psicosocial.
- Derecho a recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Derecho a recibir protección y a la no repetición de los hechos.

### Derechos de las Personas Investigadas

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho a:

- Al debido proceso.
- La presunción de inocencia.
- La imparcialidad de las autoridades competentes.
- La confidencialidad de la información.
- Conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros.

### IDENTIFICACION DE CONDUCTAS

En la implementación del presente protocolo se brindará la orientación necesaria a los colaboradores de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA para la prevención de acoso sexual y discriminación por género en el ámbito laboral.


Las altas directivas de la institución se comprometen a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, así como a acompañar a quienes se vean afectados por hechos de violencia y brindarles ayuda por medio de psicólogos o profesionales idóneos.

### Definición de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como acoso sexual laboral aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo.


También se define el acoso sexual como cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

— *Salud Integral, Impacto Real* —

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> Salud Integral. Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 12 de 45</p>

## Tipos de acoso sexual

1. Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.
2. Físico: violencia física, tocamientos o cercamientos innecesarios.
3. No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.
4. Ambientes hostiles, un comportamiento ofensivo o no deseado en el lugar de trabajo, que hace que uno o más empleados se sientan incómodos, asustados o intimidados en su lugar de trabajo.
5. Observaciones insinuantes y/o desagradables: comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual del colaborador y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
6. Formas denigrantes u obscenas: dirigirse a cualquier colaborador de la institución independientemente el tipo de contratación.
7. Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
8. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
9. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual (WhatsApp, redes sociales etc.) de carácter sexual y ofensivo.
10. Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales. Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
11. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
12. Acoso sexual "quid pro quo" o (algo por algo) chantaje sexual. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
13. Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y Comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Fundación, con independencia de

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 13 de 45</p>

su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### CONDUCTAS CONSTITUIDAS POR RAZÓN DE SEXO

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. El condicionar a cualquier colaborador de la institución a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Para determinar la veracidad de que concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere que se realicen de una serie de acto semejantes o consecutivos, entre los que destacan:

El acoso por razón de sexo en la institución puede llevarlo a cabo tantos coordinadores de los diferentes servicios, la alta directiva, compañeros o compañeras de trabajo sin excepción de cargos, tiene por objeto despreciar a las personas por su sexo.


#### Conductas Atacantes Relacionados con el Trabajo:

- Juzgar el desempeño del colaborador de manera ofensiva, desvalorar sus esfuerzos y habilidades en el desarrollo de las actividades.
- No asignar al colaborador tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias y habilidades del colaborador.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. Que están relacionadas con el desarrollo de la actividad.

#### Actuaciones que Pretenden Aislar a un Colaborador:

- Cambiar la ubicación del colaborador separándolo de sus compañeros sin justa causa.
- Ignorar la presencia del colaborador en cualquier servicio de la empresa.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 14 de 45</p>

- Prohibir a compañeras/os la posibilidad de hablar con un colaborador.
- No permitir que el colaborador se exprese.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para el colaborador que le impide realizar su trabajo (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que Afectan a la Salud Física o psicológica de la víctima:**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.


#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional del colaborador:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración, calumnia y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc. Del colaborador.

#### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Es importante tener en cuenta que estas conductas pueden variar dependiendo del contexto y la cultura, y que es importante ser respetuoso y considerado todos los colaboradores, independientemente de su orientación sexual.

A continuación, te presenta algunas conductas que pueden ser consideradas como acoso por orientación sexual, sin que estas excluyan otras que se pudieran considerar.

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 15 de 45

### Conductas verbales

1. Insultos y calumnias: Utilizar lenguaje despectivo o insultante hacia una persona debido a su orientación sexual.
2. Comentarios inapropiados: Hacer comentarios inapropiados o sugerentes sobre la orientación sexual de una persona.
3. Bromas y chistes: Hacer bromas o chistes que se burlan o ridiculizan la orientación sexual de una persona.
4. Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.


### Conductas no verbales

1. Miradas y gestos: Mirar o hacer gestos que impliquen desprecio o rechazo hacia una persona debido a su orientación sexual.
2. Exclusión social: Excluir al colaborador de actividades sociales o laborales debido a su orientación sexual.
3. Acoso físico: Realizar actos de violencia física o intimidación hacia una persona debido a su orientación sexual.

### Conductas laborales

1. Discriminación laboral: Discriminar a una persona en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual.
2. Acoso laboral: Realizar actos de acoso o intimidación hacia una persona en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual.
3. Retaliación: Tomar represalias contra una persona que ha denunciado acoso o discriminación laboral debido a su orientación sexual.
4. Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
5. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual.
6. Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.

### Conductas en línea

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 16 de 45

**Ciberacoso:** Realizar actos de acoso o intimidación hacia un colaborador en redes sociales sea en publicaciones o en línea debido a su orientación sexual.

1. **Publicaciones ofensivas:** Publicar contenido ofensivo o discriminatorio hacia un colaborador mediante cualquier medio magnético o red social debido a su orientación sexual.
2. **Acoso:** Realizar actos persecución hacia una persona en línea debido a su orientación sexual.
3. **Denigrar:** de la reputación personal o profesional del colaborador con intención denigrante por razón de orientación sexual.

### Acoso por razones de género en el entorno laboral


El acoso por razón de género en el entorno laboral es una forma de discriminación que ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable, humillada, intimidada o acosada debido a su género o por características relacionadas con su identidad de género.

Este tipo de acoso afecta la dignidad de las personas, crea un ambiente hostil, degradante o intimidatorio, y puede tener consecuencias emocionales, físicas y profesionales para las víctimas.

### Se considerará en la institución acoso por razón de género las siguientes acciones:

1. Comentarios inapropiados o sexistas: Chistes, comentarios despectivos o estereotipos basados en el género.
2. Trato desigual: Asignación de tareas, beneficios o responsabilidades laborales en función del género.
3. Actitudes intimidatorias: Amenazas o desprecio hacia un colaborador por no cumplir con los roles o expectativas tradicionales de género.
4. Exclusión deliberada: Ignorar o excluir a una persona de actividades laborales debido a su género.
5. Conducta verbal o no verbal ofensiva: Gestos, miradas o actitudes que denoten desprecio o desvalorización hacia alguien por su género.
6. Impedir el desarrollo profesional: Obstaculizar promociones o avances en la carrera laboral de una persona basada en su género.
7. Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 17 de 45</p>

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 en función de su sexo, género u orientación sexual.

### ACOSO SEXUAL DESDE EL AMBITO DIGITAL

Manipular la reputación personal o profesional con intención denigrante por razón de orientación o acoso sexual, en redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

#### Formas de acoso sexual digital:


- 1. Envío de mensajes o imágenes explícitas:** Envío no solicitado de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual a través de cualquier medio de comunicación magnético.
- 2. Sexting:** Envío de mensajes, imágenes o GIF de contenido sexual a través de dispositivos móviles.
- 3. Ciberacoso:** Uso de las TICS para acosar, intimidar o amenazar a cualquier colaborador de manera sexual.
- 4. Vídeos o fotos comprometedoras:** Publicación no autorizada de vídeos o fotos de contenido sexual, por redes sociales, mensajes de texto o cualquier medio digital.
- 5. Suplantación de identidad:** Creación de perfiles falsos en redes sociales para acosar o intimidar a alguien de manera sexual.
- 6. Acoso sexual en juegos en línea:** Acoso sexual o intimidación en juegos en línea.
- 7. Revenge porn:** Publicación no autorizada de contenido sexual como venganza.

#### Conductas por fuera del espacio y la jornada laboral

Si las personas involucradas son colaboradores de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA DE LA PLATA HUILA independientemente del tipo de contratación y si las conductas guardan relación con sus responsabilidades, se activará la ruta disciplinaria, de lo contrario, se activará la ruta jurídica. En cualquier caso, se establecerán las medidas de protección necesarias.

Vale la pena aclarar que se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

— *Salud Integral, Impacto Real* —

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 18 de 45</p>

1. El lugar donde se desarrolle la relación contractual, en cualquiera de sus modalidades, inclusive en espacios públicos y privados, físicos y digitales, bajo trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.
2. Los lugares, donde se toma el descanso, donde se consumen alimentos, en las instalaciones sanitarias o de aseo y en pasillos o cualquiera servicio de la institución.
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o recreativas donde sea organizadas por la institución.
4. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.


### **MEDIDAS PREVENTIVAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCION**

Prevenir el acoso sexual y la discriminación de género en La institución, es fundamental implementar un enfoque integral que abarque políticas claras, educación, y mecanismos de apoyo. A continuación, se detallan medidas preventivas efectivas:

#### **Política y Procedimiento**

1. Establecer una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral para la prevención de acoso sexual y la discriminación de género, que cumpla con los siguientes requisitos: Compromiso de la alta gerencia hacia la prevención de acoso sexual y la discriminación de género, ser específica para la institución teniendo en cuenta todos los colaboradores independientemente la forma de contratación, ser concisa, redacta con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal, ser difundida a todos los niveles de la institución y ser revisada como mínimo una vez al año y si se requiere ser actualizada de acorde con los cambios que se presenten en la empresa o cambios normativos.
2. Presentar el presente protocolo de acoso sexual al área jurídica de la institución para su aprobación legal, posteriormente presentarlo al gerente para su aprobación, una vez aprobado socializarlo por los diferentes servicios de la institución para su debida implementación.
3. Designar un comité responsable para abordar el acoso sexual y la discriminación de género: el comité será conformado por el Gerente, jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, Líder de seguridad y salud en el trabajo, para abordar las denuncias

— *Salud Integral, Impacto Real* —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 19 de 45

de acoso sexual y discriminación de género, y para garantizar que se tomen medidas adecuadas, las personas que conformar el comité deben ser prudentes, con ética profesional y guardad confidencialidad ante las quejas expuestas.

### Formación y sensibilización

- **Capacitaciones:** Brindar capacitaciones sobre igualdad de género, y prevención del acoso sexual.
- **Campañas de concienciación:** Difundir materiales educativos (videos, Flayer) que promuevan la equidad de género y la prevención del acoso sexual.
- **Socializar:** el protocolo de prevención de acoso sexual al COPASST, Convivencia Laboral, a las agremiaciones y demás empresas que prestan servicios para la institución el presente Protocolo se puede realizarse por medio magnético.


### Mecanismos de apoyo Psicológico

Prevenir el acoso sexual requiere un enfoque integral que aborde factores individuales, sociales y culturales. Desde la psicología, se pueden realizar varias actividades para fomentar una cultura de respeto, empatía y límites saludables.

- Talleres de educación emocional dictado al personal de la institución que permitan enseñar a reconocer, expresar y manejar emociones de manera adecuada.
- Dinámicas para identificar emociones propias y ajenas, y para practicar la empatía, entendiendo cómo las acciones pueden impactar emocionalmente a otros.
- Coordinar con la ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
- Implementar la estrategia de la escucha activa permitiendo que el colaborador se sienta escuchado y valorado, puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad y recuperar la confianza en sí mismo y en el entorno laboral.

### RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

Para abordar casos de acoso sexual en la Institución, es fundamental seguir una ruta de atención que garantice la protección y el bienestar del colaborador afectado. A

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b>	<b>Versión:</b> 01
	<b>LA PLATA HUILA</b>	<b>Página:</b> 20 de 45
	<b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	

continuación, se detallan los mecanismos por medio de los cuales se podrá reportar la conducta de acoso sexual y por razón de género.

### 1. Medios para presentar la queja o denuncia.

Cualquier colaborador puede interponer la queja de forma verbal, escrita o por correo electrónico:

[gerencia@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:gerencia@esesanantoniodepadua.gov.co)  
[recursoshumanos@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:recursoshumanos@esesanantoniodepadua.gov.co)  
[sgsst@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:sgsst@esesanantoniodepadua.gov.co)

### 2. Conocimiento del caso:


Cualquier colaborador que considere haber sido víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá interponer la queja en conocimiento del hecho ante las siguientes autoridades

#### El Empleador o Contratante (sector público o privado)

- La primera instancia es de manera interna establecida por la Ley 2365 de 2024. La víctima (o cualquier persona con conocimiento de los hechos) puede presentar una queja por cualquier medio verbal, escrita, electrónica o física incluyendo detalles como tiempo, modo y lugar.
- El empleador debe iniciar una investigación interna, instaurar medidas de protección inmediata (como traslado, teletrabajo, atención psicológica a través de la ARL, entre otras), e informar a la víctima sobre su derecho a acudir a la Fiscalía.
- Además, el empleador deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo semestre.

— Salud Integral, Impacto Real —

*"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".*

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 21 de 45</p>

### 3. Inspección de Trabajo – Ministerio del Trabajo

- Si el presunto acosador es un superior jerárquico, la queja puede dirigirse directamente a la Inspección de Trabajo, que hará el seguimiento del caso, y si identifica méritos, enviará copia a la autoridad competente.
- El Ministerio del Trabajo tiene funciones de vigilancia, inspección y control sobre el cumplimiento de la Ley 2365, aunque no puede imponer sanciones judiciales por sí mismo (eso compete a la Fiscalía o a los jueces).

### 4. Fiscalía General de la Nación

- Si los hechos constituyen un delito penal como lo contempla el artículo 210-A del Código Penal la víctima tiene derecho a presentar una denuncia penal ante la fiscalía general de la Nación.
- El empleador legalmente debe informar a la víctima sobre esta opción.

### 5. Otras entidades de apoyo


- ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Provee atención psicológica y emocional inmediata a la víctima, como parte de las garantías de protección **Nacional (gratuita):** 01 8000 511 414 (opciones 1 y 4).  
**WhatsApp** 315 275 7888
- **Defensoría del Pueblo:** Si bien no recibe denuncias como tal, puede orientar sobre derechos humanos y recomendar acciones ante autoridades competentes.

## RUTA DE ATENCIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN.

### 1. Identificación del caso

#### ¿Quién puede reportar?

- La persona afectada (víctima)
- Un testigo que haya evidenciado los hechos

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 22 de 45</p>

## ¿Qué puede motivar el reporte?

- Palabras, gestos, insinuaciones, toques, mensajes, miradas o actos con connotación sexual no deseados.

## 2. Canales para reportar (denuncia o queja)

- Correo Gerencia: [gerencia@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:gerencia@esesanantoniodepadua.gov.co)
- Oficina de Talento Humano: [recursoshumanos@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:recursoshumanos@esesanantoniodepadua.gov.co)
- Seguridad y Salud en el Trabajo: [sgsst@esesanantoniodepadua.gov.co](mailto:sgsst@esesanantoniodepadua.gov.co)

Puede reportarse mediante un oficio dirigido a cualquiera de las áreas antes expuestas, verbal u vía telefónica.

- Línea telefónica interna 129 extensión seguridad y salud en el trabajo y Extensión 116.

## 3. Recepción y activación inmediata

La queja puede presentarse en cualquier momento, y debe ser atendida de inmediato.

**NOTA:** El Comité de Convivencia Laboral NO debe gestionar casos de acoso sexual, solo remitirlos en máximo 24 horas al área responsable (Ley 2365/2024 y Resolución 3461/2025).


El área responsable (Oficina de Gestión del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo):

- Escucha activa y sin juicios.
- Informa derechos a presentar denuncia penal ante la Fiscalía, pasos del proceso y medidas de protección.
- Garantiza confidencialidad total.
- Activo acompañamiento psicológico si es necesario.
- Brinda Acompañamiento hasta finalizar el caso.

## 4. Activación Mecanismos de protección

Una vez se recibe la denuncia, debe poner en marcha las medidas de protección que considere necesarias. Estas medidas buscan proteger a la persona denunciante de posibles

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 23 de 45</p>

retaliaciones y ofrecerle mecanismos de contención y de cuidado inmediatos. Las medidas de protección incluir:

### **Medidas de contención emocional para la persona denunciante.**

Acciones clínicas, psicológicas, sociales y organizacionales que buscan apoyar emocionalmente al colaborador afectado por acoso sexual, desde el momento en que reporta el hecho y durante todo el proceso. Se debe hacer un enfoque en:

- Escucha activa
- Validación emocional
- Acompañamiento Psicológico
- Garantiza confidencialidad total.
- Acompañamiento constante por el área encargada del proceso

### **Asesoría psicológica para las personas involucradas.**

Brindar atención y acompañamiento psicológico oportuno a todas las personas involucradas en un caso de acoso sexual (denunciante, presunto agresor y testigos), promoviendo el equilibrio emocional, la prevención de daños psicosociales y el respeto por el debido proceso.


### **¿Quiénes deben recibir asesoría?**

#### **La persona denunciante (víctima).**

- Prioridad absoluta en la atención.
- Enfoque de género y de derechos humanos.
- Intervención emocional inmediata, incluso si no desea avanzar legalmente.

#### **El presunto agresor**

- Derecho a ser escuchado y a recibir contención emocional durante el proceso interno.
- Prevención de reacciones impulsivas o autolesivas, especialmente si hay presión laboral o social.

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 24 de 45

- Acompañamiento sin interferir con la investigación.

### Testigos o terceros

- En caso de impacto emocional por haber presenciado o conocido el hecho.
- Para proteger su bienestar y evitar el silencio institucional por temor.

### Aspectos claves de la atención

- Confidencialidad total.
- Consentimiento informado antes de iniciar el proceso.
- Aplicación del principio de no revictimización.
- Registro clínico separado del expediente laboral (solo accesible por el equipo autorizado).
- Articulación con la ARL, que está obligada por ley a brindar el servicio psicológico gratuito.

### Roles institucionales involucrados

ÁREA	FUNCIÓN PRINCIPAL
<b>Psicóloga Institucional</b>	Evaluación, atención inicial y remisión si es necesario.
<b>ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales)</b>	Garantizar atención integral en salud mental a la víctima. <b>Nacional (gratuita):</b> 01 8000 511 414 (opciones 1 y 4). <b>WhatsApp</b> 315 275 7888
<b>Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Activar ruta de atención, garantizar tiempos y evitar represalias, hacer seguimiento permanente


**Nota:** recibir atención emocional y psicológica, en un término no superior a 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia, como lo exige la Ley 2365 de 2024.

### Asesoría jurídica para las personas involucradas

La asesoría jurídica para los colaboradores involucrados en un caso de acoso sexual laboral debe ser garantizada por la institución y regida por principios de imparcialidad, confidencialidad, respeto al debido proceso y enfoque de género. Esta asesoría es clave

— Salud Integral, Impacto Real —

*"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".*

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
		<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 25 de 45</p>

para proteger los derechos tanto de la víctima como del presunto agresor y de terceros (testigos u otros afectados).

**A continuación, te detalla cómo debe ser la asesoría jurídica, según el rol de la persona involucrada:**

**Para la persona que denuncia (víctima o persona que coloca la queja)**

**Debe incluir:**


- Proteger sus derechos fundamentales, evitar la revictimización y facilitar el acceso a la justicia.
- Información clara sobre qué es acoso sexual y los derechos que la protegen.
- Asistencia en la **presentación de la denuncia** o queja formal.
- Explicación de la **ruta interna** y de las opciones externas (Fiscalía, Ministerio del Trabajo, Defensoría).
- Apoyo para solicitar **medidas de protección inmediatas** (separación del agresor, cambio de espacio o turno, etc.).
- Acompañamiento durante entrevistas, audiencias o procesos internos.
- Asesoría sobre posibles acciones **penales, laborales o disciplinarias**.
- Seguimiento jurídico del caso y de las consecuencias legales o laborales.

**NOTA:** La víctima **debe recibir apoyo legal gratuito e imparcial** por parte de la entidad o tener derecho a contratar asesoría externa sin represalias.

**Para el presunto agresor**

**Debe incluir:**

- Garantizar su **derecho al debido proceso, a la defensa y a la presunción de inocencia**. Información sobre la denuncia y el proceso que se va a adelantar.
- Derecho a conocer los hechos que se le atribuyen (sin revictimizar a la denunciante).
- Acompañamiento legal durante el proceso disciplinario o interno.
- Posibilidad de aportar pruebas y ejercer su defensa.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 26 de 45

- Asesoría sobre las consecuencias legales y laborales si se confirma el hecho.
- Protección frente a filtraciones o juicios anticipados.

**NOTA:** La asesoría **no implica encubrimiento**. El objetivo es que se respeten sus derechos durante la investigación.

### Para testigos u otras personas involucradas

#### Debe incluir:


- Garantizar que su participación no implique riesgos ni represalias.
- Orientación legal sobre su rol como testigos o declarantes.
- Información sobre el deber de confidencialidad.
- Protección frente a represalias si deciden testificar o apoyar a alguna de las partes.
- Acompañamiento si también resultan afectados emocional o laboralmente por el caso.

### Principios que deben guiar al asesor jurídica

- Confidencialidad
- No revictimización
- Debido proceso
- Imparcialidad
- Celeridad
- Consentimiento informado
- Respeto por la dignidad humana
- Enfoque de género y derechos humanos

### Opciones de asesoría externa (Colombia)

- Defensoría del Pueblo: Atención gratuita a víctimas de acoso o violencia.
- Fiscalía General de la Nación: Para denuncias penales (acoso sexual = delito).
- Ministerio del Trabajo: Quejas por acoso en el entorno laboral.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 27 de 45</p>

### Activación de medidas de protección inmediatas

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


- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Cambio de turno o funciones.

**NOTA:** Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

### Estabilidad Laboral (Ley 2365 de 2024)

#### Garantía de continuidad laboral para la víctima denunciante

- Si una persona presenta una petición, queja o denuncia de acoso sexual al empleador o contratante (en los términos de los artículos 15 y 17 de la ley), aquella debe conservar su empleo.
- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de esa persona dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia carecerá de efectos legales.

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 28 de 45</p>

## Excepciones

No aplica esta estabilidad laboral cuando:

- El despido esté autorizado por el Ministerio de Trabajo o cualquier ente de control conforme a la ley.
- Las sanciones se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

## Presunción después de los seis meses

- Si después de los seis meses la víctima es despedida y alega en sede judicial que el despido fue debido a la denuncia, corresponde al empleador desvirtuar esa presunción. Es decir, la carga de la prueba recae sobre el empleador para demostrar que el despido no fue retaliatorio.

## Protección también para testigos

- Las medidas de estabilidad laboral también se extienden a quienes actúen como testigos de los hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente en quejas o denuncias por acoso sexual.


## Multa por despido retaliatorio

- Si el despido sucede durante el trámite del proceso por acoso sexual o dentro de los seis meses siguientes a la denuncia, se presume que es retaliación.
- Esta situación podrá generar multa al empleador, entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

## ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN

### Enfoque de derechos humanos

- Reconoce a todas las personas como sujetos de derechos, dignos de respeto y protección.
- Garantiza el acceso a la justicia sin discriminación.
- Obliga a la institución a prevenir y sancionar cualquier vulneración, como el acoso sexual.
- Exige garantizar la integridad física, emocional y psicológica de las personas involucradas.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 29 de 45

### Enfoque de debido proceso

- Asegura que tanto la víctima como el presunto agresor tengan garantías procesales:
- Derecho a ser escuchados.
- Derecho a presentar pruebas.
- Derecho a una investigación imparcial y objetiva.
- Derecho a no ser prejuzgados.
- Incluye la presunción de inocencia para el denunciado, sin afectar el derecho de la víctima a ser creída y protegida desde el inicio.

### Enfoque de género

- Reconoce que el acoso sexual afecta de manera desproporcionada a mujeres, personas LGBTIQ+ y otras poblaciones vulnerables.
- Busca eliminar desigualdades estructurales y relaciones de poder en el entorno laboral.
- Exige que las decisiones y medidas tengan en cuenta la experiencia diferenciada de las personas según su identidad y contexto.
- Implica el uso de lenguaje incluyente, escucha activa, y evaluación de los hechos en su contexto social y cultural.

### Enfoque de protección y reparación


- Se prioriza la seguridad y el bienestar de la víctima y los testigos.
- Se aplican medidas inmediatas de protección: separación del presunto agresor, cambio de espacio, acompañamiento psicosocial, entre otras.
- La investigación también debe orientar a restaurar el ambiente laboral seguro, con acciones de reparación institucional, sensibilización y seguimiento.

### Implementación de los enfoques en la investigación

ETAPA	APLICACIÓN DEL ENFOQUE
<b>Recepción de queja</b>	Enfoques de derechos, género, confidencialidad.
<b>Medidas inmediatas</b>	Protección, no revictimización, enfoque de género.
<b>Investigación</b>	Debido proceso, imparcialidad, confidencialidad.
<b>Análisis y sanción</b>	Derechos humanos, equidad, enfoque restaurativo.
<b>Seguimiento</b>	Prevención, reparación, no repetición.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 30 de 45

## Procedimiento para la investigación

El equipo de investigación de un caso de acoso sexual en el trabajo está conformado por personas con roles específicos para garantizar un proceso justo, confidencial y adecuado.

### Equipo de investigación de la Institución

- Jefe Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Asesor Jurídico: Para garantizar que la investigación se ajuste a la normatividad vigente y se respeten los derechos de todas las partes.

El equipo encargado de la investigación y de tomar las decisiones en cada caso concreto deben:

Evitar la revictimización de la persona denunciante: las personas que tienen a cargo la aplicación del procedimiento deben tener competencias de escucha para atender a las personas que denuncian sin revictimizarlas. Deben ser respetuosas y estar comprometidas con la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género. Además, deben ser sensibles frente a las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.


Es importante valorar el comportamiento de la persona denunciante y actuar si hay alguna señal de riesgo que indique que puede estar atravesando, por ejemplo, por un cuadro de ansiedad, depresión o de estrés post traumático. En estos casos la asesoría psicológica como medida preventiva es fundamental. También es esencial identificar las redes de apoyo de la persona denunciante y ponerla en contacto con organizaciones e instituciones públicas que puedan otorgar un soporte adicional.

### Investigación interna

El equipo delegado para la implementación del presente proceso debe ser imparcial actuar Recolectar testimonios, documentos, mensajes, etc.

- Entrevistar a las partes con garantías de defensa.
- Garantizar un proceso sin sesgos.
- Emitir informe con conclusiones y recomendaciones.
- El proceso debe desarrollarse en la menor brevedad del tiempo posible

— Salud Integral, Impacto Real —


 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 31 de 45</p>

**El equipo debe tener en cuenta la prevención de la revictimización se materializa en las siguientes prácticas:**

- Dejar que la persona denunciante narre los hechos a su manera y enfocar las preguntas en aquellos elementos que pudieron haberse omitido.
- No utilizar lenguaje técnico y hacer las preguntas de manera clara.
- Tener claro el propósito de cada pregunta y solo formular aquellas que aporten elementos para resolver el caso.
- Permitir que la persona denunciante se exprese de manera libre. Intervenir con preguntas que le permitan concretar.
- Hacer una pregunta a la vez.
- Escuchar atentamente y prestar atención plena al relato.
- Mostrarse abierto, compresivo e interesado en el relato.
- Evitar las preguntas sugestivas.
- Privilegiar el contacto visual.
- Leer las notas a la persona denunciante y preguntarle si está conforme con el relato. Hacer todas las correcciones necesarias.
- Dejar espacios de silencio cuando sea necesario. Por ejemplo, luego de formular las preguntas o en momentos de alta emotividad.
- En caso de que la persona se desvíe, formular preguntas que permitan retomar el tema principal de la conversación de manera sutil.
- Tomar una actitud de confianza y apertura.
- Asumir una postura de escucha y apertura: que el lenguaje no verbal se corresponda con el mensaje que se quiere transmitir.
- Abstenerse de censurar a la persona o hacer críticas o comentarios sin importar si son de aprobación o rechazo.
- Evitar gestos de sorpresa o expresiones moralizantes.
- Mostrarse seguro a la hora de abordar el conflicto.
- Adelantar de forma eficiente y acertada la entrevista que se lleve a cabo con la denunciante, evitando así generar la necesidad de que ésta exponga nuevamente su versión sobre la ocurrencia de los hechos investigados.


No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios: en ninguna circunstancia, la aplicación del procedimiento debe verse permeada por estereotipos

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 32 de 45</p>

y prejuicios. El Protocolo de Investigación de Violencia Sexual de la Fiscalía<sup>1</sup> establece algunas pautas para evitar incurrir en discriminación:

- No considerar como suficiente el relato de la persona denunciante para iniciar el procedimiento y supeditar su aplicación a la presentación de evidencias o pruebas.
- Supeditar la credibilidad de la denuncia a una evaluación de las condiciones psicológicas de la persona denunciante.
- Pedirle a la persona denunciante que ratifique su denuncia o enfatizar en si está segura de que desea que la empresa tramite su caso.
- Exponer a la persona denunciante con la persona denunciada a compartir un mismo espacio o exigir la confrontación o careos entre ellas.
- Demandar que la persona denunciante narre en repetidas ocasiones hechos que dieron lugar a su denuncia.
- Sustentar una decisión en las opiniones de los testigos o en los juicios de valor que emiten otras personas sobre la vida privada de la persona denunciante.
- Supeditar la respuesta de empresa al impulso que dé la persona denunciante al caso.
- Deducir el consentimiento de la persona denunciante frente a las conductas analizadas a partir de palabras, gestos, silencios, falta de resistencia, omisión de denuncia oportuna o actuaciones posteriores.
- Realizar preguntas impertinentes y/o inconducentes.
- Partir de que no hubo vulneración de derechos por haberse puesto la persona denunciante en incapacidad de resistir, ya sea por haber consumido alcohol o sustancias psicoactivas.
- Subestimar la sensación de peligro expresada por la persona denunciante.
- Expresar opiniones, reproches, dar consejos religiosos o cualquier tipo de consejo que exceda lo establecido en el procedimiento.
- Violar la confidencialidad.
- Solicitar a la persona denunciante que entregue a la persona denunciada, comunicaciones o documentos propios de la aplicación del procedimiento.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 33 de 45

Privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes: los indicios son construcciones lógico-jurídicas que permiten, a partir de la verificación de un hecho, concluir que otro hecho ocurrió. En materia de acoso sexual en el entorno laboral, el llamado a flexibilizar el análisis probatorio, parte del reconocimiento de las particularidades de las conductas que constituyen acoso sexual, por ejemplo, la posibilidad de que los únicos testigos sean la persona denunciante y la persona denunciada y la dificultad para la persona denunciada de recolectar pruebas directas.

Asumir la función transformadora de sus decisiones: las decisiones que la empresa tome en materia de acoso sexual en el entorno laboral tendrán un efecto transformador en la manera en que las personas de la empresa perciben este tipo de conductas. Es importante que las personas encargadas de la aplicación del procedimiento dimensionen el alcance de sus actuaciones y decisiones para cuestionar, o reproducir, los estereotipos de género que naturalizan el acoso sexual.

### **Duración de la investigación**

El Comité cuenta con cinco días hábiles para realizar la investigación. Este período puede ampliarse hasta por cinco días hábiles adicionales, si el Comité lo considera necesario, en atención a las particularidades propias de cada caso y a la necesidad de recopilar las pruebas que correspondan.

### **DECISIONES DEL COMITÉ INVESTIGADOR (En el marco de una investigación por acoso sexual laboral)**

Las decisiones del Comité Investigador (o comisión investigadora) en un caso de acoso sexual laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas complementarias (como la Resolución 3461 de 2025), deben derivarse de una investigación objetiva, imparcial y con enfoque de derechos humanos y género.


A continuación, se nombran cuáles:

### **Recomendación de sanción disciplinaria**

Se da cuando:

- La investigación permite comprobar con pruebas que **sí hubo acoso sexual laboral**.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 34 de 45

- La conducta fue reiterada, abusiva, o implicó afectación grave a la dignidad de la víctima.

#### Tipos de sanción sugeridas (según reglamento interno):

- Amonestación escrita o verbal.
- Suspensión temporal del contrato o de funciones.
- Terminación del contrato con justa causa.
- Inhabilidad para ascensos, traslados o beneficios.
- Sanciones Disciplinarias.

**NOTA IMPORTANTE:** La decisión final sobre sanción la toma el **Gerente o autoridad competente** de acuerdo con lo que rija al personal de planta de la Institución, agremiados y colaboradores que prestan servicios en la institución independientemente el tipo de vinculación, El comité NO aplica la sanción da recomendaciones de acuerdo con la investigación realizada.

#### Recomendación de remisión a instancias externas

##### Se hace cuando:

- Se identifica posible **responsabilidad penal** (delito de acoso sexual, art. 210A del Código Penal).
- Existen elementos de violencia física, amenazas, o delitos conexos.


##### Se recomienda remitir el caso a:

- Fiscalía General de la Nación.
- Procuraduría (si es un servidor público).
- Ministerio del Trabajo (para inspección o sanción laboral).
- Defensoría del Pueblo (para protección de derechos).

#### Recomendación de medidas de reparación y prevención

Independiente del resultado del caso, el comité puede sugerir:

- Capacitación a áreas o equipos donde ocurrió el hecho.
- Revisión del protocolo institucional.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 35 de 45

- Acompañamiento psicosocial prolongado para la víctima.
- Campañas internas de prevención.
- Cambios en ambientes, horarios o liderazgos si hay riesgo de repetición.

### Recomendación de archivar el caso

#### Se toma cuando:

- No se encontraron pruebas suficientes.
- No se configuró una conducta que encaje dentro del concepto legal de acoso sexual.
- Los hechos ocurrieron fuera del entorno laboral o no tienen relación con el vínculo contractual.
- La denuncia es manifiestamente infundada (sin que esto implique sancionar a la víctima si actuó de buena fe).

#### Implicaciones:

- Se archiva el caso, pero se puede reabrir si surgen nuevas pruebas.
- Se protege a la víctima ante represalias, aunque el caso se cierre.
- Se hace seguimiento para verificar el ambiente laboral.

### FORMALIZACIÓN DE LAS DECISIONES

El comité investigador deberá dejar todas las decisiones deben quedar registradas por escrito en un informe final.


El informe debe contener:

- Hechos investigados.
- Pruebas consideradas.
- Fundamento normativo.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Debe ser entregado al gerente o entes de controles si lo solicitan

**NOTA FINAL:** El Comité Investigador no puede conciliar ni mediar entre las partes en casos de acoso sexual. Su función es investigar,

*Salud Integral, Impacto Real*

*"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".*

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 36 de 45</p>

recomendar y proteger los derechos de todas las personas involucradas, de acuerdo con la ley.

### Seguimiento, monitoreo y evaluación

- Monitoreo de cumplimiento de medidas de protección
- Evaluación periódica del protocolo (revisión anual)
- Registro de casos y estadísticas internas (sin vulnerar confidencialidad)
- Campañas de capacitación, sensibilización y prevención
- Realización de diagnósticos internos sobre prevalencia
- Ajustes continuos al protocolo

### Comunicación, capacitación y prevención


- Socialización del protocolo con todo el personal
- Capacitación obligatoria periódica (incluyendo enfoque de género, derechos humanos)
- Materiales informativos (cartillas, afiches, guías)
- Promoción de cultura de respeto y cero tolerancias

### SANCIONES

Se podrán aplicar sanciones como amonestación verbal o escrita, suspensión, e incluso terminación de la relación laboral o contractual en los casos de mayor gravedad, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo para el personal de planta, de la normativa aplicable y de las disposiciones incluidas en el contrato que une a las partes, en el caso de; contratistas, pasantes, practicantes, proveedores, agremiados y demás personas que desempeñe cualquier tipo de actividad en la institución.

Al momento de establecer la sanción o consecuencia, se debe tener en cuenta: el carácter reiterado y/o reincidente de la conducta, la gravedad de los hechos, y la existencia de procesos y medidas correctivas previas. Además de las consecuencias y sanciones particulares, y en caso de que la persona denunciada permanezca en la empresa, estas sanciones el Comité establecerá las medidas para garantizar la no repetición de la conducta.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 37 de 45</p>

### **Protección para las personas denunciantes**

Las personas denunciantes y/o sus testigos, gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de retaliación, en atención a la decisión que pudiese adoptar la empresa como resultado de la denuncia presentada, o en atención a la investigación respectiva.

### **Derechos de las personas investigadas**

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial aplicable.

### **Garantías de reparación y no repetición**


Una vez concluido el procedimiento, la persona denunciante podrá manifestar las formas en las que desea ser reparada. El Comité determinará la pertinencia de la acción, que en cualquier caso no podrá atentar contra la dignidad de la persona responsable, ni implicar entrega de dinero, y procederá a confirmarla.

### **Confidencialidad**

La confidencialidad busca proteger la integridad de la atención y materializar los principios que rigen las actuaciones de la empresa. La confidencialidad, entonces, cobija a aquellas personas que hacen parte del proceso de análisis e investigación del caso y busca que sus decisiones no se vean comprometidas por factores ajenos al trámite establecido en el procedimiento.

En caso de ser necesaria la intervención de terceras personas, quienes integran el Comité, tienen el deber de informarles que la obligación de confidencialidad se extenderá a ellas. Las investigaciones correspondientes deberán realizarse de manera confidencial, permitiéndose únicamente la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las averiguaciones y acciones correctivas que se requieran. El Comité, mantendrá absoluta reserva sobre la identificación de la persona que hace una denuncia.

La obligación de confidencialidad en las actuaciones derivadas del procedimiento se entiende como una extensión de la obligación consagrada en los contratos laborales y en

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral. Impacto Real</p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
	<b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 38 de 45

ningún caso puede asumirse como una renuncia de la presunta víctima para hablar de lo ocurrido.

En este caso el Comité tramitará la denuncia al momento de la ocurrencia de los hechos. La actuación garantizará el enfoque de género y se realizará en concordancia con los principios de debida diligencia, cero tolerancias y no repetición.


### 1. Presunción de delitos

En caso de que las personas encargadas de darle trámite a la denuncia concluyan que los hechos narrados en la misma contienen características de un tipo penal, deberán establecer las medidas de protección necesarias y activar la ruta jurídica. Esta situación implicará que la empresa colabore activamente con las autoridades competentes y que mantenga las medidas de protección internas hasta que la autoridad que se encuentre legalmente facultada declare las medidas cautelares propias del caso, las cuales deberán ser acatadas oportunamente por la empresa.

### 2. Escrache y Confidencialidad

Para la Corte Constitucional<sup>3</sup> la publicación de denuncias que vinculan con la comisión de hechos delictivos puede generar múltiples afectaciones a derechos fundamentales de las personas públicamente acusadas. Por ello, el ejercicio del derecho de denuncia (manifestación de la libertad de expresión), debe respetar unos límites internos y externos, en los primeros está: (i) el cumplimiento de las cargas de veracidad e imparcialidad y (ii) la prohibición de incurrir en conductas que constituyan "persecución", "hostigamiento" y "ciberacoso", y en los segundos está la concreción del respeto a derechos fundamentales como la honra, el buen nombre, la intimidad y presunción de inocencia.

En este escenario la empresa debe procurar atender las denuncias y resolver los casos con celeridad para que los canales de atención institucionales se configuren como espacios legítimos para la resolución de los posibles conflictos relacionados con asuntos de acoso sexual entre las personas que hacen parte de la empresa y se privilegien frente a otras formas de denuncia pública.

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 39 de 45

## RIESGOS

Los riesgos administrativos en la prevención del acoso sexual laboral, especialmente al implementar y ejecutar un protocolo institucional, son situaciones que pueden generar fallas en el cumplimiento legal, vulneraciones de derechos, o incluso responsabilidad disciplinaria, laboral o penal para la entidad o sus funcionarios.


Aquí tienes un listado claro y ordenado de los principales riesgos administrativos que se evidencian en la prevención del acoso sexual laboral, según la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y buenas prácticas de gestión:

### Riesgos institucionales / normativos

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Ausencia de protocolo</b>	No contar con un protocolo actualizado conforme a la Ley 2365 de 2024.
<b>Protocolo solo formal</b>	Tener un protocolo en papel, pero sin implementación real ni socialización.
<b>Lagunas en el reglamento interno</b>	No incluir el acoso sexual como falta grave o no establecer sanciones claras.
<b>Falta de actualización</b>	Protocolos que no recogen los cambios normativos recientes (2024-2025).

### Riesgos de gestión del talento humano

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Desconocimiento del personal</b>	Empleados y directivos no conocen el protocolo ni saben cómo activarlo.
<b>Falta de capacitación</b>	Ausencia de formación continua en prevención del acoso y enfoque de género.
<b>Silencio institucional</b>	Cultura organizacional que minimiza o normaliza el acoso.
<b>Miedo a denunciar</b>	Empleados temen represalias, dudas sobre confidencialidad o falta de acción.
<b>Subvaloración de conductas</b>	Conductas de acoso disfrazadas como "chistes", "piropos" o "cultura organizacional".

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 40 de 45

### Riesgos en la protección de derechos

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Falta de confidencialidad</b>	Divulgación indebida de información del caso.
<b>Revictimización</b>	Maltrato, confrontación o desconfianza hacia la víctima durante el proceso.
<b>No aplicación de medidas de protección</b>	Omisión de acciones como separación del agresor o apoyo psicosocial.
<b>No seguimiento a represalias</b>	No monitorear si hay retaliaciones laborales o sociales contra la víctima o testigos.

### Riesgos organizacionales y legales

RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Minimización institucional</b>	Restarle importancia al acoso sexual como problema estructural.
<b>Daño a la imagen institucional</b>	Aparición pública de casos mal manejados o sin resolución.
<b>Riesgo legal</b>	Demandas laborales, sanciones del Ministerio del Trabajo o Fiscalía.
<b>Riesgo financiero</b>	Multas (como las establecidas en la Ley 2365/2024: hasta 5.000 SMLDV).

### Riesgos de reportar un caso de acoso sexual al comité de convivencia laboral

TIPO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Legal</b>	El Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia legal para investigar ni mediar en casos de acoso sexual (Ley 2365 de 2024 y Resolución 3461 de 2025). Si actúa, se vulnera el debido proceso y se puede invalidar la investigación.
<b>Revictimización</b>	La víctima puede ser revictimizada si es interrogada por un comité sin preparación en enfoque de género y derechos humanos, o expuesta innecesariamente. Esto puede generar responsabilidad ética y legal para la organización.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

**Fecha:** 20/11/2025

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA**  
**LA PLATA HUILA**  
**PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Código:** MA-GSS-PT-001

**Versión:** 01

**Página:** 41 de 45

<b>Fuga de información / confidencialidad</b>	El Comité de Convivencia Laboral suele estar integrado por personal electo sin formación jurídica ni protocolos de manejo reservado. El caso puede filtrarse o comentarse, generando estigmatización.
<b>Impunidad del agresor</b>	Al no activarse la ruta correcta, no se aplican medidas de protección ni se investiga adecuadamente. El caso se puede archivar erróneamente o el agresor puede continuar actuando.
<b>Riesgo de sanciones externas</b>	El Ministerio del Trabajo o la Fiscalía pueden sancionar a la entidad por mala gestión de la queja o por no garantizar un entorno laboral seguro. Multas hasta de 5.000 SMLDV (Ley 2365/2024).
<b>Nulidad del proceso disciplinario</b>	Si se impone una sanción basada en una "investigación" hecha por el CCL, esta puede ser declarada nula en una acción de tutela o proceso judicial por violación del debido proceso.
<b>Pérdida de confianza organizacional</b>	Empleados pueden dejar de denunciar por temor o desconfianza al ver que los casos no se tratan correctamente, afectando la cultura institucional.
<b>Riesgo económico y reputacional</b>	La entidad puede enfrentar demandas laborales, condenas por daños morales y pérdida de imagen institucional si se demuestra mal manejo del caso.

**PUNTOS DE CONTROL**


Son las medidas preventivas que permiten eliminar o reducir el riesgo a un nivel soportable, no solo aseguran que el proceso se cumpla correctamente, sino que también:

- Previenen la responsabilidad legal y disciplinaria para la entidad.
- Generan confianza en el personal para denunciar sin miedo.
- Fortalecen una cultura laboral segura, ética y respetuosa.

**PRINCIPALES PUNTOS DE CONTROL EN EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

<b>ETAPA DEL PROCESO</b>	<b>PUNTO DE CONTROL</b>	<b>QUÉ SE DEBE VERIFICAR</b>
<b>1. Prevención y capacitación</b>	Divulgación del protocolo	Que el protocolo esté socializado y disponible para todo el personal.
	Capacitación anual	Que al menos una capacitación al año se realice sobre acoso sexual y enfoque de género.

<b>2. Recepción de la queja</b>	Canal correcto	Que la denuncia NO sea enviada al Comité de Convivencia Laboral (CCL).
	Registro inmediato	Que toda queja quede registrada de forma segura y protegida.
	Activación oportuna	Que el caso sea remitido al comité o equipo investigador en la menor brevedad de tiempo posible.
<b>3. Medidas de protección</b>	Valoración del riesgo	Que se evalúe si hay necesidad de separar a las partes o aplicar otras medidas.
	Aplicación inmediata	Que las medidas (traslado, acompañamiento, etc.) se activen sin demora.
	Protección contra represalias	Que la víctima o testigos no sufran afectaciones laborales tras denunciar.
<b>4. Investigación</b>	Conformación del equipo investigador	Que los miembros sean imparciales, competentes y no tengan conflicto de interés.
	Plazos establecidos	Que la investigación no se extienda más allá de los días establecidos (salvo excepciones).
	Entrevistas protegidas	Que las entrevistas se realicen con enfoque de género, sin revictimizar.
	Recolección legal de pruebas	Que las evidencias se obtengan conforme al debido proceso.
<b>5. Informe final y decisión</b>	Informe escrito y motivado	Que incluya hechos verificados, análisis legal, y recomendaciones claras.
	Revisión por autoridad competente	Que la decisión final no sea tomada por el comité, sino por la dirección o entidad disciplinaria.
	Notificación confidencial	Que las partes sean informadas respetuosamente, sin divulgar detalles a terceros.
<b>6. Seguimiento</b>	Revisión del ambiente laboral	Que se evalúe si persisten tensiones o represalias tras el cierre del caso.
	Aplicación de sanciones o medidas correctivas	Que se cumplan las decisiones tomadas por la autoridad.

 <p><b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 43 de 45</p>

	Actualización de registros internos	Que el caso se documente como evidencia de la implementación del protocolo (sin vulnerar confidencialidad).
--	-------------------------------------	---

## MARCO NORMATIVO

### Ley 1010 de 2006

Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- Define el acoso laboral.
- Crea medidas preventivas, correctivas y sancionatorias.
- Establece el papel del Comité de Convivencia Laboral.
- Aplica a trabajadores del sector público y privado.

### Modificaciones y Adiciones:

- Ley 2209 de 2022: Modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, estableciendo que las acciones derivadas del acoso laboral caducan en tres (3) años.
- Ley 2365 de 2024:


Se refiere a la Ley de acoso sexual y también complementa el marco normativo relacionado con el acoso en el ámbito laboral.

- Resolución 3461 del Ministerio de Trabajo y Decreto 405 de 2025

### Ley 1257 de 2008

Sigue vigente, ya que establece el marco normativo integral para prevenir, proteger, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en el país. Aunque está vigente, ha sido modificada o adicionada parcialmente por otras normativas, como la Ley 2136 de 2021 en sus artículos 6 y 7, y ha sido complementada por decretos reglamentarios, como el Decreto 2733 de 2012.

- Reconoce el acoso sexual como una forma de violencia basada en género.
- Obliga a promover entornos laborales libres de violencia.
- Establece deberes para el Estado, empleadores y sociedad.

 <p><b>E.S.E</b> HOSPITAL DEPARTAMENTAL <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i></p>	<p><b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 20/11/2025</p>
	<p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b></p>	<p><b>Código:</b> MA-GSS-PT-001</p>
	<p><b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p>
		<p><b>Página:</b> 44 de 45</p>

### Resolución 3461 de 2025 (Min Trabajo)

“Por la cual se establecen los lineamientos técnicos para la adopción del protocolo de prevención, atención e investigación de casos de acoso sexual laboral”.

- Detalla cómo deben estructurarse los protocolos internos.
- Define los pasos de la ruta de atención, actores responsables y plazos.
- Prohíbe expresamente que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) investigue casos de acoso sexual.
- Obliga a las empresas a garantizar canales seguros de denuncia, medidas de protección y seguimiento.

### Código Sustantivo del Trabajo

El empleador debe garantizar la dignidad, respeto y seguridad de los trabajadores a través de varias obligaciones estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Las principales obligaciones incluyen: guardar absoluto respeto por la dignidad y creencias del trabajador (Artículo 57).

### Código Penal Colombiano – Art. 210ª

#### Acoso sexual

Establece que quien acose sexualmente a otra persona, valiéndose de su superioridad, autoridad o relación laboral, puede incurrir en pena de prisión de 1 a 3 años.


### Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establece el marco para identificar y gestionar los riesgos psicosociales

- Incluye el acoso psicológico y sexual como riesgos psicosociales que deben ser evaluados y controlados.
- Obliga a implementar evaluaciones periódicas (baterías de riesgo psicosocial).
- Exige acciones de intervención para mejorar el ambiente laboral y prevenir el daño mental.

### Ley 1010 de 2006

#### Ley de acoso laboral

 <b>E.S.E</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <i>Salud Integral. Impacto Real</i>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>Fecha:</b> 20/11/2025
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> MA-GSS-PT-001
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página:</b> 45 de 45

- Aunque se enfoca en acoso laboral en general, reconoce que el acoso sexual también puede presentarse como forma de hostigamiento laboral.
- Establece mecanismos internos e institucionales para denunciar.

### CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	20/11/2025	Elaboración primera versión del documento, alineado a la nueva plataforma estratégica y nueva estructura orgánica de la institución.

Elaborado por: <b>Nombre: ANGELICA MARIA LOSADA CHICUÉ</b> <b>Cargo:</b> Prestación de Servicios Profesionales en el apoyo al SG-SST <b>Firma:</b>	Fecha: 06/11/2025
Revisado por: <b>Nombre: CRISTIAN YOHANNY RAMIREZ CARDOZO</b> <b>Cargo:</b> Asesor Jurídico Externo <b>Firma:</b>	Fecha: 11/11/2025
Revisado por: <b>Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS</b> <b>Cargo:</b> T.O Jefe Oficina Gestión del Talento Humano <b>Firma:</b>	Fecha: 14/11/2025
Aprobado por: <b>Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ</b> <b>Cargo:</b> Gerente <b>Firma:</b>	Fecha: 20 /11/2025