

MARCO LEGAL

- Ley 2365 de 2024
- Código Substantivo de Trabajo
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1752 de 2015
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 2404 de 2019
- Convenio No. 111 OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
- El hostigamiento o acoso sexual – OIT, 21 de octubre de 2013
- 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra, 3-19 de junio de 2009
- CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)
- Recomendación No. 19: Violencia contra las mujeres, 1992
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Belem Do Para", 1994
- Equidad Laboral con Enfoque de Género, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio de Trabajo
- Corte Constitucional, Sentencia C-804/06
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de Casación SL-6482018 (55122)

RESOLUCIÓN No.339
01 de octubre de 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE PREVENCION Y ATENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GENERO CONTRA LA MUJER Y PERSONAL LGBTIQ+ EN LA E.S.E. ALEJANDRO PROSPERO REVEREND.

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PRÓSPERO REVEREND DE SANTA MARTA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las conferidas en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Resolución Nro. 00000652 de 2012, Resolución Nro. 2646 del 17 de julio de 2008 y lo dispuesto en el Decreto 327 de fecha 01 de abril de 2024 y,

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto No 327 de fecha 01 de abril de 2024, se decretó el nombramiento en propiedad como Gerente, código 085, Grado 16, de la Empresa social del Estado Alejandro Próspero Reverend del Distrito de Santa Marta, al servidor HAROLDO JOSE PIZARRO NAY, identificado con cédula de ciudadanía Nro.85.457.153 y posesionado mediante Acta Nro. 083 del 01 de abril de 2024.

Que, la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República: Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Que, la Ley 1257 de 2008 del Congreso de la Republica: Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

e la Resolución Nro. 2646 del 17 de julio de 2008 artículo 14: "Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral" emitida por el Ministerio de la Protección Social "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Que, el artículo 1° de la Resolución 00000652 de fecha 30 de abril de 2012, establece el Objeto de la presente resolución, el cual es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de riesgos Laborales, frente al desarrollo de las metas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Que, la administración de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, conscientes de la importancia que existe en establecer mecanismos de prevención de las conductas de ACOSO SEXUAL LABORAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GENERO CONTRA LA MUJER, conforme el comité de convivencia laboral, el cual en conjunto todos los trabajadores de la Empresa Social del Estado Alejandro Prospero Reverend.

Que, la administración de la Empresa Social del Estado ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos (as), los (las) trabajadores (as), para ser tratados con dignidad en sus puestos o áreas de trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr la colaboración conjunta en la adopción del plan de prevención contra el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

OBJETIVO

Objetivo General

- Formular un protocolo de denuncia, para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razones de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral de la EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND.

Específicos

- Formular una ruta de denuncia y de acción de casos de acoso sexual en el trabajo.
- Establecer mecanismos de información con el propósito de que los trabajadores de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, conozcan cómo actuar de manera preventiva y correctiva ante situaciones de acoso sexual laboral, acoso por razones de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral.
- Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Para efectos del presente protocolo, se entenderá como acoso sexual la definición contemplada en la Ley 2365 de 2024: "acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se de una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia"

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

Las actuaciones realizadas en casos de acoso sexual y por razones de género en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, estarán orientadas por los principios que rigen a Ley 2365 de 2024, los establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

De igual manera, este protocolo contempla los siguientes principios

- ✓ **Cero tolerancias.** En la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta constitutiva de acoso sexual y por razones de género.
- ✓ **Confidencialidad.** Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
- ✓ **Debida diligencia y celeridad.** Los casos de acoso sexual y por razones de género en la entidad, así como las solicitudes sobre medidas de protección para resguardar los derechos de las personas que se consideran víctimas de estas conductas, se atenderán de manera pronta y eficaz.
- ✓ **Debido proceso y respeto por la dignidad humana.** En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas.
- ✓ **No revictimización.** En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.



ESE ALEJANDRO
PROSPERO
REVEREND

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- ✓ **Prevención.** Es deber de todos los trabajadores de la entidad prevenir y denunciar los casos de acoso sexual y por razones de género.
- ✓ **No discriminación.** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND en aras de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, cumple con las siguientes obligaciones:

1. La creación de una política interna de prevención en la cual se ve reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual es ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

Avenida del Libertador No. 25 - 67

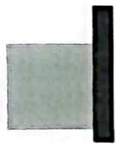
www.esaelejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

ESE Alejandro Próspero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



E.S.E. ALEJANDRO
**PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

7. 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) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

ENFOQUES DEL PROTOCOLO

El presente protocolo contempla el enfoque por el cual se rige Ley 2365 de 2024, el cual está regido de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto número 1710 de 2020. Así mismo, en la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género, se tendrá en cuenta el enfoque diferencial, étnico, interseccional y de género, cuando sea pertinente, así:

- ✓ **El enfoque diferencial** es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares, en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras características, para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones.
- ✓ **El enfoque de género** tiene como objetivo identificar y caracterizar situaciones de discriminación o desigualdad vivenciadas por razón del sexo de las personas y, a partir de allí, desarrollar acciones y tomar decisiones que generen igualdad.
- ✓ **El enfoque étnico** es un componente del enfoque diferencial que se relaciona específicamente con la diversidad étnica y cultural de las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom.

Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.esealejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

ESE Alejandro Próspero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



**E.S.E. ALEJANDRO
PROSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- ✓ El enfoque interseccional es una perspectiva que permite reconocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas, tales como pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras; que, en un contexto histórico, social y cultural determinado, incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Las personas víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a la verdad y a ser tratada con dignidad
- Derecho a la intimidad y a la confidencialidad
- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho a 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 sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- Derecho a recibir acompañamiento permanente por parte de la entidad en materia legal y psicosocial.
- Derecho a recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Derecho a recibir medidas de prevención, protección y de atención integral en salud
- Derecho al acceso efectivo a la justicia y a la reparación
- Derecho a la no repetición y a la no revictimización mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a la no violencia institucional y a la protección frente a eventuales retaliaciones
- Derecho a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.esealejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

f ESE Alejandro Próspero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



**E.S.E. ALEJANDRO
PROSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.

Las personas investigadas por presunto acoso sexual laboral tendrán los siguientes derechos:

- Derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia
- Derecho a la imparcialidad de las autoridades competentes
- Derecho a la información
- Derecho a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.

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

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

Avenida del Libertador No. 25 - 67

www.esalejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

ESE Alejandro Prospero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 serán adoptadas por la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Este Protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual o por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, por parte y en contra de sus funcionarios, contratistas, practicantes, y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la entidad y la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.



**E.S.E. ALEJANDRO
PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL CONTEMPLADAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PRÓSPERO REVEREND

Se entiende por acoso sexual 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:

- a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c. Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d. Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.

Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.escalejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

ESE Alejandro Próspero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



**E.S.E. ALEJANDRO
PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l. Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m. Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o. Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p. Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q. Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r. Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s. Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual



**E.S.E. ALEJANDRO
PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND:

Se entiende como acoso por razones de género, cualquier comportamiento realizado en función de la identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual de una persona, con el fin de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias que no implican comportamientos de naturaleza sexual o con intenciones sexuales por parte de la persona agresora. Entre otros comportamientos de este tipo, constituyen acoso por razones de género los siguientes:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.
- b. El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- c. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual.
- d. Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados a su aspecto físico.
- e. Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.
- f. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género.
- g. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

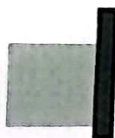
Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.esalejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor

1 ESE Alejandro Próspero Reverend

@ESEALPROREV

gerencia@esealprorev.gov.co



**E.S.E. ALEJANDRO
PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- h. Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- i. El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- j. Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- k. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- l. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- m. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas o de género.
- n. Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, género u orientación sexual.



**E.S.E. ALEJANDRO
PROSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

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

Mecanismo de la queja:

- De acuerdo con lo contemplado en el artículo 15 de la Ley 2365 de 2024, cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar la queja ante la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, por tal razón, la denuncia será recibida por la persona que lidere la dependencia de Talento Humano.
- Así mismo, y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 5° de la Ley 2365 de 2024 en relación con los derechos de las víctimas, la víctima de acoso sexual laboral tiene derecho a tener la libertad de expresión, por lo cual podrá ser atendida y escuchada por el comité de convivencia laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND.
- El comité de convivencia laboral, aunque no puede mediar en aquellas conductas que se enmarquen en acoso sexual laboral, si tiene la facultad de analizar la queja, y de encontrar conductas relacionadas con acoso sexual laboral, procederá a llamar a quien denuncia para escucharle la versión de los hechos.
- Una vez escuchado(a), la persona que presenta la denuncia, el comité de convivencia le indicará que este tipo de conductas dado el bien jurídico vulnerado, no son susceptibles de mediación o fórmulas de arreglo y no son conciliables, y procederá a explicarle que el Comité de convivencia laboral NO PUEDE ESTABLECER EL MECANISMO DE CONCILIACIÓN ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS, pero que si es de su competencia informar mediante escrito a la Procuraduría General de la Nación y a la Fiscalía General de la Nación.

Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.esealejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

[@esealejandroprosperor](#)

[ESE Alejandro Próspero Reverend](#)

[@ESEALPROREV](#)

gerencia@esealprorev.gov.co



**E.S.E. ALEJANDRO
PRÓSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- El comité de convivencia laboral informará a la dependencia de Talento Humano de la entidad, para que se proceda con las medidas administrativas correspondientes de atención que la víctima tiene derecho.
- Posteriormente, el comité de convivencia laboral deberá mediante escrito y por competencia, informar a la Procuraduría General de la Nación y a la fiscalía general de la Nación, que el asunto ya fue evaluado por el comité. Así mismo, remitirá copia a la dirección de Talento Humano para que en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, se adopten y adelantes las medidas administrativas necesarias y correspondientes de atención a la víctima y el restablecimiento de sus derechos, de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y en el ámbito de sus competencias.
- En el evento que la denuncia se haga de manera verbal, se escuchará a la víctima, y/o a la persona que lo manifiesta, se levantará un acta por quien la recibe, que debe ser leída y firmada por el denunciante y se procederá al restablecimiento de los derechos de la víctima y se informará a los entes legales correspondientes.
- Cuando en la denuncia interpuesta, se contemple como presunto acosador el superior jerárquico, se procederá de conformidad a lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 del 2024: la queja se presentará ante la inspección de trabajo, que será la encargada de realizar seguimiento a esta y se compulsará copias a la autoridad competente, si se encuentra mérito.
- Si al momento de recibir una queja o posteriormente, el comité identifica que la queja la remite un contratista contra un funcionario o viceversa, el comité informará que el asunto no es de su competencia si son conductas reiterativas, lo remitirá a la Procuraduría General de la Nación. Si se trata de una sola conducta, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario. Lo anterior en concordancia con lo establecido en el parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta que toda relación ya sea laboral, civil o contractual debe respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por las acciones vividas en el sitio de trabajo tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia.

Avenida del Libertador No. 25 - 67 www.esalejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

gerencia@esealprorev.gov.co

[@esealejandroprosperor](https://www.facebook.com/esealejandroprosperor)

[ESE Alejandro Próspero Reverend](https://www.facebook.com/ESEAlejandroProsperoReverend)

[@ESEALPROREV](https://www.facebook.com/ESEALPROREV)

- Cumplido este procedimiento, se entenderá culminada la etapa ante el comité de convivencia laboral referidas a las conductas de acoso sexual laboral.
- La denuncia no puede ser anónima y se debe identificar claramente al denunciante, a la(s) persona(s) denunciada(s) y contener un relato detallado de los hechos y los medios de prueba que tenga quien denuncia.
- La denuncia debe contener:
 - Identificación de trabajador afectado, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal.
 - Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos.
 - Vínculo organizacional de la persona denunciante con la o las personas denunciadas.
 - En el caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, y la situación denunciada se haya dado en torno a las relaciones laborales, indicar la relación que los vincula
 - Relación de los hechos que se denuncian
- El procedimiento establecido en este protocolo y que sea adelantado ante la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND y ante su Comité de Convivencia Laboral, este será de carácter interno, confidencial y conciliatorio, y radica en la búsqueda de soluciones ante las conductas que afecten el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores(as), la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad, en el marco de una óptima y saludable relación laboral.

- El Comité de Convivencia Laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND tiene como objetivo la búsqueda de una conciliación entre las partes, siempre y cuando el tipo de conductas de acoso que se presente no sea de índole sexual grave, ya que el acoso sexual es una conducta no conciliable, si se presentan casos de acoso sexual laboral, la víctima puede acudir directamente a formular su respectiva denuncia ante las siguientes autoridades:
 - ✓ Fiscalía General de la Nación
 - ✓ URI: unidades de reacción inmediata
 - ✓ S.A.U: Salas de Atención a Usuarios
 - ✓ C.A.I.V.A.S: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
 - ✓ Oficinas de asignaciones ante las autoridades de policía más cercana
- La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la Ley 2365 de 2024 en el ámbito de las competencias que tiene.
- En ningún caso el trámite de la queja ante la entidad será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de los servidores públicos.
- Este protocolo y el procedimiento que en él se contempla, será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa legal vigente en caso de vulneración de derechos fundamentales.



**E.S.E. ALEJANDRO
PROSPERO
REVEREND**

NIT. 819.004.070-5



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Esta fase del procedimiento formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la se podrá ampliar este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

CONSIDERACIONES FINALES

- LA EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, al implantar este protocolo y su procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.
- El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.
- En el ámbito de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Avenida del Libertador No. 25 - 67

www.esalejandroprosperoreverend-santamarta-magdalena.gov.co

@esealejandroprosperor



ESE Alejandro Próspero Reverend



@ESEALPROREV



gerencia@esealprorev.gov.co

- La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos LA EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.
- Instruido y socializado el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas en este protocolo, LA EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.
- La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, realizará periódicamente campañas de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero, frente al acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente Protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo.
- Con el fin de promover el conocimiento sobre el acoso sexual y por razones de género, y sobre el presente Protocolo, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND incluirá las siguientes formaciones dentro del Plan de Formación Instruccional, la cual tendrá carácter obligatorio:

- La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos LA EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.
- Instruido y socializado el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas en este protocolo, LA EMPRESA SOCIAL EL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.
- La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND, realizará periódicamente campañas de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero, frente al acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente Protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo.
- Con el fin de promover el conocimiento sobre el acoso sexual y por razones de género, y sobre el presente Protocolo, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND incluirá las siguientes formaciones dentro del Plan de Formación Instruccional, la cual tendrá carácter obligatorio:



- Formación sobre acoso sexual y por razones de género, y en particular sobre el presente Protocolo, para todos los colaboradores de la entidad, independientemente cual sea el tipo de contratación laboral, de modo que se conozcan y entiendan:
 - Cuáles son las conductas que constituyen acoso sexual y por razones de género
 - Cuál es el procedimiento para denunciarlas ante las autoridades competentes y para presentar la queja ante los comités de convivencia laboral
 - Cuáles son las medidas de protección que se establecen para garantizar los derechos de quienes se consideran víctimas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ALEJANDRO PROSPERO REVEREND
- Formación sobre asuntos de género y no discriminación, violencia de género, atención psico jurídica de casos de violencias basadas en género, habilidades blandas y sobre el presente Protocolo, para los miembros del comité de convivencia laboral.
- El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha de su adopción y divulgación, manteniéndose vigente en el tiempo, adecuándose y actualizándose al momento de la promulgación de alguna nueva normativa legal relacionada con el acoso sexual laboral y con conductas discriminatorias sexistas y/o de género.