TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 4
2 OBJETIVO GENERAL 5
2.1 Objetivos específicos 5
3 ALCANCE 6
4 ANTECEDENTES NORMATIVOS 7
5 DEFINICIONES 9
5.1 Cómo se define el Acoso Laboral (AL)? 9
5.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)? 9
5.3 ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley? 11
5.4 ¿Quiénes son sujetos de la ley? 11
5.5 Política de prevención del acoso laboral de la empresa 13
5.6 Reglas de higiene personal y de salud pública que preserven el bienestar de la comunidad laboral, la conservación individual de la salud y la prevención frente al consumo de sustancias psicotrópicas legales e ilegales. 15
5.7 Pautas de comportamiento en relación con el cuidado del medio ambiente laboral ... 16
5.7.1 Conductas atenuantes 16
5.7.2 Circunstancias agravantes 16
5.7.3 Graduación 17
5.7.4 Conductas que constituye acoso laboral 17
5.7.5 Conductas que no constituye acoso laboral 19
5.8 Normas de conducta de directivos y empleados que garanticen el mutuo respeto 20
5.8.1 Medidas de prevención 20
5.8.2 Medidas de prevención 21
5.9 Pautas de presentación personal que preserven a los empleados de la discriminación por razones de apariencia 22
5.10 Calidades y condiciones de los servicios de bienestar laboral que ofrezca la empresa 22
Los funcionarios tendrán derecho a ser informados oportunamente de los eventos programados por el área de bienestar familiar, así como también de garantizar el tiempo y el espacio para poderlos disfrutar 22
5.10.1 Garantía contra actitudes retaliatorias 23
5.10.2 Caducidad 23
5.11 Funcionamiento y operación de los medios de comunicación interna de la empresa, tales como boletines, carteleras, correos, memorandos, vía telefónica etc 23
5.11.1 Medios de comunicación 23
5.12 La definición de claros procedimientos para formular las quejas o reclamos cuando existan faltas de respeto 23
5.12.1 Procedimiento para tramite de la queja 24

COPIA CONTROLADA ESE CEO

De acuerdo al artículo 32 del capítulo IV de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente: 24
5.13 Procedimientos para resolver con oportunidad y justicia los conflictos individuales o colectivos que se presenten entre miembros de la comunidad. Deben incluir instancias de diálogo y de mediación 27
5.13.1 Funcionamiento 27
5.13.2 Funciones del presidente 29
5.13.3 Funciones de la secretaria del comité de convivencia laboral 29
5.14 Conformación 30
5.14.1 Integración 30
5.14.2 Elección de los representantes de la entidad 30
5.14.3 Elección de los representantes de los trabajadores 31
5.14.4 Elección de los nuevos integrantes del comité 31
5.14.5 Vigencia el comité de convivencia laboral 31
5.14.6 Convocatoria 32
5.14.7 Inscripción 32
5.14.8 Requisitos de inscripción 32
5.14.9 Elección 33
5.14.10 Facultados para votar 33
5.14.11 Jurado de votación 33
5.14.12 Conteo de votos y escrutinio 34
5.14.13 Presidente y secretario del comité de convivencia laboral 34
5.14.14 Sesiones 34
5.14.15 Quorum y decisiones 35
5.14.16 Invitación de expertos 35
5.15 Definición de sanciones disciplinarias aplicables a los empleados, incluyendo el derecho a la defensa 36
5.15.1 Impedimento o recusaciones 37
5.15.2 Causales de retiro como miembro del Comité de Convivencia Laboral (CCL)(CCL) .. 37
6 ACOSO SEXUAL (AS) 38
6.1 ¿Cómo se define el Acoso Sexual (AS)? 38
6.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la ESE Carmen Emilia Ospina? 38
6.3 ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual? 39
6.4 ¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual? 39
6.5 ¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley? 41
6.6 Consecuencias del Acoso Sexual 41
6.7 ¿Cuáles son los derechos de las Víctimas de Acoso Sexual? 42
6.8 Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la ESE Carmen Emilia Ospina. ... 44
6.9 ¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual? 47

COPIA CONTROLADA ESE CEO

6.10 Orientación de las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual..... 48
6.11 Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima. 49
6.12 ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta? 50
6.13 ¿Cuál es la ruta administrativa del proceso? 52
6.14 ¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria? 53
6.15 ¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria? 53
6.16 Realizar actividades preventivas..... 54
7 BIBLIOGRAFÍA 56

COPIA CONTROLADA ESE CEO

1 INTRODUCCIÓN

Con la adopción del Protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008 se avanza en la ESE Carmen Emilia Ospina (ESE CEO) para prevenir y atender el Acoso Laboral y Acoso Sexual como prácticas en el ámbito laboral, que se mantienen ocultas, ignoradas, o silenciadas por quienes lo ejercen, por el entorno social y por quienes las sufren, por temor a ser despedidos o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad.

Por lo anterior, se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en la ESE Carmen Emilia Ospina, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres y de los servidores públicos.

La ESE Carmen Emilia Ospina, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral y contractual, presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

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

COPIA CONTROLADA ESE CEO

2 OBJETIVO GENERAL

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

2.1 Objetivos específicos

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral en la ESE Carmen Emilia Ospina.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

3 ALCANCE

El presente documento es de obligatorio cumplimiento para los servidores públicos, personal en misión de operadores externos y contratistas de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina.

4 ANTECEDENTES NORMATIVOS

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

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

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.
Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Ahora bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5 DEFINICIONES

5.1 Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es: *"(…) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (…)"*

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

Desde la Ley se reconocen el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral como las principales modalidades, las cuales se describen de la siguiente manera:

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
  - Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes del empleado o trabajador.
  - Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesione la integridad moral o la intimidad.
  - Violación a la intimidad.
  - Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
  - Actos arbitrarios reiterados.
  - Descalificación.
  - Carga excesiva de trabajo.

- **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
  - Trato diferenciado.
  - Violar el principio de igualdad de oportunidades.
  - Tipos: género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

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

- **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.
  - Violación del principio de igualdad.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

- **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.
  - Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador o trabajadora.
  - Mediante órdenes o asignación de funciones.
  - Sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador o trabajadora

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

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

5.4 ¿Quiénes son sujetos de la ley?

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

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

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

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.5 Política de prevención del acoso laboral de la empresa

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ESE CARMEN EMILIA OSPINA

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA, está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Mediante la Implementación de mecanismos que erradiquen el acoso laboral, contando con la participación de los funcionarios de planta y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral (CCL) apoyado en el departamento de Talento Humano y Salud ocupacional., que promoverán el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo

En aras de la prevención, la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, tendrá en cuenta las siguientes actividades de Prevención:

- Mantener activo el comité de convivencia institucional
- Sensibilizar a los funcionarios sobre el acoso laboral
- Todo funcionario tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración, así mismo a fomentar el respeto a la Diversidad, al reconocimiento, respeto y garantía de la Dignidad propia y ajena, sin discriminación por razones de género, orientación o identidad sexual, etnia o condición física, social o cultural.
- Los funcionarios tienen derecho a recibir capacitación que se fundamente en una concepción integral de la persona y la Dignidad Humana en ámbitos pacíficos, democráticos e incluyentes
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los funcionarios para ser tratados con dignidad en el

COPIA CONTROLADA ESE CEO

trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

- Con el propósito de asegurar que todos los funcionarios de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico. Los responsables de las distintas áreas que componen esta organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.
- Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 De 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ
Gerente

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.6 Reglas de higiene personal y de salud pública que preserven el bienestar de la comunidad laboral, la conservación individual de la salud y la prevención frente al consumo de sustancias psicotrópicas legales e ilegales.

POLÍTICA DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA ha definido esta política, con el fin de prevenir, conservar, mejorar y preservar el bienestar y calidad de vida de los funcionarios, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad del personal en la institución.

Siendo conscientes que el alcoholismo, tabaquismo y drogadicción generan efectos adversos que afectan considerablemente la salud, disminuyen la capacidad de desempeño, eficiencia y productividad en los trabajadores; la ESE CEO establece que ningún trabajador deberá usar o consumir alcohol, tabaco y drogas, antes o durante las actividades encomendadas, como tampoco verse involucrado en la venta o distribución de dichas sustancias.

JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ
Gerente

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.7 Pautas de comportamiento en relación con el cuidado del medio ambiente laboral

De acuerdo a los artículos 4 al 8 del capítulo I de la resolución 420 (Diciembre de 2017) ESE CEO se contempla lo siguiente:

5.7.1 Conductas atenuantes

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual

5.7.2 Circunstancias agravantes

Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista concurrencia de causales;

COPIA CONTROLADA ESE CEO

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

I) Cuando exista ocurrencia de acoso laboral con acoso sexual.

j) cuando el sujeto activo coaccione al sujeto pasivo para que no ponga en conocimiento de autoridad competente la conducta.

5.7.3 Graduación

Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, y las normas internas de la ESE CEO, para la graduación de las faltas.

5.7.4 Conductas que constituye acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

COPIA CONTROLADA ESE CEO

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar e n horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

COPIA CONTROLADA ESE CEO

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
o) Trato discriminatorio o conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración, por razones de género, orientación o identidad sexual, etnia o condición física, social o cultural.

PARRAGRAFO PRIMERO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

PARRAGRAFO SEGUNDO. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARRAGRAFO TERCERO. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

5.7.5 Conductas que no constituye acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

COPIA CONTROLADA ESE CEO

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la ESE CEO, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución;

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo o vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa,

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones que tratan la legislación disciplinaria aplicable a servidores públicos.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

5.8 Normas de conducta de directivos y empleados que garanticen el mutuo respeto

5.8.1 Medidas de prevención

De acuerdo a los artículos 9 y 10 del capítulo II de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.8.1.1 Propósito de las medidas de prevención

Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previsto por la ESE Carmen Emilia Ospina, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Institucional y un buen ambiente en la E.S.E. CEO y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

5.8.2 Medidas de prevención

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen Acoso Laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionador.
2. Asegurar vías para resolver los conflictos de manera objetiva y democrática.
3. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individual o colectivas, dirigidas a los servidores públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.
4. Implicar a los trabajadores y representantes en la prevención del acoso laboral.
5. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
6. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
   - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
   - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones presentadas que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- Examinar conductas específicas que pudieren configurar Acoso Laboral u otros hostigamientos en la ESE Carmen Emilia Ospina, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la ESE Carmen Emilia Ospina para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

5.9 Pautas de presentación personal que preserven a los empleados de la discriminación por razones de apariencia

Diversidad: Las buenas relaciones entre funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina se fundamentará en el reconocimiento, respeto y garantía de la Dignidad propia y ajena, sin discriminación por razones de género, orientación o identidad sexual, etnia o condición física, social o cultural. Los funcionarios tienen derecho a recibir capacitación que se fundamente en una concepción integral de la persona y la Dignidad Humana en ámbitos pacíficos, democráticos e incluyentes

5.10 Calidades y condiciones de los servicios de bienestar laboral que ofrezca la empresa

Los funcionarios tendrán derecho a ser informados oportunamente de los eventos programados por el área de bienestar familiar, así como también de garantizar el tiempo y el espacio para poderlos disfrutar

De acuerdo a los artículos 33 y 34 del capítulo IV de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.10.1 Garantía contra actitudes retaliatorias

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)de la E.S.E Carmen Emilia Ospina, vigilara y garantizara que no se cometa ningún acto de represaría contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirva de testigo en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

5.10.2 Caducidad

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en **tres (3) años** a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la ley 1010 de 2006, de conformidad con lo establecido en la Ley 2209 de 2022 que modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

5.11 *Funcionamiento y operación de los medios de comunicación interna de la empresa, tales como boletines, carteleras, correos, memorandos, vía telefónica etc*

5.11.1 Medios de comunicación

De acuerdo artículo 35 del capítulo IV de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

La E.S.E Carmen Emilia Ospina, a través del Departamento de Gestión del Talento Humano adelantara en forma permanente y al menos una vez por semestre jornada de divulgación y prevención sobre los temas relacionados con Acoso Laboral, propendiendo por el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral en la E.S.E.

5.12 *La definición de claros procedimientos para formular las quejas o reclamos cuando existan faltas de respeto*

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.12.1 Procedimiento para tramite de la queja

De acuerdo al artículo 32 del capítulo IV de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

5.12.1.1 Procedimiento para interponer y tramitar la queja

El servidor público de la E.S.E Carmen Emilia Ospina que considere esté siendo sujeto de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, deberá presentar la queja ante el Secretario del Comité, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propende garantizar la confidencialidad en el proceso:

La queja puede ser remitida Al SIMAD o en forma física al comité de convivencia laboral, donde el secretaria del comité de convivencia será la encargada de efectuar su registro interno asignándole un radicado.

Una vez recibida la queja, se adelantara el siguiente procedimiento:

a. El secretario del Comité verificara que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados en este artículo, si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el secretario del Comité responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió a elevar la queja. Si la queja cumple con los requisitos convocara a reunión al Comité de Convivencia Laboral (CCL) dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.
b. El comité verificara si la queja encaja entre las conductas establecidas como acoso laboral, pasara a la siguiente etapa del trámite de conciliación y si no encaja la conducta como acoso laboral, se le hará saber al interesado, mediante escrito confidencial.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

c. El Comité de Convivencia Laboral, fijara la fecha para la reunión de comité, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, la hora, el lugar y el objetivo de la reunión.

d. Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral (CCL)con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

i. El moderador del comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del comité, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

ii. Acto seguido el moderador dará uso de la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencia que pretenden conciliar, posterior se le dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes, si el comité considera prudente en aras de contribuir al buen clima laboral podrá tomar la decisión de escuchar a las partes de forma individual.

iii. Si de la exposición de los interesados se deduce que las diferencias suscritas por las mismas pueden solucionarse o aclararse por vía de conciliación, se incitara a las partes para que proponga soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

iv. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantara un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral (CCL)y por las partes intervinientes.

v. El acta reposara en los archivos con carácter de reserva en el Departamento de Gestión de talento Humano, y solo será puesta a disposición de los integrantes del comité, de las partes intervinientes o autoridad competente, previa solicitud elevada por escrito al departamento de Gestión de Talento Humano.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

vi. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado a la oficina de control Interno Disciplinario, para que esta analice la viabilidad del ejercicio de la potestad disciplinaria, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la E.S.E C.E.O.

Imagen 1: Ruta para la atención de acoso laboral en la ESE Carmen Emilia Ospina

PARRAGRAFO PRIMERO: El comité efectuara trimestralmente, el seguimiento a los casos conciliados, con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados y la implementación de las acciones recomendadas. Para las áreas comprometidas que incumplan con los planes de mejora, se informara a la alta gerencia con el fin de darle cumplimiento.

PARRAGRAFO SEGUNDO: Todas las instancias intervinientes dentro del proceso deberán garantizar la confiabilidad o reserva de cada caso. Sin perjuicio de las implicaciones legales,

COPIA CONTROLADA ESE CEO

por el incumplimiento de las obligaciones de reserva de la información por parte de los servidores públicos.

5.13 Procedimientos para resolver con oportunidad y justicia los conflictos individuales o colectivos que se presenten entre miembros de la comunidad. Deben incluir instancias de diálogo y de mediación

5.13.1 Funcionamiento

De acuerdo a los artículos 27, 28 y 29 del capítulo III de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) de la ESE CEO, se contempla lo siguiente:

5.13.1.1 Funciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL)(CCL)

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)tendrá las siguientes funciones:

a) Proporcionar y promover en la E.S.E. CEO las políticas, mecanismos y acciones preventivas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006 y a lo dispuesto en esta reunión.
b) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueda presumir la constitución de acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.
c) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancia de acoso laboral, al interior de la E.S.E. CEO, en orden a determinar las acciones a seguir, según el procedimiento definido.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

d) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y buscar un acercamiento entre ellas, con miras a dirimir las situaciones que den origen a eventos de acoso laboral.

e) No se permitirá el uso de lenguaje ofensivo y soez en contra de los funcionarios de la institución ni de los miembros del comité.

f) Promover soluciones y programas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

g) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

h) Dirigir las Audiencias de convivencia convocadas por el secretario del comité, para resolver las situaciones generadas por presuntas conductas de acoso laboral.

i) Formular las recomendaciones que estimare pertinentes a la política de la E.S.E. C.E.O., para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.

j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL)que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a Subgerencia o gerencia si fuera el caso y a la División de Gestión del Talento Humano de la ESE CEO.

k) Promover al interior de cada una de las dependencias y sedes los procedimientos internos tendientes al mejoramiento de la vida laboral.

l) Velar porque no se cometa ningún acto de represalia con las personas que hayan formulado peticiones, quejas o denuncias catalogadas como conductas de acoso laboral.

m) Trasladar de inmediato a la oficina de control Interno disciplinario, las quejas presentadas por los funcionarios ante el comité de convivencia laboral, que pueda constituirse conducta de acoso laboral, previo el agotamiento del trámite conciliatorio, para analizar la viabilidad del ejercicio de la potestad disciplinaria.

n) Desarrollar las demás funciones inherentes y/o conexas con las funciones anteriores descritas.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.13.2 Funciones del presidente

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

a. Convocar a los miembros del comité a reuniones ordinarias y extraordinarias.
b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
c. Tramitar ante la alta dirección de la E.S.E Carmen Emilia Ospina las recomendaciones aprobadas en el comité y los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
d. Convocar a elecciones a los representantes de los funcionarios que integraran el nuevo Comité de Convivencia Laboral (CCL)de la E.S.E Carmen Emilia Ospina.

5.13.3 Funciones de la secretaria del comité de convivencia laboral

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describa las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como los documentos que se adjunten.
b. Enviar por medio físico electrónico a los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL)la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma y establecer compromisos de mejoramiento.
d. Si fuere necesario, citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia comunes.
e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la E.S.E Carmen Emilia Ospina.
h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL)que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a Subgerencia o Gerencia según sea el caso y a la División de Gestión del Talento Humano de la ESE CEO.

5.14 Conformación

De acuerdo a los artículos 11 al 26 del capítulo III de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

5.14.1 Integración

El Comité de Convivencia Laboral, estará integrado por cuatro (4) miembros así:

- Dos (2) representantes de la ESE, designado como representantes de la alta Dirección con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación libre y directa, en representación de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO: No podrán hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, aquellos servidores públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.”

5.14.2 Elección de los representantes de la entidad

COPIA CONTROLADA ESE CEO

El Gerente, nombrara directamente a los representantes de la ESE Carmen Emilia Ospina, mediante comunicación escrita.

5.14.3 Elección de los representantes de los trabajadores

La elección de los miembros que representan a los representantes de los trabajadores deberá hacerse por votación libre y directa de cada uno de los servidores públicos, la cual será convocada por la Gerencia.

5.14.4 Elección de los nuevos integrantes del comité

En caso que por cualquier circunstancia un integrante que actúa en representación de los trabajadores y en calidad de suplente abandone el comité, se surtirá el procedimiento señalado a continuación:

a. Se debe revisar los resultados de las votaciones que obtuvieron los candidatos inscritos a la convocatoria inicial para seleccionar el candidato siguiente de acuerdo con el orden de número de votos escrutados.
b. En caso de no contar con el candidato para lo anterior, se procederá a iniciar elecciones para suplir la nueva vacante.

PARAGRAFO: Si la vacante es un Representante de la ESE, el Gerente designara otro representante mediante comunicación escrita.

5.14.5 Vigencia el comité de convivencia laboral

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL)será de dos (02) años contados a partir de la fecha de la elección, y podrán postularse nuevamente para el periodo siguiente.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.14.6 Convocatoria

La Gerente convocara a los funcionarios de la ESE C.E.O para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

PARAGRAFO: Dicha inscripción deberá efectuarse por lo menos un mes de antelación al vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL)y en ella se especificara el cronograma de elecciones.

5.14.7 Inscripción

La inscripción de los candidatos para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se realizara ante el responsable de Talento Humano, diligenciando el formato para tal fin y dentro el termino estipulado.

PARAGRAFO PRIMERO: El área de Talento Humano publicara al día siguiente del cierre de las inscripciones, la lista de los candidatos inscriptos.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si a la fecha de cierre de inscripciones no se han inscrito por lo menos cuatro (4) aspirantes, se ampliara el plazo de inscripción por el término de tres (3) días hábiles.

5.14.8 Requisitos de inscripción

Las personas que deseen inscribirse en la convocatoria para la elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral (CCL)deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser funcionario de la ESE Carmen Emilia Ospina.
- NO estar en las causales de impedimento
- Tener una actitud proactiva frente a las acciones de convivencia laboral.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.14.9 Elección

La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se llevara a cabo dentro de los cinco (5) hábiles siguientes al cierre de la inscripciones, mediante votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y atentica de todos los funcionarios y mediante escrutinio público en el lugar designado por el grupo de Gestión del Talento Humano. En consecuencia el voto no será delegable ni los electores podrán hacerse representar en el sufragio.

PARAGRAFO: La jornada de elección no podrá alterar el normal desarrollo de las actividades de cada una de las áreas que conforma la ESE Carmen Emilia Ospina.

5.14.10 Facultados para votar

Podrá votar todos los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal de la ESE Carmen Emilia Ospina.

5.14.11 Jurado de votación

La mesa contara con un jurado de votación, que será asignado mediante oficio suscrito por el Gerente.
En el momento de la votación el jurado verificara que el nombre del elector y su documento de identidad esté relacionado en la lista de sufragantes y controlara el depósito del voto en la urna.

El funcionario responsable del Grupo de Gestión de Talento Humano, suministrara los tarjetones para la votación, las cuales deberán ser uniformes, para que en ellas los electores marquen el candidato de su preferencia y la depositen en las urnas selladas ante el respectivo jurado.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Cada uno de los electores depositara un solo tarjetón que contendrá el nombre del candidato legalmente inscrito y firmara la lista de sufragantes.

5.14.12 Conteo de votos y escrutinio

Cerrada la jornada de votación, el jurado, realizara el conteo de los votos y procederá al diligenciamiento del acta de cierre y escrutinio y entregara al funcionario responsable del Grupo de Gestión del Talento Humano tanto el acta como los votos.

La publicación oficial de los resultados de la elección, se realizar el día hábil siguiente a la fecha de escrutinio, con sus respectivos puntajes en escala de mayor a menor, es decir las dos (2) personas que encabecen la lista serán los representantes principales de los trabajadores y las dos (2) siguientes serán los respectivos suplentes.

PARAGRAFO. En caso que se presente empate en la elección, se depositara los nombres de los candidatos que presentan empate en una urna, de la cual se sustraerá un tarjetón y el nombre del candidato inscrito en ella será quien ocupe el lugar a dirimir. De este procedimiento se deja constancia en el acta respectiva.

5.14.13 Presidente y secretario del comité de convivencia laboral

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)una vez conformado, en la primera reunión ordinaria, elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, el Presidente y un secretario, por votación, para el periodo ordinario del comité que será de dos (2) años.

5.14.14 Sesiones

El Comité de Convivencia Laboral (CCL)se reunirá ordinariamente cada tres (**3**) meses o cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser

COPIA CONTROLADA ESE CEO

convocado por cualquiera de sus integrantes", también se podrán realizar extraordinarias de acuerdo a la necesidad.

En todo caso la convocatoria se hará por escrito o por correo institucional (SIMAD) y en ella se señalara el lugar, fecha, hora y objeto de la sesión.

El desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias se realizara de acuerdo al orden del día enviado a los miembros de Comité con ochos (8) días previo a la reunión y los temas a tratar.

Cada sesión deberá seguir como mínimo el siguiente orden:

1. Verificación del quórum
2. Lectura modificación y aprobación del orden del día
3. Aprobación de actas anteriores
4. Trema a tratar en la reunión
5. Intervención de los invitados
6. Proporciones y varios
7. Conclusiones o planes de mejoras.

PARAGRAFO: A la primera reunión ordinaria del Comité, deberán asistir tanto los miembros principales como los suplentes, con el fin de elaborar el acta de instalación y posesión. Para las demás reuniones asistirán por ausencia de los principales, previa citación del Presidente del Comité.

5.14.15 Quorum y decisiones

El Quórum para sesionar será de la mitad más uno de sus miembros, con una espera no mayor a los quince (15) minutos de la hora señalada para empezar la reunión, el Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

5.14.16 Invitación de expertos

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Cuando los temas de discusión lo ameriten la invitación de personas conocedoras en la materia, cualquiera de los miembros del Comité podrá invitarlos con el objeto de solucionar dudas en interrogantes que susciten siempre y cuando los demás miembros del comité estén de acuerdo.

5.15 Definición de sanciones disciplinarias aplicables a los empleados, incluyendo el derecho a la defensa

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

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

"(…) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (…)"

De acuerdo a los artículos 30 y 31 del capítulo III De acuerdo a los artículos 11 al 26 del capítulo III de la resolución 420 (Diciembre 27 de 2017) se contempla lo siguiente:

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5.15.1 Impedimento o recusaciones

Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo por escrito a los demás miembros del Comité, para que éstos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará el suplente.
Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta por escrito (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

PARAGRAFO. Otra causal de impedimento:

a. Persona que haya formulado una queja de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
b. Personas que haya sido víctimas de acoso en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

5.15.2 Causales de retiro como miembro del Comité de Convivencia Laboral (CCL)(CCL)

a. La desvinculación Laboral de E.S.E C.E.O
b. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria.
c. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
d. Faltar a más de tres (3) sesiones ordinarias sin previa justificación.
e. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
f. La renuncia presentada como miembro del Comité.
g. Haber sido objeto de queja de acoso laboral.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

6 ACOSO SEXUAL (AS)

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

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) *"el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres".*

En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal. El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

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

6.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la ESE Carmen Emilia Ospina?

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

• **ACOSO SEXUAL VERBAL:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el

COPIA CONTROLADA ESE CEO

sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

• **ACOSO SEXUAL NO VERBAL:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

• **OTROS TIPOS DE ACOSO SEXUAL**: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

6.3 ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso de la ESE Carmen Emilia Ospina, se puede configurar el Acoso Sexual en:

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

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

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

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.

Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.

- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

6.5 ¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley?

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

6.6 Consecuencias del Acoso Sexual

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

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

6.7 ¿Cuáles son los derechos de las Víctimas de Acoso Sexual?

Tienen derecho:

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva.
- A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal.

A decidir voluntariamente si quiere o no ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

También de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, dichos derechos de las víctimas de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchado, ser atendido, ser informado de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos.
- A del ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- Atención de carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.

- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

6.8 Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la ESE Carmen Emilia Ospina.

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

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

• **URI:** Unidades de Reacción Inmediata.

• **SAU:** Salas de Atención a Usuarios.

• **CAIVAS**: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.

• **CAPIV:** Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).

• Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y **SIJIN.**

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

a) La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL)de la Institución, el cual tendrá un término improrrogable de diez (10) días para dar traslado a la entidad competente.

b) Para la recepción de las denuncias, el Comité de Convivencia Laboral, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información y los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

c) En el escrito, la persona que se considere víctima de Acoso Sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

d) El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente la oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad o a la Procuraduría General de la Nación (dependiendo la competencia), esta dependencia o entidad deberá adelantar la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género, siempre que tengan competencia. En el caso de carencia de competencia para investigar, procederá a darse traslado al órgano o entidad competente.

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

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada. Por lo anterior, el CCL tendrá la obligación de firmar el formato de confidencialidad de la información.
- Si la victima así lo considera, podrá solicitar solamente interactuar con uno de los miembros del CCL con la finalidad de no ser revictimizada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros. • Debe evitar la re victimización de la víctima.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

f) Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

g) Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar a la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral (CCL)ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

h) Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento del CCL, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que

COPIA CONTROLADA ESE CEO

además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados. De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

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

Durante todo el proceso de investigación, la ESE deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia. Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo que se encuentre al interior de la ESE, desplazamientos siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

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

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

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

a. Atención en salud: Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

b. Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal: El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo. Si la victima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

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

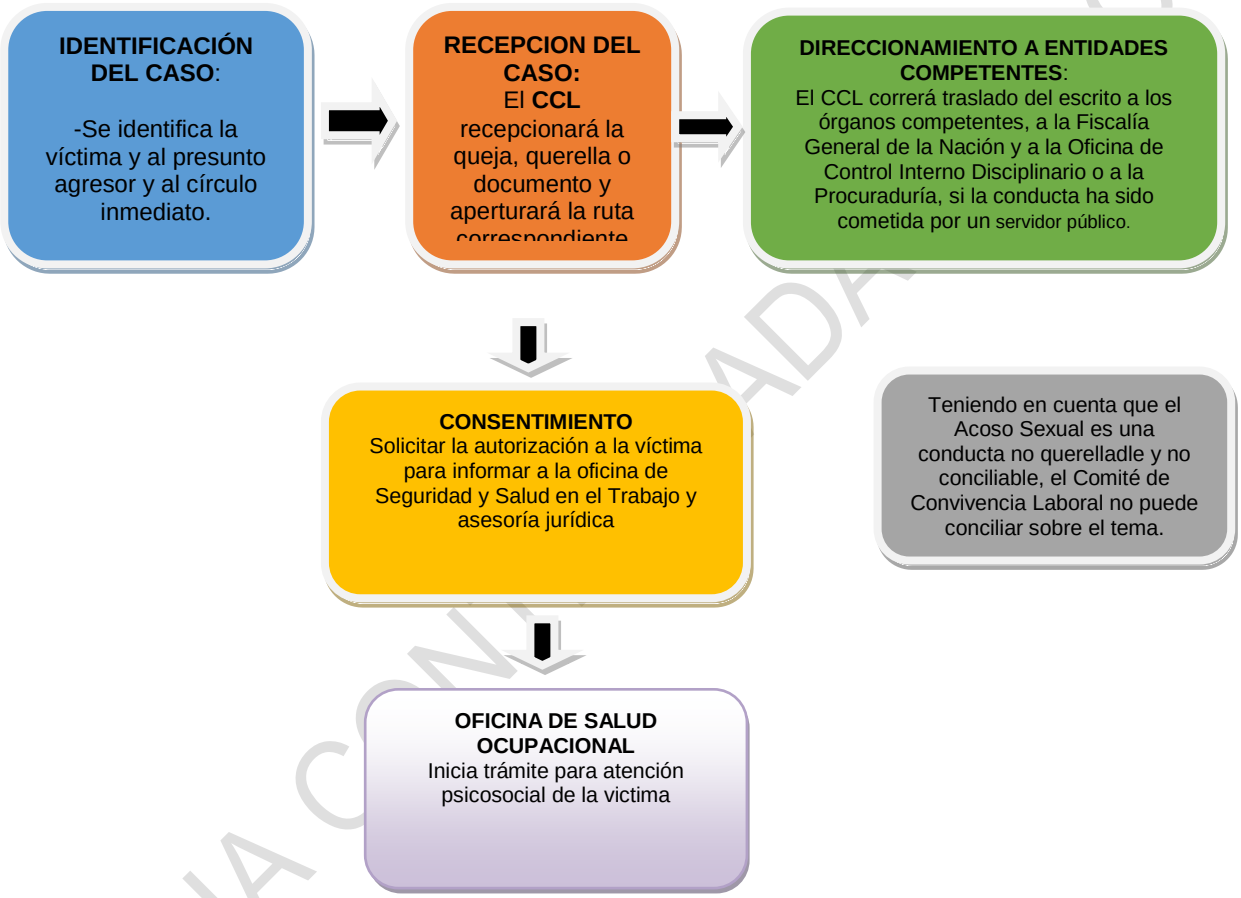
En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió.

En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se direccione a la víctima para que reciba atención ***jurídica y psicológica*** para que supere las dificultades que motivaron la

COPIA CONTROLADA ESE CEO

retractación. También se deben adoptar las medidas de protección descritas en el presente protocolo conducente a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

Ruta para la atención para víctimas de acoso sexual:



6.12 ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta?

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio:

La etapa de indagación: inicia con la “notitia criminis” cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio. La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las características de un delito y cuando no existen motivos o circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fscal determina el archivo de la investigación.

Etapa de investigación: durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fn de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.

Audiencia de imputación. Art. 186: • El Fiscal del caso hace la individualización del imputado con una relación clara y sucinta de los hechos jurídicamente relevantes, el descubrimiento de los materiales probatorios, el investigado tiene la posibilidad de allanarse.

Etapa de Juzgamiento: etapa en la que, con base en los elementos materiales probatorios y la evidencia física recaudada, se determina si existe o no responsabilidad penal del acusado.

Audiencia de acusación. Art. 336: • La Fiscalía presenta un escrito de acusación con la individualización concreta contra el acusado, con una relación sucinta de los hechos, el descubrimiento de pruebas y relación de bienes.

Audiencia preparatoria. Art. 355: • La Fiscalía y la defensa anuncian la totalidad de las pruebas que harán valer en la audiencia del juicio oral o público, el juez decide sobre las pruebas legales que sean admitidas y pertinentes.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Audiencia del Juicio. Art. 366: • La Fiscalía presenta la teoría del caso escrito, donde se narra de manera corta los hechos y circunstancias que fueron materia de investigación, la dignidad de la víctima, el sufrimiento causado, la gravedad del delito y solicita la condena. • Se realiza la práctica de pruebas, interrogatorio de testigos y contrainterrogatorio. • El juez decide el sentido del fallo (Art. 446), que puede ser absolutorio o condenatorio.

Condenatorio: • Una vez la Sentencia quede en firme, la víctima por medio de su representante inicia el incidente de reparación integral. • La pena imponible para el que es declarado culpable de la comisión del delito de Acoso Sexual es de 1 a tres 3 años.

6.13 ¿Cuál es la ruta administrativa del proceso?

Para comprender mejor este proceso presentamos unos conceptos básicos a tener en cuenta.

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Como tal es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el Acoso Sexual comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las maneras de violencias en contra de las mujeres.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

1 ¿Qué es la acción disciplinaria?

- La acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.
- De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de los servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción disciplinaria se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública.
- Esta acción es procedente aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

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

Ley 1952 de 2019, "*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*"

Ley 2094 de 2021 "*Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones*"

6.15 ¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria?

Es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, las Personerías, las Oficinas de Control Interno, los funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria. Al respecto el Art. 1 de la ley 1952 de 2019, establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de

COPIA CONTROLADA ESE CEO

la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal permanente.

6.16 Realizar actividades preventivas

Una de las dificultades que enfrentan las empresas y entidades del Estado es la falta de preparación y conocimiento de los directivos, de las personas que conforman las áreas de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo y en general de los trabajadores, para reconocer los efectos que tanto en los trabajadores como en la organización se producen por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Por lo anterior, este componente de la estrategia está orientado a la formación de todos los servidores públicos, incluidos supervisores y directivos. Las actividades de psicoeducación deben incluir entre otros, la formación específica en estilos de liderazgo, manejo de conflictos, así como capacitación en la detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso laboral y la orientación de cómo actuar ante ellos (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002).

El acoso laboral tiene unas características muy claras que permiten su detección temprana como son: la ilegalidad ética con que actúa el acosador, la repetición de actos en busca del

COPIA CONTROLADA ESE CEO

desgaste psicológico y la intencionalidad de destrucción psicológica de la víctima (Barrios, 2014).

Es por esta razón que el Comité de Convivencia Laboral (CCL)es responsable de que todos los servidores públicos de la institución reciban información completa, clara y suficiente de manera que identifiquen las situaciones generadoras de acoso laboral (estar en capacidad de reconocer qué es y qué no es acoso laboral), cuáles son los mecanismos que la empresa ha implementado para reportar toda situación o conducta que pueda ser calificada como acoso laboral y dónde pueden buscar ayuda en caso de presentar problemas personales o laborales por situaciones constitutivas de acoso laboral.

Por lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral (CCL)en apoyo con el área de talento humano y salud ocupacional realizará capacitaciones al personal de la entidad que deben relacionarse específicamente con los temas aquí descritos y que tendrán como finalidad prevenir todo tipo de acoso en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos.

A su vez, podrá solicitar a la administradora de riesgos laborales (ARL) la asesoría y asistencia técnica para la realización de actividades de formación en liderazgo, comunicación asertiva, técnicas para la resolución de conflictos, identificación y reporte de situaciones compatibles con acoso laboral, entre otros.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

7 BIBLIOGRAFÍA

- Resolución No. 420 de 2017 “Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (CCL)de la E.S.E Carmen Emilia Ospina”
- Resolución No. 652 de 2012
- Resolución No. 1356 de 2012
- Ley 1010 de 2006
- Alcaldía de Bogotá D.C, 2016. Protocolo de acoso laboral y acoso sexual. Recuperado de: file:///C:/Users/User/Downloads/Protocolo-Acoso-Laboral-y-Acoso-Sexual-Laboral.pdf

- Universidad Surcolombiana, 2019. Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual. Recuperado de: file:///C:/Users/User/Downloads/PROTOCOLO%20PARA%20LA%20PREVENCI%C3%93N%20Y%20ATENCI%C3%93N%20DE%20VIOLENCIAS%20BASADAS%20EN%20G%C3%89NERO%20USCO%20(2).pdf

- Ministerio de Educación. (2013). Guía de promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos y prevención, identificación y atención. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles328700_archivo_prevencion_atencion_acoso_escolar.pdf.

- Ministerio de Educación Nacional (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Bogotá. Disponible en línea (Última revisión el 18-12-2019) http:// www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-56623.html

COPIA CONTROLADA ESE CEO

- Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos. https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inlinefiles/Protocolos%20de%20atencion%20consolidados%20V%202.0_0.pdf

COPIA CONTROLADA ESE CEO

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	Actualización del documento:	5/10/2021
2	Modificación del documento:	08/09/2022
3	Modificación del documento: Se modifica el documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso de "Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo; Los ajustes que se hicieron fueron los siguientes: 1. Modificación del contenido en general. 2. Actualización de la vigencia 3. Ajustes estructurales	28/12/2024
Nombre: Astrid Ríos Varón Cargo: Profesional Universitario. Nombre: Juan Felipe Cabrera Peña Agremiado del área Garantía de la Calidad.	Nombre: Mercedes Perdomo Oviedo Contratista área de Seguridad de salud y en el trabajo. Nombre: Milvia Inés Pérez Gómez. Agremiado área Garantía de la Calidad.	Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente Administrativo.
Elaboró	**Revisó**	**Aprobó**

COPIA CONTROLADA ESE CEO