

ABC^{Del} PROTOCOLO Contra el Acoso Sexual Por razones de género en el ámbito laboral

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA



¿Qué es el Protocolo?

Es una herramienta expedida por la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA para promover una cultura de cero tolerancias con las conductas que constituyen acoso sexual y por razones de género, y la creación de espacios laborales y contractuales seguros y libres de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

¿A quiénes se aplicará el protocolo?

El Protocolo se aplicará al personal asistencial, administrativos, contratistas, personal en formación, tercerizados y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la institución.



¿Cuáles son los principios del Protocolo?

El protocolo está orientado por los siguientes principios:

- Cero tolerancias a conductas constitutivas de acoso sexual y por razones de género.
- Confidencialidad y reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo.
- Debida diligencia y celeridad en los casos de acoso sexual y por razones de género en la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- Debido proceso y respeto por la dignidad humana.
- No revictimización de las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género.
- Prevención y denuncia de los casos de acoso sexual y por razones de género.
- No discriminación.



6 Conductas que se consideran acoso sexual en el entorno laboral

- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
 - Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
 - 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.

6 Conductas que se consideran acoso por razones de género en el entorno laboral

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.
- 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.
- El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género.



¿Cuál es el procedimiento para denunciar casos de acoso sexual o por razones de género en el hospital?

El Protocolo establece que la queja se interpondrá ante el comité de convivencia laboral o al correo electrónico **lineasanrafa@hospitalsanrafaeltunja.gov.co** que corresponda para los distintos modos de vinculación (Planta, Empresa, Temporales, CPS, Personal de Apoyo Tercerizados, Personal en Formación). Los comités de convivencia y el grupo psicosocial deberán revisar y resolver el caso que se someta a su consideración de manera ágil, mediante la búsqueda de mecanismos que restauren las condiciones de trabajo y la adopción de acciones que impidan que las conductas de acoso sexual o por razones de género continúen, persistan o se repitan.

¿Cuáles son las medidas de protección para las víctimas?

El Protocolo establece medidas de protección a las víctimas como el distanciamiento inmediato de su posible agresor, atención psicológica y psicosocial, asesoría jurídica y estabilidad laboral para evitar actos de represalia contra quienes han formulado quejas.

