

RESOLUCIÓN No. 359

20 AGO 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA DE GENERO EN EL MARCO DE FORMACION DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA,

En uso de sus atribuciones legales y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1876 del 3 de enero de 1994 del Ministerio de Salud y Protección Social, señala en su artículo 1 que *"La Empresa Social del Estado, constituye una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, y presta servicios de salud de baja complejidad a la población afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud".* Ministerio de salud y protección social.

Que a través del Decreto 1243 de 1992 y el Decreto 001528 de 1995 de la Gobernación de Boyacá, se creó y reestructuró, respectivamente, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, constituyendo una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, adscrita a la Secretaria de Salud de Boyacá e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sometida al régimen jurídico previsto por la Ley 100 de 1993, Decreto 1876 de 1994 y en especial a la Ley 1474 de 2014, artículo 95, relativa a la obligatoriedad de observar los principios de la función administrativa.

Que la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, es una Entidad Pública, descentralizada del orden Departamental dotada con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, según lo establecido en el Decreto de creación No. 050 de Enero 17 de 1996 de la Gobernación de Boyacá, cuyo objeto principal es la prestación de servicios de salud dentro del marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud conforme a las disposiciones contenidas en los artículos 174 y 175 de la Ley 100 de 1993 y demás normas que lo modifican y/o lo complementan.

Que la Ordenanza 044 del 6 de Diciembre del 2019 de la Asamblea Departamental de Boyacá, *"Por medio de la cual se modifica la denominación de la Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA y se dictan otras disposiciones"*; en su artículo primero define su nueva denominación *"Para todos los efectos legales y constitucionales la Empresa Social del Estado se denominará EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA"*,

9/11



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospital-sanrafael-tunja.gov.co
Gerente@hospital-sanrafael-tunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER900254
PROGRAMA
MADE IN COLOMBIA



SA-CER360874



OS-CER35000

esta denominación no implica la constitución de una nueva persona jurídica o transformación de la naturaleza jurídica de la misma, definiendo la importancia del contexto universitario que determina el trabajo investigativo de la institución.

Que el Decreto 780 de 6 de mayo 2016 Decreto Único Reglamentario del sector Salud, "por medio del cual se compila las normas del sector Salud y en la Sección 4. Define las normas de las Empresas Sociales del Estado Subsección 1. Disposiciones generales sobre Empresas Sociales del Estado y en el Artículo 2.5.3.8.4.2.1 establece:

Organización. Sin perjuicio de la autonomía otorgada por la Constitución Política y la ley a las Corporaciones Administrativas para crear o establecer las Empresas Sociales del Estado, estas se organizarán a partir de una estructura básica que incluya tres áreas, así:

a) *Dirección. Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la organización en torno a la Misión y Objetivos institucionales; identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios, determinar los mercados a atender, definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional, sin perjuicio de las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad".*

Que el Estado colombiano mediante la Ley 51 de 1981 aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Que, mediante el artículo 2 de la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano como parte de la Convención, condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se compromete a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, así como a: "(...) a) Consagrar, si aún no lo han hecho en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio. b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; (...)"

Que, mediante la Ley 248 de 1995 se aprobó La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (conocida como Convención de Belém do Pará)[1] define en su artículo 1 la violencia contra la mujer como: "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Además, la Convención contiene en el artículo 7 la obligación de los Estados parte para adoptar políticas para prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Que, en Colombia, a través de la Ley 1257 de 2008 se adoptan normas para garantizar que todas las mujeres gocen de una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Que el Decreto N° 1710 de 2020, adoptó "el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de coordinación interinstitucional del orden nacional, departamental, distrital y municipal, para la respuesta técnica y operativa dirigida a (i) la promoción del derecho a una vida libre de violencia, (ii) la prevención de esta, (iii) la atención, protección y acceso a la justicia a niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia por razones de sexo y género, y (iv) la gestión del conocimiento"; el cual es de obligatorio cumplimiento para las autoridades e instituciones públicas, incluidos los niveles técnicos y operativos, descentralizadas administrativamente, desconcentradas, de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal, en el marco de las obligaciones nacionales e internacionales.

Que el Congreso de la República mediante la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, con el objeto de 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.

Que el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la circular 12 del 25 de julio de 2024 en la cual invita a todas las Instituciones que hacen parte del Sistema Nacional de Residencias Médicas como del servicio social obligatorio a fomentar y promover el respeto, buen trato, la dignidad humana, la confianza, el reconocimiento y el trabajo en equipo para el talento humano en salud; condiciones básicas y mínimas que contribuyen a prestar un servicio de salud de calidad y humanizado a la población

Que la Procuraduría General de la Nación mediante circular 003 del 18 de julio de 2024, fijó las directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas,

mediante la cual se exhorta a los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias; autoridades nacionales, departamentales, distritales y municipales; directores, gerentes y/o funcionarios responsables de empresas y entidades del estado a cumplir a cabalidad con lo dispuesto por la ley 1010 de 2006 y 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios con el fin de asegurar que en los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres de en sus diversidades; verificar que en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral no es posible adelantar el trámite previo toda vez que se trata de una conducta no conciliable, en cuyo caso deberá compulsar copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia.

Que la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, en este contexto debe adoptar la POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL MARCO DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, en pro 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 educativo, formativo y laboral en el sector salud; así como las medidas aplicables a implementar para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de cualquier tipo de violencia basada en género y/o discriminación; de conformidad con el acompañamiento y protección previstos en la ley, en los decretos reglamentarios, y en los avances jurisprudenciales sobre la materia; para promover el respeto por la vida, la integridad, el bienestar y la dignidad humana de cada integrante de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, sin distinción de su rol, cargo o vinculación a la institución.

Los antecedentes normativos son el fundamento de la presente política, por tal razón articulamos el presente documento con la resolución No 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural.

Que la violencia contra hombres y mujeres en esta política se define en los términos de la ley 1257 de 2008, reconociendo las acciones contra los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación dispuestas en la Ley 1752 de 2015, y considerando lo expresado por la Corte Constitucional en Sentencia de Tutela 061 de 2022.

Que se consideran como agravantes los contemplados en la Ley 1257 de 2008, Ley 599 del 2000, Ley 1719 de 2014, entre otros expuestos, por la normatividad vigente para tal efecto.

Que la presente política está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 del 20 de junio de 2024, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER906254
PROGRAMA
MADRE CANGURO



SA-CER560814



OS-CER55952

De conformidad con el artículo 5 de la Ley 2365 de 2024: *“Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.”*

Que luego del análisis de las disposiciones anteriormente relacionadas, por parte de las instancias respectivas, se considera relevante generar la política de CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL MARCO DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, que permita la prevención, atención, protección y seguimiento a víctimas de acoso, violencia sexual y basada en género, en desarrollo de la formación de talento humano en salud en la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA.

Que la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, tiene convenios de docencia-servicio con diferentes instituciones educativas del país, por lo cual con el fin de garantizar los derechos de formación del talento humano en salud se hace necesario establecer el ámbito de aplicación de las normas mencionadas.

MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

Artículo 49 ... *la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, garantizando a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud*

Artículo 29. *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”. “...Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso*

Artículo 79 *“Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano”. (...)*

LEY 23 DE 1982, por la cual se dictan normas en materia de ética médica

LEY 1010 DE 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

LEY 1257 DE 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

SEDA



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospital-sanrafael-tunja.gov.co
Gerente@hospital-sanrafael-tunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



LEY 1719 DE 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1710 DE 2020 Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.

LEY 2365 DE 2024, Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

Con el objetivo de implementar la presente política, La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, establece parámetros de acción, las cuales se describen a continuación:

- Promover, prevenir y fomentar el bienestar del personal en formación a través del cumplimiento del decreto 780 de 2016 específicamente lo contemplado en la parte 7 Talento humano en salud, Título 1 Formación del talento Humano en salud, capítulo 1 convenios docencia servicio a través del cumplimiento de la LEY 2365 DE 2024.
- Establecer estrategias para evitar el hostigamiento y abuso sexual en la totalidad de los colaboradores La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- Instaurar mecanismos que permitan que el personal en formación no ejecute acciones, actividades o prácticas que trasgredan la dignidad e integridad de las personas.
- Promover y ejecutar acciones de Cero Tolerancia Frente al Acoso y Violencias de Género en el Marco de Formación del Talento Humano en Salud, en las instalaciones de La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, que involucre funcionarios, contratistas, subcontratistas, colaboradores, agremiados, estudiantes y proveedores de bienes y servicios.

JUSTIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política pretende adoptar una herramienta institucional en pro de poner en marcha acciones y estrategias a favor de la prevención, protección, y atención, investigación y sanción de posibles casos de acoso sexual al interior de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA.

La E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, es una Organización que tiene el compromiso de crear y preservar un ambiente donde los Colaboradores se sientan libres de informar de buena

fe acerca de cualquier transgresión de las políticas de la entidad y/o cualquier delito. Las denuncias relacionadas a la transgresión de la presente política se tomarán seriamente y serán investigados oportunamente.

Las represalias y la difamación no serán toleradas y tendrán como consecuencia las medidas disciplinarias que determine la entidad, mismas que podrán ir desde una llamada de atención o amonestación, reubicación del puesto, cambio de horario, suspensión del empleo y hasta la rescisión de la relación laboral con justa causa, terminación del contrato de prestación de servicios, con independencia de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. ADOPTAR LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIAS DE GENERO EN EL MARCO DE FORMACION DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, la cual está contemplada en el documento anexo 1 que hace parte integral del presente acto administrativo. Contemplando dos fases tales como prevención y ruta de atención integral.

ARTICULO SEGUNDO. DIVULGAR y SENSIBILIZAR la presente resolución a todo el personal adscrito a la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja (servidores públicos, trabajadores oficiales, todo tipo de contratación, personal en formación, personal en misión, proveedores, etc.).

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.



GERMAN FRANCISCO PERTUZ GONZALEZ
GERENTE

Proyecto:

Javier Gallo Ocampo/Psicólogo
Ana María Santoyo / Coordinadora Gestión Académica

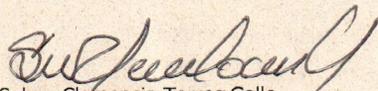
PERSONAL EN FORMACION MEDICOS INTERNOS

Paula Andrea Rodríguez Yara / Universidad Antonio Nariño
Kareth Yessenia Gómez Aldana / Universidad Cooperativa de Colombia
Valeria Rodríguez Nieto / Fundación Universitaria Juan N Corpas
Ana María Pardo Duque / Universidad Militar Nueva Granada
Miguel Ángel Aponte Aponte / Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
Erika María Cárdenas Lara / Fundación Universitaria Sanitas
Sara Anaya Álvarez / Universidad Javeriana Cali
Jongwoo Kim / Universidad Javeriana Bogotá
Camilo Pacheco Arias / Universidad Nacional de Colombia

María Isabella Cruz Bernal/ UDCA
Luisa Fernanda López Blanco / Universidad de Boyacá

Natalia Ramirez/Abogada *NR*

Reviso Vo.Bo.



Sulma Clemencia Torres Gallo
Asesora Jurídica



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER906254
PROGRAMA
MADRE CANGURO



SA-CER560814



OS-CER55952

ANEXO 1 A LA RESOLUCIÓN NRO. 359
COMPROMISO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL MARCO DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD

El Hospital Universitario San Rafael de Tunja, se encuentra plenamente comprometido con la creación y mantenimiento de un entorno seguro y respetuoso para todo el personal en formación. Por tal razón es relevante aplicar de manera efectiva nuestra política de cero tolerancia frente al acoso y violencias de género en el marco de formación del talento humano en salud, en pro de salvaguardar, proteger y garantizar que todo el personal en formación pueda realizar actividades en un ambiente libre de cualquier forma de acoso.

Declaración de Compromiso

Nos comprometemos a implementar y hacer cumplir la política de cero tolerancia frente al acoso y violencia de género en el marco de formación del talento humano en salud que aborde y prevenga cualquier comportamiento inapropiado. Esta política es aplicable a personal en formación, contratistas, proveedores, funcionarios de planta de la institución, al personal en colaboración por intermedio de tercerizados y todo tipo de contratación adscrito a la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.

INTRODUCCIÓN.

La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, tiene como misión ofrecer los servicios de salud a los usuarios y sus familias a través de talento humano idóneo y comprometido. Por tal razón la recuperación de los principios éticos en las instituciones públicas es un derecho inalienable de una administración honesta, sensible, incluyente y respetuosa de los derechos y libertades de todas las personas.

Es así que quienes conformamos el servicio público, tenemos la obligación ética de ser voz de la integridad, la igualdad y la no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto a los derechos humanos, eliminando por completo todas aquellas conductas que trasgredan la integridad y la dignidad de la totalidad de nuestros colaboradores y de la sociedad en general.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual, son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas prácticas violentas. Es de resaltar que dichas prácticas vienen siendo culturalmente implementadas y forman parte de un problema estructural de discriminación en contra de las mujeres, sustentadas en estereotipos de género que deben ser erradicadas de todo contexto, ya sea educativo o laboral, por tal razón la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, se articula de manera vehemente con la LEY 2365 DE 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN

Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

Se debe asegurar que todos los hechos violentos en contra de las mujeres en desarrollo de sus actividades, misionales, asistenciales, administrativas, laborales, investigativas y educativas, en nuestra institución, sean investigados con perspectiva de género y de manera diferente, pronta, exhaustiva e imparcial, donde las víctimas obtengan un acompañamiento psicosocial, medios de protección y reparación integral.

Para la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, la implementación de la presente política hace parte del cumplimiento a la normatividad vigente, así como la adherencia a factores protectores establecidos por una sociedad demandante de equidad, lo cual repercute directamente en la calidad de vida de nuestras colaboradoras.

OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos en pro de prevenir, identificar, analizar y atender los casos de acoso, hostigamiento, discriminación y violencias por razones de sexo y género, así como promover un ambiente de trabajo de respeto, libertad, igualdad y dignidad, contribuyendo a una cultura organizacional favorable donde el bienestar emocional y la calidad de vida del personal en formación en salud sea la base sólida de nuestra E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sensibilizar e informar a talento humano de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, frente a los efectos y consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en contextos laborales y educativos, utilizando la totalidad de canales de comunicación de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.

Prohibir la emisión de conductas lesivas a la dignidad, honra e integridad de las personas que confluyen en la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.

Instaurar conductas preventivas y factores protectores en la totalidad del talento humano de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, frente al hostigamiento y acoso sexual.

ENFOQUES

La POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL MARCO DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, estará orientada por los siguientes enfoques: **Enfoque de derechos humanos.** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo,

género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

Enfoque de género. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género. Desde este enfoque, la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael, debe desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Enfoque diferencial. Es una metodología para el análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección.

Con el cual se busca generar una respuesta multidisciplinaria frente a las necesidades, inquietudes y requerimientos de las víctimas (apoyo psicosocial, orientación jurídica, protección y acompañamiento). Así mismo, asegurar una respuesta imparcial y efectiva, que no esté supeditada al criterio de un solo profesional, sino que se complemente desde perspectivas jurídicas y psicosociales diversas

ETAPAS DE LA POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACIÓN

La Política comprende cuatro grandes etapas en materia de prevención, detección, atención y seguimiento:

ETAPA DE PREVENCIÓN: De ejecución permanente, busca reducir los riesgos y casos de violencia de género y sexual a partir de capacitaciones, estrategias y la formulación del plan de acción y las guías para la prevención, detección y atención de casos de violencia sexual y de género.

ETAPA DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN: Comprende la activación de la ruta interna de la ESE Hospital Universitario San Rafael de Tunja diseñada para la detección y atención de casos de violencia sexual y de género, así como su integración a las rutas de atención externas como los mecanismos articuladores de nivel departamental.

ETAPA DE SEGUIMIENTO: De ejecución permanente, comprende el seguimiento al plan de acción de la política, así como a las estrategias para la la prevención, detección y atención de



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalosanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalosanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER906254
PROGRAMA
MADRE CANGURO



SA-CER560814



OS-CER55952

casos de violencia sexual y de género, para su evaluación y la formulación de planes de mejoramiento, recomendaciones y ajustes a las etapas y rutas de la política.

RESPONSABILIDADES E INSTANCIAS

GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA EJECUCIÓN DE LA ETAPA DE PREVENCIÓN:

- Jefe de la Unidad de Talento Humano.
- Un delegado de Referente Docencia servicio Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- Representante del Área de Ética y Humanización.

GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA EJECUCIÓN DE LA ETAPA DE DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL:

La gerencia designará un abogado, un psicólogo y un trabajador social quienes conformarán el **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION**, con el fin de: Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual; asegurar un trato respetuoso e imparcial para la persona afectada, buscando no presionarla para que haga señalamientos o dé detalles innecesarios y no emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori acerca de la ocurrencia de los hechos; actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona víctima de acoso sexual, expresar con pertinencia el alcance de función y el apoyo que puede brindar; para lo cual deberá:

FUNCIONES GENERALES

- Fomentar el respeto hacia la dignidad de todas las personas, reconociendo sus derechos y creando ambientes laborales, educativos y de atención que estén libres de violencia y discriminación.
- Asegurarse de que la institución tenga y mantenga estrategias y medidas permanentes para prevenir, atender y proteger en relación con el enfoque integral de género, violencia y discriminación.
- Establecer directrices, supervisar la implementación de la política para prevenir, atender y proteger contra todas las formas de violencia de género y discriminación basada en raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- Promover la investigación en el Hospital Universitario San Rafael de Tunja sobre cuestiones de género, prácticas discriminatorias y violencia de género.

ATA



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER906254-
PROGRAMA
MADRE CASUARIO



SA-CER560814



OS-CER560814

5. Utilizar las rutas de atención especificadas por cada institución educativa con la cual existe un convenio de servicio vigente para proporcionar una atención especializada y oportuna a las víctimas de violencia de género, discriminación, acoso y otras situaciones que infrinjan la normativa vigente.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

1. Recepcionar y gestionar las quejas relacionadas con conductas de acoso sexual, a través de los medios establecidos para tal fin: verbalmente, telefónicamente o vía correo electrónico.
2. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la víctima para que reciba la atención especializada que corresponda hasta el cierre del caso.
3. Tratar de manera reservada el documento o manifestación, con el fin de privilegiar la seguridad y confidencialidad de la víctima.
4. Asegurar un espacio privado y seguro, que permita a la persona víctima encontrar un ambiente de confianza y seguridad.
5. Brindar información precisa sobre los derechos y procedimientos a adelantar en caso de que la persona víctima decida interponer una denuncia ante la FGN.
6. En caso de que la queja sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
7. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
8. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, deberá ponerse en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
9. Definir con la persona afectada, bajo su consentimiento informado, la orientación para la solicitud de una medida de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, las demás normas correspondientes y las rutas de protección establecidas a nivel municipal y departamental
10. Desarrollar acciones y/o medidas preventivas, de carácter temporal en el ámbito de la formación en salud que permita:
 - a. Implementar ajustes razonables para que la persona pueda cumplir sus responsabilidades académicas
 - b. Tomar las medidas especiales en materia de seguridad en coordinación con el departamento de seguridad del Hospital
 - c. Informar y dejar registro de las acciones adelantadas en cada uno de los casos.Realizar medidas pedagógicas restaurativas voluntarias con la/s personas que ejercen violencias tomando en cuenta la no revictimización y el enfoque de acción sin daño.
11. Todas aquellas que requiera el caso

El GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA DETECCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACIÓN EN SALUD se reunirá cada vez que sea necesario al recepcionarse una queja por acoso sexual.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospital-sanrafael-tunja.gov.co
Gerente@hospital-sanrafael-tunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesportosaludambiental.net



SC-CER906254
PROGRAMA
MADRE CANGURO



SA-CER560814



OS-CER55982

Las recomendaciones y pronunciamientos del **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA DETECCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD**, deberán quedar plasmadas en actas de reunión, las cuales serán suscritas por todos sus miembros.

QUEJA

El personal en formación en salud de la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA que considere haber sido víctima de acoso sexual por parte de un (a) funcionario(a) de la Entidad, o que haya presenciado o sospeche haber presenciado un acto de acoso sexual en la entidad, podrá poner en conocimiento el hecho, en cualquier tiempo, a través del **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD**.

La queja podrá ser verbal o escrita, a través de correo electrónico, llamada telefónica.

Correo electrónico lineasanrafa@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

La E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL implementará un formato de queja que deberá contener: 1. Identificación de la persona que realiza la queja 2. Acciones u omisiones de las que fue o sigue siendo objeto 3. Identidad de la persona contra quien se interpone la queja 4. Cargo que desempeña la persona contra quien se interpone la queja 5. Detalle de elementos probatorios (testimonios, correos electrónicos, fotos, videos o grabaciones de audio, conversaciones, entre otros)

La persona afectada también puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para la formulación de la denuncia, caso en el que el **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD** podrá brindar información sobre el procedimiento a adelantar.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO

Cualquier acto que implique o represente Acoso u Hostigamiento, incluidos el intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a cualquier persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el acosador; cualquier manifestación ofensiva, avances o proposiciones sexuales no deseadas; palabras degradantes de carácter sexual; exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas en el lugar de trabajo, así como cualquier contacto físico lascivo indeseado.

2018



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



SC-CER908254
PROGRAMA
MADRE GÁNGULA



SA-CER860814



OS-CER530855

Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas y roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral y académico.

Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros dentro o fuera del lugar de trabajo u académico, comentarios insinuantes u obscenos.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral y académica.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: conductas de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son injuriosos.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS: Ley 2365 de 2024

ARTÍCULO 5°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. *Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.*

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS Ley 2365 de 2024

ARTÍCULO 6°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. *Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.*

ENTREVISTA

Una vez recepcionada la queja el **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD** dentro de un término no mayor a 3 días hábiles siguientes a la recepción de la queja, deberá determinar un espacio confidencial y seguro de



orientación para explicar a la víctima las acciones a seguir, así como sus derechos, garantías y los servicios que se le van a brindar.

Así mismo deberá identificar los apoyos o intervenciones (asistencia psicosocial, médica o jurídica) que pueda requerir la víctima, y con su consentimiento escrito podrá hacer las respectivas remisiones.

Informará y orientará a la víctima sobre las instancias que proceden para conocer el caso de acoso sexual - Teniendo en cuenta que el acoso sexual es considerado un delito, el caso podrá conocerlo la Fiscalía General de la Nación, quien impulsará la investigación penal.

El caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor. Así mismo, en ninguna circunstancia ni etapa del proceso, la víctima deberá ser obligada a confrontarse con su agresor.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la entrevista con la víctima de una conducta de acoso sexual, y en caso de consentimiento expreso de la víctima, el **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD** deberá remitir la queja a gerencia con el fin de que se inicien las acciones respectivas (disciplinarias, contractuales, laborales).

SEGUIMIENTO

- Las acciones de seguimiento estarán a cargo del **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD**, encargado de acompañar el caso y a la víctima:

- El **GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL PARA LA ATENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FORMACION EN SALUD** deberá informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

- Las acciones de seguimiento se adelantarán, de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia; así como conocer las acciones tomadas por la entidad respecto del agresor. Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la víctima lo solicite.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA realizará las siguientes acciones:

Realizará dentro de las inducciones institucionales la socialización de la política de Cero Tolerancia Frente al Acoso y Violencias de Género en el Marco de Formación del Talento Humano en Salud.

Apoyará desde los procesos de administración de recursos y Gestión del talento humano cada que se realice una capacitación con la socialización de la política.

Generará campañas de carácter psicoeducativo en pro de prevenir, proteger y atender violencias u hostigamientos de caracteres sexual en la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.

GLOSARIO

- **Acoso:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona (...) (Artículo 2, Ley 2365 de 2024)
- **Hostigamiento:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- **Discriminación** - Toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, incluyendo distinciones motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- **Violencia Laboral:** Está constituida por incidentes en los que los colaboradores sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo o contexto educativo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud. Típicamente son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes, en donde está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal y tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas ofendidas.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8 406030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net

