

RESOLUCIÓN N° 083 DE 2025 Diciembre 12 de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD DE USIACURI - JOSÉ MARÍA FEREH FARAH”

La Gerente de la E.S.E Centro de Salud de Usiacuri – “José María Fereh Farah” en uso de sus facultades legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la protección de la dignidad humana, la integridad física, moral y psicológica de las personas.

Que la Ley 1010 de 2006 tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, ofensas, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo comportamiento constitutivo de acoso laboral en el marco de una relación de trabajo.

Que mediante la Ley 1257 de 2008, se adoptaron normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que la Ley 1616 de 2013, incluyó la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto del monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, sistema que está regulado por el Decreto 1072 de 2015.

Que mediante el Decreto 1477 de 2014, se expidió la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional; esta incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial que puede presentarse a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales, para los que se haya demostrado la relación con el perjuicio a la salud. Las enfermedades asociadas a este factor de riesgo incluyen entre otras: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, entre otros (Tabla 2). Ministerio de Salud y Protección Social.

Que mediante Resolución 2646 de 2008, 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. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Ministerio del Trabajo.

g

Nuestro Compromiso es tu Salud

Que a través Resolución 0652 de 2012, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. Ministerio del Trabajo. Que posterior fue modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Ministerio del Trabajo.

Resolución 3461 del 2025, reglamenta la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual actúa como instancia preventiva para recibir, analizar y dar trámite a las quejas relacionadas con presunto acoso laboral y promover un ambiente laboral armónico.

Que la Circular 026 del 8 de marzo de 2023, aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en genero contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo.

Que en el Capítulo III en el artículo 12 de la Resolución 3461 del 2025 estableció que las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

Que el acoso sexual laboral constituye una conducta que vulnera los derechos fundamentales, afecta la convivencia laboral y menoscaba el bienestar y desempeño de las personas en el entorno de trabajo.

Que se hace necesario adoptar una Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral que establezca los lineamientos, compromisos y acciones institucionales dirigidas a prevenir estas conductas y a promover un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Objeto: Adoptar la Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacuri "José María Ferez Farah", como marco institucional para la promoción de ambientes laborales basados en el respeto, la dignidad humana, la equidad y el buen trato.

Artículo 2. De la Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral: La E.S.E. Centro de Salud de Usiacuri "José María Ferez Farah" se compromete a implementar de manera permanente y articulada las siguientes estrategias, orientadas a la prevención, atención y erradicación de las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral en el entorno institucional:

Sensibilización y formación continua: Desarrollar programas de capacitación, inducción y reinducción dirigidos a servidores públicos, contratistas y colaboradores, enfocados en la promoción del respeto, el buen trato, la identificación de conductas de acoso y el conocimiento de los mecanismos institucionales de prevención y atención.

Nuestro Compromiso es tu Salud

Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral: Garantizar el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y mediadora, brindándole el apoyo institucional necesario para el cumplimiento de sus funciones, en concordancia con la normatividad vigente.

Canales confidenciales de atención: Establecer y divulgar mecanismos claros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas y reportes relacionados con acoso laboral y acoso sexual laboral, asegurando el debido proceso, la reserva de la información y la protección de las personas involucradas.

Promoción del buen clima laboral: Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral, la comunicación asertiva, la resolución pacífica de conflictos y el trabajo colaborativo, como factores clave para la prevención del acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Seguimiento y mejora continua: Realizar seguimiento periódico a la implementación de la política, evaluando su efectividad e impacto en el clima laboral, e incorporando acciones de mejora continua en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

Artículo 3. Aplicación y Alcance. La presente política es de obligatorio cumplimiento y aplicación para todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, practicantes y demás personas que presten sus servicios o desarrollen actividades en la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí, independientemente de su forma de vinculación o nivel jerárquico.

Esta política aplica a todas las conductas que se presenten en el marco de las relaciones laborales y contractuales, ya sea dentro de las instalaciones de la entidad, en actividades institucionales, capacitaciones, comisiones de servicio, espacios virtuales o cualquier otro entorno relacionado con el ejercicio de las funciones propias de la entidad.

Artículo 4 Liderazgo de la política. El desarrollo e implementación de esta política estará liderada, por el encargado de las funciones de talento humano, dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 5. Seguimiento y Monitoreo: El seguimiento y monitoreo de la Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral estará a cargo del área de Talento Humano, bajo la supervisión de la Gerencia, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

Artículo 6. Evaluación: La evaluación de la Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral se realizará semestralmente con el fin de medir su eficacia, impacto y nivel de cumplimiento en la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”.

Dicha evaluación estará a cargo del área de Talento Humano, bajo la supervisión de la Gerencia, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y en articulación con el Sistema de Control Interno. Para ello, se tendrán en cuenta indicadores de gestión, resultados de las actividades de sensibilización y capacitación, reportes del Comité de Convivencia Laboral y el análisis del clima laboral institucional.

Parágrafo: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño analizará los resultados presentados por ambas áreas y tomará las decisiones necesarias para asegurar la mejora continua de la Política de Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral.

Artículo 7. Vigencia: La presente resolución rige a partir de su publicación.



Nuestro Compromiso es tu Salud

Ministerio de Salud

LIGIA CARMEN ARIZA ALTAMAR
Gerente
E.S.E. CENTRO DE SALUD DE USIACURI
"José María Ferey Farah"

Dada en Usiacuri, a los doce (12) días del mes de diciembre de 2025.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

