

RESOLUCIÓN N° 084 DE 2025

Diciembre 12 de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO 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 FEREZ FARAH”

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

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, consagra que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Ley 599 de 2000, “Por la cual se expide el Código Penal”, expedida por el Congreso de la República, por medio de la cual se consagran los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, dentro de los cuales se encuentran la violación, los actos sexuales abusivos y el proxenetismo, consagrando las circunstancias agravantes y las penas que se imponen por la comisión de estos hechos punibles.

Que la 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.”, expedida por el Congreso de la República de Colombia, prevé las modalidades y conductas que constituyen acoso laboral, sus medidas preventivas y sancionatorias, señalando en el inciso segundo del artículo 1° que los bienes jurídicos tutelados con la expedición de la ley, son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en el lugar de trabajo.

Que la 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”, establece en el artículo 29, los siguiente:

“Adiciónese al Capítulo Segundo del Título IV del libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo: “Artículo 210 A. Acoso sexual. 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”, asimismo, en el artículo 12 Ibidem, emite medidas para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral señalando, entre otros aspectos que: “(...) Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: “(...) 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas

Nuestro Compromiso es tu Salud

normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

Que el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013, "Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.", expedida por el Congreso de la República de Colombia, modificó el numeral 3 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, señalando que el término discriminación laboral, debe entenderse como:

"(...) todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Que la Ley 2191 de 2022, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", establece en el Parágrafo 2° del artículo 4° que trata sobre la garantía del derecho a la desconexión laboral, lo siguiente:

"(...) La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable."

Que 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", expedida por el Congreso de la República de Colombia, señala en su artículo 7° relacionado con la aplicación de esta norma, que:

"(...) La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;



e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley. (...).

Que la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah" creó el Comité de Convivencia Laboral mediante la Resolución No. 082 de diciembre de 2025, como una instancia necesaria para garantizar que los casos relacionados con acoso laboral sean atendidos dentro del marco del debido proceso, actuando como el órgano encargado de conocer, tramitar y dar respuesta oportuna a dichas situaciones, conforme a los procedimientos establecidos.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG promueve la implementación de políticas y acciones orientadas al bienestar del talento humano y al fortalecimiento de la cultura organizacional basada en la integridad y el respeto.

Que se hace necesario adoptar un protocolo institucional que establezca lineamientos claros para la prevención, atención, orientación y seguimiento de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la protección de los derechos de las personas involucradas.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

Artículo 1. Adopción del Protocolo. Adoptar el **Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral** de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah", como instrumento institucional para la gestión, orientación y atención de las situaciones relacionadas con estas conductas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente protocolo será de obligatorio cumplimiento 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.

Artículo 3. Finalidad del Protocolo. El protocolo tiene como finalidad establecer las rutas, procedimientos y mecanismos de atención para prevenir, identificar y gestionar de manera oportuna las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral, garantizando la dignidad humana, el debido proceso y la confidencialidad de la información. 

Artículo 4. Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral será la instancia encargada de conocer, analizar y orientar las situaciones relacionadas con acoso laboral y acoso sexual laboral, en el marco de sus funciones legales y conforme a lo establecido en el presente protocolo.

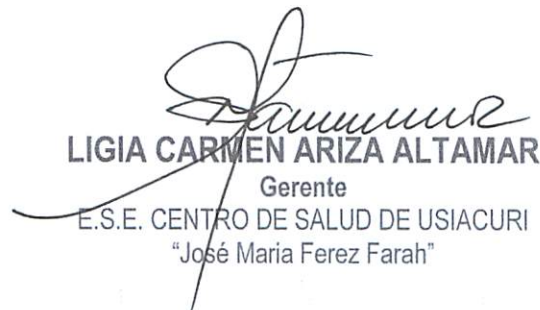
Artículo 5. seguimiento y monitoreo. La implementación y el seguimiento del presente protocolo estarán a cargo del área de Talento Humano, bajo la supervisión de la Gerencia, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

Artículo 6. Divulgación. Ordenar la divulgación del presente protocolo a través de los medios institucionales disponibles, garantizando que todos los colaboradores conozcan su contenido, los canales de atención y las rutas de actuación establecidas.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

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



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