

**RESOLUCIÓN No. 131  
(14 DE MAYO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la política de acoso sexual en el ámbito laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona*

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA.**

En uso de sus facultades Legales, Estatutarias y especialmente las conferidas por el Acuerdo No. 023 de diciembre 15 de 2015, y,

**CONSIDERANDO**

Que la Ley 1257 de 2008 establece medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y reconoce el acoso sexual como una forma de violencia laboral que debe ser erradicada de los espacios laborales, garantizando el derecho a un entorno de trabajo libre de discriminación y violencia.

Que la Ley 2365 de 2024, en su artículo 1, establece la obligación de todas las entidades, empresas e instituciones en Colombia, tanto del sector público como privado, de implementar políticas, protocolos y medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso, y proteger los derechos humanos de los trabajadores.

Que el Ministerio del Trabajo mediante Circular 026 de 2023 con el ánimo de fortalecer la institucionalidad emitió algunos objetivos y puntos a tener en cuenta para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Que, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024, los empleadores deben promover el respeto por la dignidad de todas las personas que hacen parte de la organización, garantizando un espacio laboral seguro y libre de acoso sexual, y asegurando que las políticas sean difundidas a todos los niveles organizacionales.

Que la implementación de esta normativa en el Hospital San Juan de Dios de Pamplona es fundamental para cumplir con los requerimientos legales establecidos por la Ley 2365 de 2024, y es parte integral del compromiso de la institución con la promoción de un ambiente laboral respetuoso, que respete la equidad, la diversidad y la seguridad de todas las personas en conformidad con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Que en concordancia con la Ley 2365 de 2024, el Hospital San Juan de Dios de Pamplona ha adoptado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como el marco de implementación de esta política de acoso sexual, para identificar, prevenir y manejar adecuadamente los riesgos psicosociales que puedan surgir dentro del entorno laboral, incluyendo el acoso sexual.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar la política la cual quedara así:

El Hospital San Juan de Dios de Pamplona se compromete de manera absoluta a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todo el personal, contratistas, pasantes, internos y demás figuras que participen del contexto laboral, en el cual no se tolere ninguna forma de acoso sexual. Reconocemos que el acoso sexual es una violación a los derechos humanos y un obstáculo para el bienestar, la salud y el desempeño laboral.



**RESOLUCIÓN No. 131  
(14 DE MAYO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la política de acoso sexual en el ámbito laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona*

**ARTICULO SEGUNDO Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.**

Serán tenidas en cuenta, para efectos de la activación de la Ruta de Atención y las acciones correspondientes, las siguientes formas de conducta que pueden constituir acoso sexual en el ámbito laboral, sin perjuicio de otras situaciones que puedan presentarse en el contexto de las relaciones laborales y que resulten violatorias de la dignidad:

El acoso sexual se define como “Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, lascivia o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal que de una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.”

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;

**ARTICULO TERCERO:** Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- Donde se desarrolle la actividad contractual
- Donde se tome el descanso o donde se come en los baños o vestuarios
- Viajes, eventos o actividades sociales de formación
- Comunicaciones digitales o en el uso de tecnología
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo sean cometidos por una persona que haga parte del contexto laboral
- Alojamiento proporcionado por el empleador

**ARTICULO CUARTO:** La entidad adoptará las siguientes medidas:

- Cero tolerancias al acoso sexual, cualquier comportamiento, palabra, acción o actitud que se considere acoso sexual, será tratado con la máxima seriedad y sujeto a las sanciones previstas en la legislación vigente
- Se garantizará la protección de las víctimas de acoso sexual, asegurando que no sean sometidas a represalias, revictimización ni estigmatización.
- La ESE Hospital san Juan de Dios, se compromete a liderar este esfuerzo, asegurando que todos los niveles de la organización estén comprometidos con la implementación y cumplimiento de esta política.
- Se abrirá espacios de sensibilización y capacitación para todo el personal, sobre el acoso sexual, los derechos de los trabajadores y las herramientas disponibles para la denuncia y prevención

**ARTICULO QUINTO:** Todos los contratos celebrados por el hospital incluirán una cláusula que establezca la obligación de respetar la política de cero tolerancias al



**RESOLUCIÓN No. 131  
(14 DE MAYO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la política de acoso sexual en el ámbito laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona*

acoso sexual, así como el compromiso del trabajador de actuar conforme a los valores de respeto y dignidad en el entorno laboral.

**ARTICULO SEXTO: Presentación de la queja:** Para efectos de la activación de la Ruta de Atención en casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la queja presentada deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

Nombre de la presunta víctima, área y cargo

Nombre y cargo del denunciante, en caso de que la denuncia sea interpuesta por un tercero;

Nombre del presunto victimario, junto con su área y cargo;

descripción detallada de las conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual, especificando con claridad las circunstancias de tiempo, modo, lugar y recurrencia de los hechos; y, en caso de existir, los elementos probatorios que puedan respaldar la denuncia.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de este requisito, adoptará un formato estandarizado para la presentación de estas quejas, el cual será divulgado entre los trabajadores y dispuesto de manera accesible en la página de la entidad.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las quejas recibidas verbalmente se transcribirán al formato elaborado por el hospital como medio para presentación de la queja.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Remitir inmediatamente la queja y denuncia a la Fiscalía General de la Nación por petición de la víctima

**PARAGRAFO PRIMERO:** En cumplimiento de lo establecido por la normatividad vigente en materia de prevención y atención del acoso laboral, se deja constancia de que, en los casos en que el presunto acosador sea el superior jerárquico del trabajador dentro de la entidad, la queja deberá ser presentada ante la Inspección del Trabajo.

Esta autoridad será la encargada de adelantar el seguimiento correspondiente a la queja, y en caso de encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente para lo de su cargo.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Garantizar los derechos de los trabajadores, asegurando acciones de protección inmediata cuando exista riesgo de daño irreparable, brindando acompañamiento Psicosocial

Las víctimas de ASL tienen derecho de ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer la queja y dar a conocer los hechos de AS:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica
3. Pedir traslado del área de trabajo
4. Pedir permiso para realizar teletrabajo si existen las condiciones de riesgo para la víctima
5. Evita realizar actividades laborales que impliquen interacción con la persona investigada
6. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación

**ARTICULO NOVENO: Derechos de la persona investigada:** Durante el desarrollo del proceso correspondiente a la queja o denuncia por presunto acoso laboral, se



**RESOLUCIÓN No. 131  
(14 DE MAYO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la política de acoso sexual en el ámbito laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona*

garantizarán plenamente los derechos fundamentales de la persona investigada. En este sentido, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Derecho al debido proceso, en todas sus etapas y actuaciones.
- Derecho a la presunción de inocencia, mientras no exista pronunciamiento definitivo por parte de la autoridad competente.
- Imparcialidad de las autoridades encargadas de adelantar el procedimiento.
- Derecho a recibir información clara y oportuna sobre el desarrollo del proceso.
- Derecho a conocer en detalle los hechos que motivaron la queja o denuncia, así como las pruebas presentadas en su contra.

La entidad velará porque el proceso se lleve a cabo con respeto a los principios de legalidad, equidad y transparencia.

**ARTICULO DECIMO: Derecho del trabajador a acudir a la fiscalía general de la Nación.**

Se informa al trabajador que, en los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tiene plena facultad de acudir directamente a la fiscalía general de la Nación para interponer la denuncia correspondiente, sin que dicha actuación dependa ni esté condicionada a la presentación previa de una queja ante el hospital. Esta garantía forma parte de su derecho de acceso a la justicia y puede ejercerse de manera paralela o independiente al procedimiento interno previsto por la entidad.

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO:** Abstenerse de realizar actos de censura o revictimización, y garantizar que las manifestaciones públicas de las víctimas no sean objeto de represalias o sanciones administrativas.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO.** Delegar al Comité de Convivencia Laboral la vigilancia, seguimiento y recomendación de ajustes a la implementación de esta política, en coordinación con la Oficina de Talento Humano y la Dirección Administrativa del hospital.

**ARTICULO DECIMO TERCERO:** La entidad deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.

El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación

Dada en Pamplona, a los catorce (14) días del mes de mayo de dos mil veinticinco (2025)

**NOTIFÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

**Original firmado**

**LUIS DANIEL VERJEL SANCHEZ**  
**Gerente**

Fabio Andrés Camargo Jerez  
Subdirector Administrativo  
Contratista

Adriana Marcela Real Capacho  
Profesional especializado SST

Elizabeth Sánchez Barroso  
Jurídica General



**RESOLUCIÓN No. 131  
(14 DE MAYO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la política de acoso sexual en el ámbito laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona*

