



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y REMISIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La E.S.E. Hospital San José de Maicao adopta una política de CERO TOLERANCIA frente al acoso sexual en el contexto laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, con el propósito de garantizar entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia.

II. FUNDAMENTO Y NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN

El acoso sexual en el entorno laboral constituye una violación directa a la dignidad humana, a la igualdad, al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y a la integridad física y moral de las personas. No se trata únicamente de una conducta reprochable desde el punto de vista ético o disciplinario, sino de una forma de violencia basada en género que afecta de manera estructural las dinámicas organizacionales, genera entornos hostiles y compromete la responsabilidad institucional.

La Ley 2365 de 2024 amplió el alcance de protección frente al acoso sexual en el contexto laboral, estableciendo que una sola conducta puede configurar la falta disciplinaria y que la norma aplica con independencia de la forma de vinculación. Así mismo, la Procuraduría General de la Nación, mediante la Circular 006 de 2025, unificó el criterio de competencia disciplinaria, señalando que en el sector público la investigación y sanción corresponde exclusivamente al Ministerio Público y a las personerías, y que las entidades deben concentrarse en la prevención, la protección inmediata y la remisión oportuna.

Posteriormente, el Oficio Externo de 12 de febrero de 2026 reiteró la obligación de todas las entidades públicas de adoptar políticas, protocolos y rutas internas, garantizando la no revictimización, la no retaliación, la capacitación obligatoria y la implementación de medidas de protección en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

En consecuencia, la presente política no responde únicamente a un mandato formal, sino a una necesidad institucional de:

- Prevenir la materialización de conductas que afecten la dignidad del personal.
- Reducir el riesgo disciplinario por omisión preventiva.
- Garantizar la protección inmediata de las presuntas víctimas.
- Evitar la revictimización y la estigmatización.
- Establecer claridad procedimental para directivos y funcionarios.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica a todas las personas que integran o interactúan en el contexto laboral de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, independientemente de la naturaleza jurídica de su vinculación. Comprende empleados públicos de planta, trabajadores oficiales, contratistas de prestación de servicios, personal en misión, practicantes, pasantes, estudiantes en rotación, proveedores en sitio, personal en teletrabajo o trabajo en casa y cualquier otra persona que participe en actividades relacionadas con la institución.



Se entenderá por contexto laboral no solo el espacio físico institucional, sino también las comunicaciones digitales, redes institucionales, comisiones de servicio, desplazamientos, eventos académicos o sociales vinculados a la actividad laboral y cualquier interacción derivada de la relación funcional.

IV. PRINCIPIOS RECTORES

La política se fundamenta en los siguientes principios:

Dignidad humana, como eje estructural del orden constitucional. **Enfoque de género**, reconociendo las asimetrías históricas y estructurales. **No revictimización**, evitando prácticas que reproduzcan el daño. **No retaliación**, prohibiendo cualquier represalia contra denunciantes o testigos. **Confidencialidad**, protegiendo la identidad y la información sensible. **Debido proceso y presunción de inocencia**. **Celeridad** y eficacia en la adopción de medidas de protección.

V. DECLARACIÓN DE CERO TOLERANCIA

La E.S.E. Hospital San José de Maicao adopta una postura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual en el entorno laboral. Cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual será abordada de manera inmediata, activa y diligente, priorizando la protección de la persona afectada y la remisión a las autoridades competentes.

VI. RUTA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN

La queja presentada ante la E.S.E. tiene como finalidad activar los mecanismos de prevención, protección y atención previstos en la Ley 2365 de 2024, mas no la investigación disciplinaria interna, conforme lo precisó la Circular 006 de 2025.

1. Recepción

La recepción podrá realizarse de manera verbal o escrita a través de los canales institucionales habilitados. No se exigirán formalidades adicionales ni cargas probatorias desproporcionadas.

2. Valoración inicial y medidas de protección

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud de la víctima, la entidad adoptará medidas de protección inmediatas, tales como cambio de área, modificación de turno, teletrabajo, eliminación de contacto funcional entre las partes u otras que resulten necesarias, garantizando que dichas medidas no impliquen perjuicio para la persona afectada, conforme a lo ordenado en el Oficio Externo de 2026.

Estas medidas no constituyen sanción ni prejuzgamiento.

3. Remisión disciplinaria inmediata

Cuando el presunto agresor sea servidor público, la entidad remitirá de manera inmediata el caso a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería competente, según el nivel territorial, absteniéndose de adelantar investigación disciplinaria interna.



4. Remisión penal

La entidad orientará a la víctima para acudir ante la Fiscalía General de la Nación cuando los hechos puedan constituir delito.

VII. GARANTÍA DE NO RETALIACIÓN

Se prohíbe expresamente cualquier acto de represalia, estigmatización, censura o intimidación contra denunciantes o testigos.

VIII. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA

La E.S.E. implementará programas de capacitación obligatoria con enfoque de género para directivos, jefaturas y personal encargado de recepción de quejas. Así mismo, desarrollará campañas institucionales orientadas a desnaturalizar la violencia basada en género y fortalecer el respeto en el entorno laboral.

IX. PUBLICACIÓN Y REPORTE

En cumplimiento del Oficio Externo de la Procuraduría General de la Nación, la entidad publicará semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE.

Así mismo, remitirá a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, un informe ejecutivo sobre la implementación de la presente política, incluyendo caracterización de víctimas, tipo de vinculación y acciones implementadas.

X. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

La Gerencia garantizará la implementación efectiva de la presente política. Talento Humano y el SG-SST coordinarán la activación de la ruta, la adopción de medidas de protección y las acciones preventivas. La Oficina Jurídica apoyará la remisión a autoridades competentes.

Dada en Maicao-La Guajira, el trece (13) de Febrero de dos mil veintiséis (2026).


LARRY LAZA BARRIOS
Agente Especial Interventor
E.S.E. Hospital San José de Maicao en Intervención