

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

Manual de prevención, atención y protección de acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

Superintendencia Nacional de Salud

Fecha del documento (11 – 07 – 23)

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

1. Contenido

Manual de prevención, atención y protección de acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral	0
1. Objetivo	3
2. Alcance	3
3. Políticas de operación	3
3.1 Enfoques	3
3.2 Principios.....	6
3.3 Ámbito de aplicación	7
3.4 Violencia contra las mujeres y basadas en género	8
3.5 Condiciones para que se constituya una conducta de acoso sexual	9
3.6 Conductas que constituyen acoso sexual	9
3.7 Acoso por razón de sexo y/o género.....	11
3.8 Conductas discriminatorias en el ámbito laboral	12
3.9 Derechos de las víctimas	13
3.10 Derechos de la persona sujeto de denuncia.....	14
3.11 Rutas interna y externa de atención frente a las denuncias de acoso sexual y conductas discriminatorias	15

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.12	Ruta de atención interna frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral.....	15
3.13	Ruta de atención externa frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral.....	19
3.14	Sistemas de información.....	20
3.15	Acciones de prevención frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral.....	21
3.16	Acciones de atención frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral	22
3.17	Acciones de protección frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral	23
4.	Términos y definiciones.....	23

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

1. Objetivo

Brindar los lineamientos para la prevención, atención y protección frente a conductas de violencia contra las mujeres, basadas en género, aquellas constitutivas como acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias en el ámbito laboral, mediante rutas internas y externas de denuncia, acciones de sensibilización, efectividad y cumplimiento al debido proceso en todos los casos en la Superintendencia Nacional de Salud

2. Alcance

El presente manual aplica a todas las personas, cualquiera sea su tipo de vinculación laboral, así como a las personas naturales que tienen un vínculo contractual con la superintendencia, en el marco del ejercicio de sus funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público o la ejecución de su contrato. Al igual que pasantes, judicantes, aprendices, ciudadanos receptores de los servicios o atención directa de la entidad como sujeto pasivo.

3. Políticas de operación

3.1 Enfoques

Para la prevención, atención y protección frente a conductas de violencia contra las mujeres, basadas en género, aquellas constitutivas como acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias en el ámbito laboral

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

de la Superintendencia Nacional de Salud se tendrán en cuenta los siguientes enfoques:

- **Enfoque diferencial:** Perspectiva de trato diferencial a los sujetos que socialmente enfrentan desigualdades y se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta.
- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben 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.¹
- **Enfoque de discapacidad:** Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.²
- **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** Se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos

¹ Artículo 4.2 del 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".

² Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico -racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico -racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural".³

- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.⁴
- **Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.⁵

³ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-losterritorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural.>

⁴ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020

⁵ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.2 Principios

Las acciones que se adelanten en la Superintendencia Nacional de Salud estarán enmarcadas bajo los siguientes principios:

- **Información y accesibilidad:** Este manual junto a sus acciones, lineamientos y rutas estará disponible para todo el personal de la entidad. En cuanto a la atención de casos al respecto, este manual cuenta con canales institucionales virtuales de fácil acceso a todo el personal.
- **Confidencialidad:** La información y acciones efectuadas en virtud del presente manual, así como, las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán actuar de conformidad a las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables en la garantía de este principio.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones relacionadas a este manual deberán ejecutarse de conformidad con las garantías procesales dispuestas en la Constitución Política de Colombia y demás leyes aplicables.
- **No revictimización:** Todas las personas relacionadas al proceso deberán prevenir en todo momento exponer a la víctima a situaciones como la confrontación con el ofensor/a, a la reiteración del relato de los hechos, a incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato o a la justificación de las acciones del presunto ofensor/a esto especialmente cuando los hechos sean constitutivos de violencia o acoso basado en género.
- **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención debe obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- No Discriminación: Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente manual.
- Diligencia - Celeridad: Todos los casos reportados en el marco del presente manual deberán atenderse de manera célere y efectiva desde el momento inicial hasta su cierre.
- Legalidad: Las personas responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.

3.3 Ámbito de aplicación

La Superintendencia Nacional de Salud en cabeza del jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno, sancionará las conductas de violencia y acoso sexual que ocurran en los siguientes ámbitos⁶:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

⁶ Artículo 3° de la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- En los lugares donde el trabajador toma su descanso en el marco de la jornada laboral o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;(...).

3.4 Violencia contra las mujeres y basadas en género

La Superintendencia sancionará las conductas de cualquier tipo de violencia contra las mujeres o basada en género, tales como:

- Acoso laboral en razón de género.
- Violencia sexual.
- Acoso sexual
- Violencia física
- Violencia psicológica.
- Violencia patrimonial.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.5 Condiciones para que se constituya una conducta de acoso sexual

Para que una conducta sea catalogada como acoso sexual debe existir la confluencia de tres aspectos, así:

- Comportamiento o contenido de carácter sexual
- No ser consentido por quien le recibe
- Ser percibido como hostil u ofensivo.

3.6 Conductas que constituyen acoso sexual

En la Superintendencia Nacional de Salud serán sancionados los siguientes comportamientos que constituyen acoso sexual **verbal, no verbal y físico**:

Verbal:

- Comentarios y chistes sexualmente sugerentes (comentarios intrusivos y ofensivos sobre la ropa, la apariencia o la vida personal; comentarios sexualmente sugerentes o preguntas con contenido sexual, sobre la vida privada o la privacidad.)
- Solicitudes de actos íntimos o sexuales, ejemplo: frases como “¡Siéntate en mi regazo!”
- Invitaciones sexualizadas o inapropiadas para una cita.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

No verbales:

- Miradas agresivas o intimidatorias o miradas lascivas, silbatos, correos electrónicos, mensajes de texto, fotos o videos no solicitados con contenido sexual.
- Acercamientos inapropiados y agresivos en redes sociales, publicar o distribuir material pornográfico o exhibición indecente.
- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora.
- Gestos obscenos.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no solicitados, ni consentidos.

Físicos:

- Contacto físico no solicitado y deliberado o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.

3.7 Acoso por razón de sexo y/o género

En la Superintendencia Nacional de Salud serán sancionadas entre otras las siguientes conductas que constituyen acoso por razón de sexo y/o género:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista que reproduzca estereotipos y prejuicios de género.
- Impartir órdenes denigrantes o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

3.8 Conductas discriminatorias en el ámbito laboral

La Superintendencia Nacional de Salud partiendo del principio fundamental del derecho inherente de la vida en igualdad de condiciones de todas las personas independiente de su sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, sancionará las siguientes conductas discriminatorias en el ámbito laboral y cualquier otro acto de este tipo prohibidos por la legislación nacional o tratados internacionales de derechos humanos, entre otras:

- Discriminación por razón de sexo y/o género.
- Discriminación por raza

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por edad y/o curso de vida
- Discriminación por razón de sexo y/o género
- Discriminación por orientación sexual e identidad de género.

3.9 Derechos de las víctimas

En la Superintendencia Nacional de Salud, de conformidad con el marco legal en materia de violencia contra las mujeres, basadas en género, aquellas constitutivas como acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias en el ámbito laboral, las víctimas de estos actos tendrán los siguientes derechos de acuerdo con las capacidades de la entidad:

- Recibir trato digno y humano.
- Trato con reserva de identidad en todo momento de las partes involucradas.
- Escucha, atención e información de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente cuando se trate de derechos sexuales y reproductivos.
- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos.
- Estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con el agresor/ra en cualquiera de los espacios dispuestos durante el proceso de atención de la denuncia y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- Recibir atención y acompañamiento psicológico.
- Recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- Que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.

3.10 Derechos de la persona sujeto de denuncia

En la Superintendencia Nacional de Salud a la persona o personas contra quienes se interponga una queja, le serán respetados tanto sus derechos de orden legal y constitucional, entre ellos:

- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento y presentar contrapuesta a las mismas
- Derecho a la defensa y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica; es decir que, puede contar con la representación de un abogado;
- Presentar versión libre sobre los hechos objeto de la denuncia, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar las pruebas que considere pertinentes.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.11 Rutas interna y externa de atención frente a las denuncias de acoso sexual y conductas discriminatorias

La Superintendencia adoptará una ruta interna y otra externa de atención para los casos de violencia contra las mujeres, basadas en género; acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias en el ámbito laboral.

Se aclara que las conductas de acoso sexual pueden configurar un delito no querellable, por lo que no es viable el desistimiento de la denuncia ni la conciliación entre las partes.

Se precisa que las conductas de discriminación por las razones mencionadas en el presente manual pese a que están tipificados como delitos, son susceptibles del desistimiento de la denuncia y eventual conciliación. Por lo tanto, la denuncia deberá surtir en un primer momento el trámite a través del Comité de Convivencia Laboral y, en caso de no conciliación, no desistimiento o recurrencia de la conducta será gestionada por la Oficina de Control Disciplinario Interno a través de la Coordinación de Instrucción Disciplinaria.

3.12 Ruta de atención interna frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

Esta ruta de atención aplica a todas las acciones o conductas relacionadas con violencia contra las mujeres, basadas en género; acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias que se presenten en el ámbito laboral o en el ejercicio de sus funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público.

Canales de atención

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

Para los casos de **acoso sexual por razón de sexo y/o género**, la Entidad pone a disposición el siguiente buzón de correo electrónico, administrado por la Oficina de Control Disciplinario Interno a través de la Coordinación de Instrucción Disciplinaria: Correo electrónico: denuncia.desigualdaddetrato@supersalud.gov.co

Para los casos de **conductas discriminatorias en el ámbito laboral**, la Entidad pone a disposición el siguiente buzón de correo electrónico, administrado por el Comité de Convivencia Laboral:

Correo electrónico: comitedeconvivencialaboral@supersalud.gov.co

También puede presentar su denuncia o solicitar atención en cualquiera de las siguientes entidades:

- Las Unidades de Reacción Inmediata – URI - Fiscalía General de la Nación línea nacional desde su celular 122 y línea fija nacional 01 8000 9197 48
- Unidades de reacción inmediata por localidades en Bogotá y ciudades a nivel nacional: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/2012/01/Centros-de-Atenci%C3%B3n-Ciudadana.pdf>
- Oficinas de quejas y contravenciones de las Estaciones de Policía.
- Centro de Atención Penal Integral a Víctimas-CAPIV: Teléfonos 60167860/81/83/84 - Avenida 19 No. 27-09.
- Línea de emergencias 123 para recibir atención inmediata en Bogotá.
- Línea nacional #155 para orientación a mujeres víctimas de violencia basada en género
- Línea Arcoíris - 6013358066
- Línea Diversa – 3108644214
- Línea Calma - 018000-423614

Si la presunta víctima necesita un examen médico legal, será la autoridad pertinente la que solicite este trámite ante el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

Las denuncias realizadas a través de los canales dispuestos para tal fin deben contener como mínimos las siguientes características:

- Nombre del presunto agresor
- Detalle de los hechos, que precisen condiciones de modo, tiempo y lugar.
- Material probatorio en caso de contar con él o la referencia de donde puede encontrarse este.

Es importante resaltar que, la víctima en ningún evento estará obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes para la investigación.

Por otro lado, en el caso de que sea una tercera persona quien presente la denuncia, la persona que recibe la denuncia se pondrá en contacto con la presunta víctima, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

Una vez tipificada la conducta la Oficina de Control Disciplinario Interno, a través de la coordinación de instrucción disciplinaria debe gestionar los procesos que bajo la órbita de su competencia deba adelantar⁷ y en los casos que corresponda debe direccionar e informar a las autoridades competentes, como son la Procuraduría General de la Nación y Fiscalía General de la Nación. Igualmente, la oficina de Control Disciplinario Interno deberá reportar de inmediato la ocurrencia del caso a la Dirección de Talento Humano quienes deberán hacer seguimiento, brindar asesoría psicológica, acompañamiento y demás acciones que garanticen una debida atención y protección a la presunta víctima.

La Oficina de Control Interno Disciplinario deberá ejecutar las siguientes actividades:

- Administrar el correo electrónico que se disponga para la presentación de denuncias y/o quejas por hechos relacionados con actos de conductas

⁷ Artículo 2° de la Ley 1952 de 2019

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

constitutivas de acoso sexual por razón de sexo y/o género y conductas discriminatorias.

- Realizar jornadas de sensibilización en coordinación con la Dirección de Talento Humano, a través de los diferentes medios a los servidores públicos y colaboradores de la Superintendencia con el propósito de fomentar una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando acciones relacionadas con el acoso sexual al interior de la entidad.
- Gestionar con celeridad los presuntos casos de acoso sexual por razón de sexo y/o géneros o discriminación recibidos a través del correo electrónico establecido para dichos casos.
- De tratarse de una conducta de connotación penal, deberá remitir copia de lo informado y denunciado por la víctima a la Fiscalía General de la Nación, quien determina la procedencia de acusar al presunto agresor ante un Juez de la República.
- Informar a la Dirección de Talento Humano de la entidad del hecho de presunto acoso y/o discriminación, para que se active inmediatamente el proceso de acompañamiento a la víctima.

Desde la Dirección de Talento Humano se realizarán las siguientes actividades:

- Realizar la socialización del Manual en la inducción y reinducción a los servidores públicos.
- Coordinar y ejecutar en coordinación con la Oficina de Control Disciplinario Interno campañas de prevención y sensibilización a través de los diferentes medios. .
- Analizar cada caso particular para la toma de decisiones

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

administrativas, necesarias para garantizar el cese y no repetición de la presunta conducta.

- Realizar acompañamiento psicosocial a las víctimas.
- Garantizar la reserva del caso, brindar apoyo integral y protección de los derechos de la víctima a través de los mecanismos dispuestos para ese propósito por las entidades y autoridades competentes.

Cuando la persona que sea víctima no denuncie los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los funcionarios que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente⁸.

En el caso en el que la queja que se presente corresponda a un contratista, pasante, judicante o practicante, la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá trasladar la queja de manera inmediata a la Procuraduría General de la Nación para que, de ser procedente, inicie la investigación correspondiente. En todo caso la Dirección de Talento Humano brindará acompañamiento a la presunta víctima.

3.13 Ruta de atención externa frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

La Superintendencia Nacional de Salud en cabeza de la Oficina de Control Disciplinario Interno a través de la coordinación de instrucción disciplinaria como dependencia competente, procederá de conformidad con la ley ante las situaciones donde sea un usuario (a) la presunta víctima y el presunto agresor sea una persona vinculada contractualmente con la entidad.

⁸ Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

En consecuencia, la ruta de atención dispuesta en el punto 4.12 se modificará respecto a la recepción de la denuncia y los canales de atención. Cabe aclarar que el proceso disciplinario hacia el (la) funcionario (a) será el mismo, atendiendo lo dispuesto en el Código General Disciplinario expedido por la Ley 1952 de 2019.

Los usuarios que sean víctimas por parte de alguna persona vinculada contractualmente con la entidad de violencia contra las mujeres, basadas en género, acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias, podrán presentar su denuncia de forma inmediata de manera virtual en los canales dispuestos para tal fin.

Canales de atención

La Superintendencia Nacional de Salud, pone a disposición de los (a) usuarios (a) la **Página web oficial** en la siguiente ruta: <https://www.supersalud.gov.co/> - atención y servicios a la ciudadanía (*tienen dos opciones*) - 1. Queja contra funcionario de la Supersalud - 2. Denuncia (este botón lo dirige a la página oficial de la fiscalía general de la Nación)

También puede presentar su denuncia o solicitar atención en cualquiera de las entidades expuestas en el punto 4.12 del presente manual.

3.14 Sistemas de información

La oficina de Control Disciplinario Interno establecerá un sistema de información reservado y confidencial para recopilar las denuncias y quejas presentadas frente a los casos objeto de este manual con propósito de caracterizar las conductas, diseñar e implementar estrategias de prevención en los casos donde se evidencien patrones comunes.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.15 Acciones de prevención frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

La Superintendencia Nacional de Salud en coordinación con la oficina de Control Disciplinario Interno y la Dirección de Talento Humano, implementará las siguientes acciones de prevención frente a las conductas mencionadas en el presente manual, teniendo en cuenta que su ocurrencia puede causar en las personas afectadas situaciones o problemas de salud física o psicológica que incidirán en su desarrollo profesional y personal.

- Adoptar el presente manual y socializarlo a todas las personas que hacen parte de la Entidad a través de todos los canales institucionales dispuestos.
- Socializar a través de correos electrónicos, inducciones, piezas de comunicación escrita y audiovisual mínimo dos veces por semestre, los canales de atención dispuestos para los usuarios (a) para presentar su denuncia o queja en los eventos relacionados con estas conductas por parte de funcionarios (a) hacia usuarios (a).
- Implementar estrategias de psicoeducación orientadas a la formación de todas las personas de la entidad tales como capacitaciones en la detección de signos y señales de alerta de situaciones de violencia contra las mujeres, basadas en género, acoso sexual por razón de sexo y/o género y demás conductas discriminatorias en el ámbito laboral.
- La entidad con base en los datos e información de los casos ocurridos realizara un análisis que le permita identificar patrones comunes dentro de las conductas y de esta forma diseñar e implementar estrategias de prevención.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

- Promocionar valores de igualdad y no discriminación en razón del género, raza, la orientación sexual, discapacidad, entre otras.
- Hacer seguimiento semestral a los registros de denuncias y encuestas de conocimiento sobre las medidas adoptadas, lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no, al igual que, si se han presentado avances efectivos o retrocesos.

3.16 Acciones de atención frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

La Superintendencia implementará acciones de atención frente a las conductas mencionadas en el presente manual, teniendo en cuenta que su ocurrencia puede causar en las personas afectadas situaciones o problemas de salud física o psicológica que incidirán en su desarrollo profesional y personal

La Superintendencia Nacional de Salud realizará las siguientes acciones para atender los casos de violencia contra las mujeres, acoso sexual y las diferentes formas de discriminación:

- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo denunciado.
- Evitar presionar la víctima para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Aplicar el principio de no revictimización
- Documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

3.17 Acciones de protección frente acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral

La Superintendencia Nacional de Salud realizará las siguientes acciones para atender los casos de violencia contra las mujeres, acoso sexual y las diferentes formas de discriminación:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables.
- Conservar la reserva de la denuncia y el material probatorio del caso.
- Brindar garantías a la persona afectada o testigos de retaliaciones por razón de su denuncia.
- Garantizar la transparencia y el debido proceso a todas las partes involucradas en el caso.
- Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de servicios de atención psicológica.
- Orientar a la denunciante sobre las rutas jurídicas disponibles para su caso
- La Entidad contará con una persona que acompañe a la persona afectada en caso de desplazamiento a una Entidad externa en los casos donde está no cuente con personas cercanas que puedan brindar ese apoyo.

4. Términos y definiciones

Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (Corte Constitucional en la Sentencia No. T-098/94).

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

Acoso laboral en razón del género: El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

Acoso sexual: Toda conducta realizada por una persona 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" (Código Penal, artículo 210A).

Acoso sexual en el lugar de trabajo: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. (Organización Internacional de Trabajo – OIT)

Discriminación por razón de sexo: La Corte Constitucional alude que está determinada culturalmente sobre atributos biológicos destinados a justificar un orden social en el que prevalece la autoridad masculina, situando a la mujer en situaciones sociales, jurídicas, educativas, laborales y políticas de desventaja. (Sentencia No. T-098/94). En línea, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979 en su artículo 1° define la expresión "discriminación contra la mujer"⁹ como *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o*

⁹ Artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979 consulta: <https://acortar.link/HuOV2n>

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación Racial: La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas discriminación racial ratificado por Colombia determina en su artículo 1° que la discriminación racial es: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Discriminación por discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Discriminación por edad en la vejez: De acuerdo con, el artículo 2° de la Ley 2055 de 2020¹⁰ del Congreso de la Republica se adopta la siguiente definición de "Discriminación por edad en la vejez" como: «Cualquier distinción, exclusión o

¹⁰ Por medio de la cual se aprueba la «convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores», adoptada en Washington, el 15 de junio de 2015.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

Discriminación por orientación sexual e identidad de género: Aunque no existe una definición concreta sobre este tipo de discriminación, se puede aludir su existencia en todas las acciones que desvalorizan, rechazan y excluyen a las personas por su diversidad sexual y de género por no ajustarse a los parámetros de un sistema socio cultural hegemónico que ha planteado un modelo de feminidad y masculinidad relacionado la heterosexualidad como la única forma de relacionamiento humano.

En el ámbito laboral estas discriminaciones están marcadas por prejuicios y estereotipos; pueden ser sutiles o directas, se pueden manifestar, por ejemplo, a través del lenguaje con comentarios ofensivos o despectivos, burlas, bromas o chistes homófobos e incluso en el uso de pronombres no aceptados por quien los recibe ejemplo: utilizar el pronombre de “él” a una persona que ha manifestado identificarse como mujer y quiere ser nombrada como “ella”. También, se puede manifestar en tratos desiguales y hostiles que pueden llegar a desencadenar actos de violencia física, obligando a las personas afectadas a enfrentarse a situaciones que limiten el gozo de sus derechos y profundicen las barreras de acceso a la población diversa.

Violencia contra la mujer: Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEMN11
	MANUAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN	1
		FECHA	11/07/2023

amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Artículo 2° Ley 1257 de 2008¹¹).

Así mismo, en el artículo 3° de la mencionada Ley se definen los tipos de daño contra las mujeres, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer. Igualmente se consideran constitutivas de violencia el hecho de que el agresor someta a la agredida a realizar tales actos, así como, la coacción y privación de la libertad de forma arbitraria, ya sean en ámbitos privados o públicos.

¹¹ "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"