

|                             |                                                        |                           |                    |                       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                             | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |                       |
|                             | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                       |
|                             | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                       |
|                             | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                       |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025 |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 0 de 6 |

## 1. NOMBRE DE LA POLITICA

### POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GENERO Y VIOLENCIA SEXUAL

## 2. PRESENTACION

Es deber de la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre la implementación de la **POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GENERO Y VIOLENCIA SEXUAL**, comprometida con la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y enfoque humanizado, presenta el presente documento como parte del marco normativo interno que rige su funcionamiento. Las políticas aquí consignadas tienen como finalidad establecer lineamientos claros que orienten la toma de decisiones, promuevan la eficiencia institucional y garanticen el cumplimiento de los principios éticos, legales y administrativos que sustentan nuestra labor en el sector salud.

En el Plan de Gestión Gerencial "Nuestra pasión es cuidar tu Salud 2024 - 2027", se ha asumido como responsabilidad la meta A1, que consiste en avanzar con el proceso de preparación hacia la Acreditación. Para ello, se llevará a cabo una autoevaluación interna de manera anual de conformidad a los grupos de estándares de acreditación, acompañada de la implementación de acciones de mejora continua, con el propósito de mejorar la calidad en la prestación de servicios de salud.

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional Nuestra Pasión es Cuidar tu Salud 2024 – 2028, se ha establecido el área de gestión de dirección y gerencia como meta de resultado, desarrollar un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro y promover las actividades necesarias para que toda la ESE, trabaje en la misma dirección de lograr la satisfacción de necesidades en salud y garantizar la atención integral a la población del municipio de Campoalegre, tiene establecido la adopción e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 3. MARCO LEGAL - NORMATIVIDAD QUE LA SOPORTA

Ley 1010 de 2006 – Ley 2365 de 2024 – Ley 1257 de 2009 – Circular 026 de 2023.

## 4. ALINEACION DE LA POLITICA CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ESE

**4.1. PLATAFORMA ESTRATEGICA:** La política de adopción de la prevención del acoso laboral, violencia de género y violencia sexual en la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre se articula con la misión institucional “Somos una ESE acreditada por la UNICEF como Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia – IAMI; que presta servicios de salud de primer nivel con altos estándares de calidad, que garantiza una atención eficaz, efectiva y oportuna a nuestros usuarios.

**Y con la visión,** En el año 2028 seremos, una organización que presta servicios de primer nivel y segundo nivel de atención, reconocidos por el mejoramiento continuo de sus procesos, centrada en el usuario y su familia, fortalecimiento del talento humano, innovadores en la prestación de servicios de salud con auto sostenibilidad económica y rentabilidad social.

### 4.2. OBJETIVO ESTRATEGICO AL QUE LE APUNTA:

Elaborar, ejecutar y evaluar un plan de desarrollo institucional que mejore el desempeño institucional mediante el modelo integrado de planeación y gestión, en el cumplimiento de las metas de resultados

|                                                                                   |                                                        |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025                                                       |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 1 de 6                                                               |

y objetivos estratégicos enfocado en los estándares de acreditación y habilitación con el fin de lograr la prestación de los servicios de salud con humanización, Calidad, seguridad del paciente y su familia, garantizando la solidez financiera de la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre.

#### 4.2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar el desempeño de la Entidad frente al cumplimiento de las metas de gestión y resultados de la ESE HOSPITAL DEL ROSARIO durante el periodo 2024-2027.
- Adelantar procesos permanentes de mejoramiento continuo a los procesos de gestión y desarrollo institucional.

### 5. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

*La E.S.E Hospital Del Rosario de Campoalegre se compromete adoptar, implementar, evaluar y mejorar los procesos de la Institución a través de la gestión eficaz, eficiente y efectiva, de la aplicación de técnicas, herramientas y actividades que promuevan la prevención del acoso laboral, violencia de género y violencia sexual*

### 6. ALCANCE DE LA POLITICA

La Política de Prevención del Acoso Laboral, Violencia de Genero y Violencia Sexual es aplicable a todos los procesos de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, inicia en las actividades del plan Anual de Trabajo SG-SST y culmina en la gestión que realiza el comité de convivencia laboral.

### 7. OBJETIVO DE LA POLITICA

#### Objetivo General de la Política

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, violencia de género y violencia sexual en la **E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO**, se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la organización, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Por ello se fijan los siguientes puntos:

#### Objetivos Específicos de la Política

- Todos los funcionarios y contratista tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- La **E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO**, se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores, para ser tratados con dignidad en el trabajo.
- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento, será sujeta a investigación, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- Prevenir el acoso a través de la sensibilización, capacitación y promoción de una cultura organizacional que rechace el acoso.

|                                                                                   |                                                        |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025                                                       |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 2 de 6                                                               |

- Establecer mecanismos de denuncia facilitando canales seguros y confidenciales para reportar incidentes de acoso.
- Investigar y sancionar implementando procedimientos claros y justos para investigar las denuncias y aplicar sanciones a los responsables.
- Crear un ambiente laboral seguro y saludable fomentando un entorno donde el respeto, la dignidad y la confianza sean valores fundamentales.
- Sensibilizar a los empleados en la formación sobre qué constituye acoso sexual, cómo identificarlo y cómo denunciarlo.
- Abordar las conductas prohibidas estableciendo claramente qué acciones se consideran acoso sexual y cuáles son las consecuencias de incurrir en ellas.
- Promover la igualdad de género buscando transformar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la violencia y la discriminación, generando una cultura de respeto e igualdad.

## 8. LINEAMIENTO Y ESTRATEGIA DE ACCIÓN DE LA POLITICA

Los lineamientos expuestos en el presente documento, son de carácter general y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre.

**Prevención:** Implementación de medidas preventivas en los reglamentos internos de trabajo, como mecanismos de denuncia confidenciales y efectivos, y promoción de un ambiente laboral sano y respetuoso.

**Atención:** Establecimiento de procedimientos claros para recibir, investigar y resolver denuncias de acoso, garantizando la confidencialidad, la protección de las víctimas y la no revictimización.

**Sanciones:** Imposición de sanciones disciplinarias a quienes cometan actos de acoso laboral o sexual, de acuerdo con la gravedad de la falta.

**Derechos de las víctimas:** Reconocimiento de los derechos de las víctimas a la verdad, la intimidad, la confidencialidad, la justicia y la reparación, entre otros.

**Capacitación y sensibilización:** Información y capacitación a los empleados sobre qué constituye acoso laboral y sexual, cómo denunciarlo y cómo prevenirlo.

## 9. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

**Críticas constantes y destructivas:** El acosador emite juicios negativos sobre el trabajo o la persona del acosado, minando su autoestima.

**Asignación de tareas humillantes o degradantes:** Se les encomiendan al acosado tareas que no corresponden a su puesto o que buscan ridiculizarlo.

|                                                                                   |                                                        |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025                                                       |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 3 de 6                                                               |

**Sobrecarga de trabajo injustificada:** Se le asignan tareas excesivas con el objetivo de generar estrés y desestabilizar emocionalmente al trabajador.

**Aislamiento social:** Se restringe la comunicación con el acosado, se le excluye de reuniones o conversaciones, y se le ignora.

**Amenazas y hostigamiento verbal:** Se utilizan palabras ofensivas, insultos, gritos, y amenazas para intimidar al acosado.

**Discriminación laboral:** Se trata de forma desigual al acosado por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, o cualquier otra característica personal.

**Entorpecimiento del trabajo:** Se dificulta el desempeño del acosado, escondiendo información, impidiendo el acceso a recursos necesarios, o asignando tareas inalcanzables.

**Vigilancia y control excesivos:** Se realiza un seguimiento constante del trabajo del acosado, con el objetivo de generar miedo e inseguridad.

**Descalificación pública:** Se critica al acosado delante de otros compañeros, humillándolo y desprestigiándolo.

**Comentarios y gestos de connotación sexual:** Se realizan comentarios o insinuaciones de carácter sexual, o se realizan tocamientos o acercamientos no deseados.

## 10. ACTIVIDADES OPERATIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

Ejecución de actividades de acuerdo a la programación dentro del Plan de Trabajo Anual del SG-SST y el Cronograma de Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Capacitación y Sensibilización
- Canales de Denuncia
- Investigación y Sanciones
- Cultura de Respeto
- Cultura de Convivencia Laboral y Apoyo Psicológico

## 11. INDICADORES Y METAS

| Objetivo que se desea Alcanzar con la Implementación de la Política                                             | Meta para dar Cumplimiento al objetivo específico de la Política | Nombre del Indicador                                                                                                   | Formula                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el D.1072 de 2015, Capítulo VI Artículo 2.2.4.6.21 | 80%                                                              | Ejecución del plan de capacitación en SG-SST<br>Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Capacitación | (# de capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones planeadas)*100 |

|                                                                                   |                                                        |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025                                                       |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 4 de 6                                                               |

| 12. RESPONSABLES DE EJECUTAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA |                                          |                                            |                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------|
| Nº                                                                                 | Responsable<br>(Líder o Coordinador)     | Proceso                                    | Dependencia                      |
| 1                                                                                  | Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo | Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Área Administrativa y Financiera |

  
**JOSE ALEXANDER MORENO CORDOBA**  
 Gerente E.S.E Hospital del Rosario

**Proyecto:** Víctor Alfonso Rivera Parra  
 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Reviso:** Omar Ignacio Casanova Puentes  
 Asesor MIPG

|                                                                                   |                                                        |                           |                    |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b><br>Nit. 891.180.039-0  |                           |                    |  |
|                                                                                   | <b>Procesos:</b> Sistema de Gestión Integral - MIPG    |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño Institucional |                           |                    |                                                                                     |
|                                                                                   | <b>POLITICAS INSTITUCIONALES</b>                       |                           |                    |                                                                                     |
| <b>Vigencia:</b> 16-07-2025                                                       |                                                        | <b>Código:</b> POL-GDI-01 | <b>Versión:</b> 01 | <b>Página:</b> 5 de 6                                                               |

**NO IMPRIMIR**

| VERSIÓN | FECHA      | RAZON DE LA MODIFICACIÓN                                               |
|---------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 01      | 16-07-2025 | Creación del Formato de adopción de las Políticas Institucionales MIPG |
|         |            |                                                                        |
|         |            |                                                                        |

|                                      |                                                       |                                              |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>PROYECTADO POR:</b> (firma)       | <b>REVISADO POR:</b> (firma)                          | <b>APROBADO POR:</b> (firma)                 |
| <b>NOMBRE:</b> Omar Ignacio Casanova | <b>NOMBRE:</b> Constanza Ofelia Molano Cuellar        | <b>NOMBRE:</b> Jose Alexander Moreno Córdoba |
| <b>CARGO:</b> Asesor MIPG            | <b>CARGO:</b> Profesional Administrativa y Financiera | <b>CARGO:</b> Gerente                        |