



**LOTería DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA



SC-2000034

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD

MANIZALES
2025

 Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.
Manizales, Colombia

 PBX: (606) 8928057

 www.loteriademanizales.com



Línea de Atención al Cliente 018000188057



emsa.loteriademanizales@gmail.com
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com

MZL
Manizales
del alma



ALCALDÍA
DE MANIZALES



**LOTería DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA



SC-2000034

1. INTRODUCCIÓN

EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD, comprometida con la protección de la dignidad humana, la convivencia laboral y el respeto en el entorno de trabajo, adopta el presente Protocolo de Prevención y Atención frente al Acoso Laboral y Sexual, en cumplimiento de la normativa colombiana vigente, especialmente la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes.

Este documento establece lineamientos claros para prevenir, identificar, atender y sancionar conductas que afecten la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas vinculadas a la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, investigación y tratamiento de situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral, garantizando un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de violencia en **EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD**.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe o compañero, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.

Acoso sexual laboral: Conducta de naturaleza sexual no deseada que afecta la dignidad de una persona y genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante en el entorno laboral.

Violencia de género: Cualquier acto dañino, físico, sexual, psicológico o económico, perpetrado contra una persona o grupo basándose en su género, origen de la desigualdad, abuso de poder y normas sociales dañinas. Aunque afecta desproporcionadamente a mujeres y niñas por su condición de género, puede afectar a cualquier persona, incluyendo la comunidad LGBTIC+.

Discriminación: Trato injusto, desigual o desfavorable hacia una persona o grupo, basado en características como origen étnico, género, edad, discapacidad, orientación sexual o religión

Víctima: Persona que sufre la conducta constitutiva de acoso.

Presunto agresor: Persona señalada de ejercer la conducta de acoso.

Queja: Manifestación formal o informal mediante la cual se reportan hechos que podrían constituir acoso.





**LOTería DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA



SC-2000034

4. ALCANCE

Este protocolo aplica a:

- Trabajadores vinculados mediante contrato laboral.
- Contratistas y prestadores de servicios.
- Practicantes, pasantes y aprendices.
- Directivos y personal de apoyo.
- Visitantes y terceros que interactúen en el entorno laboral.

Aplica en todas las dependencias y espacios relacionados con la actividad laboral.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación o angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Entre otras, constituyen modalidades de acoso laboral:

Maltrato laboral: Actos de violencia contra la integridad física o moral.

Persecución laboral: Descalificación reiterada, sobrecarga de trabajo injustificada.

Discriminación laboral: Trato diferenciado por razones de sexo, raza, origen, religión u opinión.

Entorpecimiento laboral: Obstaculizar el cumplimiento de labores.

Inequidad laboral: Asignación de funciones denigrantes o inferiores.

Desprotección laboral: Poner en riesgo la integridad del trabajador.

7. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Es toda conducta de carácter sexual no deseada, ejercida en el ámbito laboral, que afecte la dignidad de una persona y genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante, pudiendo implicar abuso de poder o subordinación.





8. ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- Comentarios o insinuaciones sexuales no consentidas.
- Propuestas de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Contacto físico no autorizado.
- Exhibición de material sexual en el lugar de trabajo.
- Mensajes, correos o comunicaciones con contenido sexual no solicitado.
- Miradas, gestos o conductas con connotación sexual ofensiva.
-

9. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL O SEXUAL

No constituyen acoso:

- Exigencias razonables propias del cargo.
- Llamados de atención disciplinarios justificados
- Evaluaciones de desempeño objetivas.
- Solicitudes de cumplimiento de metas institucionales.
- Cambios organizacionales debidamente sustentados
- Diferencias ocasionales o conflictos aislados sin reiteración ni intención de daño.
-

10. GARANTIA DE NO REVICTIMIZACION Y NO RETALIACION

EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD garantiza que todo funcionario que interponga una queja, denuncia o participe como testigo en un proceso relacionado con presunto acoso laboral o acoso sexual será protegida contra cualquier forma de revictimización o retaliación.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATA

EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD garantiza como medida de protección:

- Ajustes temporales en el lugar o modalidad de trabajo.
- Reubicación preventiva.
- Acompañamiento psicosocial si se llegara a requerir.
- Medidas administrativas que garanticen la seguridad de las partes.





12. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD implementará:

- Socialización permanente del presente protocolo.
- Inclusión del tema en inducción y reinducción.
- Capacitaciones anuales en convivencia laboral.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Evaluación periódica del clima organizacional.
- Canales confidenciales de denuncia.
- Promoción de cultura de respeto y equidad.
- Capacitación y formación con apoyo de personal especializado por la ARL.
- Integración del protocolo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

13. MECANISMOS DE ATENCIÓN INTERNA

13.1 Recepción de la Queja

- Presentación verbal o escrita ante el Comité de Convivencia.
- Registro confidencial de los hechos.

13.2 Evaluación Inicial

- El Comité de Convivencia Laboral deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en la Resolución 3461 de 2025, para esto contara con 5 días calendario, a partir de la recepción de la queja.
- Análisis preliminar de los hechos.

13.3 Activación del Comité de Convivencia Laboral

- Citación a las partes en un término de 5 días calendario
- Escucha confidencial.
- Promoción de medidas preventivas.

13.4 Investigación Interna





**LOTería DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA

- Recolección de pruebas.
- Entrevistas.
- Elaboración de informe.



13.5 Decisión y Medidas

- Recomendaciones correctivas.
- Aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- Remisión a autoridades competentes si aplica.

14. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNA

Aplicable a funcionarios de **EMSA – EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD**, conforme a la normativa colombiana vigente.

- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).
- Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral
- Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC) ubicadas en todas las Direcciones Seccionales (en este caso, la denuncia se presenta de forma escrita).
- Opción de “Violencia Basada en Género” de la plataforma ¡A Denunciar!, a la cual puede ingresar a través de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> en el link ¡A Denunciar! <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%-2fadenunciar%2f>
- A través del link de Denuncia Fácil ubicado en la página <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> = botón 122 = DENUNCIA FÁCIL.
- Línea gratuita nacional Centro del Contacto de la fiscalía general 018000919748, desde teléfono fijo en Bogotá 601 5702000 opción 7, línea 122 desde celular y llamada virtual (clic to call) disponible en la página principal <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>. Atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.
- Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., ingresando en la página <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> = botón 122 = Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana.
- Línea Purpura 018000112137

 Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.
Manizales, Colombia

 PBX: (606) 8928057

 www.loteriademanizales.com



Línea de Atención al Cliente 018000188057



emsa.loteriademanizales@gmail.com
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com

MZL
Manizales
del alma

