

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL HACIA LA POBLACIÓN LGBTIQ+**

### **1. Introducción**

El Policlínico Sur, en cumplimiento de su misión de garantizar servicios de salud integrales, humanizados y con enfoque diferencial, adopta la presente Política de Prevención, Protección y Atención del acoso sexual, violencia de género y no discriminación hacia la Población LGBTIQ+, con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales de todas las personas, tanto en el ámbito interno (colaboradores, contratistas y practicantes) como en el externo (pacientes, usuarios, familiares, proveedores y visitantes).

Esta política reconoce la especial situación de vulnerabilidad que enfrentan las personas de la población LGBTIQ+ en contextos de discriminación y violencia, y establece mecanismos preventivos, de atención y de protección frente a cualquier forma de acoso sexual, en concordancia con el ordenamiento jurídico nacional y las recomendaciones internacionales de derechos humanos.

### **2. Objetivo**

Adoptar lineamientos institucionales que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual hacia personas de la población LGBTIQ+, garantizando un entorno de respeto, seguridad, igualdad y no discriminación dentro de las instalaciones y servicios del Policlínico Sur.

### **3. Alcance**

La política es de obligatorio cumplimiento para:

- Todo el personal vinculado laboral o contractualmente con el Policlínico Sur.
- Estudiantes y practicantes.
- Pacientes, usuarios, familiares y acompañantes.
- Proveedores, aliados estratégicos y terceros que interactúen con la institución.

#### 4. Marco Normativo y Referencial

La política se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia (1991): Art. 1 (dignidad humana), Art. 13 (igualdad y no discriminación), Art. 16 (libre desarrollo de la personalidad).
- Ley 1257 de 2008: Normas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación.
- Ley 1751 de 2015: Derecho fundamental a la salud con principios de dignidad, oportunidad y calidad.
- Ley 1010 de 2006: Prevención, corrección y sanción del acoso laboral, incluyendo conductas de acoso sexual en el trabajo.
- Ley 1482 de 2011: Protección contra actos de discriminación.
- Resolución 3100 de 2019 – Ministerio de Salud: Estándares de calidad con enfoque diferencial y poblacional.
- Sentencias de la Corte Constitucional:
  - Sentencia C-336 de 2008 (reconocimiento de derechos de parejas del mismo sexo).
  - Sentencia T-141 de 2015 (garantía de trato digno a personas trans en el sector salud).
- Instrumentos internacionales:
  - Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género.
  - Recomendaciones de la OMS y la OPS en materia de diversidad sexual y no discriminación.

#### 5. Principios

1. Enfoque de derechos humanos: Todas las actuaciones institucionales estarán guiadas por el respeto y garantía de los derechos fundamentales.

2. Cero tolerancia: No se permitirá bajo ninguna circunstancia la ocurrencia, justificación o encubrimiento de conductas de acoso sexual.
3. Enfoque diferencial e inclusivo: Reconocimiento de la diversidad de identidades y orientaciones sexuales en la atención en salud y en el entorno laboral.
4. Debida diligencia reforzada: Respuesta institucional oportuna, efectiva y sin revictimización ante denuncias o quejas.
5. Confidencialidad y reserva: Protección integral de la identidad y datos de las personas involucradas.
6. Corresponsabilidad: Compromiso compartido de directivos, colaboradores y usuarios en la prevención y erradicación del acoso sexual.

## **6. Definiciones Operativas**

- Acoso sexual: Conducta de carácter sexual, verbal, no verbal, físico o virtual, no deseada ni consentida, que genera intimidación, hostilidad, humillación o vulneración de derechos.
- Discriminación por orientación sexual o identidad de género: Cualquier trato diferenciado que niegue, restrinja o menoscabe derechos.
- Población LGBTIQ+: Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y demás diversidades de género y sexuales.
- Víctima: Persona que ha sido objeto de acoso sexual, directa o indirectamente.
- Denunciante: Persona que pone en conocimiento de la institución un hecho de acoso sexual.

## **7. Estrategias Institucionales**

### 7.1 Prevención

- Implementación de programas permanentes de sensibilización y formación dirigidos al talento humano en torno a derechos sexuales, reproductivos y diversidad
- Inclusión de contenidos de equidad de género y diversidad sexual en los planes de capacitación.
- Difusión de esta política en medios institucionales (intranet, carteleras, capacitaciones).
- Monitoreo del clima organizacional con perspectiva de inclusión y no discriminación.

### 7.2 Atención y Protección

- Habilitación de canales accesibles y seguros de denuncia (línea directa, buzón confidencial, correo institucional).
- Establecimiento de protocolos internos de actuación inmediata ante reportes.
- Brindar acompañamiento psicosocial, médico y jurídico a las víctimas, según sus necesidades.
- Garantía de no revictimización en los procesos de atención.
- Articulación con autoridades competentes (Ministerio de Trabajo, Comisarías de Familia, Fiscalía, Defensoría del Pueblo).

### 7.3 Sanción y Seguimiento

- Aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y normas vigentes.
- Registro y trazabilidad de todos los casos reportados.
- Evaluación periódica de indicadores de cumplimiento y eficacia de la política.

## 8. Roles y Responsabilidades

- Gerencia: Aprobar, difundir y garantizar recursos para la implementación de la política.

- Dependencia de Talento Humano: Coordinar procesos de prevención, atención y seguimiento de casos en población interna.
- Área de Calidad y Atención al Usuario: Garantizar trato digno y rutas de protección para población externa.
- Comité de Convivencia Laboral: Atender casos de acoso sexual laboral, emitir recomendaciones y prevenir conductas.
- Todos los colaboradores: Cumplir la política, promover la cultura de respeto e informar cualquier irregularidad.

#### 9. Mecanismos de Denuncia y Atención

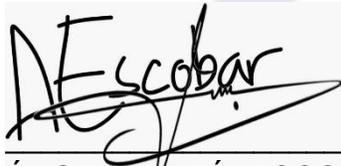
- Internos:
  - ✓ Línea institucional.
  - ✓ Buzón virtual confidencial.
  - ✓ Reporte directo al Comité de Convivencia Laboral o al área de Talento Humano.
- Externos:
  - ✓ Canales de Atención al Usuario.
  - ✓ Remisión a entidades externas según la naturaleza del caso (Comisarías de Familia, Fiscalía General de la Nación, Ministerio de Trabajo).

#### 10. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

- Evaluación anual del cumplimiento de esta política.
- Inclusión de indicadores de impacto (número de casos reportados, nivel de satisfacción en atención, cumplimiento de tiempos de respuesta).
- Revisión periódica de la política, conforme a actualizaciones normativas y buenas prácticas internacionales.

## 11. Vigencia y Socialización

Esta política entra en vigor a partir de su aprobación por la Gerencia del Policlínico Sur y será de conocimiento público a través de la intranet institucional, capacitaciones, medios digitales y material físico visible en todas las áreas de atención.



ÁNGELA MARÍA ESCOBAR ANGARITA  
Gerente

Se firma el día 10 de septiembre de 2025 en Caldas, Antioquia.