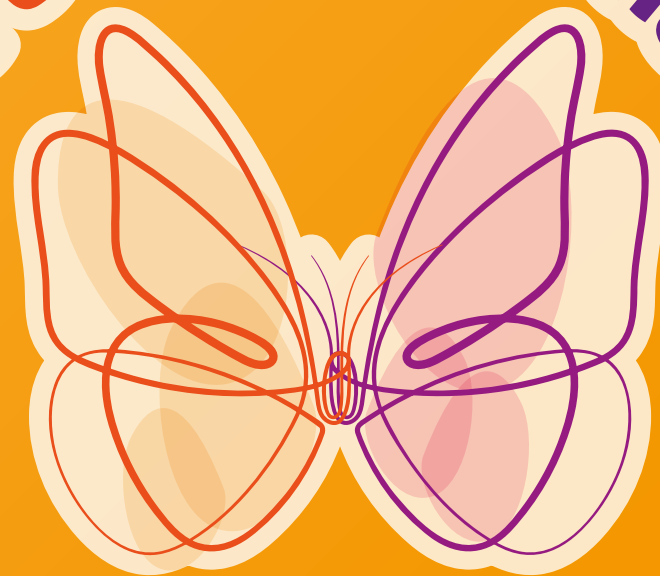


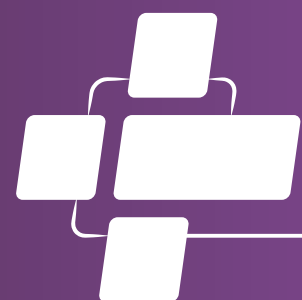
Ni uno, ni una más



El respeto construye entornos seguros



El buen trato nos conecta
Guía para la prevención de violencias



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud
Sur Occidente E.S.E.





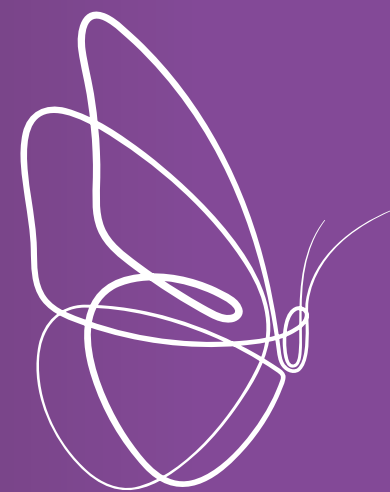
Nuestro compromiso con entornos libres de violencias

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia.

Reconocemos que el respeto por la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la diversidad y el buen trato son principios fundamentales para el bienestar de nuestros colaboradores y para el cumplimiento de nuestra misión institucional.

Por ello, promovemos acciones permanentes de sensibilización, prevención, orientación y acompañamiento que fortalezcan una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía, la convivencia y la corresponsabilidad.

La violencia, el acoso, la discriminación y cualquier conducta que vulnere la integridad de las personas son incompatibles con los valores que orientan nuestra gestión y nuestra vocación de servicio.





Una guía para reconocer, prevenir y actuar

Esta guía tiene como propósito brindar información clara y práctica para reconocer, prevenir y actuar frente a las diferentes formas de violencia que pueden presentarse en los entornos laborales.

A través de sus contenidos, se busca fortalecer el conocimiento de nuestros colaboradores sobre las conductas que afectan la convivencia, promover relaciones laborales respetuosas y difundir las rutas de orientación, atención y acompañamiento disponibles.

Más que un documento informativo, esta cartilla es una invitación a construir, desde cada rol, espacios de trabajo donde prevalezcan el respeto, la dignidad, la escucha y el cuidado mutuo.

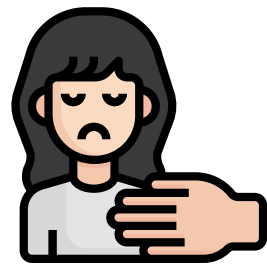


¿Qué es la violencia?

La violencia es cualquier acción, conducta u omisión que, de manera intencional o no, cause daño físico, psicológico, emocional, sexual o simbólico a una persona, afectando su dignidad, bienestar, salud mental o integridad.

Tipos de violencia

La violencia puede manifestarse de diferentes formas. A continuación, se describen los principales tipos que pueden presentarse en el entorno laboral:



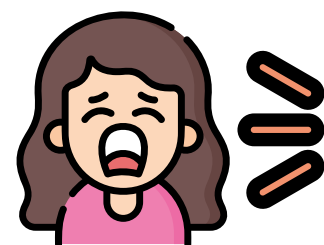
Violencia Física

Es el uso de la fuerza que puede causar daño corporal.



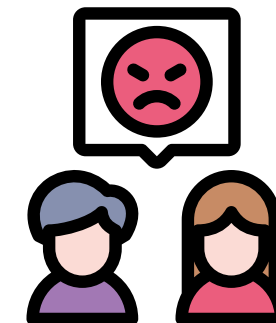
Violencia psicológica o emocional

Incluye conductas que afectan la estabilidad emocional, la autoestima y la salud mental.



Violencia Verbal

Se ejerce a través del lenguaje ofensivo o agresivo.



Violencia simbólica

Es una forma de violencia sutil e invisible, que se expresa a través de mensajes, actitudes, normas o prácticas que refuerzan desigualdades o desvalorizan a una persona.



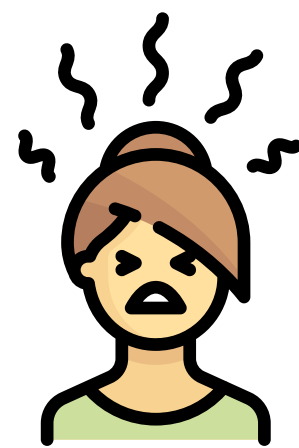
Violencia sexual

Comprende cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada que afecte la dignidad de la persona y genere un entorno hostil u ofensivo.



Violencia Intrafamiliar

Es cualquier acción u omisión de maltrato físico, psicológico, sexual o económico ejercida entre miembros de una familia.



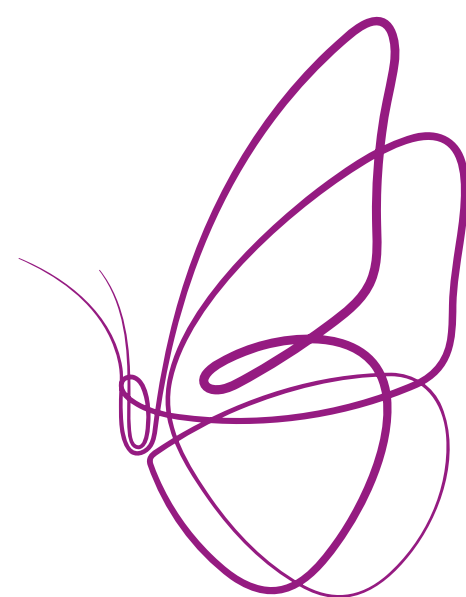
Violencia laboral

Es aquella que se presenta dentro del entorno de trabajo y puede incluir acoso laboral, acoso sexual, abuso de poder, discriminación y trato indigno.



Violencia de género

Es cualquier acto de violencia física, psicológica, sexual o económica ejercido contra una persona por razón de su género.



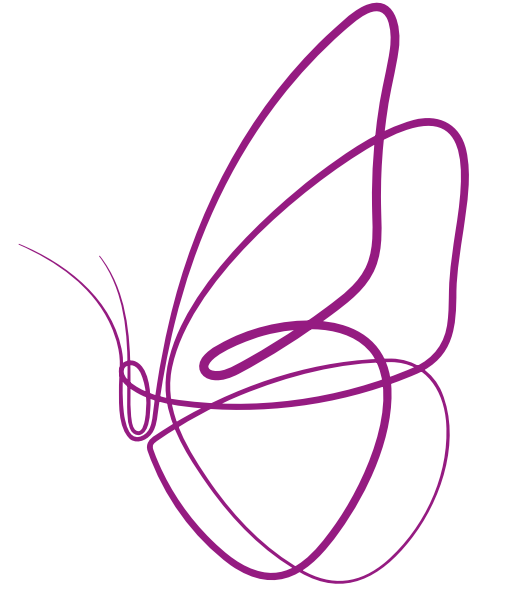
¿Cómo prevenir la violencia en el entorno laboral?

Actividades individuales

- Practicar la comunicación asertiva.
- Respetar los límites personales y profesionales.
- Manejar los conflictos de forma pacífica.
- Usar un lenguaje respetuoso e inclusivo.
- Conocer y comunicar las rutas para denunciar.

Actividades colectivas

- Fomentar normas claras de convivencia.
- Liderazgos basados en el respeto.
- Espacios de escucha y diálogo.
- Puede ocurrir en cualquier entorno laboral.
- Promover la empatía y el buen trato.



“La prevención comienza con pequeñas acciones diarias”

¿Qué hacer si soy víctima o testigo?

Si identificas una situación de violencia de género o acoso sexual:

- **Reconoce la situación:** Confía en tu percepción.
- **Registra los hechos:** Fechas, lugares, conductas, testigos y de ser posible, evidencia fotografía y videográfica.
- **Busca apoyo:** Habla con una persona de confianza.
- **Comunica:** Utiliza los canales institucionales.
- **Prioriza tu bienestar emocional.**

“Ser testigo también implica responsabilidad. El silencio perpetúa la violencia”



Rutas de Atención y Denuncia

En caso de presentarse una situación de violencia o acoso sexual en el entorno laboral:

Ruta Interna

- Primera instancia: abordar directamente con el líder inmediato, promoviendo el diálogo respetuoso.
- Segunda instancia: Dirección de Talento Humano – Centro de Gestión de Emociones.
- Correo: gestionclimaorganizacional@subredsuoccidente.gov.co

Canales Externos en Bogotá

- **URI** – Unidades de Reacción Inmediata
- **CAIVAS** – Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual
- **CAPIV** – Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación)
- **SAU** – Salas de Atención a Usuarios
- **Policía Nacional / SIJIN**

Líneas de Atención

- **Línea Púrpura:** 01 8000 11 21 37 | WhatsApp: 300 755 1846 (24 horas)
- **Línea 122:** Fiscalía General de la Nación
- **Línea 155:** Alta Consejería para la Equidad de la Mujer
- **Ministerio de Trabajo Bogotá:** (57-1) 3 77 99 99 Opción 2
- **Línea gratuita nacional Ministerio de Trabajo:** 01 8000 11 25 18
- **APP ELLAS** – Red Nacional de Mujeres (aplicativo móvil)



Consecuencias legales de ejercer violencia o acoso sexual

(Ley de Acoso Laboral 1010 de 2006 y Ley de Acoso Sexual 2365 de 2024)

Ejercer conductas de violencia en el entorno laboral genera consecuencias legales, disciplinarias, laborales, administrativas y personales para quien las comete (*)

(*) Esta información es preventiva y orientativa. Las sanciones específicas dependen del análisis de cada caso y de la autoridad competente.

Quien incurra en acoso sexual laboral puede enfrentar:

- Terminación de contrato
- Sanciones disciplinarias graves.
- Inhabilidad para ejercer cargos públicos (según el caso).
- Investigaciones administrativas formales (Según el caso).
- Registro de antecedentes disciplinarios.
- Posibles consecuencias penales.
- Si la conducta configura delito, puede dar lugar a:
 - Investigaciones penales.
 - Sanciones judiciales definidas por la autoridad competente.

Responsabilidad institucional

Las normas también establecen obligaciones para la organización:

- Activar rutas de atención.
- Proteger a víctimas y testigos.
- Garantizar la confidencialidad.

"El acoso sexual es considerado una falta grave, independientemente de la jerarquía"

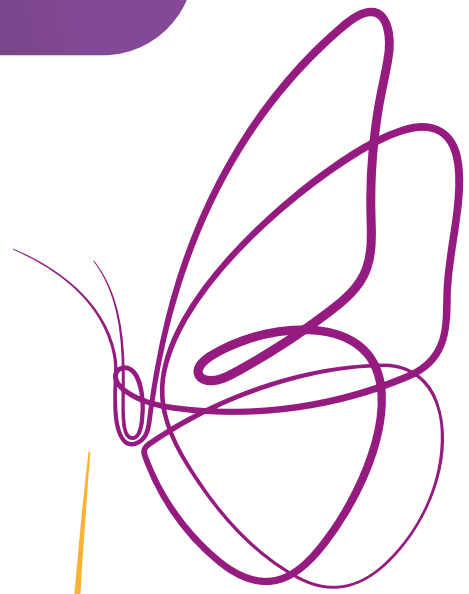
¿Cómo repercute en los entornos laborales?

En las personas

- Estrés, ansiedad, depresión
- Desmotivación y bajo rendimiento
- Baja autoestima
- Problemas de salud física y mental

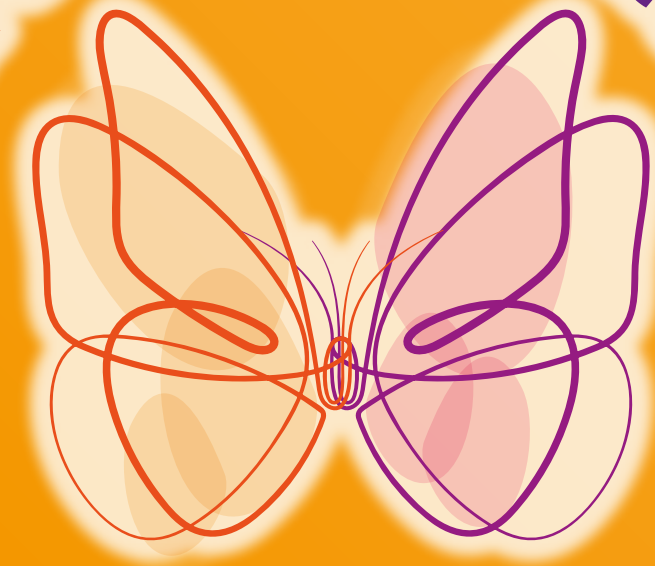
En la entidad

- Deterioro del clima laboral
- Aumento del ausentismo y rotación
- Conflictos interpersonales
- Impacto negativo en la calidad del servicio prestado a nuestros usuarios

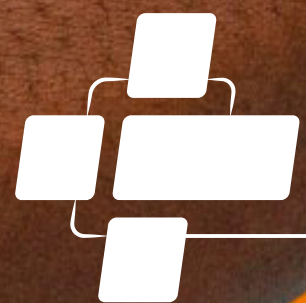




NI UNO, NI UNA MÁS



El respeto construye entornos seguros



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud
Sur Occidente E.S.E.

