

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		N° VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

1. PROPÓSITO:

Establecer las acciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de discriminación, acoso y violencia en el entorno laboral.

2. ALCANCE:

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todos los colaboradores que prestan servicios laborales en **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**

3. GLOSARIO

- **Discriminación.-** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria

- **Violencia en el lugar de trabajo.** - La definición genérica de violencia en el lugar de trabajo, según la Organización Mundial de la Salud, se refiere a “todos aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto entre el domicilio particular y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícitamente o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”
- **Incidente violento en el lugar de trabajo.** - Cualquier actitud que conlleve abuso verbal o físico, amenazas o cualquier otro comportamiento

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	1 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		Nº VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

intimidatorio, ataque físico intencionados, amenazas verbales o con un arma ofensiva, coacción o ataque verbal cometido por cualquier trabajador contra un compañero en el cumplimiento de su ejercicio profesional mediante el cual causa un daño físico o psicológico en el mismo.

- **Autor.** - La persona que comete los actos de violencia o que incurre en cualquiera de los comportamientos que provoquen un incidente violento contra el compañero de trabajo.
- **Víctima.** - El trabajador que es objeto de un incidente de violencia en relación con su trabajo, conforme a la definición de violencia en el lugar de trabajo.
- **Acoso laboral.-** Se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- **Acoso Sexual.** - Se define como un tipo de violencia, verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejerce una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional. El objetivo directo o indirecto del acosador es posicionarse en una situación de superioridad, poder y control; atentar contra la dignidad de la víctima, intimidarla, humillarla y crear un ambiente inseguro, hostil u ofensivo.

4. DESARROLLO:

1.1. DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO.

La Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo o el departamento de Talento Humano del **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** puede identificar situaciones de discriminación, acoso y/o violencia en el trabajo a través de las siguientes actuaciones:

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	2 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		N° VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

Evaluación de riesgos. - La Unidad de seguridad y Salud en el Trabajo, debe analizar las condiciones de trabajo susceptibles de producir daños a la salud, tratando de abordar las causas en el origen, y valorar su repercusión en la salud del empleado (prevención primaria).

La metodología de evaluación de riesgos psicosociales se realizará en conjunto con Talento Humano y se deberá tener en cuenta aquellos factores que permitan identificar riesgos relacionados con cualquier situación de discriminación, acoso y violencia en el trabajo.

Vigilancia de la salud. - Mediante la vigilancia de la salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas (prevención primaria y secundaria).

Solicitud de evaluación de condiciones de trabajo. - El propio trabajador o trabajadora puede solicitar una evaluación de las condiciones de trabajo, mediante los medios habituales de comunicación con La Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Talento Humano del **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**

2. MEDIDAS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

- El área de Talento Humano en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud del **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** contarán con los medios necesarios para intervenir en situaciones de discriminación, acoso y violencia en el entorno laboral; comprometiéndose la Alta Dirección, a facilitar la formación necesaria en materia de prevención, manejo y detección de conflictos, acoso psicológico, acoso sexual y violencia física/psicológica en el entorno laboral.
- El **COMITÉ DE PREVENCIÓN EN LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL** estará conformado por:
 - Director de Talento Humano
 - Director Financiero Administrativo
 - Jefe de Seguridad Integral
 - Médico Ocupacional
 - Trabajo Social

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	3 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		N° VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

El comité se reunirá cada vez que exista una denuncia relacionada a discriminación o acoso.

- Cuando se trate de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de profesionales expertos en la materia.
- Se deberán considerar los riesgos de naturaleza psicosocial que se identifiquen en las evaluaciones iniciales de riesgos, tales como baja productividad, ausentismo, sobrecarga carga mental, estilos de liderazgo poco participativos, doble presencia, baja autoestima y en general insatisfacción laboral.
- Así mismo se deberá valorar la especial vulnerabilidad de cada trabajador o trabajadora a la situación de violencia, bien por existir indicios o situaciones de riesgo detectadas, haber sufrido alguna agresión, llevar mucho tiempo expuesto a situaciones de tensión emocional (servicio, turnos, etc.) o tener problemas personales.
- Con objeto de favorecer la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y la prevención de las agresiones en el entorno de trabajo, se realizarán encuestas bajo metodologías validadas que permitan valorar la percepción de situaciones de riesgo por parte de los trabajadores, el impacto de los riesgos en el estado de salud física y mental de las personas y el grado de satisfacción laboral
- Se deberán comunicar y registrar todos los incidentes que impliquen violencia física, verbal o psicológica y aun los incidentes menores o posibles en los que no se ha causado daño.
- El Comité de Seguridad e Higiene del **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** (Comité Paritario) deberá incluir dentro de su programa anual acciones correctivas y preventivas para la eliminación o reducción de riesgos tanto del medio ambiente de trabajo como organizacionales o psicológicos de los trabajadores.
- **Información y formación.** - Todos los trabajadores serán parte de los programas y recibirán información, charlas, talleres para identificar situaciones de conflicto mediante las siguientes actividades:
 - I. Charla sobre Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
 - II. Charla sobre Prevención de Violencia Psicológica Laboral

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	4 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	------------	--------------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		Nº VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

- III. Charla sobre discriminación laboral
- IV. Charla sobre Acoso Laboral y Sexual
- V. Taller de clima laboral
- VI. Evaluación de Riesgos Psicosociales

3. PAUTAS DE ACTUACIÓN EN CASO DE COMPROBARSE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL – VIOLENCIA PSICOLOGICA.

- Los incidentes o actos de discriminación, acoso y violencia en el espacio laboral que ocurran, una vez que hayan fallado los mecanismos preventivos, deben de seguir un circuito establecido que contemple la asistencia médica, la declaración e investigación del incidente y el apoyo psicológico al trabajador afectado.
- El trabajador o trabajadora, deberá comunicar el incidente o agresión de manera verbal o escrita al área de Talento Humano con el fin de adoptar las medidas oportunas.
- El departamento de talento humano y los miembros del comité cuidarán la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.
- El trabajador o trabajadora se entrevistará lo antes posible con el área de Talento Humano presentando todas las pruebas y soportes que permitan definir que la agresión se ha presentado o que está ocurriendo; el trabajador o trabajadora también podrá presentar testigos, testimonios que corroboren la versión del afectado/a; en el caso de ser necesario recibirá asistencia médica inicial por el personal médico del **FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**
- Una vez comprobada una posible situación de riesgo, el área de Talento Humano realizará todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, que puede consistir en:
 - ✓ Recepción de la denuncia.
 - ✓ Recogida y valoración de información en un plazo máximo de 10 días laborales.
 - ✓ Investigación de las posibles causas.
 - ✓ Evaluación de la situación.

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	5 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		N° VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

- ✓ Orientación y asesoramiento a trabajadores y responsables: en la eliminación y/o reducción del riesgo.
 - ✓ Informar en función de las actuaciones realizadas a las instancias necesarias o legales.
 - ✓ Si la gravedad del conflicto y/o nivel de riesgo lo requiere se orientará hacia propuestas de intervención inmediatas y denuncias ante los entes de control sin perjuicio de que el afectado pueda tomar acciones legales contra el agresor mediante la justicia común.
- El responsable de Talento Humano y/o el comité de discriminación valorará la necesidad de apoyo psicológico del trabajador agredido. El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y de quién haya sido el sujeto pasivo del mismo. En cualquier caso, estos incidentes generan una serie de consecuencias sobre el trabajador y ambiente laboral que es preciso tratar; por ello es importante dar una respuesta rápida y profesional que permita ayudar a recobrase del evento traumático en el caso del afectado/a.
- Este apoyo ha de ser a corto plazo, lo antes posible luego del acontecimiento de discriminación, acoso o violencia, y a largo plazo.
- El área de Talento Humano en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud complementarán la Hoja de Registro de Agresiones en una base de datos. De forma anual se analizará los índices estadísticos correspondientes a los datos de incidentes y/o agresiones ocurridas en un período.
- La aprobación y puesta en marcha de este procedimiento no exime a la Alta Dirección del FIDEICOMISO DE TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL de llevar a cabo cuantas actuaciones estime oportunas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidos a evitar y prevenir la aparición de cualquier tipo de violencia en el entorno laboral

5. RESPONSABILIDADES

- DEPARTAMENTO DE SSOA

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	6 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------

	PROCEDIMIENTO DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA .	CÓDIGO:	SST-PROC-001		
		Nº VERSIÓN:	2	FECHA DE EMISIÓN:	12/06/2023

6. INDICADORES

No aplica.

7. REGISTROS

Registros necesarios para evidenciar el cumplimiento del documento.

Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100		%
10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100		%
11. Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100		%
12. Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.	(Número de campañas ejecutadas/Total de campañas <u>planificadas</u>)* 100		

Elaborado por: Medico Ocupacional	Revisado por: JEFATURA SSOA	Aprobado por: GERENCIA GENERAL	FECHA DE IMPRESIÓN	Pag	7 / 7
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------	-----	-------