

	POLITICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL	FECHA:
		CODIGO:PT-SGSST-01
		VERSION:00

Política Preventiva Contra el Acoso Laboral

CENTRAL MEDICAL DE DIAGNOSTICO, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad. Lo que motiva a la empresa a garantizar un ambiente laboral basado en el respeto a la dignidad humana, la tolerancia, el respeto, armonía, protegiendo la intimidad, la honra, la libertad de sus trabajadores, y dando el cumplimiento a lo dispuesto en la **Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, y las Resoluciones 0652 y 1356 de 2012, circular 026 del 2023 y ley 2365 del 2024.**

De lo anterior, el Gerente General con el fin de asegurar un ambiente de trabajo exento de todo tipo de maltrato, acoso o discriminación a la dignidad humana, se ha generado la Política de Convivencia Laboral, desarrollando las siguientes actividades:

- Promover el funcionamiento del comité de convivencia laboral de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente y demás normas que sean expedidas para garantizar la prevención del acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer.
- Velar por el desarrollo de un ambiente laboral adecuado, seguro y sano por medio de la adopción de mecanismos que supriman las conductas de acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer. Promoviendo la equidad, el buen trato y el respeto en favor de la salud mental y dignidad de los colaboradores.
- Diseñar e implementar planes que se hagan necesarios para fortalecer las relaciones interpersonales, trabajo equipo y un ambiente laboral equilibrado. Para tratar de evitar así conductas que puedan constituirse como acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer.
- Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 De 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- Todo personal, sea contratistas, empleados, funcionarios, practicantes, debe mantener un buen trato dentro de las instalaciones de la empresa. Entiéndase por instalaciones todos los edificios, terrenos, y demás; que sean propiedad de la Empresa, se encuentren arrendados o sean considerados áreas de trabajo.

El no cumplir con esta política será considerado una falta grave. Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Firma Representante Legal