	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 1 de 8</b>

## **POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION**

### **1. OBJETIVO**

Establecer los principios, lineamientos y compromisos institucionales orientados a promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, así como a prevenir, atender, investigar y erradicar cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o trato desigual, aplicando debida diligencia reforzada conforme al Convenio 190 de la OIT y la Sentencia T-140 de 2021. CENDIDTER S.A.S., garantiza un entorno laboral y asistencial seguro, respetuoso y digno, reconociendo que la violencia laboral constituye un riesgo psicosocial que impacta la salud de los trabajadores.

### **2. ALCANCE**

La presente política aplica a:


- Todas las personas vinculadas al Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S., independientemente de su modalidad de contratación, incluyendo trabajadores, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes y personal en misión.
- Aplica también a pacientes, usuarios, proveedores y visitantes. Rige en actividades presenciales, virtuales, extramurales, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, así como en interacciones digitales (correo, WhatsApp, plataformas institucionales), en el marco de la relación laboral, contractual o asistencial.
- La política rige en todos los centros de trabajo, actividades laborales presenciales, virtuales, extramurales e incluyen eventos institucionales, capacitaciones y actividades sociales y general, cualquier circunstancia relacionada con la ejecución del contrato.

### **3. MARCO NORMATIVO**

Esta política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 1, 13, 25, 53 y 93.
- **Código Sustantivo del Trabajo**, artículos 56, 57 y 58).
- **Ley 1010 de 2006**, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.



	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 2 de 8</b>

- **Ley 1257 de 2008**, normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1952 de 2019** y **Ley 2094 de 2021**, en lo pertinente al deber de protección de la dignidad humana.
- **Ley 1581 de 2012**, (protección de datos personales).
- **Ley 2191 de 2022**, (desconexión laboral).
- **Ley 1616 de 2013**, (salud mental).
- **Decreto 1072 de 2015**, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resolución 1356 de 2012**, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- **Resolución 2646 de 2008**, factores de riesgo psicosocial.
- **Resolución 652 y 1356 de 2012**, prevención del acoso laboral.
- **Convenio 190 de la OIT**, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ley 2209 de 2022).
- Jurisprudencia relevante de la **Corte Constitucional** (entre otras, sentencias T-140 de 2021, T-239 de 2018, C-780 de 2007).

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de esta política se adoptan las siguientes definiciones:


**4.1 Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida en el contexto laboral que tenga por finalidad o efecto generar intimidación, humillación, hostilidad, desmotivación o afectar la dignidad humana.

**4.2 Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, ejercida en el contexto laboral o asistencial, que tenga como propósito o efecto afectar la dignidad de la persona, crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

**4.3 Diversidad:** Reconocimiento y respeto de las diferencias individuales y colectivas de las personas, tales como sexo, género, edad, origen étnico, discapacidad, creencias, orientación sexual, condiciones sociales, culturales o cualquier otra condición personal.

**4.4 Equidad:** Trato justo de que permite garantizar la igualdad real de oportunidades, reconociendo que pueden requerirse medidas diferenciadas para eliminar barreras y reducir desigualdades.



	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 3 de 8</b>

**4.5 Inclusión:** Eliminación de barreras físicas, comunicativas, actitudinales y organizacionales que impiden la participación plena y efectiva de las personas en el entorno laboral y asistencial.

**4.6 Microagresiones:** Conductas sutiles, verbales o no verbales, que transmiten mensajes despectivos, excluyentes o degradantes hacia una persona o grupo, incluso cuando no existe intención explícita.

**4.7 No discriminación:** Prohibición de cualquier trato desigual, exclusión o restricción injustificada que tenga como propósito o efecto afectar la dignidad humana o limitar el ejercicio de derechos.

**4.8 Represalias:** acción adversa, directa o indirecta, contra quien denuncia, participa como testigo o colabora en una investigación.

**4.9 Testigo de acoso como figura clave en investigaciones:** Persona que, sin ser víctima directa, presencia, conoce o tiene información relevante sobre hechos que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier trato discriminatorio.

**4.10 Violencia basada en género:** acción, conducta u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o simbólico, motivada por el género, la identidad de género, la expresión de género o los estereotipos asociados a estos.

**4.11 Violencia psicológica:** acciones, omisiones o comportamientos que generan afectación emocional, intimidación, humillación, desvalorización, aislamiento, manipulación, hostilidad o deterioro de la autoestima de una persona.


**4.12 Violencia digital** (mensajes, imágenes, insinuaciones en redes o chats): conducta de acoso, hostigamiento, intimidación, manipulación, difusión no autorizada de información, insinuaciones sexuales, mensajes ofensivos o actos discriminatorios realizados a través de medios digitales, tales como redes sociales, correos electrónicos, plataformas institucionales, aplicaciones de mensajería o chats, incluye el envío de imágenes no solicitadas, comentarios sexualizados, vigilancia digital, suplantación, difusión de contenido íntimo sin consentimiento y cualquier acción que afecte la dignidad, seguridad o bienestar emocional de la persona.

## 5. LINEAMIENTOS GENERALES

El Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio **CENDIDTER S.A.S.**, adopta los siguientes lineamientos:



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la Clínica.”

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 4 de 8</b>

1. Mantener una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.
2. Garantizar un trato digno, respetuoso y humanizado a todas las personas, sin distinción alguna.
3. Brindar, en la atención en salud, información clara, oportuna y comprensible, procurando eliminar barreras físicas, comunicativas y actitudinales.
4. Promover, en el ámbito laboral, relaciones basadas en el respeto mutuo, la comunicación respetuosa y el uso de lenguaje incluyente.
5. Asegurar que los procesos de selección, vinculación y desarrollo del talento humano se realicen con base en criterios objetivos de mérito, competencias y experiencia.
6. Prohibición expresa de represalias contra denunciantes o testigos.
7. Garantía de confidencialidad estricta en el manejo de quejas.
8. Adopción de medidas de protección inmediata cuando exista riesgo para la integridad física o emocional.
9. Aplicación de enfoque de género y enfoque diferencial.
10. Compromiso de realizar investigaciones imparciales, oportunas y con debida diligencia reforzada.

## 6. COMPROMISOS DE LA EMPRESA


El Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio **CENDIDTER S.A.S.**, se compromete a:

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
- Implementar acciones de prevención, sensibilización y capacitación periódica.
- Integrar esta política al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la matriz de peligros y riesgo psicosocial del SG-SST.
- Garantizar canales confidenciales y seguros para la recepción de quejas o denuncias.
- Atender las denuncias de manera oportuna, imparcial y con respeto por el debido proceso.
- Adoptar las medidas correctivas y disciplinarias a que haya lugar conforme a la ley y al reglamento interno.
- Activación de rutas internas y externas (Comité de Convivencia, COPASST, Fiscalía, Comisaría, Línea 155).
- Implementación de medidas provisionales (cambios de turno, separación temporal, acompañamiento psicosocial).

## 7. COMPROMISOS DE LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la Clínica.”

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 5 de 8</b>

Todos los trabajadores y contratistas deberán:

- Mantener un comportamiento respetuoso, ético y profesional, preservando la confidencialidad frente a los procesos.
- Abstenerse de realizar actos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual, incluyendo la toma de represalias.
- Participar en las actividades de capacitación y sensibilización.
- Informar oportunamente cualquier situación que pueda constituir una vulneración a esta política.
- Contribuir a un ambiente laboral y asistencial sano y respetuoso.
- Deber de colaborar en las investigaciones internas.
- Reporte obligatorio de riesgos psicosociales y situaciones de violencia.

## 8. MECANISMOS DE DENUNCIA

El área de Talento Humano deberá velar por el cumplimiento de la presente política y definir planes de acción para el cierre de brechas, así como coordinar con todas las áreas involucradas en los planes de acción correspondientes e impulsar en términos generales iniciativas de la Clínica dirigidas a garantizar la diversidad e inclusión.

En caso de sufrir o ser testigo de un incumplimiento a esta política, cualquier colaborador o persona (para grupos de interés distintos a colaboradores) podrá presentar la queja ante el área de Talento Humano. Nadie sufrirá represalias por presentar un reclamo o denuncia y se mantendrá la confidencialidad de la persona que presente la queja o denuncia.

## 9. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA


La presente política será:

- La presente política será divulgada a todos los grupos de interés y hará parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CENDIDTER S.A.S.
- La política entra en vigencia a partir de su aprobación y será revisada periódicamente o cuando se presenten cambios normativos aplicables.

Se firma a los 9 días del mes de febrero de 2026.



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la Clínica.”


	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 6 de 8</b>

**ALEXANDRA GIRALDO AGUDELO**

Gerente

Norma	Vigencia	Aplicabilidad a la Prevención del Acoso Sexual
<b>Constitución Política de Colombia (Arts. 1, 13, 25, 53, 93)</b>	<b>Vigente</b>	Es la base fundamental. Garantiza la <b>dignidad humana</b> (Art. 1) y el derecho a la igualdad y no discriminación (Art. 13). Los protocolos se sustentan en el deber del Estado y los empleadores de garantizar condiciones de trabajo dignas (Art. 25 y 53).
<b>Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral)</b>	<b>Vigente</b>	Aunque tipifica el acoso laboral, el acoso sexual se diferencia como una falta más grave (delito) en el ámbito penal. No obstante, esta ley es fundamental porque establece el <b>Comité de Convivencia Laboral (CCL)</b> , que es la instancia conciliatoria y de prevención interna obligatoria en todas las empresas para tramitar estas quejas en el ámbito laboral.
<b>Ley 1257 de 2008 (Violencia y Discriminación contra las Mujeres)</b>	<b>Vigente</b>	<b>Altamente aplicable</b> , ya que define la violencia y la discriminación contra las mujeres y obliga a las entidades a implementar mecanismos de prevención y atención. El acoso sexual es reconocido como una de las manifestaciones de la violencia basada en género.
<b>Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021 (Estatuto</b>	<b>Vigentes</b>	Son el marco para el régimen disciplinario de los servidores públicos, pero sus principios de protección de la <b>dignidad humana</b> son transversales y fundamentales


“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la Clínica.”

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 7 de 8</b>

Norma	Vigencia	Aplicabilidad a la Prevención del Acoso Sexual
<b>Disciplinario Único)</b>		para justificar la política disciplinaria en cualquier entorno laboral.
<b>Decreto 1072 de 2015 (SG-SST) y Resoluciones 2646 / 652 y 1356</b>	<b>Vigentes</b>	<b>Aplicación Indirecta:</b> El acoso sexual debe gestionarse como un <b>factor de riesgo psicosocial</b> (Res. 2646) dentro del <b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</b> (Dec. 1072). Las Resoluciones 652 y 1356 regulan la conformación y funciones del CCL (comité de convivencia), que interviene en la fase preventiva y de quejas.
<b>Convenio 190 de la OIT (Ley 2209 de 2022)</b>	<b>Vigente</b>	<b>Máxima Aplicabilidad:</b> La Ley 2209 de 2022 ratifica el Convenio 190 de la OIT, el cual define y exige a los Estados miembro adoptar medidas para prevenir y sancionar la <b>violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo expresamente el acoso sexual</b> . Esta norma internacional es vinculante en Colombia y es un pilar de cualquier política actual.

**Jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional | Vigente | Aplicable** | Las sentencias de la Corte Constitucional son obligatorias y establecen las reglas para garantizar el debido proceso, la protección a la víctima y la perspectiva de género en la investigación de las quejas.

Sentencia	Tema Central y Aporte a la Prevención del Acoso Sexual	Concordancia
<b>Sentencia T-140 de 2021</b>	<b>Directrices al Empleador y Enfoque de Género</b>	<b>Alta y Directa</b>
	Este fallo es uno de los más importantes y recientes, pues fijó lineamientos concretos para que los <b>empleadores (incluyendo privados)</b> aborden los casos de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Establece el <b>deber de debida diligencia</b> y el <b>enfoque de género</b> en la	

	<b>CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S</b> <b>NIT: 900055393-0</b>	<b>CÓDIGO: SGSST-PLT-009</b>
		<b>VERSIÓN: 001</b>
	<b>POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION</b>	<b>FECHA: 9-02-2025</b>
		<b>Página 8 de 8</b>

Sentencia	Tema Central y Aporte a la Prevención del Acoso Sexual	Concordancia
	investigación y sanción, reconociendo la asimetría de poder entre víctima y victimario. Ordena implementar medidas de prevención, protección y capacitación.	
<b>Sentencia T-239 de 2018</b>	<b>Derecho a una Vida Libre de Violencia y Discriminación</b>	<b>Plena</b>
	Aunque no se limita al acoso sexual, esta sentencia es fundamental en la consolidación de la jurisprudencia constitucional que desarrolla el derecho de las mujeres a vivir una <b>vida libre de violencias y discriminación</b> . Reitera la obligación de los jueces y las autoridades de aplicar un <b>enfoque de género</b> en sus actuaciones para proteger a las mujeres en contextos de violencia.	
<b>Sentencia C-780 de 2007</b>	<b>Control de Constitucionalidad y Protección Reforzada</b>	<b>Fundamental</b>
	Esta sentencia es clave en el desarrollo del marco normativo general. Reafirma la protección constitucional reforzada de las mujeres contra cualquier forma de violencia y discriminación. Aunque es anterior a otras regulaciones, su fundamento sobre los derechos constitucionales (como la dignidad humana y la igualdad) es la base para interpretar la legislación posterior sobre acoso y violencia de género.	