	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN: 003 FECHA: 11-05-2024 Página 1 de 7

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

1. OBJETIVO

Establecer los principios, directrices y compromisos institucionales del **Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S.** orientados a **prevenir, atender y erradicar el acoso sexual**, garantizando un ambiente laboral **seguro, respetuoso, digno y libre de cualquier forma de violencia o discriminación**, en cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.

2. ALCANCE

La presente política aplica a:

- Todos los **trabajadores dependientes**, independientemente de su modalidad de contratación.
- **Contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes**, personal en misión y terceros que presten servicios en nombre de la empresa.
- **Usuarios, proveedores y visitantes**, cuando exista interacción en el marco de la relación laboral o contractual.


La política rige en todos los **centros de trabajo**, actividades laborales presenciales, virtuales, extramurales y en 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.
- **Ley 1010 de 2006**, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- **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.

⑥

	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
		VERSIÓN: 003
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	FECHA: 11-05-2024
		Página 2 de 7

- **Ley 2365 de 2024**, la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- **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 sexual

Toda conducta de naturaleza sexual, **no deseada**, ejercida en el contexto laboral o con ocasión del trabajo, que tenga como propósito o efecto **afectar la dignidad**, generar intimidación, humillación, hostilidad o crear un entorno laboral ofensivo.


4.2 Víctima

Persona que sufre conductas constitutivas de acoso sexual, sin distinción de género, jerarquía o modalidad contractual.

4.3 Acoso Sexual en el Contexto Laboral:

El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal. mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. El acoso sexual en el contexto laboral puede ser físico, verbal o no verbal, o por razón del género u orientación sexual. De manera enunciativa se puede observar en comportamientos como manoseos, tocamientos deliberados, miradas lascivas u obscenas, insinuaciones sexuales, manifestaciones basadas en orientación sexual o de género, entre otros.

6

	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN: 003 FECHA: 11-05-2024 Página 3 de 7

4.4 Contexto laboral

Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

4.5 Riesgo psicosocial

Condiciones presentes en el trabajo que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los trabajadores, dentro de las cuales se incluye el acoso sexual.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

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

1. **Tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual.
2. Garantía de **confidencialidad**, respeto por el debido proceso y protección de la intimidad de las partes.
3. Prohibición expresa de **represalias** contra quien denuncie de buena fe.
4. Integración del acoso sexual como **factor de riesgo psicosocial** dentro del SG-SST.
5. Promoción de una cultura organizacional basada en el **respeto, la dignidad humana y la igualdad.**


6. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

El Centro de Imágenes Diagnósticas tercer Milenio CENDIDTER S.A.S., adoptando los derechos de igualdad de oportunidades, condiciones dignas y justas, la salud mental de los trabajadores y el sano ambiente laboral, la empresa contempla que el procedimiento para una denuncia de acoso sexual se tramitará conforme a los principios establecidos en la Ley 2365 de 2024, siendo el área de Talento como única instancia responsable para la recepción, trámite, investigación y seguimiento de las quejas o denuncias por presunto acoso sexual, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la protección integral de las personas involucradas se compromete a:

- Implementar **acciones preventivas**, formativas y pedagógicas periódicas.
- Garantizar **canales confidenciales** para la recepción de quejas.



“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de CENDIDTER S.A.S.”

	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN: 003 FECHA: 11-05-2024 Página 4 de 7

- Adelantar la **investigación y trámite interno** conforme a la ley.
- Brindar **acompañamiento psicosocial** cuando sea necesario.
- Adoptar **medidas correctivas y disciplinarias** conforme al reglamento interno y la ley.
- Revisar y actualizar esta política de manera periódica.

7. COMPROMISOS DE LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS

Todos los trabajadores y contratistas deberán:

- Mantener un comportamiento respetuoso y profesional.
- Abstenerse de realizar conductas, comentarios o insinuaciones de carácter sexual no deseadas.
- Participar en las actividades de sensibilización y capacitación.
- Informar oportunamente cualquier situación que pueda constituir acoso sexual.

8. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

La presente política será:

- Publicada y divulgada a todos los grupos de interés.
- Revisada **anualmente** o cuando se presenten cambios normativos.
- Parte integral del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Se firma a los 30 días del mes de enero de 2026.




ALEXANDRA GIRALDO AGUDELO

Gerente






Norma	Vigencia	Aplicabilidad a la Prevención del Acoso Sexual
Constitución Política de Colombia (Arts. 1, 13, 25, 53, 93)	Vigente	Es la base fundamental. Garantiza la dignidad humana (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).
Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral)	Vigente	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 Comité de Convivencia Laboral (CCL) , que es la instancia conciliatoria y de prevención interna obligatoria en todas las empresas para tramitar estas quejas en el ámbito laboral.
Ley 1257 de 2008 (Violencia y Discriminación contra las Mujeres)	Vigente	Altamente aplicable , 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.
Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021 (Estatuto Disciplinario Único)	Vigentes	Son el marco para el régimen disciplinario de los servidores públicos, pero sus principios de protección de la dignidad humana son transversales y fundamentales para justificar la política disciplinaria en cualquier entorno laboral.
Ley 2365 de 2024	Vigentes	Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
Decreto 1072 de 2015 (SG-SST) y Resoluciones 2646 /	Vigentes	Aplicación Indirecta: El acoso sexual debe gestionarse como un factor de riesgo psicosocial (Res. 2646) dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y

	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
		VERSIÓN: 003
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	FECHA: 11-05-2024
		Página 6 de 7

Norma	Vigencia	Aplicabilidad a la Prevención del Acoso Sexual
652 y 1356		Salud en el Trabajo (SG-SST) (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.
Convenio 190 de la OIT (Ley 2209 de 2022)	Vigente	Máxima Aplicabilidad: 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 violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo expresamente el acoso sexual . 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
Sentencia T-140 de 2021	Directrices al Empleador y Enfoque de Género	Alta y Directa
	Este fallo es uno de los más importantes y recientes, pues fijó lineamientos concretos para que los empleadores (incluyendo privados) aborden los casos de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. Establece el deber de debida diligencia y el enfoque de género en la investigación y sanción, reconociendo la asimetría de poder entre víctima y victimario. Ordena implementar medidas de prevención, protección y capacitación.	
Sentencia T-239 de	Derecho a una Vida Libre de Violencia y Discriminación	Plena

	CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO CENDIDTER S.A.S NIT: 900055393-0	CÓDIGO: SGSST-PLT-008
		VERSIÓN: 003
	POLITICA PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	FECHA: 11-05-2024
		Página 7 de 7

Sentencia	Tema Central y Aporte a la Prevención del Acoso Sexual	Concordancia
2018		
	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 vida libre de violencias y discriminación . Reitera la obligación de los jueces y las autoridades de aplicar un enfoque de género en sus actuaciones para proteger a las mujeres en contextos de violencia.	
Sentencia C-780 de 2007	Control de Constitucionalidad y Protección Reforzada	Fundamental
	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.	

COPIA