

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 2365 de 2024** y con el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** adopta esta política orientada a la prevención, protección y atención contra el acoso sexual en el ámbito laboral. El objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores, promover la equidad y asegurar garantías de no repetición frente a conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el entorno laboral.

Esta política tiene como fin asegurar un entorno laboral **seguro y equitativo**, promoviendo la igualdad de género y protegiendo a todos los trabajadores frente a cualquier tipo de acoso o discriminación. Se implementarán mecanismos de **prevención y sanción** dentro del marco del respeto a los derechos laborales y humanos, ofreciendo apoyo integral a las víctimas y garantizando que las situaciones denunciadas sean atendidas de manera **justa, eficaz** y conforme a las normativas vigentes.

Los objetivos de la presente política son prevenir y sancionar el acoso sexual y la discriminación de género a través de mecanismos eficaces que aseguren el cumplimiento de los derechos laborales y promuevan un entorno de trabajo respetuoso. Asimismo, busca proteger a las víctimas, garantizando que todos los procesos de investigación se realicen conforme a las normas del debido proceso y se rijan por los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género. Además, se pretende brindar una reparación integral a las víctimas, evitando la revictimización mediante la implementación de medidas de apoyo psicológico, médico, social y jurídico. Este apoyo se extiende no solo a las víctimas directas, sino también a otros miembros de la comunidad laboral que puedan verse afectados por los hechos denunciados.

Con esta política, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** reafirma su compromiso de asegurar un entorno laboral libre de **acoso, violencia y discriminación**, garantizando un ambiente de respeto y equidad para todos sus trabajadores, conforme a los principios de la **Ley 2365 de 2024** y otras normativas vigentes.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: PGD 006
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión: 00
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 05 -10- 2024

## CONTENIDO

I. JUSTIFICACIÓN .....	3
II. ALCANCE .....	4
III. DEFINICIONES .....	5
IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA .....	6
V. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS .....	7
Ruta de Atención .....	8
Protocolos de Protección .....	10
Divulgación y Socialización .....	10
Conclusión.....	11

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

## I. JUSTIFICACIÓN

En respuesta a la **Ley 2365 de 2024**, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.**, comprometida con la promoción de un entorno laboral seguro y equitativo, implementa esta **Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral**. La iniciativa surge de la necesidad de garantizar el respeto por los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, así como de prevenir, detectar, y atender situaciones de acoso sexual dentro del contexto laboral. Este documento responde a la responsabilidad de la empresa de proteger la integridad física y psicológica de todos sus trabajadores, ofreciendo mecanismos de prevención, protección y atención oportuna para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias.

La presente política tiene como finalidad promover y mantener entornos respetuosos, seguros y libres de cualquier tipo de acoso sexual, violencia o discriminación de género para todos los miembros de nuestra comunidad, sin importar su sexo, género, identidad u orientación sexual. Se busca lograrlo a través de acciones preventivas, el monitoreo y evaluación de los resultados, la educación y sensibilización, así como la sanción de conductas inapropiadas, con el objetivo de erradicar por completo el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

El acoso sexual en el trabajo constituye una vulneración grave de los derechos humanos y laborales, afectando la dignidad, la seguridad y el bienestar de las víctimas. Como parte del compromiso de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** con el respeto y la promoción de los derechos de sus empleados, se establece esta política para asegurar que cualquier conducta de acoso sexual sea abordada de manera eficiente y justa, protegiendo a las víctimas y sancionando adecuadamente a los responsables, conforme a los principios establecidos en la legislación vigente.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

## II. ALCANCE

La **Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual de DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** es aplicable a todo el personal vinculado a la organización, incluyendo empleados, contratistas, pasantes, practicantes y cualquier otra persona que participe en el contexto laboral, sin importar la modalidad de su relación contractual. Esta política abarca todas las interacciones que ocurran en:

- El lugar de trabajo y otros espacios donde se desarrollen actividades laborales.
- Los desplazamientos, eventos, actividades sociales o de formación vinculados al trabajo.
- Los medios de comunicación utilizados para el desarrollo de las actividades laborales, tanto físicos como digitales.

La política se aplicará a situaciones que involucren a cualquier miembro de la empresa, sin importar la jerarquía, y protegerá tanto a las víctimas de acoso sexual como a las personas investigadas por esta conducta, asegurando la aplicación de un debido proceso en cada caso.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

### III. DEFINICIONES

**Acoso Sexual:** Según la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio con connotaciones sexuales, lascivas o libidinosas, que se manifieste mediante relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación sexual o la posición laboral. Estos actos pueden ocurrir en diversas circunstancias dentro del contexto laboral y tienen como objetivo o efecto vulnerar la dignidad, integridad o bienestar de la persona afectada.

**Víctima:** Toda persona que ha sido objeto de acoso sexual dentro del contexto laboral, de acuerdo con los criterios establecidos por la Ley 2365 de 2024, incluyendo empleados, contratistas, practicantes y pasantes.

**Personas Investigadas:** Aquellas personas que han sido señaladas o acusadas de cometer acoso sexual dentro del contexto laboral. Estas personas tienen derecho a un proceso justo, a la presunción de inocencia y a ser tratadas con dignidad y respeto durante el proceso de investigación.

**Contexto Laboral:** Incluye todos los espacios físicos y virtuales donde se desarrollan actividades laborales, tales como la oficina, los espacios de descanso, los eventos laborales, las comunicaciones laborales digitales y las interacciones durante los desplazamientos hacia o desde el lugar de trabajo, entre otros.

**Modelo de Prevención:** Son las medidas, acciones y estrategias adoptadas por la empresa para la formación y capacitación de sus colaboradores y prestadores de servicios en materia de género, con el fin de fomentar una cultura y espacios laborales libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, previniendo su ocurrencia y/o minimizando su impacto o daño.

**Medidas correctivas:** Acciones que buscan restablecer los derechos de la víctima, sancionar al agresor y evitar la repetición del acoso sexual.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

**Violencia de género:** Toda acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que le cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, o incluso la muerte.

**Discriminación de género:** Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que, sin una justificación razonable, provoque privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

#### **IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA**

Esta política se fundamenta en los siguientes principios, alineados con la **Ley 2365 de 2024** y la **Ley 1257 de 2008**:

**Pro Persona y Pro Víctima:** El enfoque de la política prioriza la protección y el respeto de los derechos de las víctimas, promoviendo su dignidad y bienestar.

**Igualdad:** Se garantiza el derecho a un trato justo e igualitario, sin importar la posición jerárquica o contractual de las personas involucradas en situaciones de acoso sexual.

**Debido Proceso:** Todas las investigaciones relacionadas con denuncias de acoso sexual se realizarán respetando los derechos de las personas investigadas, asegurando imparcialidad y justicia en cada caso.

**Confidencialidad:** Se mantendrá estricta confidencialidad en todos los casos de acoso sexual, protegiendo la identidad de las víctimas y de las personas investigadas para evitar situaciones de revictimización o represalias.

**Prevención:** Se implementarán medidas preventivas, como campañas de sensibilización, capacitación, y el establecimiento de canales de denuncia, para reducir el riesgo de acoso sexual en el ámbito laboral.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

**Equidad de Género:** Se promueve la igualdad de género como una medida clave para prevenir el acoso sexual, reconociendo las dinámicas de poder y las desigualdades que pueden dar lugar a este tipo de violencia.

**Libertad y Dignidad:** Todo trabajador tiene derecho a desempeñarse en un entorno de trabajo que respete su libertad personal y su dignidad, libre de cualquier tipo de acoso o violencia.

**Celeridad:** Los procesos de investigación y atención de denuncias de acoso sexual se desarrollarán de manera rápida y eficiente, evitando dilaciones que puedan afectar los derechos de las partes involucradas.

**Justicia Restaurativa:** Se promoverá la reparación integral de las víctimas, así como acciones que garanticen la no repetición de las conductas de acoso sexual.

## V. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS

Para garantizar rutas de atención para la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, se establece el siguiente protocolo:

Este protocolo aplica a todos los trabajadores de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.**, sin importar el tipo de contratación o vinculación, incluyendo empleados directos, temporales, subcontratados y prestadores de servicios.

- i) **Sensibilización y capacitación continua:** La empresa desarrollará programas de capacitación obligatoria para todos los empleados sobre la prevención del acoso sexual, derechos y obligaciones, y las consecuencias legales de este comportamiento.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

ii) **Comunicación de las políticas:** Se incluirán las políticas de prevención en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la política estará disponible tanto en formato físico como digital para su fácil acceso.

iii) **Promoción de un entorno seguro:** DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S. garantizará un ambiente libre de estereotipos de género, donde se fomente el respeto mutuo y se reduzcan los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso sexual.

### Ruta de Atención

**Recepción de la Queja:** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.<sup>1</sup>

*En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la **inspección de trabajo**, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.*

**Canales de recepción:** Las víctimas o testigos de acoso sexual pueden presentar una queja a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico habilitado exclusivamente para denuncias: [denuncias@diagnostic.net.co](mailto:denuncias@diagnostic.net.co)
- Formulario digital disponible en la página web <https://diagnostic.net.co>
- Cualquier medio verbal o escrito dirigido al área de Recursos Humanos o Gerencia.

**Anonimato y confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de la víctima, así como de los hechos denunciados. La víctima podrá optar por hacer la denuncia de manera anónima si lo desea.

<sup>1</sup> En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

**Verificación de la Queja:** Una vez recibida la denuncia, el área de Recursos Humanos, Gerencia y el Asesor jurídico realizarán una evaluación preliminar en un plazo no mayor a 48 horas, con el objetivo de determinar la gravedad del caso y adoptar medidas de protección inicial para la víctima.

**Medidas preventivas inmediatas:** Si la situación lo amerita, la empresa tomará medidas preventivas para proteger a la víctima, tales como:

- **Cambio de área de trabajo o teletrabajo.**
- **Evitar cualquier contacto entre la víctima y el presunto acosador.**
- **Investigación:** La empresa, a través del área de Recursos Humanos, Gerencia y el Asesor jurídico, deberá iniciar la investigación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.
- **Procedimiento:** La empresa, a través del Área de Recursos Humanos, Gerencia y el Asesor jurídico, recopilará pruebas, testimonios y cualquier información pertinente. La investigación deberá finalizar en un plazo máximo de 20 días hábiles.
- **Derechos de las partes:** Se garantizará a ambas partes, víctima y denunciado, el debido proceso, confidencialidad y la posibilidad de ser escuchados sin generar confrontaciones innecesarias.
- **Resultados de la investigación:** Al concluir la investigación, la empresa emitirá un informe con las recomendaciones pertinentes, que puede incluir:
  - **Sanciones disciplinarias:** dependiendo de la gravedad del caso.
  - **Informe del caso a la Fiscalía General de la Nación:** Si los hechos constituyen un delito, se informará a las autoridades competentes para las acciones legales correspondientes.
- **Comunicación de la decisión:** La empresa notificará tanto a la víctima como al acusado sobre el resultado de la investigación y las medidas que se adoptarán.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

## Protocolos de Protección

### *Protección de la Víctima*

- **Garantías de no repetición:** La empresa implementará medidas para garantizar que el acoso no se repita, como la reasignación de áreas o proyectos para evitar el contacto entre víctima y agresor.
- **Apoyo psicológico:** DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S., en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), ofrecerá atención psicológica a las víctimas de acoso sexual.
- **Confidencialidad:** La información sobre la denuncia y la identidad de la víctima será tratada con estricta confidencialidad. Solo tendrán acceso a esta información las personas directamente involucradas en la resolución del caso.
- **Protección a terceros:** Los empleados que actúen como testigos en casos de acoso sexual también gozarán de protección frente a posibles represalias.
- **Estabilidad laboral:** La terminación del contrato de la víctima o de un testigo dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, se presumirá como represalia y dará lugar a las sanciones correspondientes.

## Divulgación y Socialización

### *Estrategias de Difusión*

- **Charlas y capacitaciones periódicas:** Se realizarán campañas internas de sensibilización semestrales sobre el acoso sexual y las rutas de atención, abiertos a todos los empleados.

## Seguimiento y Actualización

Se elaborará un informe trimestral que recopilará las denuncias recibidas y detallará los procedimientos aplicados en cada caso. Dicho informe será emitido por el equipo jurídico y se utilizará para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y proponer mejoras.

	<b>DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S</b>	Código: PGD 006
	<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>	Versión: 00
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Fecha: 05 -10- 2024

## Conclusión

Este protocolo busca garantizar la protección, atención y prevención del acoso sexual en DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S., creando un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** se compromete a publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas en relación con casos de acoso sexual en el ámbito laboral, a través de los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Esta información será remitida al **Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)** dentro de los diez (10) días siguientes al cierre de cada semestre. Para garantizar la protección de la intimidad, confidencialidad y el debido proceso de las partes involucradas, dicha publicación será debidamente anonimizada.