

	BIOREUMA		
	POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	SG-04-PO-03
		Versión	7.0
		Página	1 de 3

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
Diciembre de 2016	1.0	Versión original
Diciembre de 2017	2.0	Actualización documental, por cambio del gerente
Diciembre de 2018	3.0	Actualización documental, por cambio del gerente
Noviembre de 2022	4.0	Actualización documental
Enero de 2023	5.0	Actualización por ajustes en los artículos de la política.
Febrero de 2024	6.0	Actualización por ajustes en los artículos de la política.
Agosto de 2024	7.0	Actualización relacionada con emisión de normatividad y ajustes a la política con inclusión explícita de prevención del acoso sexual y la de la violencia de género

Elaborado por:	Nidia Angélica Valero–Terapeuta Ocupacional	Fecha: Diciembre 2016
Revisado por:	Alvaro Guerrero – Líder Calidad	Fecha: Diciembre 2016
Aprobado por:	Christian Ramírez – Gerente	Fecha: Diciembre 2016

	BIOREUMA		
	POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	SG-04-PO-03
		Versión	7.0
		Página	2 de 3

La Gerencia de **BIOREUMA S.A.S.**, entidad de salud prestadora de servicios médicos de consulta externa en las áreas de medicina interna, reumatología enfermería, almacenamiento y dispensación de medicamentos, considera de gran importancia el bienestar integral y la sana convivencia, para lo cual se compromete a:

- Garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la **Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012, Circular 026 de 2023, Ley 2365 de 2024 (por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral)** y demás normas vigentes relacionadas.
- Promover la sana convivencia y el desarrollo laboral en condiciones de tolerancia, respeto, dignidad, equidad de género y libertad.
- Garantizar a las presuntas víctimas de acoso sexual en el contexto laboral su derecho a la verdad, trato digno, intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, la protección frente a eventuales retaliaciones y la no confrontación con su agresor.
- Garantizar a las personas investigadas por presunto acoso sexual en el contexto laboral su derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia e imparcialidad, a la información, y a conocer los hechos de la queja o denuncia.
- Determinar y comunicar los canales de atención para la recepción de denuncias de presuntos casos de acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral a todos los colaboradores de la empresa y al público en general.
- Actualizar y socializar a todos los colaboradores el protocolo para la atención de presuntos casos de acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral, con el fin de prevenir, proteger y atender (investigar, corregir y sancionar) dichas conductas, de conformidad con lo establecido en la legislación nacional vigente.
- Atender pronta, eficaz y éticamente, todos los presuntos casos de acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral presentados ante el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de preservar los principios constitucionales pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.
- Promover la participación activa del Comité de Convivencia Laboral en los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tengan como objetivo el bienestar integral.
- Promover y ejercer intervención de los factores psicosociales, mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y las guías de intervención aplicables a la empresa, de acuerdo con la normatividad vigente.



	BIOREUMA		
	POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	SG-04-PO-03
		Versión	7.0
	Página	3 de 3	

La violación a esta Política y el ejercicio de las conductas en ella mencionada será considerada una falta grave y como tal será tratada durante la relación contractual con los colaboradores de la empresa de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

La presente política será revisada anualmente y actualizada de ser requerido



DENNIS CHRISTIAN RAMIREZ VELANDIA
 Gerente

20/08/2024

