

	PROCESO DE APOYO	CODIGO: PAGH-SST-POL-03
	POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSION: 5
		VIGENTE: ABRIL 2026
		PAGINA 1 DE 3

IPS SALUD DEL CARIBE S.A.S con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso, implementa la presente Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y Sexual, en cumplimiento de la normatividad vigente, especialmente la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, como mecanismo de prevención, corrección y control de las conductas que puedan afectar las relaciones laborales.

La presente política aplica a todos los trabajadores, contratistas, practicantes, proveedores y demás personas que interactúen en los centros de trabajo de la **IPS SALUD DEL CARIBE S.A.S.**

Se rige por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad, garantizando en todo momento la protección de los derechos de las personas involucradas y la aplicación del debido proceso.

ACOSO LABORAL

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ACOSO SEXUAL

Se define como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.

LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Se define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

LA DIVERSIDAD SEXUAL

Se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

CONFLICTO LABORAL

Se entiende como toda diferencia de opiniones, intereses o percepciones que surge en el entorno laboral y que, por sí sola, no constituye acoso laboral. Estos conflictos deberán gestionarse mediante el diálogo, la mediación y los mecanismos internos establecidos por la organización.

Elaboró	Revisó	Aprobó
ANALISTA DE SST	COORDINADOR DE CALIDAD	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
<i>Porque La Familia Es Lo Primero.</i>		

	PROCESO DE APOYO	CODIGO: PAGH-SST-POL-03
	POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSION: 5
		VIGENTE: ABRIL 2026
		PAGINA 2 DE 3

La Alta Dirección garantizará la implementación y cumplimiento de la presente política; el Comité de Convivencia Laboral gestionará las quejas relacionadas con acoso laboral; el área de Gestión Humana gestionará los casos de acoso sexual y violencias basadas en género; y los trabajadores deberán mantener conductas respetuosas y reportar situaciones que afecten la convivencia laboral.

La IPS contará con un Comité de Convivencia Laboral, conformado y en funcionamiento conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, encargado de promover un ambiente laboral sano, prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y tramitar las quejas presentadas, garantizando la confidencialidad, la protección de la víctima, el debido proceso y la posibilidad de remisión a las autoridades competentes conforme a la normatividad vigente.

La organización dispone de canales institucionales para la recepción de quejas relacionadas con convivencia laboral, los cuales podrán ser gestionados a través del jefe inmediato, el Comité de Convivencia Laboral o los medios definidos por la organización, garantizando confidencialidad, imparcialidad y seguimiento oportuno.

Los casos relacionados con acoso sexual o violencia basada en género no serán tramitados por el Comité de Convivencia Laboral y se gestionarán a través de los canales institucionales definidos por la organización, tales como el área de Gestión Humana u otros mecanismos establecidos conforme a la normatividad vigente, garantizando la confidencialidad, la protección de la víctima y el debido proceso.

La organización se compromete a promover actividades de sensibilización, capacitación y prevención en temas de convivencia laboral, salud mental y enfoque de género, así como a garantizar canales confidenciales para la recepción de quejas y aplicar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad aplicable.

La organización garantiza la protección contra cualquier tipo de represalia hacia las personas que presenten quejas, denuncias, participen como testigos o colaboren en los procesos relacionados con la convivencia laboral, promoviendo un entorno seguro y confiable.

Por su parte, todos los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto y la sana convivencia, participar en las actividades de prevención y sensibilización, abstenerse de realizar conductas que constituyan acoso, violencia o discriminación, y cumplir con lo dispuesto en la presente política y en el Reglamento Interno de Trabajo.



IPS SALUD DEL CARIBE S.A.S
 Representante Legal

Elaboró	Revisó	Aprobó
ANALISTA DE SST	COORDINADOR DE CALIDAD	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
<i>Porque La Familia Es Lo Primero.</i>		

	PROCESO DE APOYO	CODIGO: PAGH-SST-POL-03
	POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSION: 5
		VIGENTE: ABRIL 2026
		PAGINA 3 DE 3

CONTROL DE CAMBIOS

No. Revisión	FECHA	CARACTERÍSTICAS DE LOS CAMBIOS
01	Agosto 2023	Creación del documento
02	Febrero 2025	Inclusión de definiciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia contra la mujer y diversidad sexual
03	Abril 2025	Actualización de imagen institucional
04	Diciembre 2025	Se agrega el concepto de conflicto laboral, se incluye información relacionada con el Comité de Convivencia Laboral y se fortalecen las responsabilidades de la organización y de los trabajadores frente a la convivencia laboral
05	Abril 2026	Ajuste conforme a la Resolución 3461 de 2025: inclusión de principios de actuación (confidencialidad, imparcialidad, celeridad, enfoque de género), incorporación de garantía de no represalia, definición de canales institucionales para la recepción de quejas y ajuste del manejo de casos de acoso sexual y violencias basadas en género

Elaboró	Revisó	Aprobó
ANALISTA DE SST	COORDINADOR DE CALIDAD	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
<i>Porque La Familia Es Lo Primero.</i>		