

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código GT-PG-01	
		Vigencia	10/01/2024
		Versión	02
		Fecha de actualización	15/03/2024

1. INTRODUCCIÓN:

COLISEO LIVE S.A.S. (en adelante “Coliseo MedPlus” o la “Organización”) identificada con NIT 901.306.573-1 consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral determinadas en la Ley 1010 de 2006, manifiesta su compromiso con la creación de ambientes de trabajo sanos que estén exentos de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, entre otras formas de acoso a las que puedan llegar a estar expuestos los colaboradores y contratistas en su entorno laboral.

Para efectos de esta Política, se entenderá acoso laboral *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*¹. Así mismo, el acoso laboral se podrá presentar a través de las siguientes conductas: (a) maltrato laboral, (b) persecución laboral, (c) discriminación laboral, (d) entorpecimiento laboral, (e) inequidad laboral y (f) desprotección laboral. Los anteriores términos entendidos de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1010 de 2006.

2. DEFINICIONES:

- Acoso Laboral: 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;
- Colaboradores: trabajadores a término indefinido, personal temporal, contratistas y subcontratistas;
- Comité de Convivencia Laboral: órgano competente para conocer, investigar, analizar y dirimir los conflictos que se presenten en materia de Acoso Laboral;
- Conductas de Acoso Laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.
- LGBTIQ+: acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con una

Nivel de acceso de la información: Información Interna	Área responsable: Recursos Humanos	Pág. 1
---	--	---------------

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código GT-PG-01	
		Vigencia	10/01/2024
		Versión	02
		Fecha de actualización	15/03/2024

orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

3. ALCANCE:

El Programa está dirigido a todos los colaboradores, personal temporal, contratistas y subcontratistas, dentro de las instalaciones o donde se desarrollen las actividades de la Organización, indistintamente de la locación.

Para prevenir las conductas de acoso laboral, Coliseo Live realizará actividades como:

- a. Sensibilizar y capacitar a los colaboradores y contratistas sobre acoso laboral y en temas que fortalezcan el relacionamiento entre los colaboradores y contratistas, como, por ejemplo, acerca del manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales;
- b. Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado en el reglamento interno de trabajo, el cual contempla la búsqueda de prevención y/o solución de las conductas calificadas como de acoso laboral;

Coliseo MedPlus, se compromete a:

- a. Implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se puedan calificar como conductas de acoso laboral;
- b. Salvaguardar la información que sea recolectada en el desarrollo del procedimiento interno que se susciten por este tema;
- c. Tramitar de manera oportuna las quejas presentadas por los colaboradores y contratistas en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según las Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.
- d. Promover un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso y tolerante para todos sus colaboradores/as; en donde se previene todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia dentro del ámbito laboral, enfatizándose en la protección de género, en la no discriminación contra las mujeres y de las personas de los sectores sociales LGBTQ+. Incentivar por un ambiente laboral digno, basado en el respeto, en los derechos humanos, la tolerancia, la inclusión y la igualdad Promover la

Nivel de acceso de la información: Información Interna	Área responsable: Recursos Humanos	Pág. 2
--	---------------------------------------	--------

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código GT-PG-01	
		Vigencia	10/01/2024
		Versión	02
		Fecha de actualización	15/03/2024

eliminación de todo tipo de discriminación respetando la dignidad e integridad de los colaboradores/as.

4. Evitar violencia contra las mujeres y acoso sexual a las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

5. OBJETIVOS:

5.1. Objetivo general:

En aras de la prevención de estas conductas, Coliseo MedPlus hace un llamado a todos sus colaboradores y contratistas para que mantenga:

- i. El respeto por el otro incluidas sus diferencias, la tolerancia, la buena comunicación, el buen clima laboral, la dignidad de las personas, el honor que les corresponde; virtudes humanas que conducen al mantenimiento del equilibrio emocional en nuestro círculo socio laboral, de ahí que Coliseo MedPlus ha creado el Comité de Convivencia Laboral (Res. 652 de 2012), el cual en conjunto con todos los colaboradores de la compañía establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas;
- ii. La armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la compañía y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el ámbito laboral.
- iii. Implantar y difundir las medidas necesarias que prevengan, eviten y combatan las situaciones de acoso laboral, violencia basada en género contra las mujeres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan y facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, preservando la confidencialidad

5.2. Objetivos específicos:

- a. Fomentar un ambiente laboral libre de Acoso Laboral;
- b. Mejorar las situaciones de Acoso Laboral;
- c. Prevenir las conductas de Acoso Laboral;
- d. Establecer procedimientos para corregir el Acoso Laboral;
- e. Generar en la Organización cultura por la prevención del Acoso Laboral.

Nivel de acceso de la información: Información Interna	Área responsable: Recursos Humanos	Pág. 3
--	------------------------------------	--------

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código GT-PG-01	
		Vigencia	10/01/2024
		Versión	02
		Fecha de actualización	15/03/2024

6. NORMATIVIDAD APLICADA:

- **Ley 1010 de 2006**, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;
- **Resolución 652 de 2012**, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones;
- **Resolución 1356 de 2012**, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- **Circular 026 de 2023**, prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

7. VIGENCIA:

La presente Política entrará en vigor a partir del **10 de enero de 2024**, sus procedimientos y protocolos deben ser puestos en la práctica inmediatamente.

Esta Política será revisada anualmente y será actualizada cuando la Compañía lo considere pertinente.

MIGUEL CABALLERO LIAN
REPRESENTANTE LEGAL
COLISEO LIVE S.A.S

Nivel de acceso de la información: Información Interna	Área responsable: Recursos Humanos	Pág. 4
---	--	---------------

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código GT-PG-01	
		Vigencia	10/01/2024
		Versión	02
		Fecha de actualización	15/03/2024

8. CONTROL DE CAMBIOS:

EL DOCUMENTO HA SIDO

Descripción del cambio	Versión	Elaborado por	Alejandra Aguirre	Cargo:	Abogada Junior	Fecha:	04/01/2024
Revisión y actualización	02	Revisado y aprobado por		Cargo:		Fecha:	
Actualización Circular 026 de 2023	03	Elaborado por	Laura Bonilla Guerra	Cargo:	Profesional SST	Fecha:	15/03/2024
		Revisado y aprobado por		Cargo:		Fecha:	

Nivel de acceso de la información: Información Interna	Área responsable: Recursos Humanos	Pág. 5
--	------------------------------------	--------