




CLÍNICA ASOTRAUMA S.A.S  
POLÍTICA: IGUALDAD LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN

DI 6 @758C'&\$'89': 96F9FC'89 @&\$&'

	<b>CLÍNICA ASOTRAUMA S.A.S</b>	
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>POLÍTICA: IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Código</b>	TH-PO-003
<b>Fecha</b>	2024-02-15	
<b>Versión</b>	1.0	

<b>Estratégico</b>	<b>Misional</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Evaluación</b>
--------------------	-----------------	--------------	-------------------

## DESCRIPCIÓN

En la clínica Asotrauma SAS. nos comprometemos a crear y mantener un ambiente de trabajo inclusivo, donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Reconocemos la diversidad de nuestra fuerza laboral y rechazamos categóricamente cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea basada en el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, o cualquier otra característica protegida por la ley.

Esta política refleja nuestro compromiso continuo con la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas sean valoradas y puedan alcanzar su máximo potencial sin temor a la discriminación o la violencia.

En Clínica Asotrauma SAS creemos que la diversidad es un activo fundamental y nos esforzamos por construir una comunidad laboral donde todas las personas sean bienvenidas, respetadas y celebradas por quienes son.

## ANTECEDENTES

En la Clínica Asotrauma SAS, implementamos modelos de atención basados en la integralidad del ser humano, comenzando por nuestros colaboradores. Para nosotros, la diversidad es un valor fundamental. No solo atrae talento, sino que también enriquece nuestro ambiente laboral al reunir visiones, experiencias, orígenes y condiciones diversas. Cada individuo aporta desde sus diferencias, lo que nos permite formar equipos más capacitados para enfrentar desafíos de manera sostenible. Por lo tanto, nos comprometemos a promover un lugar de trabajo inclusivo donde se valore la diversidad y el pluralismo, permitiendo así el máximo desarrollo personal y profesional de todos nuestros colaboradores.

Reconocemos a nuestros colaboradores como nuestro recurso más valioso. Entendemos que las acciones de igualdad y no discriminación tienen un impacto directo en su bienestar, productividad, moral y retención de talento humano. Estudios han demostrado que los ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación son más propensos a ser productivos y a retener empleados comprometidos.

Nuestra constante labor en acciones de igualdad y no discriminación también promueve el reconocimiento positivo de la clínica por parte de nuestros grupos de interés. Una cultura empresarial que valora la diversidad y la inclusión mejora la imagen de la empresa y fortalece su posición en el mercado. La adopción de políticas que promuevan la igualdad y la inclusión demuestra nuestro compromiso con los principios éticos y contribuye al desarrollo sostenible de la empresa y la sociedad en general.

### Marco legal

- Organización Internacional del Trabajo OIT, 1983, OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Organización Internacional del Trabajo OIT
- La Constitución Política de 1991 establece en el Artículo 7. El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.
- Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 22 de 1967, proscribire todo tipo de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Que el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 54 de 1962, impone a los Estados la obligación de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas - OIT, Se refiere al derecho a la posibilidad de obtener y conservar un empleo y progresar en el mismo. Aprobado por el Congreso de la República en la
- Ley 82 de 1988. Ratificado el 7 de diciembre de 1989. En vigencia para Colombia desde el 7 de diciembre de 1990.

- Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

- Ley 248 de 1995. “Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”

- Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad - OEA, Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Establece que la discriminación se manifiesta con base a cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como efecto impedir a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Resalta que la distinción solo se justifica si está al servicio de una mejor y mayor inclusión. Aprobada por el Congreso de la República en la Ley 762 de 2002. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003. Ratificada por Colombia el 11 de febrero de 2004. En vigencia para Colombia a partir del 11 de marzo de 2004.

- Ley 599 del 2000. Código Penal.

- Artículo 134 A. Actos de Discriminación

- El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- Artículo 134B. Hostigamiento

El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”

- Ley 984 de 2005. “Por medio de la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

- 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”

Para efectos de la presente ley se entenderá por 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. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- Ley 1257 de 2008. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y

discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

- **Artículo 2. Definición de violencia contra la mujer**

Por violencia contra la mujer se entiende 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. Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

- **Artículo 2. Definición de violencia contra la mujer** Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño: a) Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b) Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- d) Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

**Artículo 3. Concepto de daño contra la mujer** La enunciación de los derechos y garantías contenidos en el ordenamiento jurídico, no debe entenderse como negación de otros que siendo inherentes a las mujeres no figuren expresamente en él.

- **Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral**

El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

**PARÁGRAFO.** Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.

2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.
3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo.

Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer - Organización de las Naciones Unidas 2008

- **Artículo 1**

De los Derechos Humanos de las niñas, adolescentes y las mujeres en el ámbito educativo. A partir de los principios de la Ley 1257 de 2008 consagrados en el artículo 6°, el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las instituciones educativas en el ámbito de sus competencias deberán:

1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias.
2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial.
3. Fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés.
4. Garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres.
5. Garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos sexuales y reproductivos.
6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos.
7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.
8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer.

- La Ley 1482 de 2011. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1752 de 2015. Tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica,

sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- Ley 1448 de 2011, Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Respecto a las a personas con discapacidad se refiere en Art. 13. Sobre enfoque diferencial. Art 51. Medidas en materia de educación. Art. 114. Atención preferencial. Art. 123. Medidas de restitución en materia de vivienda y Art. 136 sobre programas de rehabilitación.

- Decreto 4800 de 2011, Por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones. Respecto a las a personas con discapacidad se refiere en Artículo 8°. Desarrollo de los principios de progresividad y gradualidad para una reparación efectiva y eficaz. Art. 33. Contenido mínimo de la solicitud de registro. Art. 95. Educación superior y Art 115. Componentes de la oferta de alimentación.

- Ley 1542 de 2012. "Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal cuyo objeto es garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer"

- Ley 1761 de 2015

Artículo 1: Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto tipificar el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.

- Resolución 2110 de 2023, Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual"

## OBJETIVO

Brindar lineamientos, con el objetivo de promover un ambiente de igualdad, libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, etc.

## CAMPO DE APLICACIÓN

Aplica a todos los funcionarios, contratistas, proveedores, pasantes y practicantes de la clínica Asotrauma SAS, así como candidatos en proceso de selección. De igual forma se activará la ruta de atención cuando se presenten las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en representación de la clínica. Esta política no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano

## LINEAMIENTOS

Principios:

A continuación, se indican los principios orientadores de la política:

- Principio Igualdad de Oportunidades: Todos los empleados, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a las mismas oportunidades de empleo, desarrollo profesional y ascenso dentro de la empresa.

- Principio Respeto y Dignidad: Exigimos que todos los miembros de nuestra organización traten a sus colegas con respeto y dignidad en todo momento, evitando cualquier forma de discriminación, acoso, intimidación o violencia.

- Principio ambiente Laboral Seguro: Nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro y libre de violencia para todas las personas. Cualquier forma de violencia física, psicológica o emocional no será tolerada bajo ninguna circunstancia.

- Política de Tolerancia Cero: Mantenemos una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación o violencia. Cualquier empleado que viole esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

- Principio de debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

- Principio de dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

- Principio de enfoque diferencial: La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, se brindará una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición

de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras. Este principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.

- Principio de corresponsabilidad: Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad, por ende, los funcionarios y colaboradores, propenderán por un trato respetuoso y equitativo salvaguardando los derechos de todas las personas y a su vez contribuir a la prevención de todas las formas de violencia basadas en género y discriminación.
- Principio de celeridad: Debe ser entendido como una prioridad, toda vez que los actos violentos basados en el género o discriminación generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar e implementar medidas de protección frente a casos de violencia basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.
- Principio de buena fe: La información de los casos que se denuncien dentro de este Protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia, respetando los derechos de los demás.
- Principio de debido proceso: En la Clínica Asotrauma SAS, se garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de esta política, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia.
- Principio de presunción de inocencia: Toda persona que sea investigada por actos o situaciones frente a violencia contra la mujer, violencia de género y/o discriminación será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.
- Principio de enfoque étnico: Este principio se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural".

Remover barreras en la contratación, promoción y compensaciones de los colaboradores dentro de la Empresa, garantizando que éstas serán realizadas de forma objetiva, fundamentándose en sus aptitudes, desempeño, habilidades y experiencia;

- Asegurar la igualdad de oportunidades y la intolerancia de la discriminación;
- Promover la diversidad en todas nuestras Operaciones, implementando acciones que favorezcan la contratación de personas con necesidades especiales y de minorías vulnerables, permitiendo el completo desarrollo de sus potencialidades;
- Garantizar lugares de trabajo en los que prime el respeto, sin tolerancia al acoso -físico o verbal- por cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, procedencia, religión, edad, condición o discapacidad;
- Sancionar cualquier situación de discriminación, acoso u otro tipo de comportamiento no respetuoso o excesivo; garantizando que no existan represalias de ningún tipo a consecuencia de haber informado o participado en cualquier investigación en relación con los puntos antes indicados.

Responsabilidades:

Es responsabilidad de todos los colaboradores mantener un ambiente de respeto, por lo que se requerirá a todo aquél que tenga conocimiento de estos hechos, tomar acciones para detener estas conductas y denunciarlas a la brevedad a cualquiera de los siguientes cargos, o utilizando los canales dispuestos para ello:

- Jefe directo.
- Coordinación de talento Humano.
- Coordinación de asuntos legales
- Gerencia.
- Buzón del colaborador

Prohibiciones:

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, violencia física, psicológica o verbal, maltrato y segregación, así como acoso y hostigamiento laboral y sexual que provenga de cualquier persona integrante de nuestra Clínica Asotrauma SAS (ya sea por parte de una autoridad o entre el personal) hacia cualquier miembro de la empresa o de nuestras partes de interés por las siguientes razones:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma/Lengua
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Orientación o preferencias sexuales
- Situación migratoria

## ESTRATEGIAS

### Obligaciones:

- Remover barreras en la contratación, promoción y compensaciones de los colaboradores dentro de la Clínica, garantizando que éstas serán realizadas de forma objetiva, fundamentándose en sus aptitudes, desempeño, habilidades y experiencia;
- Asegurar la igualdad de oportunidades y la intolerancia de la discriminación;
- Promover la diversidad, implementando acciones que favorezcan la contratación de personas con necesidades especiales y de minorías vulnerables, permitiendo el completo desarrollo de sus potencialidades;
- Garantizar un lugar de trabajo en los que prime el respeto, sin tolerancia al acoso físico o verbal por cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, procedencia, religión, edad, condición o discapacidad;
- Sancionar cualquier situación de discriminación, acoso u otro tipo de comportamiento no respetuoso o excesivo; garantizando que no existan represalias de ningún tipo a consecuencia de haber informado o participado en cualquier investigación en relación con los puntos antes indicados.

### Medidas de prevención:

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

Es por ello, que en la clínica se desarrollarán acciones formativas periódicas semestralmente, a través de jornadas, campañas de sensibilización, foros, cartillas, mensajes entre otras dirigidas a todos los colaboradores independiente de su tipo de vinculación o contratación, que incluirán como mínimo los siguientes aspectos:

- Impulsar una cultura inclusiva, en la que promover la diversidad sea un valor fundamental.
- Establecer directrices de lo que exige respecto de sus colaboradores, tanto en el trato entre sí, como con cualquier persona con la que interactúen en su trabajo en nombre de la clínica Asotrauma SAS
- Garantizar que durante el proceso de selección del personal no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad
- Interiorizar de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Formar y capacitar a todos los funcionarios y colaboradores, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial.
- Establecer canales de comunicación por el cual se puedan informar si se presenta cualquier incidente de discriminación, acoso o violencia a su jefe inmediato, al área de talento. Brindando garantía de que todas las denuncias serán tratadas de manera confidencial y se investigarán de manera justa y objetiva.
- Promover un ambiente de respeto, asegurando a todos nuestros colaboradores un trato digno, tanto en su postulación, como ingreso y desempeño en la clínica, buscando lograr un desarrollo completo de las personas que participan de la empresa, mediante la creación de una cultura interna que rechaza cualquier tipo de discriminación y promueva la participación laboral de personas de diversas minorías vulnerables, con igualdad de oportunidades.
- Crear un entorno libre de toda Discriminación
- Crear un entorno libre de Acoso

Se considera acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la Compañía o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Pueden encontrarse dentro de conductas de acoso laboral, entre otras conductas, el realizar comentarios inadecuados, insultar o efectuar amenazas basadas en las características físicas o discapacidad de las personas, en razón de su género, creencia, raza, edad, nacionalidad, u otra condición, sean éstos realizados

verbalmente o a través de correos electrónicos, correos de voz u otro medio material escrito o gráfico.

El acoso sexual, por su parte, es toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido. Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, entre otras, las miradas, gestos, muecas, llamadas telefónicas, mensajes de texto y/o WhatsApp, correos electrónicos, cartas o misivas personales, invitaciones que insinúen o contengan propuestas de carácter sexual, manosear, acorralar, sujetar a la persona acosada, presiones psicológicas, amenazas, y en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva, que por cualquier medio tienda a promover o insinuar una relación de carácter sexual.

Para dar cumplimiento a la presente política, la Organización se compromete a:

- Respetar la dignidad humana de todas las personas a partir del reconocimiento y aceptación de las diferencias individuales de cada una.
- Llevar a cabo las acciones necesarias para promover la igualdad real de trato y de oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo laboral para todo el personal de acuerdo con su perfil, desempeño y potencial, sin hacer diferencia alguna entre las personas que desempeñen un trabajo de igual valor. Si fuera necesario realizar una distinción válida basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos a fin de perseguir dicha igualdad, no serán juzgadas como discriminatorias.
- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia física, psicológica o verbal, maltrato y segregación, acoso y hostigamiento laboral y sexual, así como expresiones de sexismo, misoginia, homofobia, xenofobia, racismo y otras formas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.
- Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de quienes colaboran en la organización.

#### Acciones Correctivas y Medidas Disciplinarias

Tan pronto se tenga conocimiento de que se está llevando a cabo alguna de las conductas rechazadas de acuerdo a lo establecido en esta Política, se tomarán medidas inmediatas que den origen a su debida investigación, adoptando las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad y privacidad de todas las personas que participan en la investigación.

La investigación estará sujeta a los plazos y procesos establecidos al efecto en el Reglamento Interno del trabajo. Si se concluye que se ha producido un incumplimiento de esta Política, se aplicarán acciones correctivas respecto a la situación denunciada y medidas disciplinarias contra la persona en cuestión, las que pueden llegar al término de la relación laboral, según la gravedad de la conducta.

No se aceptará en la clínica, y será sancionado inmediatamente, incluso con la exclusión en el cargo, a quien:

- Realice comentarios o bromas inadecuados sobre sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, o cualquier otro estado de competencia legal.
- Se niegue a contratar candidatos en razón de su sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
- Se niegue a promover y/o ascender a un empleado en razón de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
- Se asegurará de que todas las decisiones de contratación, capacitación, promociones, ascensos, estén basadas en las habilidades individuales de cada uno de los empleados, y que cada actividad sea realizada objetivamente de acuerdo a los requerimientos definidos para estos cargos.

## INDICADORES

Para medir la efectividad y el impacto de la política de igualdad, no discriminación y prevención de la violencia en el ámbito laboral en la Clínica Asotrauma SAS, podrías considerar los siguientes indicadores:

- Índice de Diversidad del Personal: Este indicador evalúa la variedad de características entre los empleados, como género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otros.
- Tasa de Retención de Personal: Evaluar la capacidad de la clínica para retener a sus empleados a lo largo del tiempo.
- Número de Quejas o Denuncias: Seguimiento de la cantidad de quejas o denuncias presentadas relacionadas con discriminación, acoso u otras formas de violencia en el trabajo.
- Tiempo de Resolución de Quejas o Denuncias: evalúa la eficiencia en la resolución de problemas relacionados con la discriminación o la violencia.
- Participación en Capacitaciones y Sensibilización: Seguimiento de la participación de los empleados en sesiones de capacitación sobre igualdad, diversidad y prevención de la violencia.
- Evaluaciones de Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y la percepción de los empleados sobre la igualdad, la diversidad y la prevención de la violencia.
- Reconocimientos y Premios: Registrar cualquier reconocimiento o premio recibido por la clínica en relación con sus prácticas laborales inclusivas y respetuosas.
- Promociones y Oportunidades de Desarrollo: Seguimiento de la equidad en la promoción y las oportunidades de



desarrollo dentro de la clínica.

**BIBLIOGRAFÍA**

- [https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-277949\\_protocolo\\_genero\\_20230829.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-277949_protocolo_genero_20230829.pdf)
- <http://www.hraeb.salud.gob.mx/contenidos/acciones/2017/008POLxTICA-DE-IGUALDAD-LABORAL-Y-NO-DISCRIMINACION.pdf>
- <https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Politica-de-Diversidad-Equidad-Inclusion-y-No-Discriminacion.pdf>

**FIRMA(S)**



**Martín Alfonso Botero Cañón**

**Representante Legal**

Copia no controlada