

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Código: GH.PO.02
		Fecha: 22-May-2024
		Clasificación: Publico
Página 1 de 5	GESTIÓN HUMANA	SIGM-Versión 1.0

1. ALCANCE

Esta Política de Diversidad e Inclusión se aplicará a todas las áreas de **iMEDICAL SERVICES SAS** con Nit. 901127736-7, en adelante **iMEDICAL**.

2. OBJETIVO.

Esta política busca establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad, no discriminación, respeto a la diversidad e inclusión laboral en **iMEDICAL**. A través de ella, se vela por garantizar la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la empresa.

3. DEFINICIONES.

- Accesibilidad: Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo (propios o de los clientes), tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de desarrollo, soporte, atención telefónica y/ o prestación de servicios.
- Acción afirmativa: Es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- Acoso: Se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra. El verbo acosar hace referencia a una acción o conducta que genera incomodidad o disconformidad en el otro.
- Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico dirigido contra una persona que no lo desea por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
- Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, que muestra mayores ingresos totales por parte del género masculino, y no responde al siguiente principio: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Código: GH.PO.02
		Fecha: 22-May-2024
		Clasificación: Publico
Página 2 de 5	GESTIÓN HUMANA	SIGM-Versión 1.0

- **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
- **Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.
- **Inclusión:** Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.
- **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Código: GH.PO.02
		Fecha: 22-May-2024
		Clasificación: Publico
Página 3 de 5	GESTIÓN HUMANA	SIGM-Versión 1.0

- **Lenguaje Incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.
- **Lenguaje no sexista:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **Sexismo:** Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.
- **Sexo:** Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Refiere a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.

4. POLÍTICAS.

4.1 Generales

- En iMEDICAL, respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen, étnico y sexo.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los empleados.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia.
- Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Los procesos de selección de talento y desarrollo se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción de género.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestros empleados.

4.2. No Discriminación

Se prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Código: GH.PO.02
		Fecha: 22-May-2024
		Clasificación: Publico
Página 4 de 5	GESTIÓN HUMANA	SIGM-Versión 1.0

autoridades de la empresa hacia los empleados y entre los mismos, cuando se basen en uno o más de los siguientes motivos:

- Origen étnico o nacional
 - Color de piel
 - Cultura
 - Sexo
 - Género
 - Edad
 - Discapacidades
 - Condición social
 - Condición económica
 - Condición de salud
 - Condición jurídica
 - Religión
 - Apariencia física
- Características genéticas
 - Situación migratoria
 - Embarazo
 - Idioma
 - Opinión
 - Preferencias sexuales
 - Identidad de género
 - Identidad o filiación política
 - Estado civil
 - Situación familiar
 - Responsabilidades familiares
 - Antecedentes penales

También queda prohibida la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

4.3. Pautas de conducta

En iMEDICAL, se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportes, fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar en los empleados una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos. Nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Ética establecido por la empresa dentro de cuyos apartados se contemplan los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento de la Ley, reglamentos y normas internas y externas
- Nuestro trato al cliente
- Igualdad de oportunidades
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Seguridad laboral
- Cuidado de nuestra información privada y confidencial

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Código: GH.PO.02
		Fecha: 22-May-2024
		Clasificación: Publico
Página 5 de 5	GESTIÓN HUMANA	SIGM-Versión 1.0

Contamos con un Comité de Convivencia Laboral encargado de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado de nuestro Código de Ética, servir de guía y apoyo en la resolución de situaciones y consultas del personal, e identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

-- Fin --

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Realizado por	Revisado por	Aprobado por	Fecha	Motivo
1.0	Leidy Diaz	Stiven Rojas	German Cardona	Mayo 22 de 2024	Creación del documento