



POLÍTICA DE HORIZONTES SIN LÍMITES Y DIVERSIDAD
EN ACCIÓN.

EDICIONES MÉDICAS LATINOAMERICANAS S.A.S.
Bogotá - Colombia



POLÍTICA DE HORIZONTES SIN LÍMITES Y DIVERSIDAD EN ACCIÓN

EML S.A.S.

1. OBJETIVO

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo profesional de todos los colaboradores y candidatos postulados, sin discriminación por razón de su raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

2. ALCANCE

Todas las personas que laboran o buscan laborar en EML S.A.S., independientemente de su tipo de contrato (indefinido, fijo, temporal, aprendizaje, etc.).

3. DEFINICIONES

INCLUSIÓN LABORAL: Es el proceso de crear un ambiente de trabajo en el que todas las personas, independientemente de su raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, tengan las mismas oportunidades para acceder, permanecer y desarrollarse profesionalmente.

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión o restricción basada en la raza, el color, género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la edad, la discapacidad, la orientación sexual o cualquier otra condición personal o social, que tenga como efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Es el principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso a los recursos y servicios necesarios para desarrollar su potencial y alcanzar sus metas, sin discriminación por razón de su raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

DIVERSIDAD: Es la variedad de características que distinguen a las personas entre sí, como la raza, la etnia, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la religión, la discapacidad y cualquier otra condición personal o social.

ACCESIBILIDAD: Es la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan acceder a los lugares, productos, servicios y oportunidades, en igualdad de condiciones con las demás personas.

RAZONABLE ACOMODACIÓN: Es la modificación o ajuste que se realiza a un puesto de trabajo, a las condiciones de trabajo o a las prácticas laborales, para permitir que una persona con discapacidad pueda acceder, permanecer y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones con las demás personas.

CULTURA DE INCLUSIÓN: Es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que promueven el respeto, la igualdad y la valoración de la diversidad en el lugar de trabajo.

EQUIDAD DE GÉNERO: Es la búsqueda de la justicia y la igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres, reconociendo las diferencias entre ellos y tomando medidas para compensarlas.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: Es el proceso por el cual las mujeres adquieren control sobre sus propias vidas y toman decisiones sobre su propio futuro.

4. **NORMATIVIDAD**

4.1. **NORMATIVIDAD QUE ENMARCA ESTA POLÍTICA**

De acuerdo con la **Constitución Política de 1991 Arts. 13,47 y 54** que determinan establecer el principio de igualdad como fundamento del orden jurídico colombiano y prohíben la discriminación en todos sus ámbitos.

4.2. **DISCAPACIDAD**

Ley 361 de 1997: Establece mecanismos de integración social de las personas con limitaciones.

Ley 1618 de 2013: Ley Estatutaria de Discapacidad, que garantiza los derechos de las personas con discapacidad y establece la obligación de las empresas de promover su inclusión laboral.

4.3. **IGUALDAD DE GÉNERO**

Ley 1753 de 2015: Ley de Igualdad de Género, que busca garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.

4.4. **IGUALDAD LABORAL**

Artículo 10 del código sustantivo del trabajo: todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

4.5. **CONVENIO**

Convenio 111 de la OIT: Convenio sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Colombia en 1961, que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, sexo, religión, nacionalidad u origen social.

5. **ESTRATEGIAS Y ACCIONES**

5.1. **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

- a. Estandarizar los procesos de selección y contratación para eliminar sesgos discriminatorios.
- b. Utilizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y en los materiales de reclutamiento.
- c. Realizar entrevistas estructuradas y basadas en competencias y productividad laboral.

5.2. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- a. Brindar capacitación a todos los colaboradores sobre temas relacionados con la inclusión laboral, como la diversidad, la discriminación y el acoso laboral.
- b. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a todos los colaboradores, sin importar su condición personal o social.

5.3. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA INCLUSIVA

- a. Crear un ambiente de trabajo en el que se valore la diversidad y se respete a todas las personas.
- b. Fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre los colaboradores.
- c. Celebrar la diversidad y las diferentes culturas.
- d. Implementar programas de sensibilización sobre la inclusión laboral.

5.4. ACCESIBILIDAD

- a. Adaptar los puestos de trabajo y las condiciones laborales para que sean accesibles a las personas con discapacidad.
- b. Brindar tecnología de asistencia a las personas con discapacidad que la necesiten.

5.5. MONITOREO Y EVALUACIÓN

- a. Recopilar datos de forma regular para evaluar el impacto de las acciones implementadas.
- b. Realizar revisiones periódicas anuales de la política para actualizarla según sea necesario.

6. IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La política de inclusión laboral será ampliamente difundida a través de todos los canales de comunicación de la compañía y estará disponible en la intranet corporativa para garantizar el fácil acceso de todos los colaboradores. Así mismo, se implementarán capacitaciones corporativas en espacios de reunión colectivos para darla a conocer y despejar cualquier tipo de dudas.

De igual manera, en virtud de garantizar el cumplimiento de lo aquí dispuesto y proteger la confidencialidad y seguridad de todos los colaboradores que son guardianes de la diversidad, la agencia ha dispuesto un canal de comunicación para reportar de forma anónima incidentes relacionados con discriminación, acoso o incumplimiento a lo ya manifestado en el presente documento, dicho canal se encuentra disponible en la intranet de EML, área de SST y tendrá acceso a través del botón "**¿Quieres reportar un presunto caso de acoso laboral?**" Este botón estará bajo la supervisión del área de SST, y será revisado con periodicidad semanal.

De acuerdo con lo anterior, en caso de no recibirse una respuesta oportuna a cualquier manifestación relacionada con denuncias o reportes de conductas contrarias a la preservación de la diversidad cultural en la agencia, el área de Talento Humano, dispone dos correos electrónicos de atención directa y prioritaria (garantizando la confidencialidad absoluta) que pueden ser utilizados por el colaborador para reportar cualquier preocupación, situación o hecho: recursoshumanos@eml.co o talentohumano@eml.co.

Finalmente, para evaluar los reportes, denuncias o manifiestos realizados por cualquiera de los colaboradores y su nivel de gravedad, impacto o afectación al buen clima laboral, buen nombre de la agencia o cualquiera de los trabajadores de esta, se dará trámite al procedimiento regular establecido por la compañía y dispuesto en el protocolo de Acoso Laboral.

7. ANEXOS

7.1. BOTÓN DE DENUNCIA PUBLICADO EN LA INTRANET

[REPORTE DE PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL \(office.com\)](#)



7.2. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

[SST - UI-P-Procedimientodequejadeacosolaboral_31-08-23 Versión 2.pdf - Todos los documentos \(sharepoint.com\)](#)

PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE DE UNA
QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO
LABORAL



EML 2023



EDICIONES MÉDICAS LATINOAMERICANAS S.A.S.
(EML S.A.S)

NÚMERO: 2024-00001

POLÍTICA DE HORIZONTES SIN LÍMITES Y DIVERSIDAD EN ACCIÓN.

MODIFICADO:

PÁGINA 5 DE 5

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Comentarios	Aprobado por
1	25 abril de 2024	Creación del documento	Gerencia General
2		Actualización del documento	
3		Actualización del documento	
4		Actualización del documento	

FIRMA
EML S.A.S.
NOMBRE: LUIS FERNANDO GARZÓN
C.C. o NIT No. 830057131-3

FIRMA
EMPLEADO
NOMBRE:
C.C. No. _____