POLÍTICA PREVENCION DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL
EVO-GUIA-HSQ-018
Mayo de 2025. Versión 0

Evolucionar Servicios de Salud está comprometido en ofrecer a todos sus colaboradores las mismas oportunidades de desempeño laboral. Por esta razón, implementa esta política, como mecanismo de promoción de un ambiente sano de convivencia laboral, de prevención, corrección y control de conductas de acoso laboral, sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Evolucionar desarrolla esfuerzos conjuntos en la prevención de expresiones hostiles y conductas de violencia que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo y discriminante. Para el logro de este propósito, se dispone del recurso necesario para la ejecución de las actividades de sensibilización sobre acoso laboral, sexual y sus consecuencias, capacitación en el conocimiento de los problemas y su solución integral, dirigidos a sus colaboradores y la gestión a través del Comité de Convivencia Laboral como ente interventor y de prevención.

Con esta política, Evolucionar determina que las relaciones entre sus colaboradores deben estar basadas en la igualdad, en el buen trato y el respeto a la dignidad humana y que fomenten la interacción social positiva; por lo cual es obligación de todos sus empleados desarrollar su gestión según los estándares más exigentes en materia de integridad, honestidad y trato justo, así como evitar los conflictos personales y laborales.

El incumplimiento de esta política acarreará sanciones disciplinarias estipuladas por Evolucionar dentro del Reglamento Interno de Trabajo

Con un alto nivel de compromiso Gerencial, Evolucionar dará alcance, cumplirá, publicará y comunicará a todos sus empleados esta política para obtener su participación y colaboración.

DIANA OBANDO
Representante Legal

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

El objeto de la Política contra el Acoso Laboral y sexual es asegurar que nuestros colaboradores puedan desenvolverse en un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso, incluyendo la discriminación injustificada, el acoso sexual, y los actos sexuales indebidos.

Esta Política protege a nuestros colaboradores contra acciones inapropiadas que sean indeseadas o molestas, y/o que creen un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil. Evolucionar toma el acoso y la discriminación muy seriamente. Todas las quejas relacionadas se investigarán oportunamente y se tomarán las acciones disciplinarias pertinentes a las que haya lugar, que incluyen la terminación del vínculo laboral con el presunto agresor, en caso de que se comprueba alguna conducta que constituya acoso o discriminación conforme a ley o a la Política.

Evolucionar considera que el acoso sexual y la discriminación no son comportamientos que puedan tolerarse y que deben tratarse adecuadamente al interior de la organización. Todos los colaboradores de Evolucionar son propietarios de esta Política. Los colaboradores que tengan a su cargo o supervisen a uno o más colaboradores tienen responsabilidades adicionales de reportar violaciones y hacer cumplir lo dispuesto en esta Política.

Las violaciones a esta política pueden reportarse al Comité de Convivencia Laboral o al Gerente General

El acoso está prohibido, tanto en el propio lugar de trabajo, como en cualquier otro lugar que pueda considerarse, razonablemente, como una extensión del lugar de trabajo, incluyendo los sanitarios, los sitios de trabajo de Evolucionar, instalaciones del cliente, los eventos sociales relacionados con el trabajo, fiestas de oficina, eventos de entretenimiento de clientes, cualquier modo de transporte que proporcione Evolucionar (o un representante de la misma) para realizar un viaje hacia y desde las ubicaciones antes mencionadas, así como cualquier otro lugar en el que Evolucionar esté llevando a cabo actividades. El acoso también puede suceder en línea o por medio de comunicaciones electrónicas. Esta conducta es llamada Ciberacoso o acoso virtual, por lo que es importante identificar conductas desafortunadas y/o incorrectas que afecten la integridad de una persona. Si bien enviar mensajes y publicar información en línea puede ser un gran medio para conectarse con lo demás, siempre deberá conducirse en una forma que sea consistente con lo dispuesto en esta Política.

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

¿Qué es acoso?

El Acoso incluye toda conducta inapropiada que cree un entorno irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso puede involucrar conductas verbales o físicas, incluyendo comentarios, acciones o gestos que afecten la dignidad o integridad psicológica o física de un colaborador. El acoso puede ir desde formas extremas, como la violencia, amenazas o contacto físico, hasta acciones menos obvias como ridiculizar, bromear o molestar constantemente a colaboradores o subordinados, o negarse a hablar con ellos. Un solo incidente que tenga un efecto dañino duradero sobre un colaborador o una serie de incidentes pueden ser considerados como Acoso.

El acoso virtual, ciberacoso o acoso cibernético, es la acción o conducta realizada por una persona o grupo de personas para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar, con o sin connotación sexual, a través de medios de comunicación digital a una persona, quien rechaza estas acciones por considerar que afectan o vulneran su derecho a la dignidad, a la integridad, a la salud o el derecho a una vida libre de violencia. Ejemplos de comportamientos que puedan considerarse como acoso incluyen:

- Chistes, bromas o comentarios despectivos o insensibles;
- Comentarios racistas, observaciones discriminatorias sobre el acento de una persona, muestra de símbolos racialmente ofensivos;
- Comentarios sobre la vida privada de una persona o sobre su apariencia;
- Insinuaciones sexuales o solicitudes de citas;
- Comportamientos no verbales, tales como mirar fijamente o de manera lasciva, silbar o hacer gestos indecentes;
- Ridiculizar o demeritar comentarios;
- Indirectas o amenazas disimuladas;
- Exclusión injustificada o irrazonable de alguna persona de conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacerlo sentir indeseado;
- Sabotaje al trabajo de una persona;
- Comentarios que ridiculicen o estereotipen a las personas;
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas, tales como carteles, videos, fotografías, caricaturas, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que sean despectivos o sexuales;
- Comentarios ofensivos sobre la apariencia u otra característica personal o física, tales como comentarios con alto contenido sexual o comentarios sobre la discapacidad física de alguna persona;

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

- Contacto físico innecesario o indeseado, tal como besar, manosear o masajear, bloquear un movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona;
- Amenazas o quejas que presente una persona por solicitudes sexuales como una condición para mantener su trabajo o evitar alguna otra pérdida, y ofrecimientos de beneficios relacionados con el trabajo a cambio de favores sexuales.
- Ataque físico o acecho;
- Falta de disposición para capacitar, evaluar, asistir o trabajar con un colaborador, cuando, por razones laborales, la actividad así lo demande.
- Actos intimidantes, tales como matoneo o amenazas;
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o conducta ilegal de una persona: o
- El ciber acoso es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo:
    - Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
    - Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
    - Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.
    - El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

Esta lista de ejemplos no es restrictiva y puede haber otros comportamientos que puedan llegar a constituirse como Acoso conforme a esta Política y previo análisis que de la situación denunciada se determine. Las víctimas de acoso pueden ser del mismo o de diferente sexo, orientación sexual, raza u otra condición a la de la persona que ejerza el acoso. "Estaba jugando", "no quise decir eso", "esto es aceptable en el lugar en el que vivo" o "nunca nadie se ha quejado sobre este comportamiento antes" no son excusas para el acoso, ni lo es estar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias. El realizar cualquier tipo de acoso es una violación a esta Política

Acoso Sexual

El acoso sexual se basa, específicamente, en el sexo e incluye cualquier insinuación sexual indeseada, atención sexual no solicitada, exigencia o solicitud de acceso carnal o favores sexuales, indirectas sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física indeseada de naturaleza sexual. La conducta puede ser acoso sexual, incluso, cuando no sea motivada por un deseo sexual. La conducta puede ser un acoso sexual

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

independientemente del género o expresión de género de la víctima, y las víctimas pueden ser del mismo sexo que el acosador, así como del sexo opuesto. La conducta puede ser un acoso sexual independientemente del cargo que tenga el acosador o la víctima en Evolucionar. Llevar a cabo un acoso sexual de cualquier tipo es una violación a esta Política.

Discriminación

La discriminación es todo acto diferenciado o una negación injusta de trato igualitario y oportunidad a esa persona o grupo de personas con base en una o más de las características que se listan a continuación, y al respecto de los términos, condiciones o prerrogativas laborales, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, contratación, despido, promoción, disciplina, programación, capacitación o decisión sobre la forma en la que se debe compensar a dicho colaborador:

- Raza, color, origen étnico o nacional;.
- Edad;
- Religión o creencias religiosas;
- Sexo, incluyendo embarazo, parto o lactancia;
- Orientación sexual;
- Género y expresiones de género;
- Nacionalidad, situación de inmigración, ciudadanía o ancestros;
- Situación militar o de veterano protegido;
- Discapacidad física o mental, situación médica, información o características genéticas (o aquéllas de un miembro de la familia);
- Situación parental;
- Nivel socioeconómico
- Situación como víctima de violencia doméstica, ataque sexual o acoso; o cualquier otra base que se prohíba conforme a las leyes locales aplicables.
- Preferencia política

La lista no es limitativa y puede haber otras circunstancias en las que se les niegue injustamente un trato equitativo a los colaboradores.

Realizar acciones de discriminación, de cualquier tipo, es una violación a esta Política.

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

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. conducta que podrá darse bajo las modalidades establecidas y dispuesta en la Ley 1010 de 2006.

Reporte

El reporte de cualquier tipo de acoso se debe presentar ante el Comité de Convivencia Laboral o al Gerente General

Si los colaboradores no reportan oportunamente posibles violaciones a esta Política estarán sujetos a acciones disciplinarias según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo.

Confidencialidad

Evolucionar mantendrá todas las quejas bajo confidencialidad en la medida que sea razonablemente posible, mientras esté cumpliendo con su deber de investigar y hacer cesar cualquier conducta de acoso, discriminatoria o de represión. En cada investigación, haremos todo lo posible por respetar la privacidad de todas las personas involucradas, pero podría ser necesario tratar las reclamaciones con la persona o personas que tengan conocimiento del hecho, y la persona o personas contra las cuales se haya presentado la queja. Las personas entrevistadas, incluyendo los testigos, podrán recibir instrucciones de no discutir ningún aspecto de la investigación con terceros; no cumplir con esta directriz de confidencialidad podrá desencadenar acciones disciplinarias. De igual forma, Evolucionar se encontrará en la obligación de levantar la confidencialidad en caso de que una autoridad judicial o administrativa del estado así lo solicite o determine.

RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el acoso en el lugar de trabajo; sin embargo, una sola persona no puede evitar el acoso. Todos los colaboradores son dueños de esta Política. Además de las obligaciones de reporte de todos los incidentes de acoso, todos los directorores, gerentes y cualquier empleado con personal a cargo deberán:

- Leer y entender esta Política, así como las implicaciones de su incumplimiento;
- Asegurarse de que los colaboradores de su equipo entiendan y cumplan con esta Política;
- Asegurarse de que los colaboradores en su equipo sepan que pueden reportar cualquier queja de acoso o discriminación, sin ningún temor a victimización o represalia;

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar

- Saber cómo y cuándo presentar las quejas de acuerdo con esta Política e informar a los colaboradores en su equipo cómo y cuándo presentarlas;
- Asegurarse de que esta Política forme parte de la inducción corporativa.

Documento impreso no controlado. Documento controlado en la base de datos y en la red interna de Evolucionar