



POLITICA DE NO DISCRIMINACION E INCLUSIÓN

Base legal fundamental

Esta política se sustenta en el **artículo 13 de la Constitución Política de Colombia**, el cual establece la igualdad de todas las personas ante la ley, **prohíbe cualquier forma de discriminación** y manda al Estado adoptar **medidas afirmativas en la Ley 1482 de 2011 (modificada por la Ley 1752 de 2015)** que sanciona penalmente los actos discriminatorios en razón de raza, orientación sexual, género, discapacidad, religión, opinión política y otras condiciones personales y en la Ley 361 de 1997, que promueve el derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad y prohíbe barreras que obstaculicen la igualdad de oportunidades Asimismo, se inspira en los estándares internacionales como el **Convenio 111 de la OIT**.

OBJETIVO:

Garantizar todos los ambientes organizacionales laborales y de atención al público un entorno inclusivo, respetuoso y libre de discriminación, donde se promueva la equidad, la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad, asegurando que todas las personas puedan desempeñar sus funciones o recibir servicios con dignidad, sin prejuicios ni trato diferenciado por razones de género, orientación sexual, raza, edad, religión, identidad cultural, discapacidad u otra condición personal.

ALCANCE:

Esta política es de aplicación obligatoria para todas las personas que se relacionan con nuestra organización incluyendo personal laboral, (directo o tercerizado), directivos, contratistas, visitantes y usuarios de nuestros servicios, sin distinción de la modalidad contractual o posición jerárquica.

POLÍTICA:

1. Cero tolerancia a la discriminación:

No se permitirá ningún acto de discriminación, exclusión o trato diferenciado injustificado por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, estado civil, condición socioeconómica, religión, opinión política, nacionalidad o cualquier otra condición personal o social.

2. Atención al público inclusiva:

Todo el personal deberá brindar un servicio respetuoso, igualitario y digno a las personas usuarias, evitando conductas o expresiones que puedan generar discriminación o trato desigual.



3. Convivencia laboral respetuosa:

Dentro de la organización se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto, la empatía y la colaboración, donde las diferencias individuales sean valoradas como un aporte al crecimiento colectivo.

4. Medidas de prevención:

- Formaciones periódicas sobre diversidad, inclusión, prevención de discriminación, y derechos laborales.
- Difusión continua de esta política en medios internos y espacios de trabajo.
- Promoción de buenas prácticas de comunicación respetuosa y lenguaje inclusivo.

5. Mecanismos de reporte y atención:

- Cualquier persona podrá reportar actos de discriminación, acoso o exclusión de manera confidencial y sin temor a represalias.
- Los reportes serán atendidos por el Comité de Convivencia Laboral o el área designada, garantizando un proceso justo, confidencial y oportuno.
- Se establecerán acciones correctivas y sanciones disciplinarias, según lo establecido en el reglamento interno de trabajo y la normatividad vigente.

6. Responsabilidades:

- La **alta dirección** Aprobar, activar y revisar periódicamente esta política, destinar recursos para su ejecución y evaluar indicadores relacionados.
- **Todo el personal** conocer y cumplir los lineamientos, denunciar irregularidades y actuar con respeto, amabilidad e inclusión hacia todas las personas vinculadas al entorno laboral.
- El **Comité de Convivencia Laboral y Talento Humano** velaran por la prevención, atención y seguimiento de posibles situaciones de discriminación.

Compromiso de la organización:

Reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral y de atención al público seguro, inclusivo y libre de discriminación, en el que todas las personas sean tratadas con igualdad, respeto y dignidad.

ANTONIO AVELLANEDA

Representante Legal

Fecha: 02- Enero - 2026