

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
	Código: HSEQ.PO.08	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 24/06/2024

## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL**

En Central de Maderas G&S SAS, estamos comprometidos con la creación de un ambiente de trabajo inclusivo, diverso y libre de discriminación para todos nuestros empleados, clientes, socios, proveedores y partes interesadas. Reconocemos que la diversidad en todas sus formas fortalece nuestra cultura organizacional, impulsa la innovación y contribuye al éxito de nuestra empresa. Por lo tanto, afirmamos los siguientes principios y compromisos:

### **1. OBJETIVO**

El propósito de la Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación es promover una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas de vidas y establecer modelos de conductas o comportamientos asociados a la garantía de la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad en los diferentes ambientes laborales de la organización.

### **2. ALCANCE**

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje, los convenios de pasantías, entre otras. También serán destinatarias de esta política las personas que hagan parte de los órganos directivos u otras instancias, y aquellas personas participantes dentro de CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S.

### **3. DEFINICIONES**

**Accesibilidad:** Cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.

**Acoso laboral.** Toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

**Acoso sexual.** Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género.

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
Código: HSEQ.PO.08      Versión: 01      Fecha de Aprobación: 24/06/2024      Página: 1 de 11			

El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.

**Igualdad** en la remuneración debido al género. En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración debido al género.

**Discapacidad.** Es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras que enfrentan debido a actitudes de las personas con que interactúan y los entornos en que se desenvuelven, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

**Diversidad.** Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

**Discriminación.** Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

**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.** El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

**Igualdad de género.** Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a 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 trabajo.

**Inclusión.** Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas 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

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
<p>Código: HSEQ.PO.08</p> <p>Versión: 01</p> <p>Fecha de Aprobación: 24/06/2024</p> <p>Página: 1 de 11</p>			

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 en el ambiente laboral. Para eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.

**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.

#### 4. PRINCIPIOS

**Entorno libre de discriminación.** Un entorno en el que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas del equipo sean reconocidas y valoradas.

**Respeto:** Abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. Para ello se creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, incluyendo trabajadores, visitantes, proveedores, contratistas y partes interesadas. Todas se tratarán con respeto por su diferencia, dignidad, autonomía, igualdad y no discriminación.

**Dignidad.** En desarrollo del artículo 1 de la Constitución y de la jurisprudencia constitucional, en esta política se entiende dignidad como el principio y derecho que tiene cada persona a vivir como quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones.

Todos los destinatarios de esta política tienen derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación o acoso y debe actuar igual en su relación con otras personas.

**Igualdad.** En esta política se acogen las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución. Todos los trabajadores de CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., y las personas que se relacionen con nuestra organización tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación según la Constitución, en la jurisprudencia constitucional y en el derecho internacional sobre la materia, acogiendo la norma que sea más favorable a la protección digna e igualitaria de las personas. CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., podrá avanzar en protecciones respecto a este derecho que sean más amplias y protectoras que las que existan en el derecho constitucional y en el internacional.

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
Código: HSEQ.PO.08      Versión: 01      Fecha de Aprobación: 24/06/2024      Página: 1 de 11			

**Garantía.** En desarrollo de este principio se tomarán las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.

**Confidencialidad.** Asegurar la reserva en los hechos e información relativa a casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación comprobada de la necesidad de revelar la conducta respectiva y exista el consentimiento de la víctima.

**Equidad e inclusión.** CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., promoverá un entorno incluyente y diverso en el que se incentive la igualdad de oportunidades como un medio para desarrollar el potencial humano y profesional de las personas que trabajan en la organización.

**Participación.** Todas las personas destinatarias de esta política tienen derecho a participar en su formulación, implementación y eventual modificación.

## 5. PAUTAS DE CONDUCTA

CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género, raciales o por cualquier razón. Esto, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. En particular, el lenguaje utilizado en CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., debe representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor.

En este mismo sentido, CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., invita a todas las personas destinatarias de esta política a usar el femenino y el masculino o una forma neutra en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S. tiene una política de CERO TOLERANCIA a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos comportamientos se reprobarán y castigarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo.

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
<p>Código: HSEQ.PO.08</p> <p>Versión: 01</p> <p>Fecha de Aprobación: 24/06/2024</p> <p>Página: 1 de 11</p>			

Para la solución de conflictos CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., pone a disposición de las víctimas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual cuatro canales de atención:

- Coordinadores o superior jerárquico.
- Subdirección o dirección.
- Líder de Talento Humano.
- Comité de Convivencia.

## **6. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO – LEY 2365 DE 2024**

CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S., está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro, que facilite un entorno libre de cualquier forma de acoso laboral, sexual o violencia de género, implementando mecanismos que prevengan cualquier tipo de discriminación y/o conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración en todas sus modalidades y formas, sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

Para el logro de este propósito la empresa se compromete a:

- Vigilar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en Colombia.
- Socializar y divulgar efectivamente la política o procedimientos encaminados a la prevención del acoso laboral, sexual y cualquier tipo de violencia de género y sus consecuencias.
- Brindar acompañamiento en el reforzamiento de habilidades intra e interpersonales, dirigidas a todos los niveles de la organización.
- Capacitar a los trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la empresa en habilidades sociales para la negociación y concertación, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, sexual y contra la violencia de género.

Así mismo, los colaboradores que pertenecen a nuestra empresa se comprometen a:

- Cumplir con el reglamento y políticas establecidas por la empresa.
- Fomentar un ambiente de trabajo de confianza y armonía.
- Promover una cultura de respeto hacia las creencias religiosas, raza, género y origen familiar dentro de los ambientes de trabajo.

KM. 9 Carretera Occidente Finca los Lagos Cel. 313-3504470  
 Barrios Planadas. Mosquera - Cundinamarca  
 E-mail: [lidertalento@centraldemaderas.com](mailto:lidertalento@centraldemaderas.com)

 <p><b>Central de Maderas G&amp;S SAS</b></p>	<p><b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</b></p>		
	Código: HSEQ.PO.08	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 24/06/2024

- Propiciar el trabajo colaborativo entre los equipos interdisciplinarios para la prevención y atención del acoso laboral, sexual y violencia de género al interior de la empresa.
- Participar activamente de las actividades preventivas y correctivas que se desarrollen.

Todos estos esfuerzos están orientados al mantenimiento y conservación del respeto y buen trato en los lugares de trabajo que redundan en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Suscrito en Mosquera - Cundinamarca, el 24 de junio de 2024, luego de aprobación por parte del Representante de CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S.



**DAVID GUSTAVO MARÍN PARRA**  
**Representante Legal**  
**CENTRAL DE MADERAS G&S S.A.S.**  
**NIT. 830.094.679-4**