

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: RH-PT-5 **Versión:** 2 **Fecha de Emisión:** 06/06/2024

KAMATI LTDA. BIC., establece compromisos, principios y un marco de actuación para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de nuestros profesionales. Sabemos que el talento diverso supone una ventaja competitiva para nuestra empresa, siendo una fuente de innovación, así como una forma de asegurar su sostenibilidad. De nada sirve la diversidad sino va acompañada de un entorno inclusivo que valore las diferencias, logrando que todas las voces sean respetadas y escuchadas.

1. MARCO NORMATIVO

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ Código Sustantivo de Trabajo.
- ✓ Ley 1010 de 2008.
- ✓ Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo.

2. GLOSARIO

- ✓ **Acoso:** Hostigamiento, persecución o molestia de una persona hacia otra, hace referencia a una conducta que genera malestar e inconformidad en el otro.
- ✓ **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico de carácter sexual dirigido contra una persona que no lo desea y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
- ✓ **Bisexual:** Refiere a una persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de más de un sexo.
- ✓ **Discriminación:** Consiste en el hecho de otorgar un trato diferente y negativo a una persona en comparación con las demás. Se origina de una visión dominante en donde una persona o grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo. Se enfoca en realizar distinciones, exclusiones o restricciones con base en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, situación económica, entre muchas otras, vulnerando los derechos de la persona.
- ✓ **Diversidad:** Refiere a la abundancia, variedad y diferencia. Su manifestación puede darse en la religión, orientación sexual, postura política, etnia, costumbre, cultura, lengua, edad, entre otros.
- ✓ **Empoderamiento femenino:** Estrategia por medio de la cual las mujeres desarrollan y consolidan procesos de independencia, desarrollo y crecimiento personal y colectivo. Fortalecimiento de las capacidades y protagonismo en la sociedad ampliando sus opciones.
- ✓ **Equidad de género:** Puede definirse como la imparcialidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres con base en sus necesidades (UNESCO, S.F. con base en FIDA, S.F.), y sea con un trato igualitario o diferenciado, pero considerándose equivalente en lo referente a derechos,

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: RH-PT-5 **Versión:** 2 **Fecha de Emisión:** 06/06/2024

beneficios y obligaciones. Un objetivo de equidad de género en el ámbito de desarrollo requiere incorporar medidas necesarias para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

- ✓ **Gay:** El término refiere a una persona que se identifica como hombre y siente una atracción romántica y/o sexual por otro hombre.
- ✓ **Género:** Ideas, comportamientos y atribuciones que la sociedad 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.
- ✓ **Homofobia:** Refiere a un temor irracional, aversión o discriminación hacia personas que se sabe o se supone que son homosexuales, o hacia el comportamiento o las culturas de los homosexuales.
- ✓ **Identidad de género:** Sensación profunda interna experimentada por una persona de ser hombre, mujer, de otro género distinto al suyo o una combinación de géneros. Esta identidad puede o no coincidir con el sexo biológico del individuo.
- ✓ **Intersexual:** Refiere a aquellas personas nacidas con características sexuales físicas que no se ajustan a las normas médicas de los cuerpos femeninos o masculinos.
- ✓ **Igualdad de género:** Refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y niños. No significa que mujeres y hombres sean lo mismo, significa que cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a nivel social y que esto no depende del sexo. Por su parte la igualdad de género se enfoca principalmente para tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo a su vez los grupos diversos en ambos géneros.
- ✓ **Inclusión:** Traer a las actividades cotidianas las fortalezas de nuestras diferencias, a través de la promoción de prácticas incluyentes y brindando igual acceso a las oportunidades y a la información.
- ✓ **Lesbiana:** El término refiere a una persona que se identifica como mujer y siente una atracción romántica y/o sexual por otra mujer.
- ✓ **LGTBI:** Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.
- ✓ **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una atracción afectiva, sexual y emocional profunda por personas de un género diferente, del mismo género, o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas.
- ✓ **Transgénero:** Personas cuya identidad de género (su percepción interna del género) es diferente al sexo que se les asignó al nacer. El término transgénero es abarcador y describe una amplia variedad de identidades y comportamientos intergénero.
- ✓ **Travesti:** "personas que disfrutan al vestirse con ropa de otro sexo por ciertos períodos de tiempo. Su sentido de identificación con otro género puede variar entre ser muy fuerte y ser sin duda el

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: RH-PT-5 **Versión:** 2 **Fecha de Emisión:** 06/06/2024

género principal, hasta ser una parte menos relevante de su identidad. En algún momento de su vida, algunas personas travestidas o travestis pueden procurar obtener asistencia médica para hacer la transición y vivir de manera permanente en su género preferido. Otros se conforman travistiéndose a tiempo parcial durante el resto de sus vidas” (PNUD/PGA, 2017).

3. ALCANCE

La presente política es vinculante y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, empleadores, asociados y contratistas de KAMATI LTDA. BIC. Esta política se basa en el respeto de la individualidad, la valoración de las diferencias y una cultura inclusiva que garantice la no discriminación es por esto por lo que KAMATI LTDA. BIC., se compromete a:

- ✓ Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto.
- ✓ Rechazar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, género, expresión o identidad de género, estado de embarazo, estado civil, situación migratoria, discapacidad física o mental, situación militar, religión, credo, edad, filiación política, procedencia, clase social, apariencia física, forma de vestir y estado de salud o cualquier otra condición personal física o social.
- ✓ Promover la integración de personas con perfiles diversos con el objetivo de ser coherentes frente a la sociedad en la que operamos.
- ✓ Definir políticas y prácticas de selección, contratación, evaluación, formación, promoción y de desarrollo humano de las personas que garanticen la igualdad de oportunidades entre nuestros trabajadores.
- ✓ Proporcionar opciones de trabajo flexible que permitan conciliar la vida personal y familiar de nuestros trabajadores.
- ✓ Impulsar la contribución de las mujeres en la empresa, promoviendo la presencia femenina en las posiciones de liderazgo, con el objetivo de disminuir la brecha socioeconómica del entorno e implementando programas e iniciativas que contribuyan al desarrollo y la promoción de la mujer.
- ✓ Establecer un ambiente de respeto y tolerancia hacia los empleados pertenecientes a algún grupo social, cultural o étnico, impulsando para ello mejores prácticas asociadas a la diversidad.
- ✓ Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas.
- ✓ Difundir y extender nuestro compromiso con la diversidad e inclusión hacia otros grupos de interés, especialmente proveedores y contratistas, a través de la valoración de compromisos y parámetros de diversidad en los procesos que se encuentren involucrados.
- ✓ Escuchar las necesidades del equipo, asegurando su diversidad, inclusión, bienestar y progresión

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: RH-PT-5 **Versión:** 2 **Fecha de Emisión:** 06/06/2024

profesional desde los líderes de la empresa, quienes son responsables de alcanzar los objetivos organizacionales y toman decisiones que contribuyan al cumplimiento de estos.

4. PROHIBICIONES:

Respecto de la no discriminación, se prohíbe rotundamente cualquier clase de distinción, exclusión, restricción o preferencia con intención o sin ella, no sea objetiva, racional o proporcional, y cuyo objetivo o resultado se relaciona con la obstaculización, restricción, impedimento o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de los líderes de la empresa hacia los colaboradores y colaboradoras y entre los mismos colaboradores o colaboradoras e incluso de las personas externas que visiten las instalaciones o con las cuales se tenga algún contacto, basada en los siguientes motivos: apariencia física, características genéticas, color de piel, condición económica, condición jurídica, condición de salud, condición social, cultura, edad, embarazo, estado civil, discapacidades género, identidad de género, identidad o afiliación política, lengua, nacionalidad, origen étnico, opinión, preferencias sexuales, religión, responsabilidades familiares, sexo, situación familiar, y/o situación migratoria.

Las expresiones de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación social, antisemitismo, racismo y cualquier otra forma conexas de intolerancia será entendida como discriminación y están completamente prohibidas.

5. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA:

La conducta dentro de la KAMATI LTDA. BIC., siempre debe ser respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas con las que haya lugar a interacción, siempre teniendo en cuenta las ideas y aportes de todos y cada uno con el fin de fomentar excelentes relaciones interpersonales, con base en el trato cordial y respetuoso, sin lugar a distinción de ninguna clase, en especial de las identificadas en el punto anterior. Los lineamientos de conducta se fundamentan en el cumplimiento normativo, reglamentos y normas internas y externas en lo relacionado con diversidad, igualdad y equidad de género. En especial en el trato digno, igualdad de oportunidades, ambiente laboral libre de acoso de cualquier tipo, seguridad laboral, absoluta reserva de la información privada y confidencial.

En la actualidad se cuenta con un Comité de Convivencia encargado de la vigilancia y la evaluación del cumplimiento adecuado de los comportamientos y conductas del personal dentro de la empresa, el cual es la guía y el apoyo para la resolución de situaciones y consultas de los colaboradores y colaboradoras, identificando y proponiendo acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: RH-PT-5 **Versión:** 2 **Fecha de Emisión:** 06/06/2024

6. CANALES DE ATENCIÓN:

Se pone a disposición de los colaboradores víctimas de maltrato, acoso, injusticias, discriminación o actos que vayan en contra de la presente política, el Comité de Convivencia Laboral, el cual recibirá las quejas correspondientes guardando completa confidencialidad sobre los hechos objeto de análisis. Podrá enviarse quejas en nombre propio o anónimas al siguiente correo: gestionhumana@kamatiltda.com, o presentarse de manera presencial en el departamento de Gestión Humana de la empresa.

7. SANCIONES:

Esta empresa tiene como premisa el cabal cumplimiento de los valores y principios de la presente política y las normas y lineamientos derivadas de esta, con el fin de construir un ambiente laboral sano e inclusivo. Por esto, cualquier acto que derive un incumplimiento a esta política, dará lugar a la aplicación de sanciones en materia disciplinaria, que incluyen desde llamados de atención, plan de corrección y mejora consignado en un acta, que podrá acarrear suspensión de labores, o en casos graves la terminación de la relación laboral

Se firma en Yumbo – Valle del Cauca a los 06 (seis) días del mes de junio del año de 2024.



HELMER MUÑOZ VALDERRAMA
Representante Legal
KAMATI LTDA. BIC.