



POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 **Versión:** 3 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

KAMATI SAS. 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. OBJETIVO.

Esta política tiene como propósito establecer los lineamientos especiales que deben acatarse en la toma de decisiones estratégicas dentro de la empresa, implementando acciones de carácter preventivo y de atención de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y orientaciones sexuales diversas. La implementación de esta política se hará bajo los enfoques diferencial, interseccional y de género, como herramientas jurídicas, analíticas y metodológicas de análisis de los hechos, pruebas y normas, bajo una declaración institucional de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.

2. ALCANCE

La presente política es vinculante y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, empleadores, asociados y contratistas de KAMATI. Se extiende igualmente a practicantes, aprendices, trabajadores en misión, postulantes a empleo.

3. RESPONSABLES

Los departamentos Jurídicos y de Gestión Humana, al igual que el Comité de Convivencia Laboral, velarán por el correcto cumplimiento de la política y acompañarán cualquier situación sobrevenida relacionada. Esta labor se articulará con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

4. 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.
- ✓ Decreto 1040 de 2026

POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 Versión: 3 Fecha de Emisión: 21/09/2026

5. 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, 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

POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 **Versión:** 3 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

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, gais, 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 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).
- ✓ **Binario:** Personas cuya identidad de género no se ajusta al binarismo tradicional de hombre o mujer. No se identifican exclusivamente con uno de estos géneros y pueden sentir que su género es una mezcla, algo totalmente fuera de ese espectro, o una identidad sin género (agénero).
- ✓ **Enfoque diferencial:** reconoce que no todas las personas están en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos, debido a factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o situación socioeconómica, entre otros.
- ✓ **Enfoque interseccional:** permite comprender y atender cómo múltiples factores de discriminación y desigualdad interactúan simultáneamente en la vida de una persona o grupo, generando formas más complejas de exclusión o violencia.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 **Versión:** 3 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

- ✓ **Enfoque de género:** busca evidenciar las desigualdades e inequidades que se generan a partir de roles, estereotipos y relaciones de poder que normalizan la violencia contra las mujeres y las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.
- ✓ **Violencia basada en género:** cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, única o repetitiva, que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial, fundada en estereotipos de género o abuso de relaciones de poder, o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos por razón de sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual.

6. LINEAMIENTOS:

A continuación, se plantean los principios y lineamientos que garantizarán la igualdad de oportunidades, equidad de género y la no discriminación dentro la empresa, de igual manera las medidas para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de acoso.

- Implementación, divulgación, seguimiento y revisión de la política: esta política debe ser difundida a todos y cada uno de los miembros de la empresa, aclarando todas las dudas que puedan generarse, esta política formará parte integral de la capacitación al del personal nuevo para fomentar su promoción y participación. Las actualizaciones que se realicen al presente documento serán debidamente socializadas.
- Se deben asignar recursos humanos y financieros adecuados para la implementación de la transversalización de edad, género y diversidad para lograr los resultados deseados. Esto implica una mejor utilización de los recursos existentes, la asignación de recursos adicionales cuando sea necesario y la alineación de los recursos con los resultados esperados.
- La conducta dentro de KAMATI, 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.



POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 **Versión:** 3 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

- 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.

Principios de diversidad, inclusión y equidad de género: estos principios serán permanentemente promovidos dentro de la empresa.

- En desarrollo de los principios se brindarán y promoverán oportunidades equitativas mediante iniciativas como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la garantía de licencias de maternidad, paternidad, lactancia y demás dispuestas en la Ley con el fin de proteger los derechos de los colaboradores. Igualmente, se fortalecerá la formación transversal del personal en destrezas para analizar cuestiones relativas al género y diversidad.
- Derecho de no confrontación y no conciliación: en los casos de violencia basada en género, la víctima tiene derecho a no ser sometida a confrontación con su presunto agresor dentro del procedimiento, y a solicitar traslado de área o medidas que eviten toda interacción con la persona investigada. La violencia basada en género no es una conducta conciliable.
- Se establecerá un mecanismo de evaluación y seguimiento de la política, con indicadores, responsables y frecuencia de reporte definidos, y se garantizarán espacios anuales de formación y actualización.
- Finalmente, se buscarán oportunidades para el intercambio de conocimiento sobre género, diversidad e interseccionalidad en búsqueda de mejores herramientas para promover los principios aquí dispuestos.

7. 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,



POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO

Código: RH-PT-5 **Versión:** 3 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

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.

8. 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.

9. SANCIONES:

Kamati, 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 21 (veintiún) días del mes de septiembre del año de 2026.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H-M-V', enclosed within a hand-drawn oval.

HELMER MUÑOZ VALDERRAMA
Representante Legal
KAMATI SAS. BIC.