



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO CARBONES ANDINOS S.A.S

ANDINOS

EL VALOR DE TRANSFORMAR

En **CARBONES ANDINOS S.A.S** apuntamos alto, pero con los pies en la tierra por eso siempre miramos hacia adelante, lo que nos permite reconocer la importancia de fomentar la inclusión, la diversidad y la equidad de género en nuestra cultura organizacional. Razón por la cual, estamos comprometidos en dar oportunidad a todos sin diferencia de raza, etnia, género, edad, religión, orientación sexual o personalidad. En vista de ello, el presente documento está enfocado en establecer lineamientos para asegurar el respeto por los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación que benefician a todos nuestros trabajadores y a los distintos grupos de interés.

OBJETIVOS

- Promover una cultura incluyente respecto a las diferencias de género u orientación sexual, que permita impulsar el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes donde todos nuestros trabajadores se sientan respetados, aceptados y en los que reciban igualdad de oportunidades para así aportar lo mejor de sí mismos.
- Implementar estrategias enfocadas a la formación y promoción de los derechos humanos, para los trabajadores de la compañía.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación o conductas que vayan en contra de los valores y principios de **CARBONES ANDINOS S.A.S**

DESCRIPCIÓN

1. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **IGUALDAD EFECTIVA:** Hace referencia al trato y las oportunidades que tienen tanto hombres como mujeres en el ámbito laboral, el cual garantiza el acceso al empleo, la promoción profesional, la dignificación del trabajo, así como el buen trato en las relaciones entre trabajadores.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Tanto empleadores como trabajadores de **CARBONES ANDINOS S.A.S** son responsables de proteger y garantizar los derechos de la comunidad, promoviendo la igualdad y no discriminación dentro de la organización.
- **DEBIDA DILIGENCIA:** **CARBONES ANDINOS S.A.S** está comprometido con la detección, atención y sanción de los casos que vulneren los derechos humanos por condiciones de género, raza, orientación sexual, etc. A través del procedimiento establecido por el comité de convivencia laboral - COCOLA.
- **DIGNIDAD HUMANA:** Todos los trabajadores, colaboradores de **CARBONES ANDINOS S.A.S** tienen el derecho a ser valorados y respetados.

- **TOLERANCIA:** Toda persona que hace parte de compañía merece un trato digno, igualitario, sin importar su condición de identidad de género.
- **EQUIDAD:** Por sobre las diferencias que puedan llegar a existir la equidad es un valor que nos permite dar un trato justo, cuando propendemos dar una consideración justa a las necesidades e intereses de los demás, pues este es el medio que nos asegura convivir en entornos de igualdad, respeto y tolerancia.
- **INCLUSIÓN:** Reconocer que todas las personas merecen un trato igualitario, sin discriminación por razón de raza, religión, preferencia política, orientación sexual o identidad de género.

2. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones tienen como propósito que nuestros trabajadores e interesados pueden comprender y apropiarse de una mejor manera la presente política.

- **ACCESIBILIDAD:** Acciones encaminadas a mejorar y facilitar el goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.
- **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.
- **DAÑO PSICOLÓGICO:** Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **DAÑO FÍSICO:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **DAÑO SEXUAL:** Acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- **DIVERSIDAD:** Hace referencia a las múltiples formas de ser, pensar y a las particularidades identitarias, sociales, culturales, éticas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.
- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Imparcialidad que se recibe en el trato hombres y mujeres a través de un trato igualitario, donde resalta las capacidades intelectuales, sus logros, trayectorias, experiencias y aportes que el ser humano pueda llegar aportar a la sociedad.
- **GÉNERO:** Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en la cual toda persona, independientemente de su identidad de género, acceda 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.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Se refiere al deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.

3. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA:

La gerencia y subgerencia de **CARBONES ANDINOS S.A.S** son los encargados de aprobar la política de diversidad, inclusión y equidad de género, así como sus posteriores modificaciones.

Así mismo, el área de relaciones humanas de la compañía es la encargada de la socialización de la política. En consecuencia, las directivas, trabajadores, contratistas y colaboradores deben promover, respetar y actuar conforme a los lineamientos acá planteados.

El comité de convivencia laboral – COCOLA será el encargado de atención de los casos que vayan en contra de los lineamientos acá planteados.

4. MEDIDAS DE MITIGACIÓN, ATENCIÓN Y SOCIALIZACIÓN

CARBONES ANDINOS S.A.S sus trabajadores y colaboradores implementarán una cultura organizacional donde se promuevan valores como el respeto, dignidad humana, tolerancia, equidad e inclusión ofreciendo espacios en los cuales los trabajadores puedan conocer temáticas como liderazgo femenino, diversidad cultural y sexual enfocadas a la gestión del talento humano, para establecer un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación.

En concordancia, nuestro proceso de contratación se basa en criterios de equidad de género, igualdad e inclusión, razón por la cual busca personas con altas calidades técnicas, profesionales y humanas.

Para prevenir y tramitar este tipo de casos **CARBONES ANDINOS S.A.S** cuenta con un comité de convivencia laboral, tal como lo establece la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1356 de 2012 al cual internamente se le conoce como COCOLA, quien es el órgano encargado de la atención de los conflictos de convivencia laboral que generen un daño psicológico, físico o sexual a algún trabajador. Con la principal tarea de estudiar cada caso siempre propendiendo por generar espacios de conciliación que permitan llegar a la solución de conflictos de una manera ágil, oportuna e imparcial.

Los mecanismos definidos para reportar quejas o eventos relacionados con la inobservancia de lo aquí estipulado se pueden radicar a través del correo electrónico oficialdecumplimiento@carbonesandinos.com o poniendo en conocimiento el caso a algunos de los miembros del COCOLA. Se recuerda a los interesados que para la interposición formal de la queja se debe hacer a través del documento denominado "ACTA

DE APERTURA Y RECEPCIÓN DE REPORTES A COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL”, esto con el fin que los implicados tengan la tranquilidad que su caso será tratado con claridad y rigurosidad que la ley indica. Así mismo, en la política de prevención contra el acoso laboral se da a conocer el paso a paso que se debe seguir para la atención de estos casos.

El incumplimiento de la Política de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género por parte de cualquier miembro activo de **CARBONES ANDINOS S.A.S** constituirá una falta que debe ser investigada y sancionada de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

Resaltando la importancia de la comunicación para la efectiva implementación y accesibilidad de la política, así como, las posibles actividades que se deriven de ella deberán ser socializadas con todos los trabajadores de la empresa generando en ellos el compromiso de ejecutar lo aquí establecido. El presente documento deberá ser actualizado por el departamento jurídico de acuerdo con los lineamientos establecidos por la ley.

La presente política comienza a regir a partir del (30) treinta de noviembre del año dos mil veinticuatro (2024).

GUILLERMO LEÓN CARDENAS-LOPEZ

Representante Legal

CARBONES ANDINOS S.A.S

ANDINOS

EL VALOR DE TRANSFORMAR