

## **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

**ARTICULO 1. PREÁMBULO:** La empresa comprometida con la responsabilidad social empresarial y con la construcción de entornos laborales justos, adopta la presente Política de Equidad de Género y Diversidad como un instrumento orientador de sus actuaciones internas y externas. La equidad de género, la inclusión y la diversidad son principios fundamentales para el desarrollo humano y organizacional, y constituyen pilares de sostenibilidad, innovación y competitividad.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** La empresa reconoce que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres requiere acciones concretas que eliminen las brechas históricas de participación, liderazgo y remuneración, así como la erradicación de toda forma de discriminación, acoso o violencia de género.

**ARTICULO 2. OBJETIVO GENERAL:** Promover una cultura organizacional basada en la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la diversidad, garantizando condiciones laborales justas, incluyentes y libres de discriminación para todas las personas que hacen parte de la empresa.

**ARTICULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Dentro de los objetivos específicos de la presente política, se encuentran los siguientes:

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, ascenso y desarrollo profesional.
- Prevenir y sancionar toda forma de acoso laboral, sexual o discriminación.
- Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
- Asegurar la equidad salarial, a igual trabajo igual remuneración.
- Facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación inclusiva.

**ARTICULO 4. ALCANCE:** Esta política aplica a todo el personal vinculado a la empresa, así como a sus contratistas, proveedores y aliados estratégicos.

**ARTICULO 5. PRINCIPIOS RECTORES:** Los principios rectores de la presente política son los siguientes:

-

- No discriminación: Rechazo a cualquier trato desigual por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, religión, discapacidad o estado civil.
- Igualdad de oportunidades: Promoción del mérito y la capacidad como criterios únicos de selección y desarrollo.
- Respeto y dignidad: Fomento de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la tolerancia.
- Conciliación: Adopción de medidas que permitan equilibrar la vida laboral y personal.
- Equidad salarial: Garantía de remuneraciones sin sesgos de género.
- Participación y liderazgo: Promoción del empoderamiento femenino en cargos técnicos, administrativos y directivos.

**ARTICULO 6. COMPROMISOS DE LA ENTIDAD:** La empresa se compromete a:

- Incorporar la perspectiva de género en sus procesos de selección, formación y evaluación.
- Velar porque las decisiones laborales se basen en competencias, desempeño y méritos.
- Promover la participación de mujeres en áreas técnicas, operativas y de liderazgo.
- Fortalecer los canales confidenciales para la atención de casos de acoso o discriminación.
- Impulsar acciones de sensibilización sobre equidad, inclusión y respeto en el entorno laboral.
- Evaluar periódicamente la aplicación y cumplimiento de la presente política.

**ARTICULO 7. COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:** La empresa designará un Comité de Equidad de Género y Diversidad, integrado por los mismos integrantes del Comité de Convivencia laboral, sin que ello implique la creación de un órgano adicional, que tendrá a su cargo la implementación, seguimiento, divulgación y actualización de esta política, así como la formulación de planes de acción y campañas internas de sensibilización.

**ARTICULO 8. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN:** Los mecanismos de prevención y atención desarrollados con ocasión de esta política, son los descritos a continuación:

- Cualquier colaborador podrá reportar actos de acoso o discriminación ante el área de Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral.
- Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias y la protección contra represalias.
- Las conductas contrarias a esta política serán sancionadas conforme a la ley y al reglamento interno de trabajo.



**ARTICULO 9. DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN:** Esta política será difundida a todos los niveles de la empresa y estará disponible en los medios internos de comunicación. El área de Talento Humano será responsable de su seguimiento, evaluación y actualización cuando existan cambios normativos o estructurales en la organización.

**ARTÍCULO 10. VIGENCIA.** La presente política rige a partir de la fecha de su notificación.

  
Gerencia General

**TREFIACEROS AYC SAS**

Nit. 900.622.940-2