



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN ASENEG SAS.

BOGOTÁ
Mayo 2026 / V.02

1. Introducción.

La presente Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación de ASENEG S.A.S. tiene como propósito promover un ambiente laboral respetuoso, incluyente, diverso y libre de cualquier forma de discriminación, violencia, exclusión o trato desigual. La organización reconoce que la diversidad de experiencias, conocimientos, culturas, pensamientos, condiciones personales y trayectorias de vida fortalece la innovación, la productividad, el desarrollo organizacional y la construcción de relaciones laborales saludables.

ASENEG S.A.S. entiende la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades como principios fundamentales para el desarrollo de sus actividades y la gestión de su talento humano. En consecuencia, promueve el respeto por la dignidad humana y rechaza cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, origen étnico o racial, nacionalidad, discapacidad, religión, opinión política, condición socioeconómica, estado civil, estado de salud o cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la ley.

La organización adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier acto de discriminación, exclusión, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, represalia o conducta que atente contra la dignidad humana, la igualdad de oportunidades o el libre desarrollo de la personalidad.

La presente política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1618 de 2013, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, las Resoluciones 652 de 2012, 1356 de 2012, 2646 de 2008 y 2404 de 2019, el Convenio 100 de la OIT, el Convenio 111 de la OIT, el Convenio 190 de la OIT, la Recomendación 206 de la OIT, la Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

En **ASENEG SAS**, entendemos la diversidad, inclusión y no discriminación como conceptos frente a los cuales se hace necesario trabajar al interior de las organizaciones, con el fin de atraer talentos que permitan contar con puntos de vista diferentes, experiencias, orígenes o condiciones distintas, cada uno aporta desde sus diferencias, lo que nos permite conformar equipos mejor preparados para enfrentar desafíos de manera sustentable y hacer parte de una economía socialmente responsable.

En **ASENEG SAS** se promueve esta cultura hacia cualquier persona en el aspecto de contrataciones, promoción interna de puestos de trabajo disponibles y condiciones en general por motivos de sexo, raza, color de piel, edad, nacionalidad, religión, discapacidad, estado civil, orientación sexual, identidad de género, creencia política, apariencia física y/o cualquier otro factor que imposibilite la igualdad entre las personas.

La presente política esta enmarcada bajo La constitución política de Colombia, Ley 1010 de 2006, Ley 1482 de 2011, Ley 1618 de 2013, Ley 1581 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 652 de 2012,



Convenios OIT 100 y 111, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Resolución 1356 de 2012, Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Convenio 190 OIT, Recomendación 206 OIT, Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo, Circular Conjunta 100-004 de 2026.

ASENEG S.A.S. adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier acto de discriminación, exclusión, violencia, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, represalia o vulneración de la dignidad humana.

2. Objetivo .

El propósito de la Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación es promover una cultura incluyente 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.

3. Alcance.

La presente política aplica a todos los trabajadores de ASENEG S.A.S., incluidos los trabajadores en misión, personal administrativo, operativo y directivo, aprendices, practicantes, contratistas, subcontratistas, proveedores, candidatos en procesos de selección, empresas usuarias, clientes y demás terceros que mantengan algún tipo de relación con la organización.

Sus disposiciones serán aplicables durante los procesos de selección y contratación, la ejecución de actividades laborales, las actividades de capacitación, reuniones, desplazamientos laborales, eventos corporativos, trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa y, en general,

en cualquier escenario relacionado con la prestación de servicios o el desarrollo de actividades vinculadas con la organización.

4. Definiciones.

Las siguientes definiciones tienen como función hacer comprensible la política.

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.

Acto discriminatorio: Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales y que da como resultado a violación de sus derechos fundamentales.

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. 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 en razón del 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 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.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc).

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 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 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. Con la finalidad de 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.

Parte interesada: Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización.

Reparación: Acción de contrarrestar o remediar cualquier acto de discriminación que se haya producido.

Toma de conciencia: Acto que sucede cuando las personas entienden sus responsabilidades y cómo sus acciones contribuyen al logro de los objetivos de la organización o al bienestar colectivo.

5. PRINCIPIOS.

En Aseneg promovemos las prácticas y comportamientos esperados en cuanto a la prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, tomando como referencia los siguientes principios:

Dignidad humana: Todas las personas serán tratadas con respeto, consideración y reconocimiento de su valor intrínseco, garantizando condiciones de trabajo que protejan su integridad física, psicológica, emocional y moral.

Igualdad y no discriminación: Todas las personas tendrán acceso a las mismas oportunidades y recibirán un trato equitativo, libre de cualquier forma de discriminación o exclusión basada en características personales, sociales, culturales o económicas.

Inclusión: La organización promoverá la participación efectiva de todas las personas en condiciones de igualdad, procurando eliminar barreras que limiten su acceso, permanencia, desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Diversidad: Se reconoce y valora la diversidad de experiencias, perspectivas, culturas, conocimientos, identidades y condiciones de las personas como un elemento que fortalece la organización y contribuye al logro de sus objetivos.

Equidad: Las decisiones organizacionales deberán adoptarse bajo criterios de justicia, imparcialidad y reconocimiento de las necesidades particulares de las personas, procurando generar condiciones equilibradas para el ejercicio de sus derechos y oportunidades.

Respeto: Las relaciones laborales deberán desarrollarse en un ambiente de consideración mutua, tolerancia, cordialidad y reconocimiento de las diferencias individuales.

Accesibilidad: La organización procurará adoptar medidas razonables que faciliten el acceso, participación y permanencia de las personas en igualdad de condiciones, especialmente cuando existan barreras físicas, tecnológicas, comunicativas u organizacionales.

Enfoque diferencial: En la aplicación de esta política se tendrán en cuenta las circunstancias particulares de las personas, reconociendo condiciones relacionadas con género, discapacidad, edad, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, situación socioeconómica o cualquier otra condición que requiera medidas de protección o atención específicas.



Equidad de género: La organización promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, garantizando condiciones laborales libres de discriminación y violencia.

Buena fe: Todas las actuaciones relacionadas con la aplicación de esta política deberán realizarse con honestidad, lealtad, transparencia y respeto por los derechos de las demás personas.

Confidencialidad: La información relacionada con consultas, quejas, reportes o situaciones que involucren posibles actos de discriminación, acoso o violencia será tratada con reserva y acceso restringido, conforme a la normatividad vigente.

No represalia: Ninguna persona podrá ser objeto de intimidación, hostigamiento, discriminación, sanción o trato desfavorable por presentar quejas, formular denuncias o participar de buena fe en investigaciones o actuaciones relacionadas con la presente política.

Protección de los derechos humanos: La organización promoverá el respeto, garantía y protección de los derechos humanos en todas sus actuaciones, relaciones laborales y decisiones organizacionales.

Igualdad de oportunidades: Los procesos de selección, contratación, formación, promoción, compensación y desarrollo profesional estarán fundamentados en criterios objetivos y libres de discriminación.

Mérito y competencias laborales: Las decisiones relacionadas con la vinculación, permanencia, ascenso y desarrollo de las personas se fundamentarán en sus competencias, experiencia, conocimientos, habilidades, desempeño y requisitos propios del cargo.

6. Implementación y compromisos

Para el cumplimiento de la presente política, ASENEG S.A.S. establece las siguientes medidas:

7. Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, capacitación, promoción, compensación y terminación de los vínculos laborales.
8. Garantizar que las decisiones relacionadas con la vinculación, permanencia, ascenso y desarrollo profesional se fundamenten en criterios objetivos de mérito, competencias, experiencia y desempeño.
9. Promover ambientes de trabajo libres de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y cualquier otra forma de violencia o exclusión.
10. Implementar acciones de divulgación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura de diversidad, inclusión y respeto.
11. Mantener canales institucionales que permitan reportar situaciones relacionadas con discriminación, acoso o vulneración de derechos.
12. Garantizar la protección de las personas que presenten quejas o participen en investigaciones internas contra cualquier forma de represalia.
13. Adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias que resulten procedentes cuando se evidencien conductas contrarias a la presente política.
14. Promover ajustes razonables para personas con discapacidad cuando ello resulte procedente y técnicamente viable.
15. Realizar seguimiento periódico a la implementación de la presente política y adoptar acciones de mejora continua

16. Pautas de conducta.



16.1. Uso del lenguaje

ASENEG SAS 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, el lenguaje utilizado debe representar 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.

16.2. Ambiente libre de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

ASENEG SAS 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 ya que pueden 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 **ASENEG SAS** cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Resolución 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo. Las funciones de este comité son: (i) servir como órgano de prevención de los conflictos que se puedan presentar en la convivencia laboral y, (ii) en caso de que se presenten presuntos casos de acoso laboral, intervenir asesorando a las directivas y escuchando a cada parte de manera objetiva e imparcial, teniendo en cuenta siempre el enfoque diferencial aplicable al caso.

Para la solución de conflictos **ASENEG SAS** tiene a disposición de las víctimas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual los siguientes canales de atención:

- Jefe directo.
- Gerencia.
- Gestión de Talento Humano.
- Comité de Convivencia.
- Línea Ética

16.2.1. Ruta de atención, Medios disponibles, Reparación

ASENEG SAS tiene a disposición de sus trabajadores o partes interesadas que consideren ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole esta Política de Diversidad e Inclusión y No Discriminación el correo comitesgsst@aseneg.com, la línea ética lineaetica@aseneg.com, línea fija 601 2159698 – 2158043 Ext: 16 – 22, para realizar las denuncias correspondientes de manera confidencial. La denuncia puede ir acompañada de pruebas que aporten a esclarecer el hecho. Estos mensajes los recibe y revisa el Comité de Convivencia y la Gerencia directamente para dar curso al proceso.

La gerencia de Aseneg y las partes que intervienen en la resolución del caso presentado, validarán la mejor opción de reparación a la persona (s) afectada (s) acorde y proporcional a la gravedad o daño sufrido. La reparación debe ser adecuada, efectiva y rápida y deberá ser documentada y notificada oportunamente a las partes.

16.2.2. Proceso y consecuencias

La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se califican expresamente como faltas graves y podrán dar lugar a la aplicación de



las sanciones disciplinarias y medidas laborales pertinentes según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones, para el caso de partes interesadas se reportará directamente con la autoridad competente según sea el caso.

Es importante tener en cuenta que los empleados no serán castigados por denunciar casos de discriminación, por participar en una investigación o en un juicio de discriminación o por oponerse a ella, de igual manera y en la medida de lo posible, se protegerá la confidencialidad de las personas que denuncien casos de discriminación o participen en una investigación de este tipo.

6.2.3 Protección Contra Represalias

ASENEG S.A.S. prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten quejas, formulen denuncias, participen como testigos o colaboren de buena fe en investigaciones relacionadas con discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier conducta contraria a la presente política.

Se consideran represalias, entre otras, las amenazas, intimidaciones, exclusiones injustificadas, afectaciones arbitrarias de las condiciones laborales, actos de discriminación, hostigamiento o cualquier conducta orientada a castigar o desincentivar el ejercicio de los derechos protegidos por esta política.

La comprobación de actos de represalia constituirá falta grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, laborales o contractuales conforme a la normatividad vigente.

6.2.4 Protección De Datos Personales Y Confidencialidad

Toda la información relacionada con reportes, denuncias, investigaciones, actuaciones internas y medidas adoptadas en aplicación de la presente política será tratada bajo criterios de confidencialidad, necesidad, acceso restringido y protección de datos personales.

La organización garantizará el tratamiento de la información de conformidad con la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios, la Política de Tratamiento de Datos Personales y las demás disposiciones aplicables.

Las situaciones relacionadas con acoso sexual o violencia basada en género serán gestionadas de conformidad con la Ruta de Prevención, Atención, Protección y Seguimiento de Casos de Acoso Sexual y Violencia Basada en Género adoptada por ASENEG S.A.S., sin perjuicio de las competencias preventivas que correspondan al Comité de Convivencia Laboral.

16.3. inclusión laboral

ASENEG SAS busca que su equipo de trabajadores refleje los valores institucionales, así como su misión e impacto en la sociedad. Es por esta razón que buscamos generar procesos que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en la población, entre esos: las personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

16.3.1. Equidad de género



ASENEG SAS promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas. Para ello adoptará las siguientes acciones:

- Asegurar una compensación imparcial, objetiva y justa a través del escalafón salarial.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades.
- Promover condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas.

16.3.2. Diversidad étnica.

ASENEG SAS promueve la diversidad étnica y cultural en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales hagan parte de la planta de personal, tomando en consideración los proyectos que se encuentren en curso.

16.3.3. Personas con discapacidad

ASENEG SAS de acuerdo con las capacidades operativas, técnicas y organizacionales de la empresa, tomará medidas razonables que

garanticen que personas con discapacidad hagan parte de la planta de personal.

16.3.4. Adultos mayores

ASENEG SAS promueve el respeto por los derechos de adultos mayores, así como su inclusión, beneficios económicos y empoderamiento en nuestros espacios de trabajo y/o proyectos en curso.

16.3.5. Personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad

ASENEG SAS cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo al grupo de personas pertenecientes y aquellas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.

16.3.6. Diversidad socioeconómica y regional

ASENEG SAS promueve la diversidad socioeconómica y regional en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a grupos desaventajados socioeconómicamente y que provengan de lugares distintos a Bogotá hagan parte de la planta de personal.

16.3.7. Reclutamiento y selección



Los procesos de vinculación en **ASENEG SAS** buscan la contratación de personas que cuenten con altas calidades técnicas y profesionales para el desempeño del cargo. **ASENEG SAS** se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, así como a hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos para todos los cargos dentro de la organización y para que el personal esté conformado teniendo en cuenta criterios de equidad de género y participación de personas provenientes de distintos sectores.

17. Vigencia y evaluación de esta política

17.1. Vigencia

Esta política entra en vigor a partir del momento de su publicación.

17.2. Revisión

Esta política se revisará periódicamente con el fin de validar su pertinencia frente al tema en mención.

**MARIA XIMENA
MARTINEZ ACEVEDO**

Firmado digitalmente por MARIA
XIMENA MARTINEZ ACEVEDO
Fecha: 2026.06.24 14:03:13 -05'00'

María Ximena Martínez Acevedo
Gerente General