

GPL MARKETING EVENTOS S.A.S.

POLÍTICA DE PARIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Versión: 01

Fecha de aprobación: 02 de octubre de 2026

Aprobó: Gerencia General

1. OBJETIVO

GPL MARKETING EVENTOS S.A.S., en adelante GPL, establece la presente Política de Paridad de Género e Igualdad de Oportunidades con el propósito de promover condiciones de igualdad, participación equilibrada, respeto y ausencia de discriminación por razón de género en sus relaciones laborales, contractuales, comerciales y en la prestación de sus servicios.

GPL reconoce la importancia de promover la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, procurando eliminar barreras que puedan generar desigualdades injustificadas en el acceso a oportunidades laborales, contratación, remuneración, formación, participación, toma de decisiones y desarrollo profesional.

La compañía promoverá progresivamente una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, equidad, mérito, respeto y participación equilibrada, procurando que las decisiones relacionadas con las personas respondan principalmente a criterios objetivos de formación, experiencia, competencias, desempeño y necesidades de la organización.

2. ALCANCE

La presente política aplica a las actividades desarrolladas por GPL y orienta sus relaciones con:

- Trabajadores y aspirantes a oportunidades laborales.
- Contratistas, freelance y personal temporal.
- Personal logístico, técnico, administrativo, comercial y de producción.
- Proveedores y subcontratistas.
- Aliados comerciales.
- Clientes.
- Participantes y beneficiarios de proyectos y eventos.
- Demás terceros que interactúen con GPL durante la prestación de sus servicios.

Los principios de esta política serán considerados en los procesos de selección y contratación de personal, asignación de responsabilidades, remuneración, formación, promoción, conformación de equipos de trabajo, contratación de terceros y ejecución de los servicios de la compañía.

3. PRINCIPIOS

La Política de Paridad de Género de GPL se desarrollará bajo los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades: GPL promoverá que mujeres y hombres puedan acceder a oportunidades laborales, contractuales, de formación y desarrollo bajo criterios objetivos.

No discriminación: Se rechaza cualquier trato desfavorable o exclusión injustificada basada en el género.

Participación equilibrada: GPL promoverá progresivamente una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus diferentes áreas, equipos de trabajo y niveles de responsabilidad, teniendo en cuenta las competencias requeridas y la disponibilidad de talento.

Mérito y capacidad: Las decisiones relacionadas con selección, contratación, promoción y asignación de responsabilidades deberán considerar principalmente la formación, experiencia, competencias, desempeño y condiciones requeridas para cada función.

Equidad: GPL reconoce que alcanzar condiciones efectivas de igualdad puede requerir identificar y reducir barreras que históricamente hayan limitado la participación de determinadas personas.

Respeto y dignidad: Todas las personas deberán recibir un trato digno y profesional, libre de estereotipos, expresiones ofensivas, acoso o comportamientos discriminatorios.

Corresponsabilidad: La promoción de la igualdad requiere la participación de la Gerencia, trabajadores, contratistas, proveedores, aliados y demás partes relacionadas con las actividades de GPL.

4. COMPROMISOS DE GPL

En desarrollo de la presente política, GPL se compromete a:

- a) Promover condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Prevenir prácticas discriminatorias relacionadas con la selección, contratación, remuneración, promoción, formación o terminación de relaciones laborales o contractuales.
- c) Promover progresivamente una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización.
- d) Fomentar la participación de mujeres en cargos de coordinación, dirección, liderazgo y toma de decisiones.

- e) Promover la participación de mujeres y hombres en áreas operativas, logísticas, técnicas, administrativas y comerciales, evitando asignar funciones exclusivamente con fundamento en estereotipos de género.
- f) Aplicar criterios objetivos en los procesos de selección, contratación y promoción.
- g) Promover condiciones de remuneración basadas en criterios objetivos relacionados con el cargo, responsabilidades, experiencia, competencias y desempeño.
- h) Prevenir conductas de acoso, violencia, explotación, abuso o discriminación por razones relacionadas con el género.
- i) Promover entre proveedores, contratistas y aliados prácticas respetuosas de igualdad y no discriminación.
- j) Sensibilizar al personal respecto de la importancia de la igualdad de oportunidades y la eliminación de estereotipos de género.

5. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

GPL promoverá procesos de selección y contratación basados en las competencias y condiciones objetivamente requeridas para cada cargo o actividad.

Las convocatorias y perfiles procurarán utilizar criterios y lenguaje que no generen exclusiones injustificadas.

La selección deberá considerar aspectos tales como:

- Formación.
- Experiencia.
- Competencias.
- Conocimientos técnicos.
- Capacidad para desarrollar las funciones.
- Disponibilidad requerida para el cargo.
- Desempeño y demás criterios objetivos relacionados con la posición.

GPL procurará ampliar la participación de mujeres o de hombres en aquellas áreas o funciones en las que exista una representación significativamente menor de alguno de ellos, siempre respetando los requisitos y competencias necesarios para el cargo.

6. PARTICIPACIÓN EN CARGOS DE LIDERAZGO

GPL reconoce la importancia de promover una participación equilibrada en los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

En consecuencia, procurará generar oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a cargos de coordinación, liderazgo, dirección y responsabilidad en condiciones de igualdad.

La selección para estos cargos deberá estar fundamentada en las competencias, experiencia, desempeño y capacidades requeridas, evitando barreras o estereotipos asociados al género.

7. IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

GPL promoverá que la remuneración y demás condiciones relacionadas con el trabajo respondan a criterios objetivos asociados con las responsabilidades del cargo, funciones, experiencia, formación, desempeño y demás factores legítimos de diferenciación.

La compañía procurará prevenir diferencias remuneratorias injustificadas basadas exclusivamente en el género.

De igual manera, las oportunidades de formación, capacitación, reconocimiento y desarrollo profesional deberán ser promovidas bajo criterios de igualdad y mérito.

8. PARIDAD DE GÉNERO EN LA OPERACIÓN DE EVENTOS

Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados por GPL, la compañía promoverá progresivamente la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos conformados para la ejecución de eventos y proyectos.

Este criterio podrá ser considerado en la vinculación de:

- Productores y coordinadores.
- Personal logístico.
- Personal de protocolo.
- Personal técnico.
- Personal administrativo.
- Personal de apoyo.
- Freelance y contratistas.

La conformación de cada equipo atenderá igualmente a las características del evento, perfiles requeridos, experiencia, disponibilidad de personal y condiciones técnicas y operativas del servicio.

Cuando un cliente establezca requisitos específicos relacionados con igualdad o participación de género, GPL los incorporará a la planeación del proyecto cuando resulten aplicables.

9. PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y ALIADOS

GPL promoverá entre sus proveedores, contratistas y aliados comerciales los principios de igualdad, respeto y no discriminación establecidos en esta política.

Cuando las características de una contratación lo permitan, GPL podrá promover la participación de:

- Empresas lideradas por mujeres.
- Emprendimientos de mujeres.
- Organizaciones que desarrollen programas de igualdad de género.
- Proveedores que implementen prácticas de inclusión y equidad.
- Entidades o iniciativas que promuevan la autonomía económica y participación laboral de las mujeres.

Este criterio será armonizado con las condiciones técnicas, económicas, de calidad, oportunidad y capacidad requeridas para cada contratación.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA, EXPLOTACIÓN Y ABUSO

GPL rechaza cualquier forma de violencia, acoso, explotación, abuso, intimidación o discriminación relacionada con el género.

La presente política deberá aplicarse de manera articulada con la **Política para la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual – PEAS**, así como con las demás políticas y procedimientos internos establecidos por GPL para promover ambientes laborales y operativos respetuosos.

Ninguna persona podrá sufrir represalias por comunicar de buena fe una posible situación de discriminación, acoso, violencia o incumplimiento de esta política.

11. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

GPL reconoce la importancia de promover una cultura en la cual las responsabilidades familiares y personales no sean consideradas automáticamente como responsabilidades exclusivas de las mujeres.

Dentro de las posibilidades operativas y conforme a la legislación laboral aplicable, la compañía promoverá el respeto de los derechos relacionados con maternidad, paternidad, responsabilidades familiares, licencias y permisos legalmente reconocidos.

El ejercicio legítimo de estos derechos no deberá constituir por sí mismo una razón de discriminación en el acceso a oportunidades de desarrollo dentro de la organización.

12. PROMOCIÓN Y ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES

GPL podrá establecer relaciones de cooperación, participación o divulgación con instituciones públicas o privadas, fundaciones, asociaciones, empresas y demás organizaciones que desarrollen iniciativas relacionadas con:

- Igualdad de género.
- Participación laboral de las mujeres.
- Emprendimiento femenino.
- Formación y capacitación.
- Prevención de violencias basadas en género.
- Autonomía económica.
- Liderazgo y participación de las mujeres.

Estas acciones podrán desarrollarse mediante alianzas, participación en actividades, identificación de proveedores, campañas de sensibilización, divulgación de iniciativas u otras formas de cooperación acordes con las actividades de GPL.

13. RESPONSABILIDADES

Gerencia: Promover el cumplimiento de la política y respaldar las acciones necesarias para su implementación.

Área Administrativa y Gestión Humana: Procurar la aplicación de criterios de igualdad en selección, contratación, formación y demás procesos relacionados con el personal.

Área Jurídica: Apoyar la implementación de la política, revisar las situaciones que puedan constituir discriminación y orientar las actuaciones contractuales o legales que correspondan.

Área Comercial y Producción: Considerar los requisitos de igualdad o paridad establecidos por clientes y promover prácticas inclusivas durante la planeación y ejecución de proyectos.

Compras: Promover entre proveedores y aliados el conocimiento de los principios establecidos en esta política.

Trabajadores, contratistas y proveedores: Mantener conductas respetuosas, evitar prácticas discriminatorias y comunicar las situaciones que puedan representar incumplimientos de esta política.

14. CANAL DE COMUNICACIÓN Y REPORTE

Cualquier trabajador, contratista, proveedor, cliente o tercero podrá comunicar situaciones relacionadas con posibles actos de discriminación o incumplimiento de esta política a través de:

Correo electrónico: juridica@gplmarketing.co

Los reportes serán gestionados con criterios de confidencialidad, respeto, imparcialidad y protección frente a represalias, sin perjuicio de las actuaciones que legalmente correspondan.

15. SEGUIMIENTO

GPL podrá realizar seguimiento periódico a la implementación de la presente política mediante indicadores sencillos que permitan conocer, entre otros aspectos:

- Participación de mujeres y hombres en la planta de personal.
- Participación en cargos de liderazgo y coordinación.
- Participación en equipos de producción y operación.
- Acceso a oportunidades de formación.
- Vinculación de proveedores o emprendimientos que promuevan la igualdad de género.
- Situaciones o oportunidades de mejora identificadas.

Estos indicadores tendrán una finalidad de **seguimiento y mejora continua** y no implicarán la obligación automática de mantener una distribución matemática idéntica entre mujeres y hombres en todos los cargos o proyectos.

16. DIVULGACIÓN

GPL divulgará la presente política entre sus trabajadores y podrá comunicarla a clientes, proveedores, contratistas, aliados y demás partes interesadas.

La compañía promoverá acciones de sensibilización que contribuyan a fortalecer una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, respeto y participación equilibrada.

17. COMPROMISO INSTITUCIONAL

GPL MARKETING EVENTOS S.A.S. reconoce que la igualdad de género requiere acciones permanentes dirigidas a identificar y reducir barreras que puedan limitar la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

Por esta razón, la compañía se compromete a promover progresivamente una participación equilibrada, garantizar procesos basados en criterios objetivos y mérito, prevenir prácticas discriminatorias y fomentar relaciones laborales, comerciales y contractuales basadas en el respeto y la igualdad de oportunidades.

18. VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente política entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia de GPL MARKETING EVENTOS S.A.S. y será revisada periódicamente o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales u operativos que hagan necesaria su actualización.



APROBÓ:

JULIÁN PRADA PRADA

Gerente / Representante Legal

GPL MARKETING EVENTOS S.A.S.

NIT 900.742.229-8

Fecha de aprobación: 02 de octubre de 2026

 Calle 49a #65a -13 Medellín - Colombia

 (+57) 604 582 3851  (+57) 310 464 8627

 gplmarketingeventos  gplmarketingeventos  www.gplmarketingeventos.com

• Operador Profesional de Eventos • Ferias • Congresos • Experiencias BTL