

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación se materializa como una herramienta primordial para la consolidación y promoción de una cultura de respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, con un enfoque de cero tolerancias frente al acoso y la violencia.

Se parte, del supuesto que la diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación y la igualdad son elementos esenciales para lograr un país libre de corrupción y una cultura laboral productiva y saludable que respete la dignidad humana.

Además, como premisa central, esta política reconoce que toda persona tiene derecho a no sufrir violencia ni acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y cualquier otra forma, independientemente del sexo, la discapacidad, la edad, la etnia, la religión, u otra categoría social.

Particularmente, se reconoce la importancia de garantizar los derechos de los grupos que históricamente han enfrentado situaciones de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.

OBJETIVOS:

- Promover la diversidad, inclusión y equidad mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basados en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.
- Respetar y defender los derechos humanos del personal.
- Valorar la diversidad del talento humano y promover ambientes de trabajo incluyentes en todos los niveles de la organización.
- Ofrecer igualdad de trato, de oportunidades y beneficios, sin distinguir sexo, género, etnia, orientación sexual, capacidades especiales entre otros buscando eliminar posibles desigualdades.
- Desarrollar iniciativas que contribuyan a prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral en la empresa, por razones de discriminación.
- Promover un ambiente laboral libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización.

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

- Promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres con el cuidado y atención a la familia.
- Promover iniciativas dirigidas a los diferentes grupos de interés que contribuyan a reducir la brecha de género.
- Promover un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la empresa.
- Establecer un mecanismo para prevenir y abordar casos de acoso laboral y discriminación, y garantizar que se tomen medidas eficaces para la respuesta y atención efectiva en caso de presentarse este tipo de situaciones.

DEFINICIONES

LA DIVERSIDAD es la mezcla de los diferentes atributos que hacen únicas a las personas. Estos atributos tienen que ver con identidad, cultura, creencias, educación, religión, origen, estilo de pensamiento, experiencia, situación socioeconómica, apariencia física, edad, identidad de género, idioma, raza, etnia, orientación sexual, capacidades físicas y mentales, entre otros.

LA EQUITAD tiene que ver con el acceso a oportunidades en función de lo que cada uno se merece o en función de sus méritos o condiciones y busca eliminar barreras con el fin de generar espacios accesibles de trabajo, aumentar la participación de los grupos menos representados y contribuir a la paridad. La equidad tiene en cuenta la diferencia.

LA INCLUSIÓN es la creación de espacios de trabajo y relacionamiento donde todas las personas se pueden desarrollar y su participación es valorada. La inclusión fomenta el respeto y la diversidad. La inclusión es una decisión.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación aplica a todas las personas vinculadas a la empresa **AL- EQUIPOS DE LA COSTA S.A.S** mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra modalidad de vinculación legal y no laboral como lo son los convenios de prácticas, y el contrato de aprendizaje, entre otros.

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

En cuanto al ámbito de aplicación, la presente política cobija las conductas en las que estén involucradas las personas vinculadas anteriormente durante el horario laboral o en las instalaciones de la Corporación.

Esto incluye también espacios digitales, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales. También abarca los viajes, eventos externos o conferencias relacionadas con el trabajo. Además, esta política se podrá aplicar para abordar conductas en los horarios no laborales cuando las conductas se configuren como una situación de acoso laboral.

Además, dentro de nuestro propósito está el generar oportunidades para grupos poblacionales de menor representación laboral con el fin de promover los principios de diversidad, equidad e inclusión, donde se incluyen:

- Mujeres
- Jóvenes
- Personas con discapacidad
- Migrantes
- Comunidad LGBTIQ+
- Otros grupos de baja representación

ENFOQUES DE LA POLÍTICA

- **Enfoque diferencial:** La inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica, o cualquier otra categoría, con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.
- **Enfoque de género:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la erradicación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

- **Enfoque étnico:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.
- **Enfoque de la discapacidad:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.
- **Enfoque territorial:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la evaluación y el reconocimiento de las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades.
- **Enfoque del bienestar:** Perspectiva integrada de análisis que propende por generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas y comunidades
- **Enfoque de derechos humanos:** Perspectiva integrada de análisis que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigir sus derechos y prevenir, evaluar y abordar violaciones a los derechos humanos.

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN

La empresa **AL- EQUIPOS DE LA COSTA S.A.S**, reprobará y sancionará todo acto de acoso laboral y discriminación en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera de los espacios y tiempos laborales.

Ante un caso de acoso laboral o discriminación, se pondrán en marcha medidas de protección para la(s) presunta(s) víctima(s). Las medidas y rutas de prevención, atención y protección buscarán respetar la dignidad de las personas vinculadas a la empresa, generar un ambiente laboral sano y seguro, respetar la confidencialidad,

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

brindar atención libre de estereotipos, y garantizar el debido proceso y la debida diligencia.

1. Sensibilización y formación: Se realizarán procesos de sensibilización y formación sobre qué es el acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual. y la discriminación, y sobre esta política. Se incluirá esta capacitación en los procesos de inducción para garantizar que toda persona vinculada a la empresa conozca la presente política.

2. Acciones y medidas para la prevención

- Difusión: Se difundirá esta política y se generarán comunicaciones para explicar los canales para interponer denuncias de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación.
- Monitoreo y evaluación: De manera permanente, se realizarán actividades de monitoreo y evaluación para prevenir la ocurrencia de casos de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación.

3. Acciones del comité de convivencia

- Propender por mantener los más altos estándares de conducta para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensa, discriminación y cualquier forma de violencia, acoso o abuso de poder.
- Liderar la implementación de la presente política para orientar a todas las personas vinculadas a la empresa a que no participen en ninguna forma de acoso o discriminación, prestando especial atención al personal que tiene a su cargo la supervisión de otras personas.
- Responder a las preguntas sobre esta política.
- Respetar la confidencialidad y los procesos de la investigación.
- Actuar con coherencia y tomar las medidas administrativas adecuadas, independientemente de la antigüedad de las personas implicadas.
- Garantizar la protección de la(s) presunta(s) víctima(s).

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

- Tomar medidas de acuerdo con esta política si se es testigo de actos de acoso o discriminación.
- Garantizar que los incidentes de acoso y discriminación se traten con prontitud. En estos casos, el comité de convivencia debe ser justo e imparcial, y estar libre de intimidación o favoritismo.
- Custodiar todas las discusiones, comunicaciones y registros generado por la victima garantizando que se traten con la máxima sensibilidad y confidencialidad.
- Garantizar que ninguna persona vinculada a la empresa sea objeto de represalias.
- Hacer cumplir lo establecido en esta política y en el Reglamento Interno de Trabajo.

RUTA PARA LA DENUNCIA DE HECHOS RELACIONADOS CON ACOSO LABORAL, EL ACOSO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y CASOS DE DISCRIMINACIÓN

Por medio de esta política, se establece una ruta para la denuncia de hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y casos de discriminación.

Derechos de la presunta víctima y medidas de protección para la presunta víctima:

- La empresa garantizará los derechos de la presunta víctima de acoso laboral o acoso sexual o discriminación:
- El derecho a que se presuma la buena fe en su relato, no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración en espacios de confianza para evitar una segunda victimización.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.
- El derecho a ser asistida por un asesor a lo largo del proceso de denuncia e investigación.

Para los casos de presunto de acoso por razones de orientación sexual conforme a lo que disponga el Código Penal, la empresa respetará la decisión de la presunta víctima de reportar o no el caso ante las autoridades competentes.

En ningún momento, la presunta víctima debe ser presionada para que suministre detalles innecesarios de lo ocurrido. Así mismo, se adoptarán medidas para que las conductas de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación cesen de manera inmediata. Estas medidas considerarán los derechos de la presunta víctima.

Derechos de el/la presunto/a agresor/a

Transparencia por Colombia garantizará los derechos de la persona denunciada por presunto caso de acoso laboral o el acoso por razones de orientación sexual o discriminación, siempre y cuando no se afecten los derechos de la presunta víctima:

- El derecho a la información, al debido proceso, la debida defensa y la presunción de inocencia, sin perjuicio de las acciones o decisiones laborales que se puedan tomar en el marco de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o aquellas necesarias para prevenir la continuación de una conducta de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación o proteger a la presunta víctima.
- El derecho a recibir comunicación sobre el inicio del procedimiento e información de la denuncia de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación presentada en su contra, siempre y cuando esto no afecte el derecho de la presunta víctima a que se guarde

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

confidencialidad sobre su identidad, y a no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a ni a ser sometida a la repetición innecesaria de los hechos, y se proteja a la presunta víctima.

- El derecho a ser asistido/a por un asesor a lo largo del procedimiento de investigación.

PROCEDIMIENTO Y TRÁMITE DE LA DENUNCIA

- La presunta víctima de acoso laboral, el acoso por razones de orientación sexual o discriminación podrá denunciar los hechos a través de uno de los siguientes puntos de contacto, de manera verbal o escrita:
- Acudir a su jefe inmediato.
- Acudir al Comité de Convivencia Laboral. Para esto, la presunta víctima podrá enviar un correo al canal estipulado para la recepción de dicha solicitud; También podrá acudir a una de las personas que forma parte de esta instancia y con quien se sienta en confianza para comentar la situación y solicitar que sea compartida con las otras personas que integran el comité. Si una de las personas que forma parte del Comité de Convivencia Laboral está involucrada en el caso, se solicitará que no participe en las discusiones que desarrolle esta instancia sobre el caso puntual por estar en conflicto de interés; o
- Acudir a la Gerencia.
- En caso de haber agotado todas las instancias previas, acudir a la asamblea general de accionistas a través del correo dispuesto para recepcionar dichas solicitudes ante la recepción de una denuncia, el punto de contacto activará el trámite de la misma en un plazo máximo de 10 días calendario, por lo que deberá:
 1. Ofrecer a la presunta víctima la posibilidad de realizar un acercamiento con el/la presunto/a agresor/a para informarle que su conducta no es grata ni bienvenida, y ayudar a las partes a acordar compromisos para poner fin a la situación denunciada. Si esta opción no es considerada como pertinente, se deberá avanzar hacia los siguientes pasos.
 2. Confirmar a la presunta víctima, mediante documento físico o correo electrónico, que la denuncia fue recibida. Ante denuncias verbales, la

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

recepción se confirmará de manera oral y se dejará registro del día y la hora en la que se realizó esta acción.

3. Si la denuncia es anónima, el punto de contacto deberá valorar si existe suficiente información y dar continuidad al procedimiento. En caso de que la información no sea suficiente y no pueda establecerse contacto alguno con la presunta víctima, el punto de contacto podrá descartar la denuncia, archivarla y remitir los registros al comité de convivencia para su respectiva custodia.
4. Entrevistar a la presunta víctima para hacer el registro del incidente o incidentes presentados, en orden cronológico, y para conocer el resultado esperado del proceso.
5. Tomar las medidas pertinentes y necesarias para proteger a la presunta víctima.
6. Analizar la información disponible y, de ser necesario, solicitar a la presunta víctima información complementaria de los hechos presentados, garantizándole sus derechos, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento del debido proceso.
7. Entrevistar a el/la presunto/a agresor/a para socializar los hechos denunciados y darle la oportunidad de expresar su versión como garantía del debido proceso y la debida defensa, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima.
8. Entrevistar a otras personas que sean relevantes para el desarrollo de la investigación, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima.
9. Mantener un registro confidencial de todas las conversaciones, respetando las leyes de protección de datos aplicables.
10. Establecer un plan de acción que propenda por el restablecimiento de un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la empresa.
11. Elaborar un informe en el que se detalle la investigación, las conclusiones y las posibles recomendaciones, el cual deberá ser enviado a la gerencia para su respectiva custodia.
12. Hacer un seguimiento para garantizar que se apliquen las recomendaciones, que el comportamiento haya cesado y que a la persona afectada se le hayan restablecido sus derechos.

	AL EQUIPOS DE LA COSTA SAS 900.886.696-2	CODIGO: P-SST-06
		VERSIÓN: 02
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	FECHA DE CREACIÓN: 26/02/2026 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 17/03/2026

13. Asegurarse que la presunta víctima es consciente que en todo momento puede plantear su denuncia ante las autoridades competentes, si así lo desea y conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico.
14. Garantizar la objetividad y la prontitud en la atención de los casos.

SANCIONES Y CONSECUENCIAS

La discriminación, el acoso laboral y el acoso por razones de orientación sexual se configuran como faltas gravísimas. Se definirán las sanciones disciplinarias o consecuencias laborales pertinentes conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Atentamente,



AL- EQUIPOS DE LA COSTA S.A.S
NIT No. 900886696-2
R.L MAGALIS DEL SOCORRO PADILLA CUEVAS
CC. No. 45.686.001