

CONSIDERANDO

En ejercicio de la autonomía empresarial, y en cumplimiento de la Constitución Política de 1991 y de las normas laborales vigentes en Colombia, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. adopta la presente Política de No Discriminación e Inclusión Laboral, con el propósito de garantizar la igualdad real y efectiva de todos los colaboradores, aprendices, contratistas y aspirantes a vinculación laboral.

Esta política se fundamenta en:

- **Constitución Política de Colombia**
 - **Numeral 1:** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.
 - **Numeral 13:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
 - **Numeral 25:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
 - **Numeral 53:** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.
 - **Numeral 54:** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- **Ley 2453 de 2025:** Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles
- **Ley 2466 de 2025:** Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- **Ley 1618 de 2013:** Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Ley 361 de 1997:** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2281 de 2023:** Por medio de la cual se crea el ministerio de igualdad y equidad y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 033 de 2025:** Por la cual se adopta la Política Institucional para la Igualdad de Género, así como la implementación del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres en el Ministerio del Trabajo.
- **Resolución 010 de 2025:** Por medio de la cual se reglamenta el artículo 96 del Acuerdo 927 de 2024 por medio del cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura.
- **Resolución 3461 de 2025:** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **CONPES 4147 de 2025:** política nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTIQ+

Artículo 1. OBJETO

Adoptar la presente política con el fin de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, promover la inclusión activa de poblaciones en condición de vulnerabilidad y asegurar la igualdad real y efectiva en todas las etapas de la relación laboral.

Artículo 2. ALCANCE

Esta política aplica a:

- Proceso de selección y contratación.
- Condiciones de empleo y permanencia laboral.
- Promociones, ascensos y capacitaciones.
- Remuneración, beneficios y trato laboral.
- Terminación del contrato de trabajo.
- Relacionamiento con contratistas, aprendices, proveedores y terceros que actúen en el marco de la organización.

Artículo 3. PRINCIPIOS EMPRESARIALES

1. **Igualdad de oportunidades:** Ningún colaborador podrá ser discriminado por razón de sexo, género, edad, estado civil, religión, creencias, raza, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición de salud, filiación política, condición socioeconómica o cualquier otro factor.
2. **Trabajo decente y digno:** Toda persona tiene derecho a condiciones laborales que garanticen su desarrollo integral, seguridad social y estabilidad laboral.
3. **Primacía de la realidad y norma más favorable:** En caso de conflicto normativo prevalecerá la disposición más favorable al colaborador.
4. **Cero tolerancia a la discriminación:** La empresa sancionará cualquier acto de acoso, exclusión, burla, marginación o violencia laboral.
5. **Inclusión activa:** Se implementarán medidas afirmativas que favorezcan la vinculación de poblaciones vulnerables, conforme a la Ley 2466 de 2025 y el CONPES 4147 de 2025.

Artículo 4. DEFINICIONES

- **Discriminación laboral:** Toda distinción, exclusión o restricción que tenga como fin o efecto impedir el ejercicio de derechos laborales.
- **Inclusión laboral:** Estrategia mediante la cual se garantiza la participación activa de personas con discapacidad, mujeres, víctimas de violencia de género, población LGBTIQ+, reintegrados y otras poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, en igualdad de condiciones.

Artículo 5. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

La organización se compromete a:

1. Adoptar procesos de selección basados en méritos y competencias, sin sesgos de género o cualquier otra naturaleza discriminatoria.
2. Garantizar la igualdad de condiciones laborales y salariales entre hombres y mujeres, así como entre todas las diversidades poblacionales.

3. Promover la inserción laboral de personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, población LGBTIQ+, personas transgénero, y otras en condiciones de vulnerabilidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2466 de 2025 y el CONPES 4147.
4. Desarrollar programas permanentes de formación en inclusión laboral, igualdad de género y respeto a la diversidad.
5. Establecer mecanismos confidenciales y efectivos de queja y denuncia frente a actos discriminatorios o de exclusión laboral.
6. Activar los procedimientos del Comité de Convivencia Laboral frente a cualquier conducta que configure discriminación, acoso o trato inequitativo.
7. Proteger a los denunciantes de actos discriminatorios contra represalias o despidos injustificados.

Artículo 6. OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

Todos los colaboradores deberán:

- Abstenerse de realizar cualquier conducta de acoso, exclusión, burla o discriminación hacia compañeros de trabajo, superiores, subalternos, contratistas o aprendices.
- Promover un ambiente laboral basado en el respeto, la tolerancia y la equidad.
- Colaborar en la implementación de las medidas de inclusión adoptadas por la empresa.

Artículo 7. PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS Y DENUNCIAS

1. Las quejas podrán presentarse de manera escrita o verbal, incluso de forma anónima, ante el Comité de Convivencia Laboral.
2. El Comité garantizará el trámite confidencial, la protección de la víctima y la adopción de medidas inmediatas.
3. De encontrarse indicios de violación a la ley, se remitirá el caso a la autoridad laboral o judicial competente.

Artículo 8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

- Revisión anual de la política por el área de Recursos Humanos.
- Inclusión de indicadores de inclusión laboral en el Plan Anual de Trabajo.
- Informe semestral de avances al Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 9. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Los actos discriminatorios constituyen falta grave y serán sancionados de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

Artículo 10. VIGENCIA

La presente política rige a partir de la fecha de su publicación y se incorpora como parte integral en el área de Recursos Humanos, del Reglamento Interno de Trabajo y de la cultura organizacional de CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal