

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La empresa **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL** (en adelante **COMITÉ**) comprometida con la promoción y protección de los derechos humanos, adopta la presente política para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos en el ámbito laboral.

Esta política busca consolidar un entorno de trabajo productivo, saludable y respetuoso de la dignidad humana, donde todas las personas se sientan incluidas y valoradas. Este compromiso se integra a nuestra cultura resiliente, entendida como un modelo organizacional que promueve la adaptabilidad, el respeto y la valoración de la diversidad como fortaleza institucional.

El **COMITÉ** reconoce y respeta la pluralidad de identidades y expresiones de género, y establece lineamientos claros de conducta orientados a promover la igualdad, prevenir la discriminación y asegurar el reconocimiento de la diversidad en todos los espacios de la empresa.

I. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La Política de Diversidad, Equidad de Género, Inclusión y No Discriminación aplica a todas las personas vinculadas al **COMITÉ**, ya sea mediante contrato de trabajo, contratos de prestación de servicios u otras formas de vinculación no laboral, tales como afiliados, practicantes, aprendices o cualquier modalidad equivalente.

La empresa espera que todas las personas vinculadas, sin distinción de posición jerárquica o tipo de vinculación, contribuyan activamente a la prevención de cualquier forma de discriminación y a la promoción de un ambiente laboral respetuoso e inclusivo en todas las áreas y niveles organizacionales.

Este alcance rige para todas las interacciones relacionadas con el entorno laboral, incluyendo:

- Horario laboral y actividades en las instalaciones de la empresa.
- Espacios digitales (correo electrónico, reuniones virtuales, plataformas corporativas y redes sociales profesionales)
- Eventos corporativos, viajes de trabajo y actividades externas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la política podrá aplicarse frente a conductas ocurridas fuera del horario laboral cuando dichas actuaciones configuren situaciones de acoso laboral o acoso sexual que afecten el entorno del trabajo o la dignidad de las personas involucradas.

II. PRINCIPIOS RECTORES:

Los siguientes principios orientan la interpretación y aplicación de esta política, facilitando su comprensión y garantizando su coherencia con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Estos principios son dinámicos y evolutivos, por lo que podrán adaptarse a nuevas realidades y complementarse con otros principios reconocidos en instrumentos de derechos humanos que fortalezcan la protección progresiva de la diversidad, la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral.

- ✓ **Dignidad humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de cada persona y el respeto absoluto a su integridad física psicológica y moral, sin distinción alguna. Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto, consideración y humanidad en todas las interacciones laborales.
- ✓ **Igualdad material y trato digno:** Garantía de acceso equitativo a oportunidades, beneficios y condiciones laborales, con un trato justo y equitativo.
- ✓ **Tolerancia cero a la discriminación:** Rechazo absoluto a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en características personales que tenga como efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- ✓ **Enfoque diferencial y de género:** Reconocimiento de las condiciones particulares y necesidades específicas de personas o grupos en razón de su género, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, discapacidad y otras características, implementando medidas específicas que garanticen el ejercicio efectivo de sus derechos.
- ✓ **Inclusión:** Creación de espacios laborales donde todas las personas, sin excepción, puedan participar plenamente, sentirse valoradas, respetadas y tener acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, independientemente de sus diferencias.
- ✓ **Participación:** Garantía de que todas las personas tengan voz en las decisiones que les afectan y puedan contribuir activamente en la construcción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, promoviendo una cultura de diálogo y corresponsabilidad.
- ✓ **Equidad en el acceso a oportunidades y desarrollo profesional:** Promoción del talento y reconocimiento del desempeño basado exclusivamente en capacidades, logros y potencial, eliminando sesgos y barreras que impidan la valoración objetiva de las contribuciones de cada persona.
- ✓ **Empatía:** Capacidad de comprender y valorar las experiencias, perspectivas y realidades de las demás personas, promoviendo relaciones laborales basadas en la solidaridad y el reconocimiento de la diversidad humana.

III. DEFINICIONES

A continuación, se presentan las siguientes definiciones básicas para la correcta interpretación y aplicación de esta Política de Diversidad, Equidad de Género, Inclusión y No Discriminación:

- ✓ **Adultos mayores:** La Ley 1251 de 2008 define *adulto mayor*, como aquella persona que cuenta con sesenta (60) años o más, y que pueden enfrentar barreras particulares en el ámbito laboral derivadas de estereotipos o prejuicios relacionados con la edad.
- ✓ **Discapacidad:** Condición que resulta de la interacción entre una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo y diversas barreras del entorno que pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona en igualdad de condiciones con los demás¹.
- ✓ **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios como identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico o regional, condición socioeconómica, color, religión ideología política, creencia u otra característica personal que tenga por objeto o resultado anular o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- ✓ **Diversidad étnica:** Reconocimiento y valoración de la pluralidad de grupos humanos que se diferencian por características como el color de la piel, el idioma, las tradiciones, prácticas culturales o las formas de organización social. Incluye a pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom y demás grupos culturales que coexisten en el país y en el mundo, cada uno con sus propias identidades, cosmovisiones y expresiones culturales.
- ✓ **Diversidad socioeconómica y regional:** Reconocimiento de las diferentes realidades económicas, sociales y geográficas de las personas, incluyendo su lugar de origen, nivel educativo, estrato socio económico y contexto cultural, que no deben constituir barreras para el acceso a oportunidades laborales.
- ✓ **Género:** Construcción social y cultural que se refiere a los roles, identidades, funciones, comportamientos y atributos que una sociedad considera apropiados para mujeres, hombres y otras identidades. Es independiente del sexo biológico asignado al nacer.
- ✓ **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de su nacimiento, incluyendo al vivencia personas del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.²

— **Persona cisgénero:** Persona cuya identidad de género corresponde con el

¹ Definición de la Organización Panamericana de la Salud.

² Definición de la Organización de los Estados Americanos (OEA), Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

sexo y género asignados al nacer.

- **Persona trans:** Persona cuya vivencia del sexo/género no corresponde con el sexo o género asignado al nacer.
 - **Personas no binarias:** Personas que no se identifican con una identidad de género ligada a los roles binarios de género (femenino-masculino).
- ✓ **Identidades de género no hegemónicas:** Son aquellas que no se ajustan a la norma socialmente establecida de la identidad de género cisgénero (donde la identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer). Incluyen a personas trans, no binarias y otras identidades que pueden no encajar en la dicotomía hombre-mujer.³
- ✓ **Nombre identitario:** El nombre identitario es definido por la Corte Constitucional como aquel nombre que fija la individualidad y la expresión de autodeterminación de los sujetos en el proceso de construcción de su identidad de género. De igual forma, garantiza que el reconocimiento del nombre identitario debe ser respetado por las autoridades públicas y la sociedad en general, así la persona no cambie su nombre legal.⁴

IV. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

El **COMITÉ** asume los siguientes compromisos para garantizar un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo:

- 1) Proceso de reclutamiento y selección equitativo:** Garantizar procesos de selección basados exclusivamente en competencias, habilidades y experiencia, eliminando sesgos y barreras discriminatorias. Las convocatorias utilizarán lenguaje inclusivo y se publicarán en canales accesibles para todos los grupos poblacionales.
- 2) Equidad salarial:** Garantizar que la remuneración se determine con base en criterios técnicos y el valor real del trabajo, evitando brechas salariales injustificadas.
- 3) Acceso equitativo a capacitación y desarrollo:** Proporcionar oportunidades de capacitación, actualización profesional y desarrollo de carrera sin discriminación alguna, promoviendo la participación efectiva de todas las personas vinculadas.
- 4) Promociones basadas en mérito:** Criterios objetivos, transparentes y medibles para las promociones internas, fundamentados exclusivamente en el desempeño, competencias y potencial, sin favoritismo ni discriminación.
- 5) Ajustes razonables para personas con discapacidad:** Implementar ajustes físicos, tecnológicos o procedimentales que permitan la participación plena y

³ Definición adoptada por el Ministerio del Trabajo en Circular 75 del 20 de junio de 2025.

⁴ Ibidem.

efectiva de las personas con discapacidad, siempre que no representen una carga desproporcionada para la empresa.

6) Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones: Adoptar en todas las comunicaciones internas y externas un lenguaje que visibilice y respete la diversidad, evitando expresiones discriminatorias.

7) Respeto a la identidad de género: Reconocer y respetar la identidad de género autopercebida de cada persona, incluyendo:

- ✓ Uso del nombre identitario en todos los espacios laborales, aunque no coincida con documentos oficiales.
- ✓ Acceso a baños, vestuarios y uniformes acordes con la identidad de género.
- ✓ Respeto a la expresión de género en el código de vestimenta y presentación personal.

V. RESPONSABILIDADES

La implementación efectiva de esta política requiere el compromiso y la participación activa de todos los niveles de la organización.

1) Responsabilidades de la Alta Dirección o Gerencia:

- ✓ Liderar y respaldar con el ejemplo, todas las acciones orientadas a la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la empresa.
- ✓ Asignar los recursos necesarios para la ejecución, seguimiento y mejora continua de esta política.
- ✓ Incorporar el enfoque de diversidad e inclusión en la planeación estratégica, en los procesos de gestión humana y en la toma de decisiones institucionales.
- ✓ Garantizar la adopción de medidas correctivas frente a conductas discriminatorias, asegurando procesos justos, confidenciales y oportunos.
- ✓ Promover espacios seguros para la expresión de identidades diversas y para la participación de todos los grupos poblacionales vinculados.
- ✓ Velar por que las prácticas institucionales se justen a la legislación vigente en materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

2) De todas las personas colaboradoras:

Todas las personas vinculadas a la empresa, independientemente de su cargo o forma de contratación, tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente laboral respetuoso, seguro e inclusivo. En particular, deberán:

- ✓ Respetar la diversidad de identidades, expresiones de género, orientaciones sexuales, habilidades, orígenes y demás características personales.
- ✓ Cumplir esta política y participar activamente en las acciones de sensibilización, capacitación y prevención que la empresa implemente.
- ✓ Abstenerse de realizar conductas discriminatorias, de acoso o trato irrespetuoso en cualquier espacio laboral, presencial o digital.

- ✓ Usar el nombre identitario y pronombres elegidos por cada persona, como manifestación de respeto y garantía de dignidad.
- ✓ Evitar comentarios, chistes, gestos o comportamientos discriminatorios, ofensivos o excluyentes.
- ✓ Reportar oportunamente cualquier situación de discriminación, acoso o violación a esta política de la que tenga conocimiento.
- ✓ No ejercer represalias contra quienes denuncien o testifiquen en casos de discriminación.
- ✓ Contribuir a la construcción de un ambiente laboral inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

VI. COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS

Se prohíben todas las conductas que constituyan discriminación, acoso, exclusión o menoscabo de la dignidad de las personas. Los comportamientos que se enumeran a continuación son ejemplificativos y no taxativos, por lo que cualquier otra conducta discriminatoria también estará sujeta a las medidas establecidas en esta política:

- ✓ Comentarios y expresiones ofensivas sobre identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, discapacidad, apariencia física, acento, origen regional o cualquier otra característica personal.
- ✓ Chistes, bromas o comentarios jocosos relacionados con la identidad de género de personas trans, no binarias o de identidades de género no hegemónicas, así como burlas sobre su forma de vestir, hablar u otras expresiones de género (conducta tipificada como acoso laboral según Ley 1010 de 2006 y Sentencia SU-067 de 2023)
- ✓ Negarse a utilizar el nombre identitario o los pronombres que una persona solicita, o usar intencionalmente el nombre registral cuando se ha solicitado el uso del nombre identitario.
- ✓ Tratos diferenciados injustificados basados en identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico o cualquier otra condición personal.
- ✓ Exclusión, aislamiento o marginación de personas en reuniones, actividades, comunicaciones o espacios laborales por prejuicios o estereotipos.
- ✓ Obstaculización de oportunidades laborales (contratación, promociones, capacitaciones, funciones) por estereotipos, prejuicios o motivos discriminatorios.
- ✓ Exigir tarjeta de militar a mujeres u hombres trans como requisito para contratación o permanencia en el cargo.
- ✓ Negación injustificada de ajustes razonables para personas con discapacidad u otras necesidades específicas.
- ✓ Acoso sexual: comportamientos de naturaleza sexual no deseados, insinuaciones, contacto físico no consentido, comentarios sexuales o cualquier conducta que cree un ambiente laboral hostil u ofensivo.
- ✓ Acoso laboral: conductas persistentes que generen intimidación, terror, angustia o perjuicio laboral por razones de identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otra condición protegida.

VII. CANALES DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

Las conductas descritas en esta política podrán ser puestas en conocimientos a través de los canales establecidos por la empresa. En los casos que constituyan o puedan constituir acoso laboral, acoso sexual o tratos discriminatorios se aplicará el procedimiento según el tipo de conducta:

a) Acoso laboral por discriminación: De conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Sentencia SU-067 de 2023 y las circulares del Ministerio del Trabajo, las conductas discriminatorias por razón de identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, discapacidad u otra condición protegida constituyen acoso laboral. Se aplicará el procedimiento establecido en el capítulo XVI del Reglamento Interno de Trabajo “MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Ley 1010 de 2006”

b) Acoso sexual: Para conductas de naturaleza sexual no deseadas, insinuaciones sexuales, contacto físico no consentido, comentarios de contenido sexual o cualquier comportamiento que constituya acoso sexual, se aplicará el procedimiento establecido en el capítulo XVII del Reglamento Interno de Trabajo “MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL” y lo dispuesto en la Política de Prevención, Atención y Sanción del acoso sexual.

El **COMITÉ** garantiza que todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial, oportuna y confidencial, y que se tomarán las medidas correctivas y sancionatorias correspondientes según la gravedad de los hechos comprobados.

Garantías para las personas denunciantes:

- ✓ Confidencialidad en el manejo de la información.
- ✓ Protección contra represalias.
- ✓ Acompañamiento durante el proceso.
- ✓ Respeto a su dignidad e integridad.

VIII. NORMATIVIDAD APLICABLE

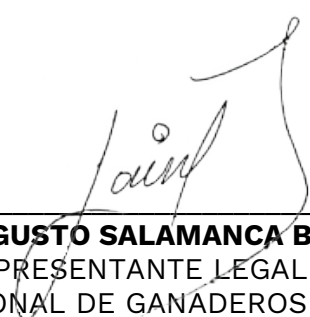
NORMA	TÍTULO
Constitución Política de Colombia	Artículos 1, 2, 5 y 13 la igualdad como principio constitucional esencial, particularmente este último dispone que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley [...]".
Artículo 9 de la Ley 2466 de 2025, Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Circular Ministerio	Prevención, identificación y atención del acoso laboral,

del Trabajo 075 de 2025	acoso sexual y discriminación contra las personas trans, no binarias e identidades de género no hegemónicas.
Circular Ministerio del Trabajo 076 de 2025	Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado – Aplicación de la Ley 2365 de 2024.
Ley 2365 de 2024	Por el cual se adoptan medidas de prevención protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
Circular Ministerio del Trabajo 026 de 2023	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Decreto 762 de 2018	Política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI Y. de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

IX. VIGENCIA

Esta política entrará en vigencia a partir de la fecha de su firma y se aplicará a las personas vinculados al **COMITÉ REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL**.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
001	05/12/2025	Creación del documento


DANIEL AUGUSTO SALAMANCA BARRERA
REPRESENTANTE LEGAL
COMITE REGIONAL DE GANADEROS DE YOPAL