



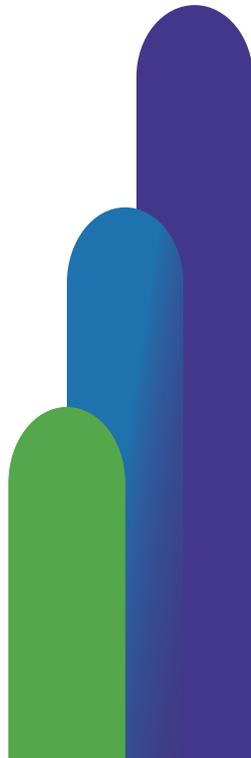
POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)



Vigencia desde Agosto 2024

El propósito de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es promover una cultura incluyente respecto a la diversidad de formas de vidas 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.

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a Esdiez Constructora SAS BIC y sus partes interesadas.



CONTENIDO

1	Definiciones	4
2	Compromisos	5
3	Pautas de conducta	6
	Uso de lenguaje.....	6
	Entorno seguro.....	7
	Entorno libre de acoso.....	7
4	Procedimiento para casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual	9

DEFINICIONES:

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.

COLABORADOR:

Persona que tiene un vínculo laboral con Esdíz Constructora S.A.S BIC, aporta valor a la organización por medio de sus habilidades y funciones, lo cual permite lograr los objetivos y la visión empresarial.

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 real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

GÉNERO:

Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

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.



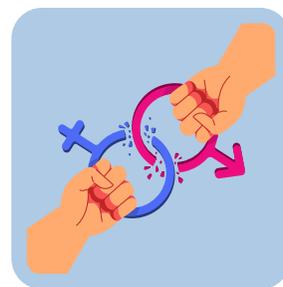
INCLUSIÓN:

Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas y brindando igual acceso a oportunidades e información.



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.



COMPROMISOS

Queremos promover una cultura organizacional **diversa, incluyente** y **equitativa**, en Esdiez Constructora S.A.S BIC nos comprometemos a adoptar medidas tendientes a:

- Velar por la comprensión y cumplimiento de esta política.



- Escuchar y capacitar periódicamente a sus colaboradores y trabajadoras en diversidad, inclusión y no discriminación.

- **No se tolerará:**



Discriminación.



Acoso laboral.



Acoso sexual.



Maltrato o violencia entre las personas de la organización.

- La organización trabajará para prevenir cualquier forma de discriminación basada en una o más condiciones, tales como: **Apariencia física, cultura, origen étnico, orientación sexual, estado civil y origen familiar, situación social, económica, de salud o migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política.**



Discapacidad



Idiomas



Edad



Nacionalidad



Raza



Embarazo



Identidad y
expresión de
género



Creencias
políticas o
religiosas

- Tomar medidas disciplinarias, laborales y contractuales que resulten procedentes hacia cualquier persona que hubiera cometido un acto de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente.
- Velar porque nadie victimice ni tome represalias contra una persona que hubiera presentado acusaciones o quejas de discriminación siguiendo los canales de atención dispuestos por la organización.
- Actualizar esta política periódicamente con el fin de responder a las experiencias en su implementación, las exigencias de los colaboradores y otras partes interesadas y cualquier factor externo relevante.

ESTAS SON ALGUNAS PAUTAS DE CONDUCTA:

USO DEL LENGUAJE

Promoveremos el uso de un lenguaje:

- Incluyente.
- No sexista ni discriminatorio.
- Libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género.

Esto, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje utilizado en la organización debe representar a través de cualquier medio 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.

Un lenguaje no sexista:

- Incluye y hace visibles a ambos sexos.
- Valora por igual a mujeres y hombres.
- Da la palabra a todas las personas.

ENTORNOS SEGUROS

En Esdiez constructora SAS BIC valoramos la diversidad, la inclusión y la equidad. Parte de eso nos lleva a promover un ambiente respetuoso, donde no toleraremos observaciones inadecuadas o el tratamiento injusto a otras personas sea por razón de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

No se aceptará:

- La realización de comentarios pasados de tono sobre sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

- Que los procesos de selección y/o ascenso de los colaboradores sean teniendo en cuenta el género, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal. Se asegurará de que todas las decisiones de contratación, capacitación, promociones, ascensos y el desarrollo de carrera dentro de la organización, estén basadas en las habilidades individuales de cada uno de los empleados, y que cada actividad sea realizada objetivamente de acuerdo a los requerimientos definidos para estos cargos.

ENTORNOS LIBRE DE ACOSO

En Esdiez constructora S.A.S BIC se promueve un ambiente de respeto, de este modo **cualquier forma de acoso laboral es inaceptable.**

Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral la organización cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo.



PROCEDIMIENTO PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL

El trabajador que experimente, observe o tenga conocimiento de cualquier posible episodio de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento poco respetuoso o inapropiado, no debe tolerarlo, ni ignorarlo.

Es responsabilidad de todos los colaboradores mantener un ambiente de respeto, por lo que se requerirá a todo aquél que tenga conocimiento de estos hechos, tomar acciones para detener estas conductas y denunciarlas a la brevedad a cualquiera de las siguientes personas, utilizando la **FORMA-08-SST** "Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral" y/o escribiendo al correo construimosjuntos@esdiezconstructora.com

- Líder directo.
- Representante de Recursos Humanos.
- Gerente.
- Comité de convivencia laboral.
- Buzón de sugerencias.

Cuando en Esdiez constructora se tenga conocimiento de que se está llevando a cabo alguna de las conductas rechazadas de acuerdo a lo establecido en esta Política, se tomarán medidas inmediatas que den origen a su debida investigación, adoptando las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad y privacidad de todas las personas que participan en la investigación.

Dicha investigación estará a cargo de:

- Representante de Recursos Humanos.
- Comité de Convivencia laboral.
- Un jefe de área que no presente conflicto de intereses con el caso que se investiga y quien será designado por el Gerente General.

Si la empresa concluye que se ha producido un incumplimiento de esta Política, se aplicarán acciones correctivas respecto a la situación denunciada y medidas disciplinarias contra la persona en cuestión, las que pueden llegar al término de la relación laboral, según la gravedad de la conducta.

