

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

1. INTRODUCCIÓN

Ingenio Carmelita S.A. es una empresa que genera bienestar para las personas, rentabilidad económica, social y ambiental, contribuyendo al posicionamiento de nuestros aliados a través de un desarrollo competitivo hecho con el corazón, y debido a ello, establece la presente política de No Discriminación, Inclusión y Diversidad, en los siguientes términos.

2. OBJETIVO

El propósito de la Política De No Discriminación, Inclusión Y Diversidad es promover una cultura incluyente respecto a la pluralidad 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.

3. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas vinculadas directa o indirectamente al Ingenio Carmelita S.A. mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra forma de vinculación legal.

4. DEFINICIONES

4.1. **Accesibilidad:** Cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.

4.2. **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.

4.3. **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.

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

4.4. **Igualdad en la remuneración debido al género:** En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todos los trabajadores en razón del género.

4.5. **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras que enfrentan debido a actitudes de las personas con que interactúan y los entornos en que se desenvuelven, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (Convención ONU 2006)

4.6. **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.

4.7. **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 entre las personas o las oportunidades de un grupo.

4.8. **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

4.9. **Género:** El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

4.10. **Igualdad de género:** Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.

4.11. **Inclusión:** Añadir, sumar o abarcar a alguien dentro de un grupo del que antes no formaba parte.

4.12. **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

4.13. **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.

4.14. **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

4.15. **Antisemitismo:** Percepción de los judíos que puede percibirse como odio a los judíos.

4.16. **Apología al Genocidio:** Difundir ideas o doctrinas que propicien, promuevan el genocidio o el antisemitismo o de alguna forma lo justifiquen o pretendan la rehabilitación de regímenes o instituciones que amparen prácticas generadoras de las mismas.

5. PRINCIPIOS

Los siguientes principios cumplen como función hacer comprensible la política, sin embargo, no son taxativos y en la implementación e interpretación de esta política se podrán usar otros igualmente importantes que estén debidamente justificados en el derecho constitucional y en el derecho internacional.

5.1. **Entorno libre de discriminación:** Un entorno en el que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas del equipo sean reconocidas y valoradas.

5.2. **Respeto:** Abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. Para ello se creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, incluyendo trabajadores, visitantes, proveedores, estudiantes, contratistas, entre otros. Todas ellas serán tratadas con respeto por su diferencia, dignidad, autonomía, igualdad y no discriminación.

5.3. **Dignidad:** En desarrollo del artículo 1 de la Constitución Política de Colombia y de la jurisprudencia constitucional, en esta política se entiende dignidad como el principio y derecho que tiene cada persona a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso y tiene la

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

obligación de actuar de la misma manera en su relación con otras personas.

5.4. **Igualdad:** En esta política se acogen las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia. Todos los trabajadores de Ingenio Carmelita S.A, y las personas que se relacionen con nuestra organización tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación según la Constitución y el derecho internacional sobre la materia, acogiendo la norma que sea más favorable a la protección digna e igualitaria de las personas.

5.5. **Garantía:** En desarrollo de este principio se tomarán las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.

5.6. **Confidencialidad:** Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima.

5.7. **Equidad e inclusión:** Ingenio Carmelita S.A, promoverá un ambiente incluyente y diverso en el que se incentive la igualdad de oportunidades como un medio para desarrollar el potencial humano y profesional de las personas que trabajan en la organización.

5.8. **Participación:** Todas las personas destinatarias de esta política tienen derecho a participar en su formulación, implementación y eventual modificación.

6. IMPLEMENTACIÓN Y COMPROMISOS

Con el objetivo de promover una cultura organizacional diversa, incluyente y respetuosa, Ingenio Carmelita S.A, se compromete a adoptar medidas tendientes a:

6.1. Velar por la comprensión y cumplimiento de esta política.

6.2. Escuchar, capacitar y formar periódicamente a sus Trabajadores en diversidad, inclusión y no discriminación.

6.3. Velar por que todos los Trabajadores cooperen para garantizar la efectividad de esta política, promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.

6.4. Destinar tiempo y recursos razonables para la realización de capacitaciones, actividades y charlas que brinden conocimiento y espacios de entendimiento para empoderar a cada persona del equipo en la toma de decisiones, así como su participación en la sociedad y la toma de consciencia sobre su contribución a una sociedad más activa, participativa, respetuosa, abierta al diálogo y al cambio social.

6.5. No tolerar en ninguna circunstancia la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

maltrato o la violencia entre las personas de la organización.

6.6. Trabajar continuamente para prevenir cualquier forma de discriminación basada en condiciones, tales como: apariencia física, discapacidad, cultura, idioma, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil y origen familiar, embarazo, situación social, económica, de salud o migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política.

6.7. Nunca ignorar o tratar con ligereza las quejas de las personas destinatarias de esta política relativas a actos de discriminación, acoso sexual, maltrato o violencia por las condiciones señaladas en párrafo anterior.

6.8. 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, y así mismo velar porque nadie tome represalias contra la persona que hubiera presentado acusaciones o quejas de discriminación.

6.9. El Ingenio Carmelita S.A. informará a sus proveedores y aliados estratégicos sobre la implementación de esta política de No Discriminación, Inclusión y Diversidad, sensibilizándolos y animándolos a involucrarse activamente en la promoción de un entorno respetuoso e incluyente.

7. COMPORTAMIENTO NO DESEADO:

- **Trato desigual:** Cualquier acción que otorgue un trato diferente y perjudicial a una persona o grupo basado en su raza, etnia, origen nacional, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión, edad, opinión política, o cualquier otra característica protegida por la ley o la política interna.
- **Exclusión o segregación:** Impedir la participación plena y efectiva de una persona o grupo en actividades, oportunidades o espacios dentro del ingenio debido a sus características protegidas. Esto incluye la creación de ambientes separados o la limitación del acceso a recursos o beneficios.
- **Negación de ajustes razonables:** Negarse a implementar las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en los procesos de selección, el desempeño laboral, la capacitación y otros aspectos de la vida laboral.
- **Comentarios o preguntas inapropiadas:** Realizar comentarios, preguntas o insinuaciones ofensivas, humillantes o estereotipadas basadas en las características protegidas de una persona.

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

- **Prácticas aparentemente neutras con impacto discriminatorio:** Implementar políticas, prácticas o procedimientos que, aunque parezcan neutrales, tengan un impacto desproporcionadamente negativo en personas o grupos con características protegidas y no estén objetivamente justificados por una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad no sean adecuados y necesarios.
- **Falta de respuesta ante la discriminación:** Omitir o no tomar medidas adecuadas frente a actos de discriminación o acoso de los que se tenga conocimiento.
- **Acoso laboral discriminatorio:** Cualquier conducta persistente y repetida que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, basado en las características protegidas de la persona. Esto puede incluir burlas, insultos, difamaciones, exclusión social, o asignación de tareas humillantes.
- **Acoso sexual:** Cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada que afecte la dignidad de una persona o cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos inapropiados, solicitudes de favores sexuales, o exhibicionismo.
- **Burlas o comentarios despectivos:** Realizar chistes, bromas o comentarios sarcásticos que ridiculicen o menosprecien a personas o grupos por sus características.
- **Microagresiones:** Comentarios o acciones sutiles, a menudo involuntarias, que transmiten mensajes derogatorios o insultantes hacia personas de grupos marginados.
- **Ignorar o invalidar la identidad de género:** Negarse a reconocer o utilizar los pronombres y el nombre con los que una persona transgénero o de género no binario se identifica.
- **Falta de respeto por las diferencias culturales:** Mostrar desinterés, desprecio o falta de sensibilidad hacia las costumbres, creencias o prácticas culturales de otras personas.
- **Resistencia al cambio:** Mostrar una actitud negativa o resistirse activamente a las iniciativas y esfuerzos para promover la inclusión y la diversidad dentro del ingenio.
- **Creación de un clima hostil:** Fomentar un ambiente de trabajo donde las personas de diversos orígenes no se sientan bienvenidas, valoradas o seguras para expresar sus opiniones y ser ellas mismas.

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TÍTULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

- **Falta de apoyo a iniciativas de inclusión:** No participar o incluso obstaculizar actividades, programas o capacitaciones diseñadas para promover la diversidad y la inclusión.
- Conductas relacionadas con el acoso laboral, antisemitismo y apología del genocidio: Se considera comportamiento no deseado cualquier acto, palabra o gesto que:
 - Constituya acoso laboral en cualquiera de sus formas, tal como lo define la Ley 1010 de 2006 y las normas que la complementen o modifiquen.
 - Manifieste antisemitismo, es decir, expresiones de odio, discriminación o prejuicio contra personas de origen judío.
 - Realice apología del genocidio, que incluye la difusión de ideas o doctrinas que propicien, promuevan, justifiquen o intenten rehabilitar regímenes o instituciones que amparen prácticas generadoras de genocidio o antisemitismo.

8. PAUTAS DE CONDUCTA

8.1. Uso del lenguaje Ingenio Carmelita S.A. promueve el uso de un lenguaje incluyente, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género, raciales o por cualquier razón. 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, 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 que les resten valor.

8.2. Ambiente libre de discriminación, acoso laboral y acoso sexual El Ingenio Carmelita S.A. deja claro dentro de la presente política que existirá CERO TOLERANCIA a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades. Estos comportamientos se reprobarán y castigarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral el Ingenio Carmelita S.A. cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo. Las funciones de este comité son: (i) servir como órgano de prevención de los conflictos

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

que se puedan presentar en la convivencia laboral y, (ii) en caso de que se presenten presuntos casos de acoso laboral, intervenir y escuchando a cada parte de manera objetiva e imparcial, teniendo en cuenta siempre el enfoque diferencial aplicable al caso. (iii) El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de todos los trabajadores, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos.

8.3. Medidas de protección a la presunta víctima de discriminación, acoso laboral o acoso sexual

Ingenio Carmelita S.A. pone a disposición de las posibles víctimas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, los siguientes canales de atención:

- Supervisor/a o superior jerárquico.
- Coordinación de Relaciones Laborales
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de No Discriminación, Inclusión y Diversidad

Cuando se trate de un presunto caso de acoso sexual, Ingenio Carmelita S.A. respetará la decisión de la presunta víctima de llevar el caso ante la justicia penal ordinaria o no, siempre garantizando un ambiente libre de violencias que le permita tomar una decisión informada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Penal sobre deber y omisión de denuncia. En todo caso se respetará la confidencialidad.

8.4. Conductas frente al presunto acosador Las personas que integran cualquiera de los canales de atención elegidos por la presunta víctima deberán iniciar la investigación de los hechos o informar al órgano competente para que este la inicie. El procedimiento interno estará regido por estándares de debido proceso y derecho de defensa.

8.5. Medios disponibles Ingenio Carmelita S.A. pone a disposición de las personas vinculadas a la organización que consideren ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole esta Política de No Discriminación Inclusión y Diversidad el correo electrónico: convivencia@ingeniocarmelita.com y atención presencial en la oficina de Relaciones Laborales y/o de Bienestar Social, para hacer las denuncias correspondientes de manera confidencial. La denuncia puede ir acompañada de pruebas que aporten a esclarecer el hecho. Estos mensajes los recibe y revisa el Comité de Convivencia y el Comité de Inclusión, No Discriminación y Diversidad para dar curso al proceso adecuado.

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

8.6. Acciones Correctivas y Medidas Disciplinarias: Tan pronto la empresa tenga conocimiento de que se está llevando a cabo alguna de las conductas rechazadas de acuerdo con lo establecido en esta Política, se tomarán medidas inmediatas que den origen a su debida investigación, adoptando las acciones necesarias para resguardar la confidencialidad y privacidad de todas las personas que participan en la investigación. La investigación estará sujeta a los plazos y procesos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y La Convención Colectiva de Trabajo. 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.

8.7. INCLUSIÓN LABORAL Ingenio Carmelita S.A. busca implementar programas que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población, entre esos: mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

8.8. EQUIDAD DE GÉNERO Ingenio Carmelita S.A. promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas. Para ello adoptará las siguientes acciones:

- Asegurar una remuneración imparcial, objetiva y justa.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del cargo.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la organización.
- Promover condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

8.9. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Ingenio Carmelita S.A. en la medida de sus posibilidades, realizará adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

impidan el desarrollo laboral y profesional del personal. Así mismo, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas razonables que garanticen que personas con discapacidad hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

8.10. PERSONAS PERTENECIENTES O QUE SE IDENTIFIQUEN CON GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS Y/O EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Ingenio Carmelita S.A. cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que, en la medida de sus posibilidades, abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo a las mujeres, comunidades negras, afrodescendientes, comunidades indígenas, palenqueras, raizales, migrantes, refugiados, víctimas de desplazamiento forzado, víctimas del conflicto armado, el campesinado, personas con orientación sexual y/o de identidad de género diverso, personas con discapacidad, personas en condiciones socioeconómicas desfavorables, y aquellas personas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.

8.11. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN El Ingenio Carmelita S.A. se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, en todos sus procesos de selección, así como hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos para todos los cargos dentro de la organización y para que el personal esté conformado teniendo en cuenta criterios de equidad de género y participación de personas provenientes de distintos sectores. Se tendrá especial consideración por promover razonablemente que personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad tengan representatividad en la planta de personal de la organización.

8.12. ESQUEMAS FLEXIBLES DE CALIDAD DE VIDA Ingenio Carmelita S.A. promueve que las personas encuentren una conciliación entre la vida laboral y la familiar y personal a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo y preservando su tiempo personal y familiar. Por esto, tomará medidas para favorecer estos espacios, considerando todas las dimensiones personales, familiares, sociales, culturales y académicas.

8.13. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD Ingenio Carmelita S.A. reconoce a todas las familias en su diversidad y promoverá la igualdad de derechos y obligaciones de madres y padres sin importar su género o forma de reproducción. En materia de licencias de maternidad y paternidad apoyará a los trabajadores que sean padres o madres que hagan parte de parejas del mismo sexo

| | | |
|---|---|----------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE MEJORAMIENTO CONTINUO | PL-AGH-PND |
| | TIPO DE DOCUMENTO Política | VERSIÓN 04 |
| PROCESO Administrar la Gestión Humana | TITULO Política De No Discriminación, Inclusión y Diversidad, Ingenio Carmelita. S.A. | |
| ÁREA Relaciones Laborales | | |

en el pleno reconocimiento de estos beneficios ante el sistema de seguridad social.

8.14. SALAS DE LACTANCIA Ingenio Carmelita S.A. promoverá y apoyará a la lactancia materna como condición indispensable en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. Para ello, ha implementado la sala de lactancia materna, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017. Esta sala de lactancia materna cuenta con un espacio cómodo equipado para apoyar a las mujeres que decidan continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria de manera posterior al término de su licencia de maternidad, brindándoles las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de su leche.

La sala de lactancia estará disponible para mujeres lactantes que laboran en el Ingenio Carmelita S.A., así como para contratistas, y demás personas que hagan parte de las actividades de la organización y que se encuentren en necesidad de utilizarla.

El procedimiento establecido para el uso de la sala lactante se encuentra debidamente documentado y divulgado.

9. EFECTOS JURÍDICOS Y VIGENCIA.

La presente POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD se ajusta a lo previsto en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la OIT, y la Ley 1752 de 2015, "Por medio de la cual se tipifica el delito de discriminación y se dictan otras disposiciones", que busca prevenir y sancionar actos de discriminación en el país. Esta política entrará a regir desde su publicación por parte del INGENIO CARMELITA S.A. y se revisará periódicamente, en general cada año.

Cordialmente:

MARIO ANDRES RESTREPO RENJIFO
Gerente General INGENIO CARMELITA S.A.