



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 1 de 7

I. INTRODUCCION:

La empresa JER S.A., consciente de la importancia del respeto por los derechos humanos, se encuentra comprometida con la promoción de una cultura inclusiva desde su operación y sus procesos internos, estableciendo modelos de conducta y comportamientos que promuevan los derechos humanos, la multiculturalidad, diversidad, equidad e inclusión, por medio de la ejecución de acciones de prevención de cualquier acto de discriminación, generando un impacto positivo en los grupos de interés y subsistemas sociales.

Lo anterior, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, el cual se lee a su letra:

“Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

II. OBJETIVO:

La finalidad de esta política consiste en promover y garantizar un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y diverso, donde todas las personas, sin importar su raza, género, orientación sexual, discapacidad, religión, origen étnico, posición socioeconómica o cualquier otra característica, tengan la oportunidad de desarrollar su potencial al máximo. Nuestra empresa valora la diversidad como un elemento clave para el crecimiento y la innovación, y rechaza cualquier forma de discriminación.

III. ALCANCE:

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las personas que participen en los procesos de selección y/o tengan una vinculación contractual de carácter laboral, de aprendizaje o comercial con JER S.A. Asimismo, es aplicable a proveedores, clientes, contratistas y demás terceros que interactúen con la organización.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 2 de 7

El alcance de esta política cubre todas las relaciones y espacios organizacionales, incluyendo:

- Relaciones laborales presenciales y en modalidades de teletrabajo o trabajo remoto.
- Interacciones en espacios virtuales de la organización, plataformas digitales y entornos de comunicación interna y externa.
- Relaciones con proveedores, contratistas y clientes, en todos los escenarios de interacción profesional o comercial.

Esta política asegura que todas las personas tengan derecho a un entorno inclusivo, libre de discriminación, acoso o trato injusto, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los niveles y modalidades de la organización.

IV. DEFINICIONES:

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, directa o indirecta, basada en características personales o sociales protegidas —como etnia, color, origen nacional, lengua, religión, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, posición económica, opinión política, estado civil o cualquier otra condición o situación social— que tenga por objeto o efecto limitar la igualdad de oportunidades, el trato justo o la participación plena de las personas en condiciones de igualdad.

No discriminación:

Principio que obliga a toda persona u organización a abstenerse de actos o prácticas discriminatorias, asegurando que políticas, procesos, servicios y relaciones laborales o de atención estén libres de barreras que impidan la igualdad de trato y oportunidades

Discriminación directa:

Trato menos favorable hacia una persona o grupo por una característica protegida, en circunstancias comparables.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 3 de 7

Discriminación indirecta:

Políticas, prácticas, criterios o disposiciones aparentemente neutrales que generan una desventaja desproporcionada para una persona o grupo con una característica protegida, sin justificación objetiva y proporcional.

Acoso y conductas discriminatorias:

Conductas no deseadas, verbales, físicas o psicológicas, que vulneran la dignidad de las personas o crean un entorno hostil, intimidatorio o degradante, contrarias a los principios de la no discriminación y la inclusión.

Diversidad:

Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales y colectivas en una organización o comunidad, incluyendo aspectos visibles e invisibles como género, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, creencias, experiencias y condiciones sociales diversas.

Inclusión:

Acción y resultado de asegurar que todas las personas, en especial quienes pertenecen a grupos históricamente discriminados, puedan participar, contribuir y desarrollarse en condiciones de igualdad, erradicando barreras estructurales, culturales y prácticas discriminatorias.

Equidad:

Enfoque de gestión que reconoce desigualdades estructurales e históricas y promueve medidas diferenciadas y justas para garantizar la igualdad real de oportunidades.

Ajustes razonables:

Adaptaciones y modificaciones pertinentes, que no impongan una carga desproporcionada, implementadas para eliminar barreras que dificultan la participación en igualdad de condiciones para personas con discapacidad u otras necesidades específicas.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 4 de 7

Acciones afirmativas:

Medidas temporales y específicas dirigidas a corregir desigualdades estructurales y brindar igualdad sustantiva de oportunidades a grupos o personas que hayan enfrentado discriminación.

Enfoque diferencial:

Enfoque de gestión que reconoce las particularidades, necesidades y riesgos específicos de las personas y grupos poblacionales, con el fin de diseñar y aplicar medidas que aseguren un trato justo y equitativo en políticas, procesos y servicios.

Entorno inclusivo:

Ambiente organizacional seguro, accesible, respetuoso y libre de discriminación, donde se promueve la dignidad humana, la diversidad, la equidad y la participación plena de todas las personas.

V. COMPROMISOS:

- a. Como empresa, promovemos activamente la diversidad de género, raza, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, religión, edad, entre otros, en todas las áreas de nuestra organización.
- b. En JER S.A. Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, capacitación, desarrollo y promoción dentro de la empresa, sin importar las características individuales de los empleados.
- c. En JER S.A., rechazamos categóricamente cualquier acto de discriminación, acoso o trato desigual basado en características personales o de identidad. Todos los empleados deben ser tratados con respeto y dignidad.
- d. Nuestra compañía tiene implementado medidas para prevenir y abordar el acoso laboral, sexual, racial, de género o cualquier otro tipo de hostigamiento que implique una violación a los derechos de nuestros colaboradores.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 5 de 7

VI. ACCIONES:

- i. En cumplimiento con la Ley 1618 de 2013, que promueve la inclusión de personas con discapacidad, la empresa proporcionará adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para garantizar la plena participación de todos los empleados, independientemente de sus necesidades especiales.
- ii. Se realizarán programas de capacitación periódicos para sensibilizar a todo el personal en temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, asegurando que los empleados comprendan la importancia de un ambiente laboral inclusivo.
- iii. Se incluye y hace parte vinculante de esta política el documento denominado: **“PROCEDIMIENTO RUTA DE ATENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN”**

Su aplicación es obligatoria para todas las personas sujetas al alcance de esta política, incluyendo colaboradores, aprendices, contratistas, proveedores y demás terceros vinculados a la organización.

El procedimiento garantiza:

1. **Debido proceso:** Toda persona implicada en un reporte recibirá un tratamiento justo, imparcial y basado en la evidencia.
2. **Confidencialidad:** La información y los datos relacionados con los reportes serán manejados de manera reservada, protegiendo la identidad de las partes involucradas.
3. **No represalia:** Ninguna persona que presente un reporte o participe en su investigación será objeto de represalias, hostigamiento o cualquier tipo de consecuencia negativa.

VII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

JER S.A. establece la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la presente política, con el fin de garantizar su efectividad, actualización y alineación con la normatividad vigente, los estándares de diversidad e inclusión y los requisitos del Sello de No Discriminación.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 6 de 7

Para ello, se contempla:

1. **Responsables internos:** Se designarán responsables claros dentro de la organización, encargados de supervisar la implementación, resolver inquietudes, coordinar la capacitación y asegurar la aplicación del procedimiento “Ruta de Atención ante Situaciones de Discriminación”.
2. **Monitoreo y evaluación periódica:** Se realizarán revisiones periódicas de la política y de los reportes de incidentes, indicadores de desempeño y resultados de acciones afirmativas, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora.
3. **Actualización de la política:** La política será revisada y ajustada regularmente para incorporar cambios normativos, mejores prácticas internacionales y aprendizajes derivados de la aplicación del procedimiento y del seguimiento de indicadores.
4. **Mejora continua:** Se adoptará un enfoque de mejora continua, orientado a fortalecer un **entorno laboral y relacional inclusivo, equitativo y libre de discriminación**, promoviendo la participación de todas las personas y grupos vinculados a JER S.A.

VIII. SANCIONES

Las conductas que vulneren esta política podrán dar lugar a las sanciones establecidas en el **Reglamento Interno de Trabajo** y en la **normatividad laboral vigente**, incluyendo medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la infracción.

IX. VIGENCIA Y EVALUACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Esta política entra en vigor a partir del momento de su publicación y se revisará anualmente.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja, al día veinte (20) del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).

EDISON LOPEZ BENAVIDES

C.c. 19.431.695 de Bogotá
Representante Legal

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO:

DE-DI-36

VERSIÓN: 04
FECHA: 20-01-2026

PÁGINA: 7 de 7

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Este documento impreso se considera **COPIA NO CONTROLADA.**

Página 7