

OBJETIVO	La presente Política de Equidad, Diversidad, Inclusión, Igualdad y No Discriminación tiene como finalidad establecer los principios, criterios y lineamientos que orientan la actuación de la empresa en la promoción de ambientes de trabajo respetuosos, seguros, equitativos e inclusivos, en los que todas las personas puedan desarrollar sus capacidades y ejercer sus derechos en condiciones de equidad, igualdad, dignidad y respeto
ALCANCE Y APLICACIÓN	La política de equidad, diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación es aplicable a los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas con quienes se relaciona la empresa.
RESPONSABLES	La presente política será aplicable a todos los trabajadores, directivos, administradores, representantes legales, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, clientes, visitantes y, en general, a cualquier persona que mantenga una relación laboral, contractual, comercial o institucional con la empresa.

La política entra en vigencia a partir de su aprobación por la compañía y que hace parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las demás políticas corporativas y mecanismos internos de prevención, promoción y protección existentes en la empresa con relación a los temas de acoso laboral y acoso sexual.

Minera El Roble reconoce que la diversidad humana constituye una fuente de enriquecimiento social, cultural y organizacional, y que la inclusión representa un elemento fundamental para la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la valoración de las diferencias individuales. En consecuencia, la Empresa rechaza cualquier forma de discriminación, exclusión, violencia, acoso laboral o acoso sexual que tenga como fundamento características personales, condiciones particulares o factores relacionados con la identidad de las personas.

Esta política se adopta en armonía con los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad y trabajo en condiciones dignas y justas, así como con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Circular 075 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se establecen lineamientos para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra mujeres, las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.

La empresa entiende por diversidad la coexistencia de múltiples características, condiciones, experiencias, perspectivas e identidades que distinguen a las personas y enriquecen la vida organizacional. Estas diferencias pueden estar relacionadas, entre otros aspectos, con el sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, edad, condición de discapacidad, estado civil, religión, creencias, condición socioeconómica, ideología, experiencia profesional, nivel educativo o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

De igual forma, la empresa entiende la inclusión como la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a todas las personas participar plenamente en la vida laboral, acceder a las mismas oportunidades de desarrollo, sentirse valoradas por sus aportes y ser tratadas con respeto, independientemente de sus diferencias individuales. Para efectos de esta política, se reconoce que la identidad de género corresponde a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y expresa, pudiendo o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Asimismo, se reconoce la existencia de personas trans, personas no binarias y otras identidades de género no hegemónicas, cuyos derechos deben ser respetados y garantizados en igualdad de condiciones dentro de la empresa.

Minera El Roble reconoce igualmente el concepto de nombre identitario como aquella denominación mediante la cual una persona construye y expresa su identidad de género y por medio de la cual desea ser reconocida en sus relaciones sociales y laborales. En consecuencia, promoverá el respeto por el nombre identitario y por los pronombres que cada persona decida utilizar como expresión de su identidad.

La actuación de la empresa en materia de diversidad e inclusión estará orientada por los principios de dignidad humana, igualdad, equidad, respeto por la diferencia, no discriminación, confidencialidad, inclusión, enfoque diferencial, prevención de la violencia, respeto por los derechos humanos y promoción del bienestar integral de las personas.

Minera El Roble considera que todas las personas tienen derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente seguro y respetuoso, libre de cualquier conducta que menoscabe su dignidad o genere escenarios de exclusión, hostigamiento, intimidación o violencia.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La empresa asume el compromiso permanente de promover una cultura organizacional basada en el respeto por las diferencias, la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación. En desarrollo de este compromiso, las decisiones relacionadas con procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación de desempeño, promoción, compensación, permanencia y terminación de vínculos laborales se fundamenten exclusivamente en criterios objetivos relacionados con las competencias, habilidades, experiencia y desempeño de las personas.

La empresa reconoce que las mujeres, las personas trans, las personas no binarias y quienes se identifican con expresiones o identidades de género no hegemónicas han enfrentado históricamente barreras de acceso y permanencia en el empleo, razón por la cual promoverá acciones encaminadas para contar con un trato digno, respetuoso e igualitario, evitando cualquier práctica que pueda generar exclusión o desventaja injustificada.

En consecuencia, la empresa promoverá el reconocimiento y respeto del nombre identitario y de los pronombres elegidos por cada persona en los diferentes espacios de interacción laboral, comunicaciones internas, mecanismos de identificación institucional y demás actuaciones que resulten compatibles con las disposiciones legales aplicables.

Asimismo, la empresa reconoce el derecho de todas las personas a expresar libremente su identidad de género dentro de los límites propios de la convivencia laboral, por lo que procurará que los lineamientos relacionados con uniformes, presentación personal y códigos de vestimenta sean aplicados de manera respetuosa, razonable y libre de discriminación, garantizando que ninguna persona sea obligada a adoptar una apariencia contraria a su identidad de género, salvo cuando existan exigencias objetivas derivadas de razones de seguridad, salud en el trabajo o requerimientos técnicos propios de la actividad desarrollada.

La empresa promoverá igualmente condiciones que permitan el acceso y uso de los espacios comunes en condiciones de respeto, dignidad e igualdad, favoreciendo ambientes de convivencia que reconozcan y respeten la diversidad de identidades presentes en la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACIÓN

La empresa manifiesta su absoluta intolerancia frente a cualquier conducta constitutiva de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier otra actuación que afecte la dignidad de las personas.

Serán consideradas incompatibles con los principios de esta política todas aquellas conductas que tengan por finalidad o efecto menoscabar, excluir, ridiculizar, invisibilizar, aislar o afectar negativamente a una persona por razones relacionadas con su sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o cualquier otra condición protegida.

De manera especial, la empresa rechaza los comentarios ofensivos, burlas, chistes, expresiones denigrantes, señalamientos, cuestionamientos sobre la identidad de género de una persona, la difusión de información privada relacionada con dicha condición, la exclusión de actividades laborales o de bienestar, la limitación injustificada de oportunidades de desarrollo profesional, la asignación discriminatoria de funciones o cualquier conducta orientada a obligar a una persona a ocultar o negar su identidad.

Toda actuación que pueda constituir acoso laboral será evaluada de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables, mientras que los comportamientos relacionados con acoso sexual serán atendidos bajo los lineamientos establecidos en la Ley 2365 de 2024 y las demás normas que la complementen o modifiquen.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN INCLUSIVA

La empresa promoverá procesos de selección y contratación transparentes, objetivos e inclusivos, orientados a promover la equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas.

Las decisiones de vinculación laboral estarán fundamentadas exclusivamente en criterios relacionados con la capacidad, experiencia, formación y competencias requeridas para el cargo. Ninguna persona será excluida de un proceso de selección por razones relacionadas con su identidad o expresión de género, orientación sexual o cualquier otra condición personal que no tenga relación directa con los requisitos del puesto de trabajo.

La empresa impulsará la utilización de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las convocatorias laborales, comunicaciones corporativas y demás documentos institucionales.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Con el propósito de fortalecer una cultura organizacional respetuosa e incluyente, la empresa desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y formación dirigidas a trabajadores, líderes, supervisores y demás grupos de interés.

Estas actividades estarán orientadas a promover el respeto por los derechos humanos, la diversidad, la igualdad de oportunidades, la prevención del acoso laboral y sexual, la identificación de conductas discriminatorias y la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

La empresa dispone de mecanismos confidenciales y seguros para la recepción de consultas, peticiones, quejas o denuncias relacionadas con posibles situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o vulneración de los principios contenidos en esta política.

Así, la recepción, trámite, atención e investigación de las situaciones relacionadas con discriminación, acoso laboral y acoso sexual se realizará a través de los canales, procedimientos y protocolos institucionales ya adoptados por la compañía para la atención del acoso laboral y del acoso sexual, los cuales se encuentran plenamente vigentes y habilitados para tal fin.

Toda actuación adelantada con ocasión de una denuncia se desarrollará bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad, respeto, debido proceso y protección contra cualquier forma de represalia.

Minera El Roble continuará adoptando las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que resulten procedentes de conformidad con la normatividad vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y las políticas corporativas aplicables.

RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO

La implementación y seguimiento de esta política estará a cargo de la Jefatura de Gestión Humana o de quien haga sus veces, con el apoyo de la Alta Dirección, los líderes de proceso, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Equidad de Género, cuando aplique.

Todos los líderes, jefes, trabajadores, colaboradores, aprendices contratistas y demás partes relacionadas tienen la responsabilidad de contribuir activamente a la construcción de un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, actuando de manera coherente con los principios y compromisos establecidos en este documento.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente política constituye una manifestación expresa del compromiso institucional de la empresa con la promoción de la equidad, igualdad, la diversidad, la inclusión y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral, por lo que deberá ser observada y aplicada por todas las personas vinculadas a Minera El Roble. Su interpretación y aplicación se realizará de conformidad con la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente, la jurisprudencia constitucional y los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo en materia de prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual.