

 Suma	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación en Organización Suma, mediante la implementación y operación de mecanismos efectivos de prevención, reporte, investigación, corrección y reparación de conductas que vulneren la igualdad, la dignidad y la inclusión de cualquier persona dentro de la organización.

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política aplica para todos los trabajadores vinculados a Organización Suma, a través de contrato de trabajo, contrato especial de aprendizaje, contrato de prestación de servicios y/o cualquier otra vinculación legal no laboral, como son los convenios de pasantías y contratistas que presten servicios dentro de la organización.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, la presente política se aplica a todas las conductas en las que estén involucrados trabajadores o según su modalidad de vinculación durante su horario laboral o durante la prestación de servicio, en las instalaciones de la compañía, en los diferentes puntos de inicio de ruta, sedes, portales, y demás lugares que sean establecidos para el cumplimiento de sus labores, además incluye espacios como: digitales, reuniones en línea, correos electrónicos, plataformas y redes sociales. Abarca también todo evento externo, conferencias, capacitaciones, actividades en las que actúe en representación del empleador, dentro y fuera de la jornada laboral.

Las disposiciones establecidas son de obligatorio cumplimiento y responden a los principios de equidad, respeto, dignidad e igualdad, con el propósito de prevenir y mitigar cualquier conducta discriminatoria en el entorno laboral de Organización Suma.

3. PRINCIPIOS

La Política DEI (Diversidad, equidad, inclusión y no, discriminación), tiene como pilares los principios: Igualdad y no discriminación, el respeto a la dignidad humana, diversidad, empatía, equidad, inclusión, integridad, participación, respeto y transversalidad.

Además de estos principios, la política promueve la garantía de los derechos laborales, de las obligaciones internacionales del Estado Colombiano en materia laboral las cuales son aceptadas a través de la vinculación de los diversos Convenios de la OIT, así como los tratados relacionados con: derechos humanos, relacionados con la no discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, religión, opinión o partido político, origen nacional, condición socioeconómica, estado civil, embarazo, maternidad, lactancia, paternidad, situación migratoria, entre otros.

4. ENFOQUES:

Estos permiten conocer determinadas características poblacionales, generar referenciaciones, que permitan examinar cada situación en particular, considerando variables como el impacto diferencial, procesos, políticas y acciones en la organización.

- **Enfoque diferencial:** Incluye diversas categorías como son: la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la situación migratoria, el origen nacional, el idioma, la lengua, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, el estado de salud, estado civil, situación de embarazo, estrato social y económico, y en general cualquier otra categoría que permita cerrar brechas y propender por la igualdad, el respeto, la no discriminación, y los derechos humanos y las libertades.
- **Enfoque de género:** Este análisis propende por la igualdad, la erradicación de las violencias basadas en género, la no discriminación, la igualdad, el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres y las

 Suma	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir de su reconocimiento e interseccionalidad.

- **Enfoque étnico:** Propende por el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, la igualdad y el respeto, así como a la garantía de sus derechos y libertades tanto individuales y colectivos, debido al grupo étnico al que pertenezcan.
- **Enfoque de la discapacidad:** Propende por la accesibilidad, la participación, la no discriminación, el cierre de brechas, la inclusión, los espacios seguros y la igualdad.
- **Enfoque de bienestar:** Propende por generar entornos seguros y libres de discriminación, así como un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en los trabajadores y su entorno.
- **Enfoque de derechos humanos:** Perspectiva integrada de análisis que propende por la garantía de los derechos humanos, el empoderamiento a las personas, por la prevención y el correcto abordaje de situaciones que puedan vulnerar los derechos humanos.

5. LÍNEAS DE ACCIÓN:

a. Proceso de reclutamiento y selección:

Organización Suma, implementará criterios que permitan la evaluación objetiva de las capacidades, conocimientos, habilidades técnicas y profesionales de cada uno de los candidatos que aspiren a los diversos cargos de la compañía, garantizando que tanto las vacantes como las convocatorias, entrevistas y demás etapas del proceso de selección se llevan a cabo bajo los principios de la no discriminación, la inclusión, la equidad y promoviendo la diversidad.

b. Proceso de Relaciones Laborales.

Garantizará que los procesos disciplinarios se llevaran a cabo en el marco del debido proceso, propendiendo porque las medidas sancionatorias y las terminaciones de contratos se ejecuten, respetando la equidad, la justicia, estableciendo canales de comunicación accesibles para aquellos trabajadores en situación de discapacidad. Así mismo, cuando le sean reportadas conductas inapropiadas o que atenten contra lo establecido en la presente política, dependiendo la gravedad y los antecedentes que dan origen a la falta, se podrán imponer medidas sancionatorias y despidos por justa causa, de igual forma se podrán establecer medidas y acciones de comunicación interna para restablecer el clima laboral.

6. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN.

Organización Suma adopta un enfoque de cero tolerancias frente al acoso en todas sus modalidades y frente a cualquier forma de discriminación. La Alta Dirección, la Gerencia de Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Atención de Acoso Sexual y los demás órganos designados por la compañía deberán establecer medidas preventivas, desarrollar campañas formativas permanentes y promover prácticas que aseguren un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencias.

De igual manera, Organización Suma reprobará y sancionará todo acto de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, cometido dentro o fuera de las instalaciones, en los vehículos de operación, en los puntos de inicio de ruta, sedes administrativas, espacios virtuales y en cualquier escenario asignado para el cumplimiento de funciones o en representación de la empresa.

En caso de presentarse una situación de acoso laboral, acoso sexual o presunta discriminación, se activarán las medidas de atención y protección, así como el protocolo de investigación aplicable. Conforme a los resultados, se iniciarán los procesos correspondientes, garantizando siempre los derechos al debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad y el trato digno.

Adicionalmente, se informará a las personas involucradas sobre las rutas de apoyo disponibles, incluyendo acompañamiento psicológico, orientación legal y otros mecanismos institucionales que resulten pertinentes, con el fin de asegurar una atención integral, oportuna y efectiva.

 Suma	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

7. PROCEDER:

La ruta para la denuncia de casos y hechos relacionados con el acoso sexual, laboral y cualquier caso de discriminación, será gestionado conforme a lo definido en TH-RE-02 Reglamento De Comité De Convivencia, AD-PO-12 Política de Prevención del Acoso Laboral o AD-PO-14 Política De Cero Tolerancia Al Acoso Sexual Laboral, según sea el caso.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2.006, el órgano competente para conocer de los casos de acoso laboral es el Comité de Convivencia Laboral, el cual ha puesto a disposición de los trabajadores el siguiente correo: comité.convivencia@sumasas.com.co.

El Comité de Convivencia garantizará la confidencialidad del caso, desplegará las acciones pertinentes para escuchar a las partes, realizará conciliaciones, emitirá conceptos, además de direccionar los casos según lo regule la normatividad vigente.

Desde el comité se llevarán estadísticas sobre cantidad de casos y las medidas aplicadas, esto a fin de generar metas de mejora y medición para los años posteriores a la implementación de la presente política.

8. ACCIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

a. Sensibilización:

Organización Suma implementará estrategias permanentes de formación, capacitación y sensibilización sobre las diferentes modalidades de acoso y discriminación. Estas incluirán los procesos de inducción, reinducción y demás espacios pedagógicos institucionales, asegurando que todas las personas vinculadas conozcan el alcance de la presente política y las conductas prohibidas.

b. Difusión:

La política será publicada en los canales oficiales de la organización incluida la página web y los medios de comunicación internos y se socializarán de manera clara y accesible los mecanismos disponibles para la presentación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual o discriminación. La empresa garantizará que esta información sea comprensible, oportuna y de libre acceso para toda la población vinculada.

c. Seguimiento y evaluación:

Organización Suma desarrollará procesos continuos de seguimiento, monitoreo y evaluación orientados a identificar riesgos, detectar oportunamente posibles situaciones de violencia o discriminación y fortalecer las acciones preventivas. Los resultados de este seguimiento permitirán implementar mejoras, ajustar protocolos y garantizar la efectividad del sistema de prevención y protección.

9. RESPONSABLES:

- **Alta Gerencia**, velará que los trabajadores de Organización Suma laboren en un ambiente de trabajo seguro, libre de intimidación, acoso, discriminación, de cualquier forma, de violencia, acoso o intimidación.
- **Gerentes y Líderes de proceso**: Serán los encargados de socializar, difundir y liderar la implementación de la política DEI, así como de resolver dudas y orientar a los trabajadores, que presenten quejas o que puedan estar inmersas en alguna de las situaciones descritas.
- **Integrantes de los Comités**: de Convivencia, Acoso Sexual y Relaciones Laborales: Garantizar la confidencialidad, seguridad de la información, debido proceso, actuando con equidad, coherencia y la sensibilidad que el caso amerite. Las decisiones, conceptos y cierres que emitan, deben ser justos e imparciales, libres de intimidación o favoritismo.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar y Formación**: Serán responsables de promover el bienestar y un ambiente laboral sano, promoverán acciones enfocadas en la formación, autocuidado, estilos de vida

	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

saludables. Incentivaran a los trabajadores y las trabajadoras, a pensar en su salud emocional, física y psicológica, brindando herramientas para la identificación de situaciones de violencia de género, discriminación, acoso sexual y labora.

- **Trabajadores y trabajadoras:**

Respetar las diferentes diversidades, evitando comentarios y comportamientos que puedan generar exclusión o discriminación hacia los diferentes compañeros o usuarios del sistema.

Asistir y participar en las capacitaciones que realice la compañía, con el fin de ser sensibilizados sobre la importancia de la igualdad y la inclusión.

Reportar a la compañía cualquier caso de discriminación que se tenga conocimiento.

- **Empleador – Compromisos:**

Promover en los procesos internos de la organización, estandarizar criterios objetivos, centrados en el desempeño de los diferentes trabajadores, asegurando que los mismos, siempre sean tratados dentro del marco de la dignidad y el respeto.

En los casos de acoso sexual en el entorno laboral la compañía cuenta con una política establecida para dar el tratamiento adecuado a los casos que se presenten por acoso o violencia por razón de género.

Crear un buzón confidencial con el fin de reportar actos discriminatorios, para así investigar de manera oportuna y sancionar si da a lugar.

10. DEFINICIONES:

Discriminación: Cualquier conducta encaminada a generar un trato desigual, injusto o denigrante hacia una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo. La discriminación también se presenta cuando se genera cualquier acto, expresión o política machista, racista, xenofóbico, capacitista, homofóbico, aporofóbico, entre otras manifestaciones discriminatorias que impiden o anulan el reconocimiento, los derechos y la igualdad real entre las personas.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Acoso sexual. Para efectos de la Ley 2365 de 2.024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Equidad: Se define como el trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona, su finalidad es la garantía de sus derechos, el acceso a oportunidades sin discriminación.

Inclusión: La Inclusión, por su parte, es el esfuerzo por crear un entorno en el que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y valoradas. La Inclusión va más allá de la tolerancia a las diferencias entre personas, es más bien, valorar y empoderar a las personas por sus diferencias para maximizar su sentido de pertenencia y lograr mejores resultados. Se puede decir que la Inclusión es el resultado de la Diversidad más la Equidad.

Igualdad: La igualdad es el principio que reconoce que todas las personas tienen el mismo valor y deben recibir un trato justo, sin importar su origen, género, religión, situación económica u otras condiciones.

 Suma	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

Diversidad: Consiste en respetar la diferencia de opiniones, creencias, identidades, la pluralidad de expresiones culturales, raciales, étnicas, género, identidad sexual, orientaciones sexuales diversas, categorías y estructuras sociales.

Género: Es una construcción social, cultural e histórica que diferencia lo masculino, femenino y no binario y se atribuye a las personas por su sexo. El género configura relaciones de poder y reproduce expectativas de conducta, funciones y actividades consideradas como "apropiadas" para hombres y mujeres, condicionando los proyectos de vida, oportunidades y posibilidades.

Identidad de género: Se refiere a cómo los individuos se conciben a sí mismos en términos de género. La identidad de género de una persona puede ser diferente o igual al sexo asignado en el nacimiento.

Interseccionalidad: Es la conjunción de dos o más categorías sociales, como la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la condición migratoria, la situación socioeconómica, la discapacidad y la etnia, entre otras.

Lenguaje inclusivo: Se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.

LGBTIQ+: Es un acrónimo que se usa para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (transexuales y transgéneros), Intersexuales y Queer. El símbolo más (+) al final busca reconocer la diversidad y pluralidad de expresiones de sexualidad y de género.

Orientación sexual: Se refiere a la atracción sexual, romántica, erótica o amorosa de una persona por un género o sexo. Esta categoría incluye la homosexualidad, la heterosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad, entre otras orientaciones sexuales.

Sexo: Es una etiqueta que se asigna con base en las hormonas, genes y partes del cuerpo (como los genitales) para describir el cuerpo de una persona como femenino o masculino, aquel que no encaje dentro de esta definición será reconocido como no binario.

11. MARCO LEGAL:

- Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral,
- Ley 599 de 1999, Código Penal, Artículo 210ª,
- Ley 1010 de 2006,
- Ley 2365 de 2024,
- Resolución 3461 de 2025, Ministerio de Trabajo.

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- TH-RE-02 Reglamento De Comité De Convivencia,
- AD-PO-12 Política de Prevención del Acoso Laboral,
- AD-PO-14 Política De Cero Tolerancia Al Acoso Sexual Laboral, según sea el caso.

13. SANCIONES:

El incumplimiento de esta política dará lugar a medidas disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Las sanciones aplicables se determinarán de acuerdo con la conducta cometida y los procedimientos definidos en dicho reglamento.

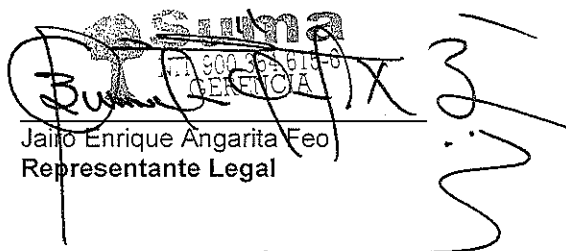
	POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI).	CODIGO: AD-PO-18
		VERSIÓN: 1
	ALTA DIRECCIÓN	FECHA: 11/12/2025

14. DISPOSICIONES FINALES:

Esta política será revisada cada dos años o cuando cambios normativos lo requieran. Los casos no previstos serán resueltos mediante la aplicación del principio de integración normativa haciendo uso de otras disposiciones que resulten aplicables al asunto.

15. VIGENCIA:

Esta política tendrá vigencia a partir del 11 de Diciembre de 2025,



Jairo Enrique Angarita Feo
Representante Legal