	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 1 de 8		

## 1. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es impulsar el valor de la inclusión, aceptando el sello propio de cada colaborador, plasmando el compromiso corporativo de inclusión, diversidad y equidad, facilitando ambientes laborales integradores y fortaleciendo la capacitación interna para asegurar mecanismos transparentes y no discriminatorios en nuestros procesos internos, así como en la relación entre los trabajadores, promoviendo 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.

## 2. ALCANCE

Los lineamientos establecidos en la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación son aplicables a todos los trabajadores de Tactical S.A.S., quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices y colaborar con el éxito de las labores que sus colegas desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión.


El logro de lo anterior, necesita del compromiso de las jefaturas para propiciar la participación de los trabajadores en la inclusión e incentivándolos a integrarse activamente y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión y cooperación, reconociéndose como actores importantes en el desarrollo de la organización.

Los trabajadores de la empresa, contratistas y subcontratistas vinculados a Tactical S.A.S., tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en esta Política. Asimismo, aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir a otras, deben asumir la responsabilidad de asegurar que la Política sea conocida y respetada por las personas que dirigen y por ellos mismos.

## 3. TERMINOS Y DEFINICIONES

**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.

**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.

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 2 de 8		

**Igualdad en la remuneración en razón del 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 a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.

**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.

**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.

**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.


**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. 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.

**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.

**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.

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

**Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 3 de 8		

discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**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.

**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. POLITICA

Tactical S.A.S., considera a las personas como un agente activo en el logro de los objetivos por esto, asegura que todos sus trabajadores y trabajadoras tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones y para el crecimiento profesional.


Tactical S.A.S., entiende que inclusión es el resultado de todas las acciones y esfuerzos realizados para fomentar la incorporación de personas en estado de vulnerabilidad, para ello brinda las condiciones adecuadas al interior de la organización para el desempeño armónico y la excelencia del trabajo diario. Los lineamientos definidos en esta Política buscan desarrollar espacios de inclusión, respeto.

La Empresa se compromete a implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral efectiva.

#### 5. COMPROMISOS

##### 5.1. Incluir la integración en la cultura en Tactical S.A.S.

- Velar por la comprensión y cumplimiento de esta política.
- No tolerar la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el maltrato o la violencia entre las personas de la organización. Tactical S.A.S., trabajará para prevenir cualquier forma de discriminación basada en una o más 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.

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 4 de 8		

- No 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 literal anterior.
- 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 dispuesto.
- Modificar el reglamento interno de trabajo con el fin de establecer claramente los mecanismos de prevención y actuación frente a casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, así como los procedimientos para investigación y sanción disciplinaria aplicables.
- Gestionar modificaciones de infraestructura o realizar adaptaciones razonables, de conformidad con los recursos disponibles, en caso de que sean requeridas para eliminar las barreras de acceso o limitaciones en el entorno físico.
- Actualizar esta política periódicamente con el fin de responder a las experiencias en su implementación, las exigencias de las trabajadoras, los trabajadores y otras partes interesadas y cualquier factor externo relevante.


### **5.2. Generar perfiles de competencias para el cargo**

- Generar perfiles de cargo, que incluyan la equidad e igualdad de condiciones, es decir, considerar las competencias reales que requieren un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función. Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.

### **5.3. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección**

En este contexto, el proceso de reclutamiento debe adaptarse en sus formas para lograr contribuir al efectivo desarrollo de la inclusión.

- El proceso de vinculación busca la contratación de personas que cuenten con altas calidades técnicas y profesionales para el desempeño del cargo. Tactical S.A.S., se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, así como a hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 5 de 8		

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, incluyendo los cargos directivos.

#### **5.4. Incluir la inclusión en las estrategias de comunicación**

Efectuaremos un proceso de comunicación interna y externa, para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación de la Política de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación.


#### **5.5. Capacitación interna**

- Preparar a los colaboradores para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la inclusión de personas y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.
- Escuchar, capacitar y formar periódicamente a sus trabajadores y trabajadoras en diversidad, inclusión y no discriminación.
- Procurar que trabajadores y trabajadoras cooperen para garantizar la efectividad de esta política, promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
- Destinar tiempo y recursos razonables para la realización de talleres, actividades y charlas reflexivas que brinden conocimiento, espacios de reflexión y la toma de consciencia sobre su contribución a una sociedad más activa, participativa, respetuosa, abierta al diálogo y al cambio social.

### **6. PAUTAS DE CONDUCTA**

#### **6.1. Uso del lenguaje**

Tactical S.A.S., promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni 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. En particular, 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 o imágenes que les resten valor. En este mismo sentido, invita a todas las

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 6 de 8		

personas destinatarias de esta política a usar el femenino y el masculino o una forma neutra en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

## **6.2. Ambiente libre de discriminación, acoso laboral y acoso sexual**

Tactical S.A.S., tiene una Política de cero tolerancia del acoso laboral y sexual a la discriminación, en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. 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 Tactical S.A.S., cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo.


## **6.3. Inclusión laboral**

Tactical S.A.S., busca que su equipo de trabajadores y trabajadoras reflejen los principios y valores organizacionales, así como su misión e impacto en la sociedad. Creemos que el talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que buscamos implementar programas que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población, entre esos: las personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

## **6.4. Equidad de género**

Tactical S.A.S., 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 compensación imparcial, objetiva y justa a través del escalafón salarial.
- 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.

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 7 de 8		

- 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 que trabajan en Tactical S.A.S., velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

### **6.5. Diversidad étnica**

Tactical S.A.S., promueve la diversidad étnica y cultural en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

### **6.6. Personas en condición de discapacidad**


Tactical S.A.S., en la medida de sus posibilidades, realizará adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que impidan el desarrollo laboral y profesional del personal. Asimismo, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas razonables que garanticen que personas en condición de discapacidad hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

### **6.7. Personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad**

Tactical S.A.S., cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo (no exclusivamente) a las personas en condiciones socioeconómicas desfavorables, personas migrantes y refugiadas, personas desplazadas forzadamente, víctimas del conflicto armado y aquellas personas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.

### **6.8. Esquemas flexibles de calidad de vida**

Tactical S.A.S., 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.

	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-11
		<b>Versión:</b> 01
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Fecha:</b> agosto 2024
<b>Página:</b> 8 de 8		

### 6.8.1. Horarios flexibles

Las personas con hijos menores de 18 años o personas mayores a cargo tendrán la posibilidad de obtener permisos de conformidad con lo establecido en el reglamento interno de trabajo para el cuidado y atención especial de las personas a su cargo. Los beneficios consagrados en este numeral se otorgan bajo la condición de que no constituyen salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

## 7. Consulta y notificación

Tactical S.A.S., posee canales y procedimientos internos que permiten verificar el cumplimiento de esta Política y canalizar las consultas derivadas de su contenido. Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la Empresa, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política. Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos, entre los cuales:

- Comité de convivencia laboral
- Correo de talento humano [deisy.alvarez@tacticaltel.com](mailto:deisy.alvarez@tacticaltel.com) o al [sgsst.tacticalsas@gmail.com](mailto:sgsst.tacticalsas@gmail.com).

Esta información será administrada por la Gerencia, quienes tomarán las medidas para resolver cualquier dificultad derivada de la aplicación de la Política.

Esta política hace parte de las políticas de gestión de TACTICAL S.A.S, y será revisada periódicamente, en general cada dos años para lo cual se evaluará la pertinencia y comunicada a todos los trabajadores.

Dada en Bogotá, a los 10 días del mes de octubre de 2023

Notifíquese, publíquese y cúmplase



**OLGA PATRICIA SUÁREZ**  
GERENTE GENERAL