



Tinexta Infocert

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La política busca incorporar la diversidad y la inclusión de manera verificable en el ciclo de vida de las personas en la organización, desde la atracción y selección hasta el desarrollo, compensación, promoción y permanencia, mediante acciones concretas, indicadores periódicos y planes de mejora.

1. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a Camerfirma Colombia, mediante contrato laboral, contrato de prestación de servicios o contrato de aprendizaje, así como a los socios y miembros de los órganos de administración. Sus principios deberán ser considerados en las relaciones con candidatos, proveedores, clientes y demás grupos de interés cuando corresponda. Como parte de su compromiso, Camerfirma Colombia promoverá oportunidades laborales y condiciones inclusivas para, entre otras, las siguientes poblaciones:

- Mujeres
- Jóvenes y personas en búsqueda de su primer empleo
- Personas mayores de 50 años
- Personas con discapacidad
- Personas migrantes
- Personas de la comunidad LGBTIQ+
- Personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad

2. NUESTROS OBJETIVOS

Camerfirma Colombia establece los siguientes objetivos:

- a) Atracción de talento diverso:** Garantizar que al menos el 30% de los aspirantes en los procesos de selección pertenezcan a poblaciones incluyentes, sujeto a la disponibilidad de candidatos y a la información suministrada voluntariamente.
- b) Participación en procesos de selección:** Realizar seguimiento a la proporción de candidatos de poblaciones incluyentes que avanzan de etapa en los procesos de selección, identificando brechas entre postulantes y personas seleccionadas y generando acciones cuando se evidencien diferencias no justificadas por criterios objetivos del cargo.

- c) **Representación interna:** Medir anualmente la composición de la planta por los grupos de diversidad definidos en el alcance de la presente política y establecer metas anuales de representación para las poblaciones priorizadas, con seguimiento a su cumplimiento.
- d) **Formación y sensibilización:** Lograr una cobertura mínima anual del 90% de colaboradores en actividades de sensibilización o formación relacionadas con diversidad, equidad, inclusión, prevención del acoso, sesgos y convivencia respetuosa.
- e) **Clima e inclusión:** Medir anualmente la percepción del clima organizacional, incluyendo dimensiones de inclusión, respeto, equidad, diversidad y no discriminación, alcanzando un nivel de favorabilidad igual o superior al 85% e implementar acciones de mejora cuando sea inferior a esta meta

3. NUESTROS PRINCIPIOS

- **Respeto a la Dignidad Humana:** Todo individuo será tratado con dignidad y respeto, sin importar su género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión, o cualquier otra característica personal. Promoveremos un ambiente donde cada persona pueda expresarse libremente, sin temor al rechazo o la discriminación.
- **Igualdad de Oportunidades:** Nos comprometemos a ofrecer oportunidades laborales, de desarrollo y crecimiento profesional sin distinción de género, origen, edad, orientación sexual o cualquier otra característica personal. La equidad será la base para acceder a los mismos recursos y beneficios, asegurando que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades para alcanzar su máximo potencial.
- **No discriminación:** No se tolerarán prácticas discriminatorias directas o indirectas que limiten el acceso, permanencia, participación o desarrollo de las personas.
- **Acción y Responsabilidad Colectiva:** La responsabilidad de promover una cultura inclusiva y equitativa recae en todos los miembros de la organización, desde el nivel directivo hasta cada colaborador. Todos debemos contribuir activamente a la implementación de esta política, mediante comportamientos y actitudes que fomenten la inclusión, el respeto mutuo y la colaboración diversa.

- **Prevención del acoso y la violencia:** Se promoverá un ambiente seguro, respetuoso y libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia, intimidación y cualquier conducta que vulnere la dignidad.
- **Eliminación de Barreras y Discriminación:** Nos comprometemos a identificar, eliminar y prevenir cualquier forma de discriminación o barrera que impida la plena participación de todos los individuos en el ambiente laboral. Esto incluye la revisión constante de nuestros procesos de selección, remuneración, capacitación y promoción, con el fin de asegurar que sean justos e inclusivos.
- **Compromiso con la Mejora Continua:** Fomentaremos una cultura de aprendizaje constante, donde evaluemos regularmente nuestros esfuerzos en diversidad e inclusión, y ajustemos nuestras políticas y prácticas de acuerdo con las necesidades y desafíos emergentes. Este compromiso con la mejora continua nos permitirá adaptarnos a nuevas realidades y garantizar un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos.
- **Confidencialidad y protección:** Los reportes relacionados con discriminación, acoso o situaciones contrarias a esta política serán gestionados por los canales establecidos, protegiendo la confidencialidad y evitando represalias.

4. NUESTROS COMPROMISOS

- Ofrecer igualdad de trato, oportunidades y beneficios, promoviendo una cultura de respeto hacia todas las personas, sin distinción de sexo, género, etnia, orientación sexual o discapacidad.
- Promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados familiares, con políticas de flexibilidad laboral y apoyo.
- Desarrollar iniciativas para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual, implementando mecanismos confidenciales de denuncia y resolución de conflictos.
- Promover un ambiente laboral libre de violencia, que favorezca el respeto, la convivencia armoniosa y el desarrollo de relaciones interpersonales inclusivas en todos los niveles de la organización.

- Divulgar los canales de atención y reporte disponibles para que las personas puedan comunicar situaciones que vulneren esta política.
- Realizar seguimiento periódico a los indicadores DEI y definir planes de acción cuando las metas no sean alcanzadas o se identifiquen brechas relevantes.

En Camerfirma Colombia trabajamos para que toda persona sin distingo de su género, orientación sexual y/o características físicas se sienta en un ambiente seguro donde se pueda expresar libremente sin sentir rechazo y pueda desarrollar sus capacidades.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Parra', positioned above a horizontal line.

CEO
CAMERFIRMA COLOMBIA