



POLÍTICA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACION LABORAL

En GRUPO ADE S.A.S., reafirmamos nuestro compromiso de garantizar un entorno de trabajo inclusivo, equitativo, respetuoso y libre de discriminación, violencia y acoso.

Adoptamos una política de Cero Tolerancia frente a cualquier forma de exclusión, discriminación o trato desigual que atente contra la dignidad de las personas, sin importar su sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, discapacidad, condición económica, estado de salud, creencias religiosas o políticas, condición familiar o sindical.

Este compromiso es transversal a todas nuestras áreas, procesos y niveles jerárquicos, aplicándose también a contratistas, proveedores y terceros que se relacionen con la organización.

Prevención y Compromiso

- Implementaremos ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad acceder, desarrollarse y mantenerse en el empleo en igualdad de condiciones si se presentaren.
- Cumpliremos con la obligación de contratación de personas con discapacidad conforme a las especificaciones de la Ley 2466 de 2025, asegurando su inclusión efectiva y reportando los contratos al Ministerio del Trabajo cuando existan.
- Eliminaremos barreras físicas, comunicativas y actitudinales, garantizando la plena participación de todos los colaboradores en caso de tener personal en condiciones de discapacidad.
- Diseñaremos e implementaremos acciones inclusivas guiadas por el Servicio Público de Empleo, priorizando la colocación de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto y comunidades de territorios históricamente afectados en los cargos si se presentaren vacantes.



- Ofreceremos el derecho preferente de reubicación a mujeres víctimas de violencia de pareja, intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada si llegaremos a tener algún caso

Medidas contra la Discriminación

Reafirmamos que queda expresamente prohibido a nuestro empleador:

- I. Discriminar a mujeres o personas con identidades de género diversas mediante acciones u omisiones que vulneren sus derechos laborales.
- II. Exigir a las trabajadoras en embarazo la ejecución de tareas que pongan en riesgo su salud o la del feto; la exoneración de dichas tareas no podrá usarse como causal para desmejorar sus condiciones laborales.
- III. Discriminar a trabajadores víctimas de violencia de género.
- IV. Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de religión, política, raza o etnia.
- V. Limitar o presionar a los trabajadores para abandonar su libertad religiosa o política, siempre que esta no interfiera con las funciones del cargo.
- VI. Despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones de salud mental.

Medidas para la Eliminación de Violencia y Acoso

- Se considera violencia o acoso cualquier comportamiento que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluso si ocurre fuera del lugar físico de trabajo o proviene de terceros como clientes, proveedores o aliados.



- Estas conductas deberán ser prevenidas, atendidas y sancionadas a través de protocolos internos y en coherencia con las políticas públicas que establezca el Ministerio del Trabajo.

- La empresa se compromete a garantizar la reparación, protección y no repetición, brindando mecanismos confidenciales y seguros de denuncia, así como medidas de

protección inmediata a las víctimas.

- Se implementarán programas de sensibilización, formación y cultura organizacional que promuevan el respeto, la diversidad, la equidad de género y la no discriminación.

Principios Rectores

La aplicación de esta política estará guiada por los principios de:

- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- Respeto a la dignidad humana y la diversidad.
- No revictimización, confidencialidad y protección de datos.
- Debida diligencia y celeridad en la atención de denuncias.
- Prohibición de represalias.
- Equidad de género e inclusión social.



Acciones del Comité de Inclusión y Equidad (CCL)

1. Planificación: Definir e implementar estrategias de inclusión, igualdad y prevención de violencia y discriminación.
2. Acceso a Información: Difundir ampliamente los protocolos y derechos en materia de igualdad y equidad laboral.
3. Promoción de la Cultura: Impulsar campañas permanentes de sensibilización y capacitación.
4. Canales de Comunicación: Establecer vías seguras y accesibles para denuncias y consultas.
5. Medidas de Protección: Adoptar acciones inmediatas como reubicación temporal, teletrabajo, confidencialidad de identidad y estabilidad laboral reforzada para las personas afectadas.

Esta política se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo contratistas y proveedores, en línea con los principios de no discriminación, equidad y justicia.

Esta política se revisó y aprobó a los diecinueve (19) días de enero del dos mil veintiséis (2026).

DANIEL ALBERTO RODRIGUEZ MORALES

Representante Legal