



**POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE DORAL GROUP S.A.
NIT 900581479**

1. OBJETIVO GENERAL

Promover y consolidar en **DORAL GROUP S.A.** una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto a la diversidad y la inclusión sociolaboral, asegurando que todos los colaboradores tengan igualdad de condiciones y oportunidades, eliminando cualquier barrera de discriminación en los procesos y relaciones laborales dentro de la empresa.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñen funciones de igual valor.
- Facilitar la inclusión efectiva y el acceso al entorno laboral de personas con discapacidad, eliminando barreras físicas y actitudinales.
- Asegurar procesos de selección y promoción libres de sesgos por razones de género, raza, edad o condición física.
- Fomentar un clima laboral donde se valore la diferencia como un activo estratégico para la innovación y la productividad.
- Promover acciones de formación dirigidas a fortalecer una cultura organizacional incluyente y respetuosa.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

En Doral Group S.A., valoramos todas las diversidades y enfocamos nuestros esfuerzos principalmente en seis aristas: etnia, género, generación, discapacidad, LGBTI+ y religión, en nuestra fuerza laboral, brindando de trato, derechos y oportunidades. Cada una de las personas de Doral Group S.A., pertenecen las relaciones con nuestros clientes y potencializar el rendimiento de la organización, bajo nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Adicionalmente, reiteramos el compromiso inquebrantable con los Derechos Humanos a través de nuestras acciones, enmarcadas en nuestro Código de Conducta.

Reconocemos que un ambiente inclusivo es clave para desarrollar el potencial de nuestros colaboradores y colaboradoras y generar mayores espacios de innovación, al contar con diferentes puntos de vista y un amplio espectro de ideas.

4. ALCANCE

Esta política aplica para todos los procesos de gestión humana, operaciones y relaciones comerciales de **DORAL GROUP S.A.**, siendo de obligatorio cumplimiento para todo el personal directivo, administrativo, operativo, aprendices, practicantes, personal en misión, contratistas, subcontratistas y proveedores.



5. NORMATIVIDAD APLICABLE

La presente política se rige bajo el marco legal colombiano vigente:

- **Constitución Política de Colombia: Artículo 13** (Derecho a la igualdad) y **Artículo 43** (Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; prohibición de discriminación contra la mujer).
- Código Sustantivo del Trabajo
- **Ley 1010 de 2006:** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- **Ley 1257 de 2008:** Prevención de la violencia y discriminación contra la mujer
- **Ley 1496 de 2011:** Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres (Paridad Salarial).
- **Ley 1482 de 2011:** (Ley Antidiscriminación) que sanciona penalmente actos de racismo o discriminación.
- **Ley 1618 de 2013:** Establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

DORAL GROUP S.A., se compromete a:

- Revisar periódicamente las escalas salariales para asegurar que no existan brechas de género.
- Verificación anual para garantizar el cumplimiento de la Ley 1496 (Igualdad Salarial).
- Realizar las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo para colaboradores con discapacidad (Ley 1618 de 2013).
- Implementar medidas preventivas contra el acoso y la discriminación a través del Comité de Convivencia Laboral.
- La alta gerencia debe actuar como principal promotora de los valores de inclusión en la compañía.
- Atender y gestionar oportunamente las quejas relacionadas con posibles actos de discriminación.
- Ofrecer un clima de trabajo agradable, estimulante, incluyente y participativo para todos nuestros colaboradores.
- Promover el respeto y la tolerancia en nuestra convivencia diaria, rechazando cualquier tipo de discriminación o condición de género.
- Desarrollar procesos de selección con base en parámetros de desempeño y potencial, sin importar las características de diversidad de la persona aspirante.
- Compartir experiencias, ideas y pensamientos para mejorar a diario el valor que ofrecemos a nuestros colaboradores y clientes.
- Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a los colaboradores, ofreciendo espacios de crecimiento y desarrollo personal y profesional, afianzando sus capacidades, competencias y conocimientos.



- Crear planes de integración para grupos colectivos específicos, que incluyan programas de concientización y buenas prácticas al interior de la organización.
- Facilitar la colaboración de personas con diversas características en nuestras aristas, enriqueciendo el trabajo en equipo.
- Fomentar políticas de flexibilidad fortaleciendo nuestra propuesta de valor, encontrando un balance vida/trabajo de nuestra gente y la productividad. Los lineamientos detallados pueden ser consultados en la respectiva Política de Flexibilidad.
- Promover comunicaciones internas y externas no discriminatorias, no sexistas, libre de expresiones de prejuicios.
- Incentivar el uso de la línea ética y el Comité de Ética y Convivencia Laboral para consultar o reportar de manera anónima o personal cualquier tipo de discriminación, conducta inapropiada o violencias a la política.
- Asegurar los más altos estándares de confidencialidad respecto a cualquier información sensible sobre los colaboradores, en especial aquellos pertenecientes a una población en riesgo de mayor vulnerabilidad.
- Comprometer a toda la Firma con la inclusión y diversidad, informando a todos los colaboradores y colaboradoras sobre la política y los objetivos respecto a esta materia.

7. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y REPORTE

La empresa dispondrá de canales internos para la atención de situaciones relacionadas con discriminación o trato desigual, tales como:

1. **Canal de Denuncias:** El trabajador que considere que está siendo víctima de discriminación o quien tenga conocimiento de los mismos podrá reportar los actos que vulneren la igualdad, ante los siguientes canales: (Por ejemplo: Jefe inmediato, área de talento humano, comité de Convivencia Laboral o indicar cuales son canales internos de quejas o denuncias)

La situación reportada será analizada garantizando la confidencialidad, el respeto por el debido proceso y la protección de las personas involucradas.

2. **Protocolo de Selección Inclusiva: Capacitación Sensible:** Talleres de formación sobre inclusión de personas con discapacidad y equidad de género.

8. VIGENCIA

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de esta.



9. DIVULGACIÓN

La política será comunicada a través de las carteleras físicas en las sedes de DORAL GROUP S.A. y Sesiones de reinducción anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Talento Humano.

Dado a los once (11) días del mes de mayo de 2026



Ana María Patiño Castro
Representante Legal
DORAL GROUP S.A.