En cumplimiento del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y el principio de igualdad de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, esta política tiene como propósito promover la equidad e igualdad al interior de la organización, buscar la sensibilización, prevención, corrección o sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las personas por género, edad, nacionalidad, etnia, orientación sexual, estado civil y orientación religiosa o política que forman parte de la comunidad empresarial.

En MELTEC COMUNICACIONES S.A., estamos comprometidos con la promoción de la equidad e igualdad, en nuestro lugar de trabajo, con el objetivo de crear un entorno laboral inclusivo, diverso, respetuoso y libre de discriminación.

Esta política se basa en nuestros valores corporativos de trabajo en equipo, innovación, pasión y excelencia, y está enfocada en contribuir a la sostenibilidad del negocio y la productividad, reconociendo que la diversidad en nuestra fuerza laboral es un activo valioso.

PRIMER PRINCIPIO: Respeto por la diversidad: En MELTEC COMUNICACIONES S.A., valoramos y respetamos la diversidad en todas sus formas: género, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, edad, discapacidad, estado civil, nacionalidad, orientación política o filosófica y cualquier otra característica protegida por la ley. No toleramos ningún tipo de discriminación, acoso, violencia o trato injusto basado en estas características.

SEGUNDO PRINCIPIO: Liderazgo inclusivo: Fomentamos un liderazgo inclusivo en todos los niveles de la organización, en el que se promueva la participación y contribución de todas las personas por igual en la aceptación de las diferencias. El líder valora y reconoce las habilidades, talentos y capacidades de cada persona, y promueve oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional basadas en los requisitos del perfil de cargo, el mérito y el desempeño de las personas, sin sesgos de ninguna clase, favoritismos u otras formas de discriminación. Promovemos un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en el que todos los empleados sean tratados con igualdad y dignidad.

TERCER PRINCIPIO: Favorecer siempre la No violencia y no discriminación: En MELTEC COMUNICACIONES S.A., no toleramos ningún tipo de violencia, acoso, intimidación, burla, amenaza, hostilidad o discriminación. Todos los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y libre de violencia, y tienen la responsabilidad de tratar a sus superiores, colegas, colaboradores, clientes, y proveedores con respeto.

CUARTO PRINCIPIO: Sostenibilidad del negocio y productividad: Reconocemos que la promoción de la equidad e igualdad es fundamental para la sostenibilidad del negocio y la productividad a largo plazo. Creemos que la diversidad en nuestro lugar de trabajo contribuye a una toma de decisiones más efectiva, una mayor creatividad e innovación,

y una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de nuestros clientes y cumplimiento de expectativas de los grupos de interés. Los representantes de la empresa, los gerentes y directivos nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades para todas las personas en todos los aspectos del empleo y la relación laboral, incluyendo la contratación, la promoción, el desarrollo profesional y la remuneración.

CLAUSULA PRIMERA: Comportamientos deseables: Invitamos a todos los empleados a mostrar comportamientos que promuevan la equidad e igualdad de género, así como nuestros valores corporativos. Esto incluye una comunicación asertiva, que fomente la escucha activa y el respeto hacia las opiniones y perspectivas de los demás. Comportamientos basados en el buen trato, en los hábitos orientados a la participación constructiva y positiva, la planeación, y organización de las actividades, la gestión de los resultados y el cumplimento de las normas, políticas y procedimientos definidos por la organización. También valoramos la visión de futuro, la capacidad de adaptarse a los cambios, aprender y desarrollar nuevas competencias.

CLAUSULA SEGUNDA: Gestión del talento humano: La organización a través de sus representantes y líderes está comprometida en identificar y poner en marcha los mecanismos necesarios para asegurar que los procesos humanos al interior de la organización se privilegien las decisiones y acciones basadas en las competencias de las personas, sin prejuicios o discriminación de género, edad, nacionalidad, etnia, orientación sexual, estado civil y orientación religiosa o política.

Parágrafo primero: la búsqueda y selección de talentos basados en el sistema de gestión por competencias, con el objetivo de asegurar la contratación de los mejores candidatos para cada posición vacante. Además, el procedimiento de búsqueda y selección es inclusivo y está fundamentado en el análisis de ajuste de las hojas de vida presentadas por los candidatos, perfil de cargo establecido y aprobado por la organización en cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente del género, orientación sexual, identidad y expresión de género, raza, etnia, religión, edad, discapacidad, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley.

Parágrafo segundo: los perfiles de cargo basados en competencias, requisitos en términos de educación, formación, experiencia y habilidades son la base fundamental de todos los procesos de búsqueda y selección de talentos; la entrevistas y evaluaciones que se hacen durante este proceso solo están guiados a ampliar información y el conocimiento sobre las competencias requeridas por la organización y el perfil de cargo; sin permitir que prejuicios por género, edad, nacionalidad, orientación sexual, estado civil y orientación religiosa o política influyan en la decisión final.

Parágrafo tercero: Las oportunidades para crecer, capacitarse y desarrollarse al interior de la organización se dan en igualdad de oportunidades para todas las personas que sea en términos de ajuste al perfil de cargo en cuanto a educación, formación, experiencia, habilidades y competencias. Se valora la contribución y aporte que los diferentes planes y actividades den para que cada persona desde su rol aporte a la productividad y sostenibilidad del negocio. Así mismo ocurre con los concursos internos en los que los empleados podrán participar toda vez que su perfil individual se ajuste satisfactoriamente al perfil de cargo definido y tengan una antigüedad mínima de un año en el cargo. El programa de capacitación se rige por las necesidades detectadas de formación y desarrollo a nivel de personas, grupos y en general la organización.

CLAUSULA TERCERA: Cultura y clima organizacional. Todos los empleados están comprometidos en crear y mantener un ambiente laboral sano y libre de conductas de acoso laboral o acoso sexual, de violencia, hostilidad, burla, discriminación y hábitos perjudiciales para la armonía, el bienestar, la gestión de los resultados y la sostenibilidad del negocio. Reconocemos y promovemos a través de los programas liderados por HSEQ, comité de convivencia laboral y gestión humana el derecho a trabajar en un ambiente y seguro y libre de violencia, acoso, intimidación o discriminación basada en el género u otras características protegidas por la ley.

CLAUSULA CUARTA: Retribución y remuneración. La política de salarios evidencia la retribución económica acorde a la magnitud, impacto, responsabilidad y knowhow del cargo en la gestión de los resultados organizacionales. El derecho a recibir una remuneración justa y equitativa, sin sesgos de género u otras formas de discriminación. Es por esta razón que solo la alta gerencia conformada por la gerencia general y la presidencia pueden autorizar los ajustes de salarios que a través de gestión humana se propongan en consideración a méritos, responsabilidades, resultados medibles y que favorezcan la equidad salarial en Meltec Comunicaciones S.A.

CLAUSULA QUINTA: Gestión del desempeño. El análisis y gestión del desempeño de los trabajadores estará basado en la calidad, aprendizaje, oportunidad y ética en la gestión de los resultados, atención y cumplimiento de los reglamentos, normas, políticas y procedimientos establecidos y socializados por la empresa, que se entenderán comprenden el alto desempeño organizacional.

CLAUSULA SEXTA: Responsabilidades, rendición de cuentas e informe. Todos los colaboradores están obligados en igualdad a conocer, atender y cumplir los deberes establecidos por la ley, sin distinción del nivel jerárquico del cargo que ocupe, la antigüedad, el logro de resultados o sus competencias.

Parágrafo primero: Responsabilidades. Son aquellas que están contenidas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, códigos de ética y conducta laboral; que están descritas en el perfil de cargo y que pueden ser modificadas por el jefe

inmediato o superior del área en atención a las necesidades del servicio. Para cumplirlas a cabalidad el empleado debe ser idóneo, estar facultado para el desarrollo seguro y correcto de las mismas. En este sentido la empresa a través de sus representantes debe asegurarse que las cargas de trabajo estén equitativamente asignadas, que las personas cuentan con las competencias para su desarrollo. Nos abstenemos de masculinizar o feminizar las actividades laborales o hacer asociaciones discriminatorias en este sentido.

Parágrafo segundo: Rendición de cuentas. La presidencia, gerencia general y sus directivos programan reuniones en las que todos los empleados están obligados a dar explicaciones sobre la gestión de las responsabilidades, funciones o compromisos de acuerdo con el nivel de responsabilidad de su cargo. En este sentido sin distinción alguna todos los colaboradores de Meltec Comunicaciones deben rendir cuentas de su trabajo a través de la presentación de informes de gestión periódicos establecidos por su jefe inmediato y el reporte de los resultados obtenidos en cada indicador o KPI establecido para su cargo de manera fiel y oportuna.

_____

Adriana Marcela Correa Gutiérrez de Piñeres

Gerente General.

Mayo de 2023