

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 1 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

| 1. Control de Cambios |         |                  |
|-----------------------|---------|------------------|
| Fecha                 | Versión | Cambio Realizado |
| 07/07/2024            | 1       | Creación         |
|                       |         |                  |
|                       |         |                  |
|                       |         |                  |
|                       |         |                  |

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 2 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

## CAPÍTULO I INFORMACIÓN EMPRESARIAL:

**ARTÍCULO 1.** La presente política es establecida por la empresa **ROMAQUIN SAS.**, con domicilio principal en la **Calle 8A No. 36A-64** Bodega 6, en la ciudad de Zipaquirá - Cundinamarca, identificada con **N.I.T. 830.063.291-8.** y con matrícula mercantil No. 00973256 del 12 de octubre de 1999, que tiene como objeto social principal 1. Consultoría, construcción, montaje e interventoría, calculo y diseño de todo tipo de obras. Prestación de servicios mantenimiento, administración, operación de instalaciones industriales o comerciales. Diseño, construcción y comercialización de sistema de ingeniería civil, mecánica, eléctrica, hidráulica, industrial y de sistemas. 2. La explotación de la industria del aseo en todas las manifestaciones; prestación de servicio en la limpieza de tanques interna y externamente, limpieza de tanques de agua potable, limpieza de lámparas eléctricas sin importar la altura, limpieza de fachadas y vidrios, limpieza de cerchas, cubiertas servicio de pintura; la prestación de servicio outsourcing, limpieza de muros, limpieza de caja de inspección etc. 3. La compra, venta y/o comercialización nacional e internacional de excedentes comerciales, industriales, empresariales, maquinarias y demás activos que hayan cumplido un ciclo de vida útil, prestación de servicios y asesorías para la clasificación y/o transformación de los excedentes industriales y comerciales; adquirir por cualquier medio legal, construir, explotar, desarrollar en todas sus formas fábricas y plantas industriales, de procesamiento y transformación de sus productos 4. La sociedad podrá importar y exportar materias primas, maquinaria y equipos para cumplir con su objeto social, podrá constituir sociedades a nivel nacional e internacional, participar en empresas ya constituidas, celebrar y ejecutar todos los actos, contratos y operaciones comerciales que sean necesarios para el desarrollo de su objeto social. Usar patentes con el debido permiso de sus propietarios, y en general, toda actividad lícita de comercio e industrial, así como consultoras, asesorías y que tengan conexión con el fin que persigue. 5. Producción, comercialización, distribución, ventas, importación y representación de productos químicos y petroquímicos. Desarrollar y patentar procesos manufacturados químicos e industriales. En desarrollo de su objeto podrá: A) Celebrar contratos de sociedad o tomar interés o participación en sociedades o empresas nacionales o extranjeras que tengan un objeto similar, complementario o auxiliar al suyo. B) Adquirir, enajenar, dar o tomar en arriendo en opción, gravar en cualquier forma y pignorar bienes muebles o inmuebles. C) Tomar o dar dinero mutuo con o sin garantía de los bienes sociales y efectuar toda clase de operaciones con entidades bancarias o de crédito. D) Girar, endosar, descontar, protestar, ceder, aceptar, cobrar, avalar, cancelar, dar y recibir letras de cambio, pagares, cheques y cualesquiera otros efectos de comercio o civiles y celebrar el contrato comercial de cambio en todas sus formas, y en general todos los actos y operaciones civiles o de comercio accesorios o complementarios que sean necesarios o convenientes para el logro de los fines que la sociedad persigue y que en alguna forma estén relacionados con el objeto social, tal como queda expresado en el presente ARTÍCULO.

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 3 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

**ARTÍCULO 2. Principios Corporativos.** ROMAQUIN S.A.S., en coherencia con su objeto social, su compromiso con los derechos humanos y su adhesión a estándares nacionales e internacionales de gestión adopta los siguientes principios corporativos como fundamento de su Política de No Discriminación:

1. **Dignidad humana:** Toda persona es valorada por su condición humana, sin distinción alguna. La empresa reconoce la dignidad como principio superior que orienta sus relaciones laborales, comerciales y sociales.
2. **Igualdad y equidad:** Se garantiza la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo acciones afirmativas para corregir desigualdades estructurales y asegurar la equidad en el acceso, permanencia y desarrollo dentro de la organización.
3. **Respeto por la diversidad:** ROMAQUIN S.A.S. reconoce, respeta y valora la diversidad en todas sus formas: cultural, étnica, de género, orientación sexual, identidad de género incluyendo aquellas no binarias, capacidades, creencias, edad, entre otras y se compromete a garantizar su inclusión y visibilidad en todos los procesos organizacionales.
4. **Inclusión laboral:** Se promueve un entorno laboral accesible, seguro y libre de barreras, que facilite la participación plena y efectiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.
5. **Legalidad y cumplimiento normativo:** La empresa actúa conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Colombia, así como a los requisitos de los sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) y del Registro Único de Contratistas (RUC®).
6. **Prevención y cero tolerancia a la discriminación:** Se implementan medidas preventivas y correctivas frente a cualquier forma de discriminación, acoso, hostigamiento o trato desigual, con un enfoque de mejora continua.
7. **Participación y corresponsabilidad:** Todos los miembros de la organización, sin excepción, son corresponsables de construir un ambiente respetuoso, inclusivo y libre de discriminación.
8. **Enfoque basado en riesgos:** ROMAQUIN S.A.S. identifica, evalúa y gestiona los riesgos asociados a la discriminación, el acoso y la exclusión, integrándolos en su sistema de gestión para prevenir impactos negativos en la salud, el bienestar y la productividad del talento humano.
9. **Confidencialidad y protección de la información:** Se garantiza la confidencialidad de la información relacionada con denuncias, identidades de género, condiciones de salud, creencias y cualquier otro dato sensible, conforme a la Ley 1581 de 2012 y al Decreto 1377 de 2013 sobre protección de datos.

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 4 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

personales.

10. **Armonización con los sistemas de gestión:** La política se articula con los objetivos y procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIG), asegurando coherencia con los requisitos de calidad (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001), seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001), y el RUC®, promoviendo una cultura organizacional ética y sostenible.

**ARTÍCULO 3. Compromiso institucional con los derechos humanos:** ROMAQUIN S.A.S. declara su compromiso irrestricto con la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, conforme a los principios constitucionales, la legislación colombiana, los tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano y los estándares de los sistemas de gestión integrados.

Este compromiso se expresa en los siguientes lineamientos:

1. **Adopción de un enfoque basado en derechos:** Todas las políticas, procedimientos y decisiones organizacionales se orientan a garantizar el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las personas, especialmente el derecho a la igualdad, la no discriminación, la libertad de expresión, la identidad y la participación.
2. **Cumplimiento de estándares internacionales:** La empresa se adhiere a los principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, los Principios de Yogyakarta, la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
3. **Integración en el sistema de gestión:** El respeto por los derechos humanos está integrado en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), incluyendo los procesos de planificación estratégica, evaluación de riesgos, gestión del talento humano, compras, contrataciones y relaciones con partes interesadas.
4. **Debida diligencia en derechos humanos:** ROMAQUIN S.A.S. se compromete a identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos derivados de sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales.
5. **Participación y diálogo social:** Se promueve la participación activa de los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas en la construcción de un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo, mediante mecanismos de consulta, diálogo y retroalimentación.
6. **Cultura organizacional basada en el respeto:** La empresa fomenta una cultura organizacional que rechaza toda forma de violencia, discriminación, acoso o exclusión, y que promueve el respeto mutuo, la empatía y la solidaridad.

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 5 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

7. **Inclusión en la cadena de valor:** ROMAQUIN S.A.S. promoverá el respeto por los derechos humanos en toda su cadena de suministro, contratistas y aliados estratégicos, exigiendo estándares mínimos de conducta ética, laboral y no discriminación en los procesos de selección, contratación y evaluación de proveedores.
8. **Transparencia y rendición de cuentas:** La empresa se compromete a reportar de forma clara y periódica los avances, desafíos y acciones implementadas en materia de derechos humanos y no discriminación, como parte de su sistema de gestión y de sus informes de sostenibilidad o cumplimiento.
9. **Armonización con políticas internas:** Este compromiso se articula con otras políticas corporativas como el Código de Ética, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política Ambiental, la Política de Gestión del Talento Humano y el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando coherencia normativa y operativa.

## CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES:

**ARTÍCULO 4. Objeto de la política.** La presente política tiene como objeto establecer los lineamientos institucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar toda forma de discriminación, exclusión, acoso o trato desigual en el marco de las actividades laborales, comerciales y contractuales de **ROMAQUIN S.A.S.**, promoviendo un entorno respetuoso, seguro, equitativo e inclusivo para todas las personas.

**ARTÍCULO 5. Alcance.** Esta política aplica a todo el personal vinculado a **ROMAQUIN S.A.S.**, sin distinción de tipo de contrato o modalidad de trabajo; Contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados estratégicos, clientes, visitantes y demás partes interesadas que interactúen con la empresa. En todas las actividades desarrolladas en sedes físicas, espacios virtuales, entornos de trabajo remoto, teletrabajo o trabajo en casa.

**ARTÍCULO 6. Marco normativo y referencial.** La presente política se fundamenta en un marco normativo integral que articula la legislación colombiana, los tratados internacionales de derechos humanos, las normas técnicas de gestión y los lineamientos del Registro Único de Contratistas (RUC®), conforme se detalla a continuación:

### 1. Normativa nacional

- **Constitución Política de Colombia (Art. 13, 93, 94)**
- **Ley 1010 de 2006 – Prevención y sanción del acoso laboral**
- **Ley 1257 de 2008 – Medidas contra la violencia hacia las mujeres**
- **Ley 1482 de 2011 – Medidas contra la discriminación y el racismo**
- **Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013 – Protección de datos personales**

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 6 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

- Ley 1618 de 2013 – Garantías para personas con discapacidad
- Ley 2191 de 2022 – Derecho a la desconexión laboral
- Ley 2225 de 2022 – Reforma laboral
- Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 (Art. 116)
- Ley 2365 de 2024 – Prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 1227 de 2022 – Reglamentación del teletrabajo
- Decreto 649 de 2022 – Trabajo en casa
- Decreto 405 de 2025 – Reglamenta la Ley 2365 de 2024
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST
- Resolución 3094 de 2023 – Lineamientos para prevenir el acoso laboral
- Resolución 297 de 2025 – Lineamientos de equidad del Ministerio de Igualdad
- Circular 026 de 2023 – Obligaciones de empleadores y ARL frente al acoso
- Circular 055 de 2024 – Enfoque diferencial en prevención del acoso

## 2. Normativa internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convenios de la OIT sobre igualdad, no discriminación y trabajo decente
- Principios de Yogyakarta
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU)

## 3. Normas técnicas y de gestión

- ISO 9001:2015 – Gestión de la calidad
- ISO 14001:2015 – Gestión ambiental
- ISO 45001:2018 – Seguridad y salud en el trabajo
- ISO 26000:2010 – Responsabilidad social
- ISO 30415:2021 – Gestión de la diversidad e inclusión
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – ODS 5, 8 y 10

## 4. Lineamientos sectoriales

- Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC® – Versión 2025
- Política de Equidad e Inclusión del CCS – Lineamientos para contratistas del sector industrial

**ARTÍCULO 7. Definiciones.** Para efectos de interpretación, aplicación y seguimiento de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones, alineadas con la normativa nacional, los estándares internacionales de derechos humanos y los sistemas de gestión:

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 7 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

- a) **Acoso:** Conducta persistente, no deseada y ofensiva que afecta la dignidad, integridad o condiciones laborales de una persona, y que puede manifestarse de forma verbal, física, psicológica, digital o simbólica.
- b) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos como raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, religión, opinión política, origen nacional o social, condición económica, estado civil, entre otros, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- c) **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales y colectivas en aspectos como género, orientación sexual, identidad de género, etnia, cultura, edad, discapacidad, religión, entre otros, como un activo organizacional.
- d) **Enfoque diferencial:** Perspectiva que reconoce que ciertos grupos poblacionales requieren medidas específicas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos, debido a condiciones históricas, sociales o estructurales de desventaja.
- e) **Equidad:** Principio que reconoce que el trato igualitario no siempre implica justicia, por lo que se deben aplicar medidas diferenciadas para garantizar condiciones reales de acceso, permanencia y desarrollo, especialmente para poblaciones históricamente excluidas o vulnerables.
- f) **Inclusión:** Proceso mediante el cual se eliminan barreras físicas, actitudinales, culturales y normativas que impiden la participación plena y efectiva de todas las personas en igualdad de condiciones, promoviendo entornos diversos, seguros y accesibles.
- g) **Interseccionalidad:** Marco analítico que permite comprender cómo múltiples factores de identidad (como género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad, etc.) interactúan simultáneamente para generar formas específicas y acumulativas de discriminación o privilegio.
- h) **Parte interesada:** Persona, grupo u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad de la empresa. Incluye trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidad, autoridades y aliados estratégicos.
- i) **Teletrabajo:** Modalidad laboral regulada por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022, en la cual el trabajador presta sus servicios utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desde un lugar diferente a las instalaciones de

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 8 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

la empresa, de forma permanente o parcial, con vínculo laboral formal y condiciones contractuales definidas.

- j) **Trabajo decente:** Condiciones laborales que garantizan el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el entorno laboral, la remuneración justa, la protección social y la igualdad de oportunidades.
- k) **Trabajo en casa:** Medida excepcional y transitoria mediante la cual el trabajador desarrolla sus funciones desde su domicilio o lugar autorizado, sin que ello implique un cambio en la naturaleza del contrato laboral. Se aplica en situaciones extraordinarias como emergencias sanitarias, desastres naturales o eventos de fuerza mayor.
- l) **Trabajo remoto:** Modalidad laboral autónoma, flexible y voluntaria, en la cual el trabajador ejecuta sus funciones desde cualquier lugar, sin necesidad de acudir físicamente a la sede de la empresa, utilizando medios digitales. A diferencia del teletrabajo, no requiere un contrato específico ni registro formal ante el Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 8. Principios rectores.** La presente política se rige por los siguientes principios rectores, que orientan su interpretación, implementación y evaluación, en coherencia con el marco normativo, los sistemas de gestión y los valores institucionales de ROMAQUIN S.A.S.:

- I. **Dignidad humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de cada persona, independientemente de sus características personales, sociales o culturales. Toda acción institucional debe preservar y promover la dignidad de los individuos.
- II. **Igualdad sustantiva:** Garantía de condiciones reales de igualdad mediante la eliminación de barreras estructurales, la implementación de ajustes razonables y la adopción de medidas afirmativas cuando sea necesario.
- III. **No discriminación:** Rechazo absoluto a cualquier forma de discriminación directa o indirecta, consciente o inconsciente, en todos los niveles y procesos de la organización.
- IV. **Equidad e inclusión:** Promoción activa de la participación plena y efectiva de todas las personas, con especial atención a grupos históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad.

|                                                                                   |                                        |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07     |
|                                                                                   |                                        | Página 9 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1     |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025  |

- V. Enfoque diferencial e interseccional:** Reconocimiento de las múltiples dimensiones de la identidad humana y de cómo estas interactúan para generar desigualdades específicas que deben ser abordadas de manera integral.
- VI. Participación y corresponsabilidad:** Involucramiento activo de todos los actores de la organización en la construcción de un entorno laboral respetuoso, seguro y diverso.
- VII. Prevención y mejora continua:** Identificación proactiva de riesgos de discriminación, acoso o exclusión, y adopción de medidas preventivas, correctivas y de mejora continua en el marco del Sistema Integrado de Gestión.
- VIII. Legalidad y coherencia normativa:** Observancia estricta de la legislación nacional, los tratados internacionales, las normas técnicas aplicables y las políticas internas de la organización.
- IX. Transparencia y rendición de cuentas:** Compromiso con la comunicación clara, el acceso a la información y la evaluación periódica de los avances en materia de equidad e inclusión.

### CAPÍTULO III COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES

**ARTÍCULO 9. Declaración de compromiso institucional.** ROMAQUIN S.A.S. reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral y organizacional libre de discriminación, equitativo, inclusivo y respetuoso de la diversidad. Este compromiso se manifiesta en la adopción de políticas, procedimientos y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la participación de todas las personas y la erradicación de cualquier forma de exclusión o trato desigual.

**ARTÍCULO 10. Responsabilidades de la alta dirección.** La alta dirección de ROMAQUIN S.A.S. asume la responsabilidad de:

- a) Liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
- b) Asignar los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y mejora de esta política.
- c) Integrar los principios de equidad e inclusión en la planeación estratégica, la toma de decisiones y los sistemas de gestión.
- d) Garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y de los compromisos adquiridos en materia de derechos humanos y diversidad.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 10 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

- e) Establecer mecanismos de rendición de cuentas y evaluación periódica del cumplimiento de esta política.
- f) Promover la transversalización de la equidad e inclusión en todas las políticas, procedimientos y procesos de la organización.
- g) Designar un responsable o equipo de referencia para liderar la implementación de esta política, hacer seguimiento a los indicadores y coordinar acciones de mejora.
- h) Garantizar la participación de las partes interesadas, especialmente de grupos diversos o vulnerables, en la formulación y evaluación de políticas internas.
- i) Incluir criterios de equidad e inclusión en la evaluación del desempeño directivo.

**ARTÍCULO 11. Responsabilidades del personal.** Todo el personal de ROMAQUIN S.A.S., sin distinción de cargo, modalidad de vinculación o lugar de trabajo, tiene la responsabilidad de:

- i. Conocer, respetar y aplicar los principios y lineamientos de esta política.
- ii. Actuar con respeto, empatía y responsabilidad frente a la diversidad de sus compañeros, clientes y partes interesadas.
- iii. Reportar de manera oportuna cualquier situación de discriminación, acoso o exclusión de la que sea víctima o testigo.
- iv. Participar activamente en los procesos de formación, sensibilización y mejora continúa relacionados con equidad e inclusión.
- v. Evitar y rechazar activamente cualquier conducta discriminatoria, incluso en espacios informales, digitales o fuera del entorno laboral directo.
- vi. Contribuir a la construcción de un entorno seguro y respetuoso, mediante el uso de lenguaje inclusivo, la escucha activa y el reconocimiento de la diversidad.
- vii. Participar en espacios de diálogo y mejora continua, aportando ideas, experiencias y propuestas para fortalecer la cultura de inclusión.

**ARTÍCULO 12. Responsabilidades de contratistas, proveedores y terceros.** ROMAQUIN S.A.S. exigirá a sus contratistas, proveedores y aliados estratégicos:

- 1. El cumplimiento de esta política y de los principios de no discriminación, equidad e inclusión.
- 2. La implementación de prácticas laborales respetuosas de los derechos humanos y de la diversidad.
- 3. La adopción de medidas correctivas frente a cualquier conducta discriminatoria o excluyente detectada en el marco de su relación con la empresa.
- 4. La participación en procesos de evaluación y mejora continua en materia de equidad e inclusión, cuando así se requiera contractualmente.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 11 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

5. Adoptar políticas internas de equidad e inclusión, o en su defecto, adherirse formalmente a la política de ROMAQUIN S.A.S. durante la vigencia de la relación contractual.
6. Capacitar a su personal en temas de no discriminación, derechos humanos y diversidad, especialmente cuando sus actividades se desarrollen en instalaciones o proyectos de la empresa.
7. Reportar de manera oportuna cualquier incidente o situación de riesgo relacionada con discriminación, acoso o exclusión, en el marco de su relación con la empresa.

## CAPÍTULO IV PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

**ARTÍCULO 13. Estrategias de prevención.** ROMAQUIN S.A.S. implementará estrategias preventivas orientadas a eliminar las causas estructurales y culturales de la discriminación, el acoso y la exclusión, mediante:

- a) La identificación de riesgos psicosociales y culturales asociados a prácticas discriminatorias.
- b) La inclusión de criterios de equidad e inclusión en la evaluación de riesgos del sistema de gestión.
- c) La revisión periódica de políticas, procedimientos y prácticas para detectar sesgos o barreras.
- d) La promoción de espacios seguros para el diálogo, la escucha activa y la resolución pacífica de conflictos.
- e) La articulación con entidades públicas y privadas para fortalecer capacidades institucionales en materia de inclusión.

**ARTÍCULO 14. Formación y sensibilización.** La empresa desarrollará programas de formación continua dirigidos a todo el personal, contratistas y partes interesadas, que incluirán:

- i. Derechos humanos, enfoque diferencial e interseccionalidad.
- ii. Prevención del acoso, la discriminación y la violencia laboral.
- iii. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- iv. Diversidad cultural, étnica, de género, generacional y funcional.
- v. Buenas prácticas de inclusión laboral y accesibilidad.

**Parágrafo.** La participación en estas actividades será obligatoria y se integrará al plan anual de capacitación del Sistema Integrado de Gestión.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 12 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

**ARTÍCULO 15. Comunicación inclusiva.** ROMAQUIN S.A.S. promoverá una comunicación interna y externa que refleje los principios de equidad, respeto y diversidad, mediante:

1. El uso de lenguaje claro, respetuoso, accesible y no discriminatorio.
2. La representación diversa en imágenes, mensajes y materiales institucionales.
3. La adaptación de contenidos para personas con discapacidad o con barreras lingüísticas.
4. La revisión de canales y formatos para garantizar accesibilidad digital y física.

**ARTÍCULO 16. Procesos libres de sesgos.** La empresa garantizará que todos sus procesos organizacionales estén diseñados y ejecutados sin sesgos discriminatorios, especialmente en:

- a) Reclutamiento, selección y contratación de personal.
- b) Evaluación del desempeño y promoción interna.
- c) Asignación de tareas, turnos y responsabilidades.
- d) Acceso a formación, beneficios y oportunidades de desarrollo.
- e) Terminación de contratos y desvinculación laboral.

**ARTÍCULO 17. Inclusión en la cadena de valor.** La empresa fomentará la equidad e inclusión en su cadena de suministro y relaciones comerciales, mediante:

1. La incorporación de criterios de diversidad e inclusión en la selección y evaluación de proveedores.
2. El acompañamiento a contratistas y aliados para fortalecer sus capacidades en esta materia.
3. La promoción de compras inclusivas, sostenibles y con enfoque social.
4. La exigencia de prácticas laborales no discriminatorias en contratos y convenios.

**ARTÍCULO 18. Reconocimiento de buenas prácticas.** ROMAQUIN S.A.S. establecerá mecanismos para identificar, visibilizar y reconocer las buenas prácticas internas y externas en materia de equidad e inclusión, tales como:

- a) Iniciativas lideradas por trabajadores o equipos que promuevan la diversidad.
- b) Proyectos con impacto positivo en comunidades o grupos vulnerables.
- c) Proveedores o contratistas que demuestren liderazgo en inclusión laboral.
- d) Acciones innovadoras que fortalezcan la cultura organizacional inclusiva.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 13 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

## CAPÍTULO V MECANISMOS DE ATENCIÓN Y RESPUESTA

**ARTÍCULO 19. Canales de denuncia.** ROMAQUIN S.A.S. garantizará canales accesibles, confidenciales y seguros para que cualquier persona pueda reportar situaciones de discriminación, acoso, exclusión o vulneración de derechos, incluyendo:

1. Línea telefónica **según ruta**
2. Correo electrónico institucional **según ruta**
3. Formatos de reporte anónimo. **según ruta**
4. Entrevistas directas con personal designado. **según ruta**

*Parágrafo.* La empresa asegurará que estos canales estén disponibles para trabajadores, contratistas, proveedores y demás partes interesadas, sin temor a represalias. en cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024**, el **Decreto 405 de 2025**, y la **Circular 055 de 2024**.

**ARTÍCULO 20. Procedimiento interno de atención.** Los reportes recibidos serán gestionados conforme a un procedimiento interno que garantice:

- a) Recepción y registro seguro de la denuncia.
- b) Análisis preliminar de la situación reportada.
- c) Activación de ruta de atención según el tipo de caso.
- d) Garantía del debido proceso, confidencialidad y protección de las partes.
- e) Documentación, seguimiento y cierre del caso con enfoque restaurativo.

*Parágrafo 1.* Este procedimiento estará articulado con el **Comité de Convivencia Laboral**, el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** y el área de Talento Humano, conforme a la **Resolución 652 de 2012**, la **Resolución 2646 de 2008**, y la **Resolución 3094 de 2023**.

*Parágrafo 2.* Cuando corresponda, se dará aviso a la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** para activar las rutas de atención psicosocial y acompañamiento, conforme a la **Circular 026 de 2023**.

*Parágrafo 3.* El procedimiento de atención garantizará un enfoque diferencial e interseccional, reconociendo las condiciones particulares de género, orientación sexual, discapacidad, etnia, edad, nacionalidad u otras condiciones que puedan agravar la situación de vulnerabilidad de la persona afectada

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 14 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

**ARTÍCULO 21. Medidas de protección y no revictimización.** ROMAQUIN S.A.S. adoptará medidas para proteger a las personas que reporten situaciones de discriminación o acoso, tales como:

- I. Garantía de confidencialidad y reserva de identidad.
- II. Medidas de protección temporal (cambio de área, horarios, funciones).
- III. Acompañamiento psicosocial y jurídico cuando sea necesario.
- IV. Prohibición de represalias o sanciones contra denunciantes de buena fe.
- V. Acceso a mecanismos de conciliación, mediación o justicia restaurativa.

**ARTÍCULO 22. Evaluación periódica del sistema de atención** La empresa realizará evaluaciones periódicas de los mecanismos de atención y respuesta, con el fin de:

- Identificar oportunidades de mejora.
- Garantizar su efectividad y pertinencia.
- Asegurar el cumplimiento de los estándares legales, contractuales y de gestión aplicables (incluyendo el **RUC®**, y las normas **ISO 45001** e **ISO 26000**).

**ARTÍCULO 23. Registro y trazabilidad.** Todos los reportes serán registrados en un sistema seguro que permita hacer trazabilidad del caso, respetando la confidencialidad de la información. Esta base de datos será utilizada para análisis estadístico, identificación de patrones y toma de decisiones preventivas, en el marco del ciclo PHVA del Sistema Integrado de Gestión.

**ARTÍCULO 24. Articulación con autoridades y entes externos.** ROMAQUIN S.A.S. podrá remitir los casos a las autoridades competentes (Inspección del Trabajo, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, entre otras) cuando se configuren conductas que constituyan infracción legal o delito, conforme a lo establecido en la **Ley 599 de 2000**, la **Ley 2365 de 2024**, y el **Decreto 405 de 2025**.

## CAPÍTULO VI GESTIÓN Y MEJORA CONTINUA

**ARTÍCULO 25. Comité de Diversidad e Inclusión** ROMAQUIN S.A.S. conformará un Comité de Diversidad e Inclusión como instancia técnica y estratégica para:

- a) Coordinar la implementación de esta política.
- b) Promover acciones afirmativas y de sensibilización.
- c) Analizar indicadores y reportes relacionados con equidad e inclusión.
- d) Recomendar ajustes a políticas, procedimientos y prácticas organizacionales.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 15 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

- e) Articularse con el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y otras instancias del Sistema Integrado de Gestión.

*Parágrafo 1.* El comité estará conformado por representantes de diferentes áreas, niveles jerárquicos y perfiles diversos, garantizando participación equitativa y enfoque diferencial.

*Parágrafo 2.* El Comité de Diversidad e Inclusión promoverá espacios de participación activa con trabajadores, contratistas, proveedores y otras partes interesadas, para recoger percepciones, sugerencias y propuestas de mejora en materia de equidad e inclusión.

**ARTÍCULO 26. Indicadores y seguimiento.** La empresa establecerá indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar el cumplimiento y efectividad de esta política, tales como:

- i. Número y tipo de capacitaciones realizadas.
- ii. Participación de grupos diversos en procesos de selección y promoción.
- iii. Casos reportados y gestionados de discriminación o acoso.
- iv. Resultados de encuestas de clima laboral con enfoque de inclusión.
- v. Evaluación de proveedores con criterios de equidad.

*Parágrafo.* Los indicadores serán revisados periódicamente y reportados en los espacios de revisión por la dirección, auditorías internas y externas, y en informes de sostenibilidad o gestión.

**ARTÍCULO 27. Auditorías y revisión por la dirección.** La política de equidad e inclusión será objeto de auditorías internas y externas como parte del Sistema Integrado de Gestión. La alta dirección realizará una revisión anual que incluirá:

1. Cumplimiento de objetivos y metas.
2. Análisis de no conformidades, hallazgos y oportunidades de mejora.
3. Recomendaciones del Comité de Diversidad e Inclusión.
4. Cambios en el contexto normativo, social o institucional.
5. Incorporación de hallazgos relacionados con equidad e inclusión en el sistema de gestión como no conformidades, oportunidades de mejora o acciones correctivas, conforme al ciclo PHVA.

**ARTÍCULO 28. Actualización de la política.** Esta política será revisada y actualizada al menos cada dos (2) años, o antes si se presentan:

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 16 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

- a) Cambios normativos relevantes.
- b) Recomendaciones derivadas de auditorías o revisiones por la dirección.
- c) Retroalimentación de partes interesadas.
- d) Cambios en la estructura organizacional o en el Sistema Integrado de Gestión.

**ARTÍCULO 29. Evaluación de impacto de las acciones de inclusión** ROMAQUIN S.A.S. implementará mecanismos para evaluar el impacto real de las acciones de equidad e inclusión, mediante:

- i. Encuestas de percepción y clima organizacional.
- ii. Análisis de brechas de género, discapacidad, edad u otras variables.
- iii. Evaluación de resultados de procesos de selección, promoción y retención.
- iv. Retroalimentación cualitativa de grupos diversos.

*Parágrafo.* Esta evaluación permitirá ajustar las estrategias institucionales y garantizar que las acciones implementadas generen transformaciones reales y sostenibles.

## CAPÍTULO VII TRABAJO EN CASA

**ARTÍCULO 30. Definición y alcance.** El trabajo en casa es una modalidad excepcional y transitoria mediante la cual se desarrollan funciones desde su domicilio o lugar autorizado, sin que ello implique un cambio en la naturaleza del contrato laboral. Se aplica en situaciones extraordinarias como emergencias sanitarias, desastres naturales o eventos de fuerza mayor, conforme al **Decreto 649 de 2022** y al **Decreto 1072 de 2015**.

**ARTÍCULO 31. Condiciones de aplicación.** ROMAQUIN S.A.S. podrá autorizar el trabajo en casa cuando se presenten condiciones que impidan el desarrollo normal de las actividades en las instalaciones físicas de la empresa, garantizando:

- 1. La continuidad operativa.
- 2. La protección de la salud y seguridad del trabajador.
- 3. La disponibilidad de medios tecnológicos adecuados.
- 4. La formalización de la medida mediante acto administrativo o comunicación escrita.

**ARTÍCULO 32. Garantías de no discriminación.** Durante el trabajo en casa, la empresa garantizará la igualdad de trato y oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación por razones de género, edad, discapacidad, condiciones familiares, orientación sexual, identidad de género u otras circunstancias personales.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUITAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 17 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

**ARTÍCULO 33. Medidas de inclusión y accesibilidad.** ROMAQUIN S.A.S. adoptará medidas para asegurar que el trabajo en casa sea accesible e inclusivo, tales como:

- a) Ajustes razonables para personas con discapacidad.
- b) Flexibilidad horaria para personas con responsabilidades de cuidado.
- c) Asistencia técnica para el uso de herramientas digitales.
- d) Capacitación en competencias digitales, autocuidado y gestión del tiempo.

**ARTÍCULO 34. Seguimiento, salud mental y desconexión laboral.** La empresa realizará seguimiento periódico al bienestar físico y emocional de los trabajadores en trabajo en casa, mediante:

- i. Encuestas de percepción y espacios de retroalimentación.
- ii. Acciones de promoción de la salud mental y prevención del aislamiento.
- iii. Respeto al derecho a la desconexión laboral, conforme a la **Ley 2191 de 2022**, garantizando que no se exija disponibilidad fuera del horario laboral pactado.

## CAPÍTULO VIII TRABAJO REMOTO

**ARTÍCULO 35. Definición y alcance.** El trabajo remoto es una modalidad laboral autónoma, flexible y voluntaria, en la cual el trabajador ejecuta sus funciones desde cualquier lugar, sin necesidad de acudir físicamente a la sede de la empresa, utilizando medios digitales. A diferencia del teletrabajo, no requiere un contrato específico ni registro formal ante el Ministerio del Trabajo.

Aunque no está regulado directamente, se toma como referencia el **Decreto 1227 de 2022** para garantizar condiciones laborales dignas.

**ARTÍCULO 36. Criterios de implementación,** ROMAQUIN S.A.S. podrá autorizar el trabajo remoto en función de:

- 1. La naturaleza de las funciones.
- 2. La disponibilidad de herramientas tecnológicas.
- 3. La autonomía y responsabilidad del trabajador.
- 4. La viabilidad operativa y contractual del proyecto.
- 5. La compatibilidad con los objetivos del Sistema Integrado de Gestión.

**ARTÍCULO 37. Igualdad de trato y oportunidades.** La empresa garantizará que los trabajadores en modalidad remota reciban el mismo trato, beneficios, oportunidades de

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 18 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

formación, participación y desarrollo que quienes trabajan presencialmente o bajo otras modalidades.

Se aplicarán medidas para evitar sesgos en la evaluación del desempeño, la asignación de tareas y el acceso a promociones.

**ARTÍCULO 38. Supervisión, salud mental y desconexión laboral,** ROMAQUIN S.A.S. implementará mecanismos de seguimiento que respeten la privacidad del trabajador, tales como:

- a) Indicadores de desempeño por resultados.
- b) Reuniones virtuales periódicas.
- c) Encuestas de bienestar y clima laboral.
- d) Evaluaciones de cumplimiento de objetivos.

Además, se garantizará el derecho a la **desconexión laboral**, conforme a la **Ley 2191 de 2022**, y se promoverán acciones de cuidado emocional, prevención del aislamiento y promoción de la salud mental.

#### **ARTÍCULO 39. Equidad digital y accesibilidad**

La empresa adoptará medidas para garantizar que el trabajo remoto sea accesible para todas las personas, incluyendo:

- i. Apoyo técnico para el uso de plataformas digitales.
- ii. Ajustes razonables para personas con discapacidad.
- iii. Alternativas para trabajadores en zonas rurales o con limitaciones tecnológicas.
- iv. Inclusión de criterios de accesibilidad en la selección de herramientas digitales.

### **CAPÍTULO IX TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 40. Definición legal y marco normativo.** El teletrabajo es una modalidad laboral regulada por la **Ley 1221 de 2008**, el **Decreto 1227 de 2022**, y la **Ley 2466 de 2025**, mediante la cual el trabajador presta sus servicios utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, de forma permanente o parcial, con vínculo laboral formal y condiciones contractuales definidas. Esta modalidad incluye variantes como teletrabajo desde el hogar, móvil, híbrido, transnacional y temporal.

**ARTÍCULO 41. Condiciones laborales y contractuales.** ROMAQUIN S.A.S. garantizará que el teletrabajo se implemente bajo condiciones laborales dignas, seguras y equitativas, incluyendo:

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 19 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

1. Contrato formal o modificación contractual que especifique la modalidad.
2. Evaluación de condiciones locativas, tecnológicas y de conectividad.
3. Provisión o compensación por herramientas tecnológicas.
4. Aplicación de estándares del SG-SST y del RUC®.
5. Inclusión en el Sistema General de Riesgos Laborales, incluso para accidentes en el hogar.

**ARTÍCULO 42. Inclusión de poblaciones vulnerables.** La empresa promoverá el teletrabajo como estrategia de inclusión laboral para:

- a) Personas con discapacidad.
- b) Cuidadores familiares.
- c) Mujeres cabeza de hogar.
- d) Personas en zonas rurales o con movilidad reducida.

Se aplicarán ajustes razonables, medidas de accesibilidad digital y acompañamiento técnico para garantizar la participación plena y efectiva.

**ARTÍCULO 43. Evaluación de riesgos psicosociales.** ROMAQUIN S.A.S. realizará evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, conforme a la **Resolución 2646 de 2008**, la **Resolución 0312 de 2019**, y la **Ley de Teletrabajo 2025**, incluyendo:

- i. Carga mental y emocional.
- ii. Aislamiento social.
- iii. Dificultades de desconexión laboral.
- iv. Conflictos entre vida personal y laboral.

Se implementarán acciones preventivas, correctivas y de promoción de la salud mental, con enfoque diferencial e interseccional.

**ARTÍCULO 44. Garantías ampliadas del teletrabajo.** ROMAQUIN S.A.S. aplicará las disposiciones de la **Ley 2466 de 2025** y la **Ley de Teletrabajo 2025**, garantizando:

1. Derecho a la desconexión digital.
2. Dotación o compensación por uso de equipos tecnológicos.
3. Inclusión en el SG-SST con enfoque específico para teletrabajo.
4. Formalización mediante contrato o otrosí que defina condiciones de espacio, jornada, seguridad informática y herramientas.
5. Acceso a inspección virtual y canales de denuncia habilitados por el Ministerio de Trabajo.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 20 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

## CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 45. Entrada en vigencia.** La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación por la alta dirección de ROMAQUIN S.A.S. y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y demás partes interesadas que interactúen con la empresa. Su aplicación será inmediata en todas las sedes, proyectos, contratos y actividades desarrolladas por la organización, y se integrará como parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

**ARTÍCULO 46. Publicidad y divulgación.** ROMAQUIN S.A.S. garantizará la divulgación efectiva de esta política mediante:

- Publicación en medios físicos y digitales institucionales.
- Inclusión en procesos de inducción, reinducción y formación continua.
- Socialización con contratistas, proveedores y aliados estratégicos.
- Disponibilidad permanente para consulta por parte de cualquier interesado.
- Traducción o adaptación para personas con discapacidad, barreras lingüísticas o bajo nivel de alfabetización digital.

**ARTÍCULO 47. Interpretación y prevalencia normativa.** Esta política se interpretará conforme a los principios constitucionales, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, la legislación laboral vigente y los estándares de los sistemas de gestión aplicables. En caso de conflicto normativo, prevalecerá la norma que otorgue **mayor protección a los derechos fundamentales** de las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.

Las disposiciones contenidas en esta política se armonizan con el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, y demás políticas corporativas, sin perjuicio de las obligaciones legales y contractuales vigentes.

**ARTÍCULO 48. Responsabilidad institucional y seguimiento.** La alta dirección de ROMAQUIN S.A.S. será responsable de:

- Garantizar la implementación efectiva de esta política.
- Asignar recursos humanos, técnicos y financieros para su cumplimiento.
- Realizar seguimiento periódico a su aplicación.
- Incorporar los resultados en los informes de gestión, auditorías internas y revisión por la dirección.
- Promover la mejora continua y la actualización normativa conforme a cambios legales, sociales o institucionales.

|                                                                                   |                                        |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
|  | <b>POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN</b> | DIR-POL-07      |
|                                                                                   |                                        | Página 21 de 21 |
|                                                                                   |                                        | Versión: 1      |
|                                                                                   |                                        | Julio 07 2025   |

**Artículo 49. Vigencia.** La presente política rige a partir del **siete (07) días del mes de Julio de 2025** y deroga cualquier otra disposición interna que le sea contraria. Será parte integral del Sistema Integrado de Gestión de ROMAQUIN S.A.S. y se incorporará en los procesos de control y auditoría interna.

**Firmado**

  
**JUAN CAMILO MÁRQUEZ MONTAÑEZ**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**Fecha Actualización y Revisión: 07/07/2025**

Firmado digitalmente  
 por JUAN CAMILO  
 MÁRQUEZ MONTAÑEZ  
 DN: cn=JUAN CAMILO  
 MÁRQUEZ MONTAÑEZ,  
 o=ROMAQUIN S.A.S.,  
 ou=Departamento de  
 Recursos Humanos,  
 c=Colombia  
 Fecha: 2025.07.07 14:25:00-05'00'