

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Dando alcance a los lineamientos establecidos en la Ley 2466 de 2025 y modelo de inspección de la Resolución 4179 de 2025, RJC ECOGESTIONES SAS establece mecanismos para formalizar el compromiso institucional con la creación de un entorno de trabajo seguro, digno e inclusivo, garantizando igualdad de oportunidades y eliminación de cualquier forma de discriminación, acoso laboral o violencia de género.

Es por ello, que la organización diseña e implementa la siguiente política, la cual será de obligatoria aplicación para todo el personal, sin distinción de su modalidad de vinculación (contrato laboral, prestación de servicios, pasantes), así como a proveedores, clientes y personal tercerizado que interactúe con la organización.

En virtud de lo anterior, se compromete a:

- Cumplir con la vinculación progresiva de al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 empleados (aplicable si la empresa supera los 100 trabajadores, o de forma voluntaria para acceder a beneficios tributarios).
- Realizar las modificaciones necesarias en el puesto de trabajo (infraestructura, software o flexibilidad horaria) para eliminar barreras de acceso, sin que esto represente una carga laboral desproporcionada.
- Solo se solicitará el certificado de discapacidad expedido por el Ministerio de Salud para efectos de beneficios legales, nunca como criterio de exclusión.
- No se incluirán rangos de edad en las convocatorias laborales, se prohíbe la exigencia de pruebas de embarazo, VIH o serología para el ingreso o permanencia (Res. 1843 de 2025). Las vacantes se publicarán con lenguaje incluyente y sin sesgos de edad.
- Reconoce la protección especial para trabajadores mayores de 50 años, promoviendo su retención y transferencia de conocimiento a nuevas generaciones.
- La empresa buscará aplicar al subsidio del 25% de un SMLV por la creación de nuevos puestos para mayores de 50 años.
- Prohibir cualquier trato discriminatorio hacia mujeres, personas LGBTIQ+ o víctimas de violencia de pareja.
- Garantizará los nuevos permisos remunerados de la Reforma Laboral para: Asistencia a citas médicas programadas (incluyendo salud mental), Actividades escolares de hijos y situaciones de violencia de género que requieran atención legal o médica.

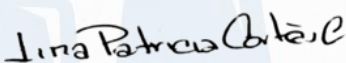


EcoGestiones

- Todas las comunicaciones oficiales evitarán estereotipos y promoverán el respeto a la identidad de género autopercebida.
- Se asegurará que las denuncias de presunto acoso sexual se escalen directamente a la Alta Dirección, y si es necesario, a la Fiscalía General de la Nación.
- Garantizará la igualdad de condiciones salariales y prestacionales para trabajadores extranjeros con permiso vigente, prohibiendo cualquier descuento injustificado o trato degradante basado en su nacionalidad.
- Cualquier manifestación de racismo será considerada falta gravísima, con sanción inmediata según el Código Sustantivo del Trabajo.

Para asegurar la efectividad de la presente Política, conforme lo establecen los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, RJC ECOGESTIONES SAS se compromete a destinar los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios. Esta asignación permitirá no solo la atención de casos, sino el desarrollo de programas permanentes de sensibilización, vigilancia y prevención de cualquier conducta que represente acoso laboral o discriminación.

El siguiente documento se aprueba y firma debidamente en Bogotá, el día 2 de Enero de 2026.


Lina Patricia Cortés Cortés
Gerente General RJC Ecogestiones



301 669 8128



contactenos@ecogestiones.com
www.ecogestiones.com



Sede Admin: Carrera 87 # 87-69.

Planta: Vereda la Florida, Predio San Javier. Funza-Cundinamarca