

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL

Somnus • Documento de Cumplimiento Normativo Corporativo

1. Objetivo

La presente política tiene como objetivo fundamental promover la igualdad real de oportunidades, el respeto mutuo y la no discriminación entre todas las personas que integran **Somnus**. Se orienta a consolidar un entorno laboral inclusivo, seguro y con perspectiva de género, donde se valore de manera efectiva la diversidad, se eliminen las brechas de desigualdad y se fomente el desarrollo profesional basado estrictamente en el mérito y las competencias.

2. Alcance

Esta política es de cumplimiento obligatorio y aplica sin excepción para:

- Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en todas las sedes de la empresa.
- Personal directivo, administradores, miembros de comités y representantes legales.
- Contratistas, proveedores, consultores y aliados estratégicos que interactúen comercial u operativamente con la organización.

El ámbito de aplicación comprende la ejecución de la jornada laboral habitual, las actividades de capacitación, eventos corporativos, y todo entorno virtual, canales de comunicación digital o plataformas tecnológicas provistas por la empresa.

3. Marco Normativo Nacional

Este documento se articula de manera integral con el bloque de constitucionalidad y la legislación laboral vigente en la República de Colombia, fundamentándose de forma especial en:

- **Constitución Política de Colombia (Artículo 13 y 29):** Derecho a la igualdad, no discriminación y debido proceso.
- **Código Sustantivo del Trabajo (CST):** Obligaciones y prohibiciones generales de las partes.
- **Ley 1010 de 2006:** Adopción de medidas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- **Ley 1257 de 2008:** Disposiciones relativas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1496 de 2011:** Garantía de igualdad salarial y retribución laboral por trabajo de igual valor, implementando mecanismos de transparencia remunerativa.
- **Ley 2114 de 2021:** Regulación de la licencia de paternidad compartida y flexible, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado familiar.

4. Principios Rectores

La actuación institucional de Somnus se guiará bajo los siguientes principios corporativos:

1. **Igualdad de Oportunidades:** Acceso equitativo en los procesos de selección, contratación, formación técnica, asignación de proyectos y promociones internas.

2. **No Discriminación:** Prohibición estricta de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en el género, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, estado civil, proceso de gestación o responsabilidades del cuidado familiar.
3. **Respeto y Dignidad Humana:** Salvaguarda de la integridad moral y física de los colaboradores, promoviendo ambientes libres de conductas hostiles.
4. **Inclusión y Representatividad:** Impulso de la participación equilibrada de géneros en los diferentes niveles de la estructura organizacional, especialmente en cargos de decisión y dirección técnica.
5. **Corresponsabilidad:** Reconocimiento de los derechos del cuidado y fomento del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

5. Compromisos Estratégicos de la Empresa

Para materializar los principios anteriores, Somnus asume los siguientes compromisos operativos:

- **Procesos de Selección Transparentes:** Implementar perfiles de cargo neutros y evaluaciones basadas exclusivamente en competencias, asegurando ternas equitativas y la eliminación de sesgos inconscientes en las entrevistas.
- **Equidad Salarial Real:** Aplicar el principio de "*a trabajo de igual valor, salario igual*", utilizando metodologías de valoración objetiva de puestos de trabajo de conformidad con la Ley 1496 de 2011.
- **Uso de Lenguaje Incluyente:** Promover y adoptar progresivamente una comunicación institucional (interna y externa) libre de sesgos sexistas y formas estereotipadas.
- **Balance de Vida y Licencias:** Respetar y potenciar el disfrute de las licencias de maternidad y paternidad, impulsando activamente las modalidades compartidas y flexibles vigentes por ley, asegurando que su ejercicio no afecte el desarrollo ni la estabilidad laboral del trabajador.
- **Sensibilización Continua:** Desarrollar un plan anual de formación obligatoria en equidad, prevención de violencias de género y nuevas masculinidades para todo el personal.

6. Conductas Estrictamente Prohibidas

Se consideran contrarias a esta política y constitutivas de faltas a las obligaciones laborales:

- Emitir comentarios despectivos, chistes ofensivos, burlas o manifestaciones verbales/escritas que tiendan a menoscabar o ridiculizar a una persona por razón de su género u orientación sexual.
- Establecer requisitos de contratación, criterios de ascenso o asignación de cargas laborales fundamentados en el género, planes familiares o estado de embarazo del postulante o trabajador.
- Crear, tolerar o propiciar entornos de trabajo intimidatorios, degradantes u hostiles mediante el aislamiento, la asignación de tareas manifiestamente inútiles o la descalificación pública basada en el género.
- Cualquier forma de agresión física, psicológica, acoso sexual o acoso laboral basado en el género.

7. Mecanismos de Reporte y Activación de Protocolos

Cualquier colaborador que considere que ha sido objeto, testigo o tiene conocimiento de una conducta contraria a las disposiciones de esta política, podrá reportarlo a través de los canales institucionales determinados por la empresa según la naturaleza del caso:

Naturaleza del Caso	Canal Competente	Marco de Gestión
Conductas constitutivas de presunto Acoso Laboral o acoso de connotación sexual en el ámbito del trabajo.	Comité de Convivencia Laboral (CCL) Correo electrónico o buzón físico del CCL	Resolución 652 de 2012 y Ley 1010 de 2006. Procedimiento confidencial y conciliatorio.
Brechas salariales, discriminación en procesos de selección, promoción o asignación de formación.	Área de Gestión Humana / Dirección de Compliance	Ley 1496 de 2011. Revisión técnica, auditoría de nómina y ajuste procedimental.
Infracciones éticas generales o conductas inapropiadas por parte de terceros (proveedores/contratistas).	Línea Ética Corporativa / Canales Internos de Denuncia	Manual de Conducta y Régimen de Contratación Comercial.

La organización garantiza de manera absoluta la confidencialidad de la identidad de los reportantes y testigos, el trato digno, la no revictimización y la protección frente a cualquier tipo de represalia laboral mediante la activación del principio de estabilidad relativa durante el trámite.

8. Medidas Correctivas, Sanciones y Debido Proceso

El incumplimiento de los compromisos, prohibiciones y directrices de la presente política constituye una falta a las obligaciones contractuales y regulatorias. Una vez comprobada la materialización de la conducta prohibida, se procederá de la siguiente manera:

- **Público Interno (Trabajadores):** La empresa iniciará las acciones disciplinarias pertinentes conforme al procedimiento sancionatorio establecido expresamente en el **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** de Somnus. Se garantizará de forma irrestricta el derecho constitucional a la defensa, la contradicción, la presunción de inocencia y la doble instancia (Artículo 29 de la Constitución Política y Artículo 115 del CST). Las sanciones se aplicarán de manera proporcional a la gravedad de la falta, pudiendo dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- **Público Externo (Contratistas/Proveedores):** Se procederá conforme a los regímenes de penalidades, multas o terminación anticipada por incumplimiento contractual previstos en los respectivos acuerdos civiles o comerciales.

9. Vigencia y Divulgación

La presente política entra en vigor a partir de la fecha de su publicación y complementa de forma vinculante las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo. La Dirección de Gestión Humana dispondrá la socialización masiva del documento y coordinará los talleres periódicos de apropiación cultural normada.

Fecha de Aprobación: Mayo de 2026

Responsable de Cumplimiento: Dirección de Gestión Humana y Compliance - Somnus