

POLÍTICA

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Revisado por: Carlos Daniel Mendoza Líder de Bienestar y DE&I	Aprobado por: Yuly Milena Álvarez Gerente de Talento Humano
Fecha de aprobación:	07/10/2025

Toda copia impresa o guardada magnéticamente en medios diferentes a la intranet de este documento se constituyen en copias no controladas








    	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Proceso Gestión de Talento Humano		Subproceso Bienestar del Talento Humano
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02	Fecha: 07/10/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. GLOSARIO	3
4. POLÍTICAS	4
4.1. PRINCIPIOS GENERALES	4
4.1.1. NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	4
4.1.2. IGUALDAD DE TRATO Y DE DIGNIDAD PARA TODAS LAS FORMAS DE DIVERSIDAD	4
4.1.3. INCLUSIÓN	5
4.1.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	5
4.2. DESARROLLO	5
4.2.1. ATRACCIÓN Y CONTRATACIÓN	5
4.2.2. FORMACIÓN Y DESARROLLO	5
4.2.3. AMBIENTE LABORAL Y SALUD	5
4.2.4. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	6
4.2.5. INCLUSIÓN LABORAL	6
4.3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS	6
4.4. ENFOQUES DEI EN ADL DIGITAL LAB Y ECOSISTEMAS	7
5. TIPO DE INFORMACIÓN	7
6. APLICABILIDAD	7
7. CONTROL DE CAMBIOS	7

 	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Proceso Gestión de Talento Humano	Subproceso Bienestar del Talento Humano	
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02	Fecha: 07/10/2025

1. OBJETIVO



La Política de Diversidad, equidad e Inclusión de ADL Digital Lab y Ecosistemas se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la ONU y establece los principios y lineamientos generales para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, con la finalidad de fomentar e impulsar en los colaboradores el compromiso y apertura con la diversidad e inclusión en los equipos de trabajo, valorando las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada colaborador.

2. ALCANCE

La presente política, aplica al interior de ADL Digital Lab y Ecosistemas para toda relación con colaboradores, que se tenga con terceros, clientes y demás partes interesadas en función de promover un ambiente laboral y una cultura con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades.

3. GLOSARIO

- **Diversidad:** Multiplicidad, variedad, abundancia y diferencias existentes entre las personas, incluyendo, pero no limitado a sexo, género, identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, edad, generación, orientación sexual, cultura, religión, sistema de creencias, estado civil, situación socioeconómica, afinidad política, apariencia, idioma y acento, discapacidad, salud, educación, lugar de origen, experiencia laboral, rol y función de trabajo.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos laborales.
- **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y promociones en el empleo.
- **Enfoque Diferencial:** es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y

 	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Proceso Gestión de Talento Humano		Subproceso Bienestar del Talento Humano
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02	Fecha: 07/10/2025

brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas).

- **Enfoque de interseccionalidad:** es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos (adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15).

4. POLÍTICAS

4.1. PRINCIPIOS GENERALES

ADL Digital Lab y Ecosistemas rechaza toda forma de discriminación arbitraria y está comprometido a asegurar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

La Gerencia de Talento Humano velara por promover y mantener un clima de respeto para la dignidad de la persona y su identidad.

En consecuencia, en cumplimiento de los valores y principios de ADL Digital Lab y Ecosistemas, se adoptan los siguientes principios claves:

4.1.1. NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

- Todos los trabajadores son tratados exclusivamente sobre la base de sus habilidades y destrezas profesionales en todas las decisiones relativas a la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, en el desempeño de sus funciones.
- Toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, lingüísticas, de género y edad están prohibidas. Asimismo, lo está cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias personales, orientación sexual y/o cualquier otra forma de discriminación social.
- En virtud de este principio no se tolerará el acoso u hostigamiento.

4.1.2. IGUALDAD DE TRATO Y DE DIGNIDAD PARA TODAS LAS FORMAS DE DIVERSIDAD

- La Diversidad es un valor para reforzar y a incentivar, y la igualdad de trato y de oportunidades será garantizada para cualquier clase de diversidad.

 	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Proceso Gestión de Talento Humano		Subproceso Bienestar del Talento Humano
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02	Fecha: 07/10/2025

4.1.3. INCLUSIÓN

ADL Digital Lab y Ecosistemas están comprometidos en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados (stakeholders), sean ellos trabajadores, clientes o contratistas.

4.1.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ADL promueve un equilibrio entre la vida laboral y familiar, otorgando, soluciones para atender las necesidades reales y diarias de sus colaboradores.

4.2. DESARROLLO

4.2.1. ATRACCIÓN Y CONTRATACIÓN

En ADL los procesos de atracción, selección y promociones se fundamentan en criterios y factores objetivos de conocimiento, formación, experiencia, desempeño, potencial y motivación. Por esto brindamos las mismas oportunidades a todas las personas que sean candidatos(as) en todas las etapas de los diversos procesos, tales como convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y evaluaciones.

Contamos con perfiles de cargo descritos de acuerdo con las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole y de manera deliberada hemos decidido que los anuncios de vacantes se realicen sin distinción de género.



4.2.2. FORMACIÓN Y DESARROLLO

Contamos con un proceso de evaluación de desarrollo y desempeño aplicable a todos los niveles de cargos, lo que nos permite una medición equitativa, así mismo ADL ha diseñado un plan de capacitación que está disponible para todos los colaboradores fomentando el aprendizaje continuo sin discriminación alguna.

4.2.3. AMBIENTE LABORAL Y SALUD

Para ADL es fundamental que nuestros colaboradores cuenten con un buen ambiente laboral y por esto promovemos el respeto, equidad e igualdad, así como un entorno libre de discriminación, acoso sexual y cualquier forma de intolerancia, donde día a día se vivan los valores corporativos.

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, ADL cuenta con un Plan de Beneficios extralegales que les permite disfrutar de auxilios económicos en dinero o en especie.

 	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		
	Proceso Gestión de Talento Humano		Subproceso Bienestar del Talento Humano
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02	Fecha: 07/10/2025

4.2.4. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

En ADL Digital Lab y Ecosistemas aplicamos un principio de igualdad en todo lo relativo a la compensación de nuestros colaboradores, basado en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción respecto de quién realizará el trabajo. Así mismo, nuestra política de compensación y beneficios brinda igualdad de oportunidades para recibir los beneficios legales y extraleales, sin discriminación por razón de ningún tipo.

Ofrecemos a nuestros colaboradores paquetes de compensación total, atractivos y competitivos.

4.2.5. INCLUSIÓN LABORAL

En ADL Digital Lab y Ecosistemas entendemos la inclusión laboral como la decisión consiente de promover la igualdad de oportunidades para poblaciones vulnerables. Por esto buscamos implementar programas que propicien la integración a nuestros equipos de personas que se encuentran en una condición de vulnerabilidad social o económica.

Así mismo promovemos la igualdad dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad como manifestación de la realidad social y cultural.

4.3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

ADL Digital Lab y Ecosistemas en harás del cumplimiento de la política de inclusión laboral, se compromete a:

- Promover y defender los derechos de sus colaboradores.
- Promover la igualdad salarial (atendiendo a que puedan existir criterios objetivos de diferenciación), igualdad de trato y de oportunidades sin distinción de características como sexo, género o identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, cultura, edad, estado civil, estado parental, afinidad política, religión u orientación sexual, con el fin de eliminar las desigualdades al interior de la organización.
- Respetar la diversidad.
- Combatir y sancionar la discriminación de todo tipo.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.
- Generar un ambiente laboral libre de violencia que favorezca la calidad de vida de los colaboradores
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- Asumir acciones hacia los grupos de interés de la organización destinadas a promover la diversidad y la inclusión, así como condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

 	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Subproceso Bienestar del Talento Humano
	Código: TRV-GTH05-PO-03	Versión: 02 Fecha: 07/10/2025

- Asegurar una publicidad y comunicación interna y externa inclusivas y no sexistas.

4.4. ENFOQUES DEI EN ADL DIGITAL LAB Y ECOSISTEMAS

ADL Digital Lab y Ecosistemas en aras del cumplimiento de la política de inclusión laboral, se compromete a trabajar con 5 enfoques:

- Generacional
- Orientación Sexual
- Genero
- Diversidad Cultural
- Discapacidad

5. TIPO DE INFORMACIÓN

Público	Interno	Restringido
	X	

6. APLICABILIDAD

Compañías	Transversal
	X

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha Aprobación	Descripción
01	28/06/2021	Versión inicial.
02	21/10/2024	Actualización y aplicación para los Ecosistemas.
02	07/10/2025	Se actualiza el Look and feel sin modificación del contenido del documento