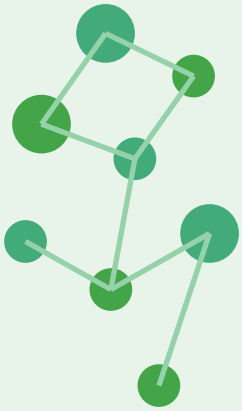
COMPROMISO INSTITUCIONAL

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Igualdad de oportunidades, respeto e inclusión en el ejercicio profesional.



01
IGUALDAD
Acceso y desarrollo

02
RESPETO
Entornos seguros

03
PROTECCIÓN
Cero tolerancia al acoso

04
SEGUIMIENTO
Mejora continua

AUDITORÍA & GESTIÓN S.A.S.

Bogotá, Colombia · Octubre de 2026 · Versión 1.0

Proyecto institucional para aprobación y adopción formal por la firma.

Auditoría & Gestión S.A.S. es firma miembro de PA Global. Cada firma conserva su independencia jurídica.

01 / IDENTIDAD Y PROPÓSITO

Declaración, objetivos y alcance

Auditoría & Gestión S.A.S. asume el compromiso de promover un entorno laboral y profesional donde todas las personas sean tratadas con dignidad, respeto, equidad e igualdad de oportunidades, sin distinción injustificada por sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, situación familiar, embarazo, responsabilidades de cuidado u otras condiciones protegidas por la ley.

La firma rechaza la discriminación, los estereotipos de género, el hostigamiento, el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de violencia basada en género. Este compromiso guía la gestión del talento, la prestación de servicios y nuestras relaciones profesionales.

1.1 Objetivo general

Establecer principios, compromisos, mecanismos de prevención y responsabilidades que favorezcan la igualdad sustantiva de género y un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y libre de discriminación.

1.2 Alcance

Aplica a socios, directivos, colaboradores, practicantes, aspirantes, personal temporal y contratistas, en lo pertinente según su vínculo, así como a las interacciones laborales y profesionales con clientes, proveedores y terceros. Incluye las actividades presenciales, remotas, virtuales, viajes y eventos relacionados con la firma.

1.3 Principios rectores

Igualdad y no discriminación. Las decisiones se sustentan en competencias, responsabilidades y criterios verificables.

Equidad. Se identifican y reducen barreras que puedan producir desventajas por razón de género.

Dignidad y respeto. Se promueven el trato profesional, el lenguaje respetuoso y la inclusión.

Confidencialidad y protección. Los reportes reciben atención con reserva, no revictimización y medidas pertinentes.

Debido proceso y no represalia. Se protegen los derechos de todas las personas involucradas.

Alcance corporativo. Esta es una política de Auditoría & Gestión S.A.S., firma miembro de PA Global. La pertenencia a la red no implica que PA Global adopte, apruebe o ejecute este documento en nombre de la firma.

Igualdad en la práctica

2.1 Selección, contratación y promoción

Las oportunidades se difundirán y evaluarán con requisitos claros, criterios relacionados con el cargo y evidencia documentable. Se evitarán preguntas o criterios discriminatorios, incluidos los relativos a embarazo, maternidad, estado civil y roles de cuidado.

2.2 Retribución y reconocimiento

La asignación salarial, beneficios, incentivos y reconocimientos considerará funciones, responsabilidades, desempeño y condiciones objetivas. La firma revisará diferencias retributivas que puedan carecer de justificación y definirá medidas correctivas cuando corresponda, conforme al principio de salario igual por trabajo de igual valor.

2.3 Formación, carrera y liderazgo

Se promoverá acceso equitativo a capacitación técnica, actualización, mentoría, certificaciones, proyectos de mayor responsabilidad y posiciones de liderazgo. La evaluación de desempeño utilizará criterios conocidos y consistentes.

2.4 Conciliación y corresponsabilidad

Se respetarán las licencias, permisos, descansos y medidas de protección reconocidos por la ley. Las opciones de flexibilidad, cuando sean compatibles con el servicio, se gestionarán con criterios transparentes y sin penalizar injustificadamente las responsabilidades de cuidado.

2.5 Cultura respetuosa y comunicación

No se tolerarán comentarios humillantes, burlas, lenguaje degradante, estereotipos, exclusiones ni conductas de connotación sexual no consentidas. Se fomentará la comunicación inclusiva y la intervención temprana ante señales de riesgo.

2.6 Relaciones con clientes y terceros

En auditoría, revisoría fiscal, consultoría y demás servicios se mantendrá un trato respetuoso. La firma establecerá límites frente a comportamientos discriminatorios o de acoso provenientes de terceros y adoptará medidas de protección dentro de su ámbito de actuación.

> **Regla de decisión:** en ningún proceso de gestión del personal se admitirán diferencias de trato basadas exclusivamente en supuestos, estereotipos o prejuicios de género.

Un entorno libre de acoso y violencia

La firma aplicará mecanismos de prevención y respuesta frente al acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias basadas en género, **distinguiendo las rutas legales aplicables**. El acoso sexual en el contexto laboral se atenderá conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones pertinentes; el acoso laboral seguirá su marco específico, incluida la Ley 1010 de 2006.

3.1 Reporte y garantías de atención

Las personas podrán comunicar hechos o riesgos al responsable de talento humano, a la gerencia o al socio que la firma designe formalmente. Si existe conflicto de interés, el reporte podrá presentarse ante otro directivo o socio no involucrado. La firma deberá socializar los nombres y medios de contacto de la ruta aprobada, por escrito y de forma accesible.

Todo reporte deberá abordarse sin represalias, con reserva, respeto, enfoque de género, protección de datos personales, prevención de revictimización, imparcialidad, derecho de defensa y debido proceso. Las medidas inmediatas de protección no constituyen una declaración anticipada de responsabilidad.

3.2 Ruta interna de respuesta

01 **Recepción segura**
Registrar el reporte y orientar sobre derechos, canales y opciones externas.

02 **Valoración y protección**
Evaluar riesgos y adoptar medidas oportunas para evitar daños, nuevas exposiciones o represalias.

03 **Remisión competente**
Aplicar el procedimiento correspondiente según el tipo de conducta y evitar conflictos de interés.

04 **Verificación imparcial**
Escuchar a las partes, analizar evidencias pertinentes y respetar el debido proceso.

05 **Decisión y corrección**
Determinar medidas de protección, correctivas o disciplinarias, si proceden legalmente.

06 **Seguimiento y cierre**
Verificar no repetición, documentar el tratamiento y conservar la información con reserva.

Acceso a autoridades: la utilización de canales internos no condiciona la presentación de denuncias penales o el acceso a otras autoridades competentes. La firma facilitará orientación sobre estas opciones sin imponer conciliaciones o confrontaciones a las presuntas víctimas de acoso sexual.