 <b>PAJONALES</b>	<b>POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSION ORGANIZACIÓN PAJONALES S.A.S.</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>PLT-RHS- 011</b>
		<b>VERSIÓN:</b> <b>00</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS</b>	<b>PÁGINA 1 de 4</b>

## 1. OBJETO

En Pajonales comprendemos que el mundo es diverso y cambiante. Así mismo, reconocemos la importancia de fomentar la inclusión y la diversidad en la sociedad como elementos estratégicos que le aportan valor a la cultura organizacional, fomentan la innovación, el bienestar y la productividad.

Consideramos que una cultura diversa e incluyente nos permite aportar a una sociedad versátil que requiere oportunidades para todos, sin diferencias razas, etnias, géneros, edades, religiones, discapacidades y orientaciones sexuales, nacionalidad, educación, personalidades, habilidades, experiencias y bases de conocimiento. Promovemos ambientes colaborativos con igualdad de oportunidades para todos.

El propósito de la Política de Diversidad e Inclusión es establecer lineamientos generales para asegurar que nuestra cultura sea un reflejo de los principios mencionados. Esta política se encuentra alineada con la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión de Corficolombiana y de Grupo AVAL, que establece los principios y lineamientos generales que complementan nuestro código de ética y aseguran una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa

## 2. ALCANCE

La política está dirigida a trabajadores, comunidades, vecinos y entorno en donde Pajonales S.A.S. tenga presencia.

## 3. DEFINICIONES, ABREVIATURAS Y SÍMBOLOS


**Diversidad:** Hace referencia a las múltiples formas de ser, de habitar el mundo y a las particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

**Discapacidad:** La discapacidad es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).

**Ajustes razonables:** Aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una 3 Política de Diversidad e Inclusión situación especial, cuando no puedan realizarse las medidas estipuladas por ley o que supongan una carga desproporcionada para el que las realice.

**Lenguaje inclusivo:** Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo.

<b>ELABORÓ:</b> <b>Jefe de Gestion Humana y Servicios Generales</b>	<b>REVISÓ:</b> <b>Coord. de Gestión y Control de Calidad</b>	<b>APROBÓ:</b> <b>Junta Directiva (Acta 413)</b>
<b>Fecha: 14/06/2024</b>	<b>Fecha: 14/06/2024</b>	<b>Fecha: 20/06/2024</b>

 PAJONALES	<b>POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSION</b> <b>ORGANIZACIÓN PAJONALES S.A.S.</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>PLT-RHS- 011</b>
		<b>VERSIÓN:</b> <b>00</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS</b>	<b>PÁGINA 2 de 4</b>

**Accesibilidad:** Condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

**Barreras físicas:** Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas

**Género:** Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.

**Equidad de género:** Busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.

**Orientación sexual:** Es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro

**Pertenencia étnica:** Concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.


**Inclusión:** Acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.

#### 4. PRINCIPIOS

*a. Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad:* Nuestros procesos y políticas promueven un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, fomentamos la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

*b. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades:* Estamos comprometido con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevaleciendo los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

*c. Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación:* Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, proporcionamos espacios y mecanismos que permitan la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación

 PAJONALES	<b>POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSION ORGANIZACIÓN PAJONALES S.A.S.</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>PLT-RHS- 011</b>
		<b>VERSIÓN:</b> <b>00</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS</b>	<b>PÁGINA 3 de 4</b>

corporativa, interna o externa.

d. *Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores:* Reconocemos la importancia de equilibrar las necesidades del equipo humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

e. *Acceso inclusivo:* Respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes prestamos nuestros servicios, es por esto por lo que fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros colaboradores, para que todas las personas interesadas puedan solicitar y acceder a productos, servicios, asesoría o información, y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra organización.

## 5. RESPONSABILIDADES

**La junta directiva** es responsable de la aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión.

Todos los trabajadores directos, indirectos, contratistas, comunidades deben respetar, promover y actuar en coherencia con la política de diversidad e inclusión.

El área de gestión humana y sostenibilidad deben acompañar las acciones realizadas en pro de aplicar de manera adecuada la política de diversidad e inclusión.

## 6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA

Pajonales, establecerá mecanismos que permitan reportar una queja o un evento relacionado con posibles incumplimientos a la Política. Cualquier trabajador, cliente, proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento relacionado con hecho que vaya en contravía de la Política de Diversidad e Inclusión.

Los mecanismos definidos por la empresa serán el canal de comunicaciones de las PQRS, la línea ética de la compañía, el comité de género.


## 7. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento a la Política de Diversidad e Inclusión por medio de los mecanismos establecidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales derivados del incumplimiento.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien que no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

## 8. PLAN DE COMUNICACIÓN

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación,

 <b>PAJONALES</b>	<b>POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSION ORGANIZACIÓN PAJONALES S.A.S.</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>PLT-RHS- 011</b>
		<b>VERSIÓN:</b> <b>00</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS</b>	<b>PÁGINA 4 de 4</b>

interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad e Inclusión, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por el área de mercadería, apoyado por el área de Gestión Humana y Sostenibilidad o quien haga de sus veces.

El plan de comunicaciones podrá incluir campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de los conceptos de diversidad e inclusión.

## 9. SANCIONES

Pajonales, reconocen que en el evento de incumplimiento de esta Política y demás actividades que se deriven de ella, las entidades y las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en la ley. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

## 10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
- MANUAL SAGRILA/ FT/ FPADM
- POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
- POLITICA SOSTENIBILIDAD

Todos los colaboradores de la Organización deben proteger el estricto cumplimiento de esta política.

### IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

Versión	Página	Numeral	Descripción del cambio