

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

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.

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

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

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

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,

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

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