

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD,
INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN LABORAL,
POR RAZÓN DEL SEXO U
ORIENTACIÓN SEXUAL**

1. Introducción

La empresa **PRAXEDIS DE ARTUNDUAGA SAS** establecida en la ciudad de Ibagué, departamento del Tolima, se ha caracterizado por el cumplimiento de las normas constitucionales y legales, y el respeto hacia la dignidad de sus trabajadores, sin distingo de raza, género, orientación o preferencias sexuales, creencias, y demás, ofreciendo oportunidad laboral a aquellos que cumplan con los requisitos para acceder a las vacantes presentadas. Por ello, promueve una cultura laboral incluyente, sin discriminación de ninguna naturaleza, propendiendo por una sociedad en la que todas las personas se sientan valoradas y respetadas, acatando las individualidades como inherentes de cada trabajador, en su estatus laboral, y en el personal.

2. Objetivo

El propósito de la Política de Diversidad, Inclusión y no Discriminación Laboral por Razón del Sexo u Orientación Sexual (en lo sucesivo la política) es la de propender por una cultura laboral de respeto hacia la diversidad de género, orientaciones sexuales, a fin de establecer los comportamientos que garanticen una actividad laboral con base en la igualdad, respecto, reconocimiento de la diversidad, de los compañeros y compañeras de trabajo.

2/5

No obstante, el objetivo del cumplimiento de la política estará vinculado con el acatamiento de las normas, leyes, reglamentos, instrucciones y demás dados a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, vigentes y/o regentes en la empresa, quienes los deberán acatar cuando se encuentren a su servicio, dentro o fuera de sus instalaciones, respetando y acatando las directrices dadas, en cuanto tiempo, modo y lugar de ejecución de la tarea encomendada.

3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a la empresa mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios, clientes, visitantes, aprendices y pasantes, y cualquier otra persona relacionada de manera permanente o temporal con la empresa.

4. Destinatarios

Son destinatarios de la presente política los hombres, mujeres, menores, aprendices o pasantes, comunidad LGTBQI+, adultos mayores y cualquier otra persona que pueda sufrir algún tipo de discriminación en razón de sus preferencias sexuales, características físicas, morfológicas, raza, color de piel, discriminación salarial o laboral, inequidad de género, diversidad, no

inclusión, maltrato verbal, físico o psicológico, lenguaje excluyente, grupos discriminados o marginados, entre otros.

5. Principios

La política se basa en el respeto a la diversidad humana en todo sentido, y se apoya en los principios de la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, equidad e igualdad de género en el entorno laboral, igualdad en la aplicación de los preceptos laborales, ambiente laboral libre de discriminación, ambiente laboral donde prime la condición humana sobre cualquier situación, confidencialidad, inclusión y equidad en todos los aspectos laborales, garantía de participación igualitaria, entre otros.

6. Compromisos de seguimiento

Con el fin de promover una cultura laboral que respete la diversidad, la empresa se compromete a:

- Velar por el entendimiento y aplicación de la presente política.
- Formar periódicamente a sus trabajadores y trabajadoras en temas relacionados con respeto, diversidad, inclusión y no discriminación.
- Escuchar y atender los requerimientos presentados, en virtud al incumplimiento o violación de la presente política, y tomar las medidas disciplinarias del caso.
- Reconocer a los trabajadores y trabajadoras por sus calidades, cualidades, aptitudes, actitudes, competencias, talentos y forma de ser, propendiendo una adecuada realización de su actividad laboral, en consonancia con su situación personal.
- Promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
- No tolerar la discriminación, acoso laboral, acoso sexual, maltrato o la violencia, irrespeto hacia la persona, creencias, expresiones o sentires, cuando estos no contraríen las normas dadas en la empresa.
- Velar porque ningún trabajador o trabajadora sea victimizado o se tomen represalias en su contra, por haber puesto en conocimiento la violación o el incumplimiento a la presente política.

3/5

7. Pautas de conducta

Con el fin del cumplimiento de la presente política, en la empresa se propenderá por:

- Uso adecuado del lenguaje
- Ambiente laboral libre de cualquier forma de discriminación, acoso, ataque, burla, comentarios indebidos, intolerancia, inequidad, violación a la intimidad, violación al libre desarrollo de la personalidad.
- Tomar medidas de protección a la presunta víctima, por las situaciones presentadas.
- Garantizar el debido proceso para la puesta en conocimiento, averiguación, y decisión adoptada, con lo cual se designa al Coordinador de Talento Humano en la empresa, quien adelantará lo pertinente.
- Si la situación lo amerita, y se reúnen los requisitos exigidos, en caso de acoso laboral será competente para conocer el Comité de Convivencia Laboral, quien se basará en la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables, para proceder según su competencia y funciones.
- En cualquier caso, y si la víctima o algún compañero, superior o cualquier persona haya tenido conocimiento de los hechos, podrá ponerlos en conocimiento del área de Talento Humano, al siguiente correo gth@gruposarolina.com o mediante escrito ante el Comité de Convivencia, indicando en cualquier caso nombre, celular, correo electrónico, resumen de los hechos con determinación de día, hora, lugar y situación presentada.
- Adelantar el debido proceso disciplinario y realizar lo pertinente, a que haya lugar.
- Generar los espacios para una adecuada inclusión laboral, equidad de género, diversidad étnica, cultural, filosófica, socioeconómica, y de libre desarrollo de la personalidad; personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad; debido proceso en reclutamiento y selección, garantizar la armonía entre la calidad de vida personal y la laboral; derecho a la maternidad, paternidad, adopción, interrupción del embarazo, fallecimiento del neonato; determinación de espacios para la sana convivencia.

4/5

7.1 Excepciones

En garantía de aplicabilidad de las garantías establecidas en la presente política, se entiende un abuso de la misma, cuando el trabajador o la trabajadora:

- a. No acate las ordenes e instrucciones dadas por su empleador, jefes inmediatos, comunicaciones, reglamentos, instrucciones y demás, durante el desarrollo de su actividad laboral, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- b. Se aproveche de alguna de las situaciones o estados de protección determinados en la presente política, para autovictimizarse, exagerar

- situaciones, inculpar falsamente a compañeros, superiores, contratistas o cualquier persona vinculada con la empresa;
- c.** adelantar o entregar información falsa, adulterada, errónea o similar, con la cual se pretenda obtener un provecho indebido, o perjudicar a otra persona.
 - d.** El hacerse pasar como perteneciente a alguno de los grupos determinados en la presente política, sin serlo, para obtener un provecho indebido.
 - e.** El comunicar hechos o situaciones que no correspondan a las situaciones determinadas en la presente política.
 - f.** El comunicar hechos falsos, inexistentes, improcedentes o similares, en contra de alguna persona, con el fin de incriminarlo en actos de incumplimiento o violación de la presente política, sin que hubieren sucedido.

Las situaciones antes presentadas, o cualquier otra en la cual se utilice indebidamente las protecciones y garantías dadas en la presente política, serán investigadas por el área de Talento Humano, y generará las consecuencias determinadas en la norma, Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo, y demás aplicables.

La presente política rige a partir de su socialización.