POLÍTICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PRODERI SAS

1. Introducción

PRODERI SAS, como empresa dedicada a la consultoría en gestión de riesgo de talento humano, gestión de riesgo compliance y gestión de riesgo en pérdidas y fraudes, reconoce la importancia de fomentar un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo. Esta política establece nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los niveles de la organización, promoviendo un ambiente que valore las diferencias y garantice la integración plena de todos los colaboradores.

2. Objetivo

Garantizar un ambiente de trabajo donde todas las personas sean valoradas y respetadas sin distinción de género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad, religión o cualquier otra condición, promoviendo la equidad en las oportunidades laborales y el desarrollo profesional.

3. Principios Rectores

- **Igualdad de Oportunidades:** Todos los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional se basan en el mérito y las competencias.
- **No Discriminación:** Se prohíbe de manera expresa y categórica cualquier acto, conducta o manifestación que implique discriminación directa o indirecta en el ambiente laboral.
- **Inclusión Activa:** Se promueve la participación equitativa de todos los colaboradores en las actividades y decisiones de la empresa.
- **Sensibilización y Capacitación:** Se desarrollan programas de formación sobre diversidad e inclusión, asegurando que todos los empleados comprendan la importancia de la equidad y la diversidad.
- **Ambiente Seguro y Respetuoso**: Se establecen mecanismos para prevenir, denunciar y sancionar actos de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral seguro para todos.

4. Acciones y Estrategias

- Creación de espacios de diálogo para escuchar y responder a las inquietudes sobre equidad y diversidad.
- Implementación de indicadores de diversidad que permitan realizar un seguimiento detallado de las brechas en género, edad, etnia y otras dimensiones relevantes, promoviendo la transparencia y la toma de decisiones informadas.
- Revisión periódica de brechas salariales y medidas para reducir cualquier disparidad salarial injustificada entre los colaboradores.

- Adaptaciones congruentes y adecuadas para personas con discapacidades limitantes, garantizando su inclusión plena en todas las actividades laborales y el desarrollo profesional.
- Inclusión de criterios de diversidad en la selección de proveedores, asegurando que las prácticas de compra y contratación de la empresa reflejen nuestro compromiso con la equidad y la diversidad.
- Desarrollo de un protocolo de actuación ante casos de discriminación o acoso, detallando los canales de denuncia, los tiempos de respuesta y las medidas de protección para las víctimas.
- Fortalecimiento de la sensibilización a través de talleres y actividades de formación continua para todo el personal.

4.1 Medición y Seguimiento

- La implementación de esta política será medida mediante auditorías periódicas de atención de casos y entrevistas de conocimiento en la organización.
- Se realizarán encuestas internas para evaluar el grado de inclusión, satisfacción y sentido de pertenencia entre los colaboradores.
- Se establecerán indicadores de inclusión que permitirán hacer un seguimiento continuo del avance de la política, con el fin de identificar áreas de mejora y optimizar las estrategias.
- Se llevará a cabo una revisión anual para analizar los resultados de las mediciones y ajustar las acciones según sea necesario.

5. Definición de Términos Clave

- **Equidad:** Se refiere a la idea de proporcionar recursos y oportunidades de manera justa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y colectivas, para lograr un acceso igualitario y la igualdad de resultados.
- **Igualdad:** Implica tratar a todas las personas de la misma manera, sin discriminación.
- **Inclusión Activa:** Es el proceso mediante el cual se busca que todas las personas, independientemente de sus características, participen de forma plena y efectiva en la organización, siendo consideradas y respetadas en todas las decisiones y actividades.

6. Marcos Normativos

Esta política se alinea con normas internacionales, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, y con la legislación nacional vigente, como la Ley 1010 de 2006 y las sentencias de la Corte Constitucional, que promueven el respeto a los derechos humanos y la igualdad en el ámbito laboral.

7. Responsabilidades

- **Dirección General:** Liderar y supervisar la implementación de la política, garantizando que todos los niveles de la organización estén comprometidos con los principios de equidad, diversidad e inclusión.
- **Departamento de Recursos Humanos:** Diseñar e implementar iniciativas para fomentar la diversidad, gestionar las medidas de seguimiento y evaluación, y asegurar la capacitación continua del personal.
- **Colaboradores:** Cumplir y promover los principios de esta política en su quehacer diario, contribuyendo a un ambiente inclusivo y respetuoso para todos.

8. Vigencia y Revisión

Esta política entrará en vigor a partir de su aprobación y será revisada anualmente para asegurar su efectividad y actualización según las mejores prácticas del sector, así como los cambios en la normativa vigente.

EDILIA ESTHER MELLAO VARGAS
REPRESENTANTE LEGAL
FECHA: 09/04/2025.

9. Control de Cambios

FECHA DE APROBACION	VERSIÓN No.	RAZÓN DEL CAMBIO	CODIGO
2021-04-26	01	Emisión inicial del documento	PLT-SST-05
2025-04-09	02	Actualización información.	PLT-SST-05

10. ELABORACION REVISION Y APROBACION DEL DOCUMENTO

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre:	Geyner Jimenez M.	Luis Mellado V.	Edilia Mellado V.
Cargo:	Coordinador sst	Gerente General	Gerente General
Fecha:	2025-04-09	2025-04-09	2025-04-09