



SERVIGALO

SERVICIO ESPECIAL

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD **Servigalo S.A.S.**

1. Introducción

Servigalo S.A.S. es una organización comprometida con la generación de bienestar para todas las personas, promoviendo un equilibrio económico, social y ambiental. Trabajamos con dedicación para fortalecer a nuestros aliados, fundamentados en el respeto y la responsabilidad. En este sentido, presentamos esta Política de No Discriminación, Inclusión y Diversidad con el fin de garantizar un entorno de trabajo donde se reconozca y valore la igualdad y la diversidad.

2. Propósito

El objetivo principal de esta política es establecer una cultura organizacional que valore la pluralidad de formas de vida, promueva la igualdad y evite la discriminación en cualquiera de sus formas. Busca definir comportamientos y prácticas que aseguren un ambiente laboral respetuoso, justo e inclusivo para todas las personas relacionadas con la organización.

3. Alcance

Esta política es aplicable a todas las personas vinculadas a Servigalo S.A.S., ya sea mediante contrato de trabajo, prestación de servicios o cualquier otra relación contractual o legal.

4. Definiciones

- **Accesibilidad:** Garantizar igualdad de acceso a espacios, bienes y servicios, identificando y eliminando barreras.
- **Acoso laboral:** Conductas reiteradas que generan incomodidad, intimidación o perjuicio laboral, sin incluir exigencias legítimas.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento de connotación sexual no consentido que atente contra la dignidad.
- **Igualdad salarial por género:** Principio que asegura igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.
- **Discapacidad:** Interacción entre limitaciones personales y barreras del entorno que dificultan la participación plena.
- **Diversidad:** Conjunto de identidades, culturas, orientaciones y características que enriquecen la sociedad.
- **Discriminación:** Trato desigual o injusto basado en características personales o sociales.
- **Equidad de género:** Tratamiento justo que busca equilibrar desigualdades históricas entre mujeres y hombres.
- **Género:** Características sociales atribuidas a hombres, mujeres y personas no binarias.
- **Igualdad de género:** Acceso equitativo a oportunidades sin distinción por identidad o género.
- **Inclusión:** Integración activa de personas que anteriormente estaban excluidas.
- **Inclusión laboral:** Condiciones justas y equitativas para la participación laboral de personas vulnerables.
- **Lenguaje accesible e incluyente:** Comunicación clara, respetuosa y equitativa que refleja la diversidad.

(Otras definiciones relacionadas con antisemitismo, apología al genocidio y otros serán incluidas siguiendo esta estructura).

5. Principios y Valores.

- Promover un ambiente libre de discriminación y donde se valoren las diferencias individuales.
- Fomentar el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, evitando cualquier forma de distinción o trato injusto.
- Mantener la dignidad de las personas, asegurando un trato respetuoso y equitativo.
- Garantizar la igualdad conforme a las normas nacionales e internacionales.
- Implementar medidas para prevenir discriminación, acoso o violencia.
- Resguardar la confidencialidad en casos sensibles de acoso o discriminación.
- Incentivar la participación de todas las personas destinatarias de la política.

6. Implementación y compromisos

- Asegurar la difusión, comprensión y cumplimiento de esta política en todas las áreas de la organización.
- Proporcionar capacitación continua en temas de diversidad, inclusión y prevención de discriminación.
- Promover la igualdad de oportunidades y la cooperación para mantener un entorno laboral justo.
- Destinar recursos a actividades educativas y de sensibilización.
- Mantener una política de cero tolerancias frente a conductas discriminatorias, acoso o violencia.
- Garantizar la atención y protección a las personas víctimas, con canales confidenciales para denuncias.
- Comunicar la política a proveedores y aliados estratégicos para fomentar un entorno respetuoso y colaborativo.

7. Conductas no permitidas

- Trato desigual o exclusión basada en características personales protegidas por ley.
- Negación injustificada de adaptaciones para personas con discapacidad.
- Comentarios ofensivos o estereotipados.
- Prácticas aparentemente neutrales que generen efectos discriminatorios.
- Falta de respuesta ante actos de discriminación o acoso.

- Acoso laboral y sexual, burlas, microagresiones y actos que menoscaben la dignidad.
- No respetar identidades de género o diferencias culturales.
- Resistencia a promover inclusión y diversidad.
- Conductas vinculadas con antisemitismo o apología del genocidio.

8. Pautas de conducta y acciones

- Uso de lenguaje inclusivo y respetuoso en toda comunicación.
- Mantener un ambiente laboral seguro y libre de cualquier forma de discriminación o acoso.
- Disponibilidad de canales confidenciales para reportar situaciones de maltrato o discriminación.
- Procedimientos justos para investigar casos reportados, respetando los derechos de todas las partes.
- Promoción de la inclusión laboral para mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, pueblos étnicos y otros grupos vulnerables.
- Compromiso con la equidad de género en remuneración, desarrollo y condiciones de trabajo.
- Adaptaciones físicas y sociales para la incorporación de personas con discapacidad.
- Programas de apoyo y contratación inclusiva para grupos históricamente discriminados.
- Procesos de reclutamiento orientados a la diversidad y la igualdad.
- Medidas que favorezcan la conciliación entre vida laboral y personal.
- Reconocimiento y apoyo a licencias de maternidad y paternidad, así como espacios para la lactancia.

9. Vigencia y marco legal

Esta política cumple con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, convenios internacionales y leyes vigentes. Su aplicación es obligatoria desde la fecha de publicación y será revisada periódicamente para su actualización.