



---

## POLITICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### OBJETIVO

Establecer en **EXTRACTORA EL PAJUIL CENTRAL DEL CASANARE S.A.S. ZOMAC**, de manera transversal y articulada un programa enmarcado en el desarrollo de un entorno diverso e inclusivo, por medio del cual todos los empleados se sientan reconocidos, valorados, respetados como personas y libres de ser quien son en su contexto laboral, además de ser una compañía con ventaja competitiva y generación de valor.

### ALCANCE

La presente política aplica para todos nuestros grupos relacionados como candidatos, empleados, proveedores, comunidades, clientes internos y externos. Dentro de nuestro propósito esta generar oportunidades de inclusión a las poblaciones que representan menor oportunidad laboral a fin de promover la diversidad e Inclusión con diferentes enfoques poblacionales.

### MARCO NORMATIVO

- Ley 51 de 1981
- Ley 22 de 1981
- Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia
- Ley 361 de 1997
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1346 de 2009
- Ley 1618 de 2013
- Ley 1762 de 2015
- Artículo 130 de la Ley 1753 de 2015
- Ley 2040 de 2020
- Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo
- Sentencia T – 415 de 2023
- Memorando del 22 de febrero de 2024 del Ministerio de Trabajo

### ENFOQUES

**Enfoque de género:** Mayor participación de mujeres en cargos de liderazgo, aceleración de la presencia femenina en la compañía, prevención en la violencia de género y equidad salarial.

**Gestión de las generaciones:** Oportunidades para todos los grupos generacionales, intercambio y gestión del conocimiento, creatividad multigeneracional.

**Eliminación de acciones discriminatorias por razón del género, o identidad sexual:** Promover un trato igualitario, comunicación inclusiva.



En la presente política se establece el marco de actuación de la empresa para promover la diversidad e inclusión de diferentes grupos poblacionales, donde la participación de estos sea difundida desde el respeto y la equidad a través de sus diferentes políticas internas y procesos como:

**Atracción de talento:** Promovemos la postulación a nuestras vacantes teniendo en cuenta el enfoque de igualdad y diversidad.

**Selección y Promoción:** Realizar contrataciones bajo procedimientos, cumplimiento del perfil, competencias y comportamientos ajustados a la cultura organizacional, ofreciendo los ajustes razonables requeridos para promover la equidad de condiciones y oportunidades.

**Formación y Desarrollo:** Ofrecemos espacios de formación orientados a potencializar y/o desarrollar habilidades técnicas que promuevan el desarrollo profesional de los colaboradores.

**Cultura Organizacional:** Construimos prácticas organizacionales y comportamientos que fortalecen en nuestros colaboradores el sentido de pertenencia, el respeto por la igualdad y equidad de género, así como y la apertura a la diversidad.

**Entorno laboral:** Promover un entorno de trabajo y relaciones interpersonales bajo el respeto evitando cualquier tipo de discriminación o conductas inapropiadas de carácter laboral.

#### **DISPOSICIONES FINALES:**

En el caso de los trabajadores, incumplimiento de la presente política será considerado una falta grave, y dará lugar a la aplicación de las normas relativas al procedimiento disciplinario establecidas en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

#### **REVISIÓN DE LA POLÍTICA:**

Esta política será revisada anualmente y actualizada según sea necesario para asegurar su efectividad.

**VIGENCIA:** Esta política entrará en vigor a partir de 2 de enero de 2025. La misma será objeto de revisión y actualización periódica para asegurar su efectividad y adaptación a cambios legislativos o necesidades emergentes dentro del contexto laboral.

DANIELA ACOSTA  
Representante Legal