	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	1 de 7

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION

1.- Introducción

En **SOLUCIONES A TIEMPO S.A.S.**, promovemos una cultura de equidad, diversidad e inclusión, ya que buscamos ser una organización en la que prime el respeto, tolerancia, empatía y como resultado genere innovación a partir de la diversidad de nuestros equipos en un entorno laboral justo.

De esta manera nuestros resultados como compañía se ven impactados de manera positiva. Por este motivo, reafirmamos nuestro compromiso por medio de este documento en el cual resaltamos la importancia de la equidad, diversidad e inclusión y brindamos los lineamientos para contribuir a generar, no solo una organización, sino una sociedad más justa, diversa y tolerante.

2.- Objetivo

Establecer los principios y lineamientos generales que complementen nuestro Código de Ética y aseguren una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, fomentando un ambiente laboral inclusivo que respeta y valora las diferencias al interior de LA EMPRESA.


3.- Alcance

Esta política corporativa de Diversidad e Inclusión se aplica a todos los colaboradores, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, identidad de género, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley a todos los niveles jerárquicos de la Compañía

4.- GLOSARIO

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse de la presente Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (La "Política") a través de un enfoque de inclusión y diversidad en todos los procesos y procedimientos de LA EMPRESA.

1.- 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.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	2 de 7

2.- Ajustes razonables: aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, servicios y productos a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentren en una situación especial.

3.- Barreras físicas: todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.

4.- 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).


5. Discriminación: son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.

6.- Diversidad: hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades, que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

7.- Equidad de Género: busca promover las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.

8.- Estatus Migratorio: es la condición asignada por la autoridad migratoria para el ingreso de una persona al país receptor. La migración humana puede ser forzada o voluntaria; tiene que ver con el cambio definitivo o itinerante el lugar de procedencia. Puede ser interna, o de un país a otro. La migración forzada tiene que ver con situaciones que afectan la calidad de vida y obligan al desplazamiento. Por su parte, la migración voluntaria tiene que ver con búsqueda de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. La migración genera grandes transformaciones culturales tanto de las personas que migran como de las comunidades de recepción, en lagunas situaciones se generan brotes de xenofobia, que es el rechazo y/o discriminación hacia las personas extranjeras.

9.- Genero: categoría que organiza y jerarquiza las practicas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca la diferencia entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a practicas del ser y debe ser entre hombres y mujeres, principalmente.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	3 de 7

10.- 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.

11.- Interseccionalidad: enfoque que identifica como se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión en los sujetos, demostrando que las formas, y experiencias de discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros) no pueden ser explicadas de forma aislada.

12.- Lenguaje Inclusivo: hace referencia al lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.

13.- Lenguaje Incluyente: es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

14.- 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.

15.- 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.


5.- REGULACION

Esta política Corporativa de Diversidad e Inclusión tendrá como referente las normas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables sobre diversidad e inclusión desarrolladas en el marco de nuestra Carta Política.

6.- LINEAMIENTOS GENERALES

6.1 PRINCIPIOS

Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	4 de 7

Nuestros procesos y políticas deben propender por propiciar 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, deberán fomentar 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.

Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

La empresa está comprometida con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación.

Promovemos un talento diverso entornos seguros, por ello propendemos por ofrecer espacios mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.

Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores


La empresa reconoce la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida labor, personal y familiar.

Acceso inclusivo a los servicios de la empresa

En la empresa, valoramos y respetamos la diversidad de las personas que prestan sus servicios subordinados, es por esto 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 de nuestro portafolio y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra empresa.

7.- Política

- Para **SOLUCIONES A TIEMPO S.A.S.**, la Diversidad e Inclusión son conceptos estratégicos que son parte de nuestra forma de hacer negocio, constituyendo una ventaja competitiva de la Compañía que aporta a nuestra reputación corporativa y posicionamiento de marca.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	5 de 7

- Entendemos la Diversidad como el valor de contar con colaboradores de distintos orígenes, culturas, perspectivas, ideas, naciones, grupos étnicos, generaciones, orientaciones sexuales, habilidades, capacidades y todas las características que hacen a cada uno de nosotros un ser único.
- Estamos convencidos que el tener equipos de trabajo diversos nos hace más creativos e innovadores y nos permite comprender y atender mejor a nuestros clientes, identificando de mejor manera sus necesidades y otorgándoles soluciones más adecuadas.
- La Inclusión representa, para la Compañía, la apertura y aceptación de las diferencias individuales valorando a todas las personas por sus contribuciones individuales.
- Fomentamos un ambiente laboral inclusivo que implica dar oportunidades y espacio en la Empresa para todos independiente de sus condiciones personales.
- Esto permite otorgarle a cada colaborador la oportunidad de aprender, crecer y avanzar, contando así con el mayor potencial de cada uno.
- Nuestra empresa promueve un trato con respeto, digno y de confianza para todas las personas, por lo que no se permite discriminación alguna en el trabajo por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, opinión política, género, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, grupo étnico, nacionalidad o cualquier otra condición protegida por la ley.
- La Diversidad e Inclusión son parte del Plan Estratégico de nuestra Compañía, estableciendo, anualmente, a nuestros líderes de procesos objetivos individuales en relación a estos conceptos.


8.- Ejes y Compromisos

SOLUCIONES A TIEMPO S.A.S., como empresa responsable que vela por los derechos humanos de sus colaboradores, define ejes de actuación en lo que respecta a diversidad en las dimensiones: diversidad de género, generacional, cultural, sexual, habilidades diferentes, entre otras.

Ello dentro del marco de comunicación y sensibilización a toda la organización, mediante campañas constantes y espacios que aborden el cumplimiento de la presente política.

9.- Responsabilidades

- Es responsabilidad de los Líderes de la empresa, contribuir a fomentar un ambiente inclusivo en sus equipos y asegurar la diversidad de los mismos.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	6 de 7

- Es responsabilidad de la Compañía, a través de la Coordinación de Gestión Humana, entregar las herramientas y facilitar las condiciones para lograr equipos de trabajo diversos y una cultura inclusiva.

10.- Pilares Estratégicos

Nuestra política de Diversidad e Inclusión se basa en 2 pilares estratégicos:

Equipos de trabajo: La construcción de una fuerza de trabajo diversa para satisfacer las crecientes expectativas de la próxima generación de los clientes de La Balinera.

Lugar de trabajo: Cultivar una cultura inclusiva y de colaboración para retener nuestro talento y maximizar su potencial.

11.- Procesos de Reclutamiento, Selección, Compensación y Desarrollo:

- Dentro del proceso de selección de la organización se busca lograr la representación equitativa en todas las áreas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las posiciones, incluidas las de liderazgo, construyendo equipos diversos y con procesos basados en elementos objetivos de meritocracia, talento y potencial, y sin que medie ningún criterio de carácter de género, raza, orientación sexual, etc.
- Promover un entorno respetuoso y no discriminatorio que favorezca la igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas orientadas a evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y ascensos.

12.- Políticas y Procedimientos asociados:

Política y procedimiento de Prevención de Discriminación y Acoso Laboral

13.- ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE POLITICA


La presente política entra en vigencia a partir de su publicación.

14.- IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

La presente política de Diversidad e Inclusión se da a conocer a todos los empleados de la empresa.

Esta política se revisará anualmente y actualizará cuando:

- Se realice algún cambio al proceso descrito.
- Se establezcan modificaciones en materia de legislación.
- Por recomendación de asesor externo.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-02
	NOMBRE	POLÍTICA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	7 de 7

13. control de cambios

VERSIÓN No	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	02/04/2025	Documento inicial
2	02/03/2026	Actualización

Elaboró	Revisó	Aprobó
Amilbia Espinosa Naranjo Asesora Laboral	Lorena Álvarez Recursos Humanos	Rubiela Díaz Cano Representante Legal

RUBIELA DIAZ CANO
REPRESENTANTE LEGAL