

	FLORES EL TRIGAL S.A.S POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	Versión 1
		Mayo 2025
		Página 1 de 10

1. PRESENTACIÓN

En FLORES EL TRIGAL S.A.S, reconocemos nuestra responsabilidad de proteger y promover los derechos humanos en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor. Nos comprometemos a considerar y gestionar de manera responsable los impactos sociales, ambientales y éticos derivados de nuestras actividades, en alineación con las iniciativas de las Naciones Unidas: los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, los Principios WEPS¹, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como con nuestra Estrategia ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

En este contexto, nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión recogida en este documento, busca afirmar y comunicar el objetivo de FLORES EL TRIGAL S.A.S de fomentar una cultura laboral que valore y respete las diferencias, alineando los esfuerzos de los líderes, gerentes y equipo humano para construir un lugar de trabajo diverso e inclusivo, que garantice la igualdad de derechos y oportunidades, y fortalezca nuestra integridad organizacional, promoviendo un impacto positivo sostenible en nuestra empresa y en la sociedad.

2. JUSTIFICACIÓN

Este documento presenta la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) para ser socializada e implementada en FLORES EL TRIGAL S.A.S. El resultado esperado de la implementación de esta política y de cumplir con los objetivos planteados es el de consolidar espacios de trabajo seguros, donde las personas, sin importar su raza, edad, género, orientación sexual, cultura, origen social, nacionalidad, habilidades, creencias políticas y religiosas, sean respetadas y valoradas desde sus diferencias. Esta política nos brinda un camino para implementar la Estrategia ASG, específicamente la meta de Prácticas Laborales, que busca “garantizar el cumplimiento de prácticas laborales a todos los/as empleados/as directos/as y temporales de la red de empresas, asegurando el cumplimiento de los derechos y deberes fundamentales en el trabajo”, y esta política nos brinda un camino para alcanzarlo.

Tener objetivos de DEI nos impulsan a garantizar trabajo digno para todo nuestro talento humano, reducir la inequidad y fomentar la inclusión, vinculándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: (5) Igualdad de género, (8) Trabajo decente y crecimiento económico, (9) Industria, innovación e

¹ Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (ONU Mujeres)
<https://www.weps.org/about>

	FLORES EL TRIGAL S.A.S POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	Versión 1
		Mayo 2025
		Página 2 de 10

infraestructura, y (10) Reducción de las desigualdades, lo que nos permite aportar a la construcción de sociedades más justas y equitativas

Además, según entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas que promueven la diversidad brindan a su equipo de talento humano un entorno con mayor bienestar y compromiso entre todas las partes, lo que resulta en mayor productividad, aumento de la innovación y equipos de trabajo con más fortalezas y variedad de perspectivas. Por otro lado, las organizaciones que gozan de reputación de tener una cultura organizacional inclusiva tienen como ventaja competitiva una mayor atracción y retención del talento.

Finalmente, inspiramos nuestra política en normas internacionales como la ISO 30415 de Gestión de la diversidad y la inclusión, ofreciendo estrategias claras y herramientas fáciles de implementar, incluyendo la identificación de metas, acciones, e indicadores para valorar la diversidad y formas de trabajar y comunicarnos de manera inclusiva.

3. OBJETIVOS

Esta política tiene como objetivo principal fomentar una cultura laboral que valore y respete las diferencias, alineando los esfuerzos de líderes, gerencias, equipo humano y actores de la cadena de valor para construir un entorno de trabajo diverso e inclusivo, donde las personas se sientan escuchadas, desarrollando así un sentido de pertenencia. Asimismo, busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, para fortalecer la integridad organizacional y generar un impacto positivo en la empresa y la sociedad.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.1.1.** Crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas, escuchadas y puedan desarrollarse plenamente sin barreras ni prejuicios.
- 3.1.2.** Garantizar igualdad de derechos y oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral, desde el reclutamiento hasta el desarrollo profesional.
- 3.1.3.** Alinear las relaciones comerciales y alianzas estratégicas con los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión.

	FLORES EL TRIGAL S.A.S POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	Versión 1
		Mayo 2025
		Página 3 de 10

4. ALCANCE

Esta política implica un compromiso que debe ser asumido en todos los niveles de la organización, para adoptar y aplicar los lineamientos de Diversidad, Equidad e Inclusión, promoviendo el cierre de brechas existentes, un incremento en el bienestar de colaboradores, y el fortalecimiento del sector, siempre alineado con los valores que caracterizan nuestra red y de las empresas de forma individual.

Está dirigida a todas las personas vinculadas a FLORES EL TRIGAL S.A.S y resaltando tres áreas clave. Primero, aquellos roles cruciales para la promoción de un lugar de trabajo seguro y acogedor para todo el personal. Segundo, el papel de la empresa como actor económico en el mercado, identificando acciones clave para promover la DEI entre contratistas y proveedores de nuestra cadena de valor. Y tercero, las oportunidades de la organización para promover una sociedad más equitativa a través de su relacionamiento con las comunidades donde opera. Esta política se relaciona con las estrategias internas y el contexto donde opera la empresa. Por la misma razón, esta política es considerada un instrumento vivo que debe ser constantemente actualizado, renovado y en permanente construcción según las necesidades específicas de la organización.

5. DEFINICIONES

Sabemos que para construir un entorno donde cada persona se sienta valorada y respetada, debemos conocer los conceptos clave que aplican en la implementación de esta política. A continuación, se encuentran descritas de la manera más sencilla y precisa, y teniendo en cuenta las definiciones publicadas por entidades como la OIT² el BID³ y la ONU⁴.

²Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/es>

³Banco Interamericano de Desarrollo <https://www.iadb.org/es>

⁴Organización de Naciones Unidas <https://www.un.org/es/>

- 5.1. **Igualdad:** Es un derecho fundamental para todas las personas, tanto en el trabajo como en la vida. Se trata de brindar igualdad de oportunidades, remuneración y trato.
- 5.2. **Equidad:** Garantizar el acceso a las mismas oportunidades para todas las personas, reconociendo que cada individuo tiene contextos y necesidades distintas. Busca reducir barreras y asegurar un trato justo, dando acceso a las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo de manera satisfactoria y disfrutar derechos, oportunidades y beneficios.
- 5.3. **Diversidad:** Reconocer y valorar las diferencias y similitudes entre las personas, considerando características como raza, edad, discapacidad, identidad de género, origen étnico, orientación sexual, valores, origen social y creencias religiosas y/o políticas.
- 5.4. **Inclusión:** Crear un ambiente donde todas las personas se sientan apreciadas por lo que son, por sus habilidades y por el compromiso con el equipo, entendiendo que cada persona aporta algo único que hace la diferencia.
- 5.5. **Pertenencia:** Es el impacto esperado de esta política, promoviendo que cada persona involucrada se sienta valorada e identificada con la empresa.
- 5.6. **Sexo:** Se refiere a las características anatómicas, fisiológicas y cromosómicas del ser humano, se utilizan para asignar el género al nacer. Estas características incluyen los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos, y los órganos reproductores. Una persona puede identificarse con sexo masculino, femenino o intersexual.
- 5.7. **Identidad de género:** Es la forma en que una persona se percibe y se identifica a sí misma, refiriéndose a la construcción social, cultural y psicológica que define el concepto de mujer, hombre y otras categorías no binarias.
- 5.8. **Orientación sexual:** Es la atracción física, romántica y/o emocional de una persona hacia otras.
- 5.9. **Discapacidad:** Es cualquier deficiencia en las condiciones de una persona con relación a su movilidad, visión, aprendizaje, comunicación o salud mental.
- 5.10. **Discriminación:** Trato distinto o excluyente basado en aspectos como raza, etnia, edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, origen social, creencias políticas y/o religiosas que afecte los derechos y las oportunidades de las personas.
- 5.11. **Interseccionalidad:** La manera en que diversas características de identidad pueden interactuar y generar discriminación o privilegio, serán clave para construir espacios de mayor equidad y respeto.
- 5.12. **Sesgos inconscientes:** Creencias que influyen en la toma de decisiones y pueden afectar la equidad en el trato a los demás.
- 5.13. **Estereotipo:** Creencias preestablecidas sobre un grupo de personas, atribuidas generalmente a características o intereses. La combinación de varios estereotipos constituye un estigma, y a menudo terminan por consolidar prejuicios sociales y discriminación.

- 5.14. **Roles de género:** Expectativas sociales de cómo deben comportarse las personas según su género, generalmente causa que sean jerarquizadas y/o valoradas de manera diferenciada.
- 5.15. **Brecha salarial:** Diferencia entre los salarios entre personas que desempeñan trabajo de igual valor debido a factores como el género y otros sesgos.
- 5.16. **Economía de cuidado:** Trabajo no remunerado que puede ser directo (como por ejemplo el cuidado de los/as hijos/as o personas mayores en el hogar, preparación de alimentos para la familia o tareas de limpieza en el hogar) e indirecto (como por ejemplo la compra de alimentos, pagar servicios, organización de citas médicas). Debido a los roles de género, la responsabilidad de estas actividades recae principalmente sobre las mujeres, sumando una carga mental, física y de tiempo a sus rutinas diarias.
- 5.17. **Accesibilidad universal:** Es la condición que deben cumplir los entornos laborales, procesos, herramientas y dispositivos, para ser utilizables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía.
- 5.18. **Acoso laboral:** Comportamientos repetitivos que generan intimidación a una persona, afectando su dignidad y bienestar en el entorno de trabajo.
- 5.19. **Acoso sexual:** Cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida, incluyendo comentarios, contacto físico o insinuaciones, que afecte la dignidad y bienestar de la persona.
- 5.20. **Acoso sexual laboral:** Es el acoso sexual en el entorno laboral, sacando provecho de los diferentes niveles jerárquicos o condiciones laborales para ejercer presión sobre la víctima.
- 5.21. **Microagresiones:** Son todos los comportamientos o comentarios que puedan incomodar o excluir a una persona, de manera intencional o involuntaria generalmente hacia personas o grupos en particular por características específicas.

6. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLÍTICA.

Esta política está en sintonía con los principios y valores que definen nuestra cultura organizacional. Los principios establecen un marco claro que orienta la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias organizacionales, destacando el respeto por los derechos humanos, la equidad y transparencia como pilares que deben verse reflejados en todas las actividades de la empresa.

Por otro lado, los valores que guían la política son la inclusión, la colaboración, la empatía y a responsabilidad social. Estos valores refuerzan nuestro compromiso con la creación de entornos de trabajo diversos, respetuosos y sostenibles.

7. FOCOS DE TRABAJO

	FLORES EL TRIGAL S.A.S POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	Versión 1
		Mayo 2025
		Página 6 de 10

Hemos identificado tres focos de trabajo generales para tomar acciones concretas, que contribuyan a la construcción de un entorno de trabajo diverso y en condiciones de igualdad:

7.1. Cultura inclusiva

7.1.1. Objetivo: Crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y puedan desarrollarse plenamente sin barreras ni prejuicios.

7.1.2. Acciones: Implementar programas de generación de conciencia, establecer lineamientos contra la discriminación y fomentar liderazgos diversos.

7.2. Experiencia de las personas dentro del ciclo laboral

7.2.1. Objetivo: Garantizar equidad de oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral, desde el reclutamiento hasta el desarrollo profesional.

7.2.2. Acciones: Identificar y corregir sesgos en los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño, además de fortalecer programas de mentoría inclusiva.

7.3. Relación con la cadena de valor y grupos de interés

7.3.1. Objetivo: Alinear las relaciones comerciales y alianzas estratégicas con los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión.

7.3.2. Acciones: Incorporar criterios DEI en la selección de proveedores, promover iniciativas conjuntas con grupos de interés y asegurar la aplicación de buenas prácticas en la cadena de valor.

Estos focos de trabajo se fundamentan en la norma ISO 30415 y constituyen un marco general que se ajustará mediante directivas específicas a medida que avance la implementación.

8. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la política se divide en dos partes, una global para la red de empresas de la cual FLORES EL TRIGAL S.A.S hace parte, y una individual al interior de FLORES EL TRIGAL S.A.S.

- 8.1. Implementación global:** se realiza a partir de un muestreo significativo de empresas de la red, teniendo en cuenta geografía (por país y por región), tipo de negocio (producción, manufactura, comercialización, servicios), tamaño y otras características que puedan ser relevantes.
- 8.1.1. Diagnóstico:** Evaluación de las condiciones estructurales, culturales y organizacionales que puedan generar inequidad dentro de la empresa.
 - 8.1.2. Identificación de causas subyacentes:** Proceso colectivo basado en evidencia para establecer relaciones causales, involucrando a personas de todos los niveles organizacionales.
 - 8.1.3. Identificación de oportunidades de mejora:** Comprender las brechas y sus causas identificadas en el diagnóstico, así como desarrollar acciones y ajustar los procesos existentes para eliminarlas.
 - 8.1.4. Creación de una instancia de toma de decisiones:** Conformación de un grupo responsable de supervisar y ejecutar la política, evaluar el progreso de las metas y proponer ajustes y mejoras.
- 8.2. Implementación al interior de cada empresa:** Esta debe especificarse y detallarse según los resultados de la fase inicial de implementación a nivel global para el sistema.
- 8.2.1. Compromiso de la alta dirección y junta directiva:** Formalización de compromisos individuales (*ver Anexo: Documento de Compromisos Individuales*).
 - 8.2.2. Generación de conciencia y socialización de la política:** Desarrollo de estrategias de comunicación interna y capacitaciones para asegurar la apropiación de la política.
 - 8.2.3. Plan de acción al interior de la empresa:** Basado en el ciclo de mejora continua (PHVA):
 - a. **Planificar:** Revisar diagnóstico, definir objetivos y metas SMART, diseñar iniciativas y asignar recursos.
 - b. **Hacer:** Capacitar, implementar procesos inclusivos en el viaje del colaborador, socializar la política y poner en marcha iniciativas.
 - c. **Verificar:** Medir resultados y avances, recopilar retroalimentación y analizar datos.
 - d. **Actuar:** Corregir desviaciones, escalar buenas prácticas, reajustar metas y renovar el compromiso.

8.3. Divulgación de resultados a grupos de interés: Como método de fortalecimiento de la política, es necesario establecer un plan de comunicación participativo y al alcance de toda la empresa; así, generamos confianza, compromiso de todas las partes incluyendo a los grupos de interés de la cadena de valor y el fortalecimiento mismo de la cultura organizacional. Es importante tener en cuenta las siguientes acciones en torno a la política:

- 8.3.1.** Garantizar la transparencia en la comunicación de avances y logros alcanzados, asegurando la difusión de información valiosa de manera oportuna y efectiva (*ver Anexo: Estrategia de Comunicación*).
- 8.3.2.** Publicar de forma periódica el progreso de la política DEI, incluyendo hitos alcanzados, buenas prácticas implementadas y desafíos enfrentados. Esta información también será incluida en los informes de sostenibilidad de la empresa, visibilizando acciones y fomentando la transparencia.
- 8.3.3.** Reforzar el compromiso de la empresa con la política y los temas DEI, mediante el uso de canales internos y externos como cartelera informativa, correo electrónico corporativo, redes sociales institucionales e informes de sostenibilidad, alcanzando diferentes audiencias y grupos de interés.
- 8.3.4.** Promover la participación de las personas, clientes y aliados estratégicos en espacios diseñados para la discusión e intercambio de ideas en torno a la política DEI, incluyendo acciones puntuales como foros, grupos de trabajo, paneles en eventos corporativos y del sector, entre otros que fomenten la integración de estos valores dentro de la cultura personal y organizacional.

9. COMPROMISOS

FLORES EL TRIGAL S.A.S, y todas las personas que hacen parte de esta, se compromete a observar e implementar esta política y construir entornos de trabajo donde la diversidad, la equidad y la inclusión sean pilares fundamentales.

Este compromiso busca garantizar que cada persona, independientemente de su raza, etnia, edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, origen social, creencias políticas y religiosas o cualquier otra característica, goce de igualdad de derechos y oportunidades para alcanzar condiciones de vida dignas que le permita construir su historia y materializar sus sueños; y sienta que sus aportes son valorados, respetados y parte fundamental del equipo de trabajo

Nuestros compromisos:

- 9.1. Nos comprometemos a actuar conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, promoviendo un trabajo decente al interior de la empresa y una sociedad más justa.
- 9.2. Nos comprometemos a garantizar espacios de trabajo inclusivos y seguros, en el que todos los colaboradores se sientan en un entorno que valore y respete sus ideas, y en el que sus contribuciones sean esenciales para el éxito de los proyectos de la empresa.
- 9.3. Nos comprometemos a brindar igualdad de derechos y oportunidades, que permitan a cada individuo, sin importar sus diferencias, tener una experiencia satisfactoria en su ciclo laboral, así como condiciones dignas de vida.

10. CONTROL DE CAMBIOS

No	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
1	Creación de la política	Gretel Jordan Dirección RSE	Javier Mesa CEO Aldemar Calzada Gerencia Gestión Humana	2025 - 05

11. FUENTES DE CONSULTA

Microagresiones <https://agora.uniandes.edu.co/microagresiones/>

Interseccionalidad <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>

Roles de género

Economía del cuidado <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/colombia-dane-cuenta-satelite-economia-cuidado-colombia-csec.pdf>

Brecha salarial <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9042832d-80fb-47ef-9f35-a306763459ba/content>