Generamos valor a partir del análisis de las necesidades de nuestros aliados, diseñando alternativas e implementando metodologías que aumentan su productividad, manteniendo un compromiso con los valores que nos representan como organización: SEGURIDAD ES PRIMERO, RESPETO, SERVICIO, CONFIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.

Este documento cobra vital importancia para la organización ya que nos permite redefinir nuestras acciones con un enfoque de diversidad e inclusión, fortaleciendo nuestra promesa de valor con los principales grupos de interés de la empresa.

A continuación, se presentan las dimensiones que constituyen la Política de Inclusión y Diversidad de Summar Procesos S.A.S., Summar: Temporales S.A.S. y Summar Insumos S.A.S.,

- **Equidad de género:** Implica un trato equivalente para hombres y mujeres, que tengan derecho al mismo estatus y a las mismas condiciones para ejercer sus derechos humanos.
- **Inclusión social:** Se entiende como la integración a la vida comunitaria, laboral, política, social, entre otros, de todos los miembros de la sociedad, independientemente de su nacionalidad, diversidad cultural, edad, género, condición socioeconómica y condición física.
- **Lenguaje Inclusivo:** Es el lenguaje que nombra, no ignora, ni discrimina a ningún miembro de la sociedad. El lenguaje que permiten visibilizar la presencia, situación y papel de todas las poblaciones en la sociedad.
- **Prevención del acoso y la discriminación:** Acciones que buscan mitigar cualquier actitud no deseada que atente contra la dignidad de las y los trabajadores de la empresa, promoviendo ambientes laborales libres de intimidación, tratos hostiles, humillantes u ofensivos, que afecten la capacidad para desarrollarse laboralmente.
- **Practicas inclusivas en la gestión del talento humano:** Dimensión que promueve procesos transparentes de reclutamiento, selección y fidelización de personal. La selección de personal se basa en el perfil laboral de las personas candidatas y necesidades de la vacante.
- **Monitoreo, evaluación y seguimiento de los compromisos enmarcados en la presente política**: Las acciones de esta dimensión quedarán a cargo del área de Gestión Humana.

Con base en estos reconocimientos es que la empresa establece los compromisos que se presentan a continuación, los cuales buscan fomentar la diversidad de las/os trabajadoras/os para crear un ambiente laboral inclusivo que reconozca y celebre la

diferencia de todas/os y que sirva como oportunidad tanto para el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores/as así como de la organización.

1. **Equidad de género:** Propender para que los procesos de reclutamiento y selección mantengan un enfoque equitativo, basado en las potencialidades de cada persona candidata, así como en sus perfiles laborales, evitando decisiones basadas en sesgos inconscientes.
2. **Inclusión social:** Seguir realizando actividades de sensibilización en temas relacionados con Inclusión Social.
3. **Lenguaje Inclusivo:**
    - Garantizar que todos los materiales de comunicación interna y externa de la organización, incluyendo procedimientos oficiales de la empresa, mantengan un lenguaje incluyente, aplicando las herramientas compartidas por Cuso International en el taller de Comunicación Inclusiva.
    - Divulgar afiches informativos en donde hombres y mujeres tengan las mismas reglas de juego.
4. **Prevención del acoso y la discriminación:**
    - Brindarle las herramientas al comité de convivencia para que puedan garantizar un tratamiento oportuno y transparente a los casos de acoso laboral que se presenten.
    - Divulgar los canales de comunicación para el reporte de casos de acoso laboral o sexual.
    - Aprovechar los espacios de inducción y reinducción para recordar los tips de convivencia que promueve la empresa, haciendo especial énfasis en el RESPETO.
5. **Practicas inclusivas en la gestión del talento humano:**
    - En las actividades relacionadas con reclutamiento de personal, asegurase de publicar vacantes que no generen discriminaciones directas o indirectas.
    - Garantizar procesos transparentes de selección en donde las decisiones se basen en los perfiles laborales y necesidades técnicas y del ser de las vacantes.
    - Diseñar planes de bienestar laboral contemplando la diversidad de colaboradores/as de la empresa, evitando acciones de discriminación.

Versión	Fecha de Vigencia	Razón del cambio
1.2	Septiembre 01 de 2023	Se realiza actualización anual, se agregan datos en las firmas.
1.3	Septiembre 01 de 2024	Se realiza revisión y actualización anual

Revisado por:	**Aprobado por:**
Firma: _____ Nombre: Raúl Hernán Gómez Naranjo Cargo: Jefe Gestión Humana	Firma: _____ Nombre: Juan Carlos Hincapié Mejía Cargo: Presidente