



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)



INFO@LAGLORIARESERVAFORESTAL.COM

3122980064

VEREDA QUISQUIZA, LA CALERA, CUNDINAMARCA COLOMBIA



Introducción

La Gloria es una Reserva Forestal que promueve una ciudadanía incluyente y una sociedad en la que todas las personas se sientan incluidas, sean incluyentes, conozcan y reclamen sus derechos frente a las instituciones.

La defensa de la diversidad social y cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto por la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular a todas las personas en su diferencia y a todos los grupos históricamente discriminados, socialmente vulnerables y económicamente excluidos.

Es importante para La Gloria Reserva Forestal promover esta diversidad, equidad e inclusión y no discriminación, tanto al interior de la organización como en sus conexiones externas; generando un impacto positivo en su entorno y en el de las personas con quienes interactúa.



Objetivos

General:

El propósito de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es promover una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas de vidas y establecer modelos de conductas o comportamientos asociados a la garantía de la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad en los diferentes ambientes laborales de La Gloria Reserva Forestal.

Específicos:

Creemos que una cultura diversa e incluyente nos permite aportar a una sociedad cambiante que requiere oportunidades para todos, sin diferencias razas, etnias, géneros, edades, religiones, discapacidades y orientaciones sexuales, nacionalidad, educación, personalidades, habilidades, experiencias y bases de conocimiento. Promovemos ambientes colaborativos con igualdad de oportunidades para todos. El propósito de la Política de Diversidad e Inclusión es establecer lineamientos generales para asegurar que nuestra cultura sea un reflejo de los principios antes mencionados.

Para ellos nos regimos a las siguientes tareas:

- 🌳 Afiliar a La Gloria en la CCD para acceder a las capacitaciones necesarias.
- 🌳 Capacitar al personal, proveedores, del área operativa con el fin de no generar discriminación a nuestros visitantes.
- 🌳 Generar una política de diversidad, equidad e inclusión, para tener unos lineamientos sobre el actuar de los stakeholders de nuestra organización.
- 🌳 Comunicar, publicar e informar la política DEI a todos nuestros stakeholders..



Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a La Gloria Reserva Forestal mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje, los convenios de pasantías, entre otras. También serán destinatarias de esta política las personas que hagan uso de nuestros servicios de alojamiento, recreación y restaurante.

De igual forma, todas las personas que sean proveedores de servicios o productos a La Gloria Reserva Forestal, tendrán conocimiento de la presente política.





Principios

Los siguientes principios cumplen como función hacer comprensible la política, pero no pretenden estar cerrados a los cambios y discusiones que ocurran sobre ellos.

Los principios constitucionales y del derecho internacional sobre la protección de grupos históricamente discriminados y los trabajadores y trabajadoras pueden ser usados, siempre y cuando sean para garantizar mejor el objetivo y fin de la presente política y no para restringirla.

Estos principios no son taxativos y en la implementación e interpretación de esta política se podrán usar otros igualmente importantes que estén debidamente justificados tanto en el derecho constitucional como en el derecho internacional:

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

Nuestros procesos y políticas promueven 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, fomentan 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.

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

Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, proporcionamos espacios y mecanismos que permitan 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.

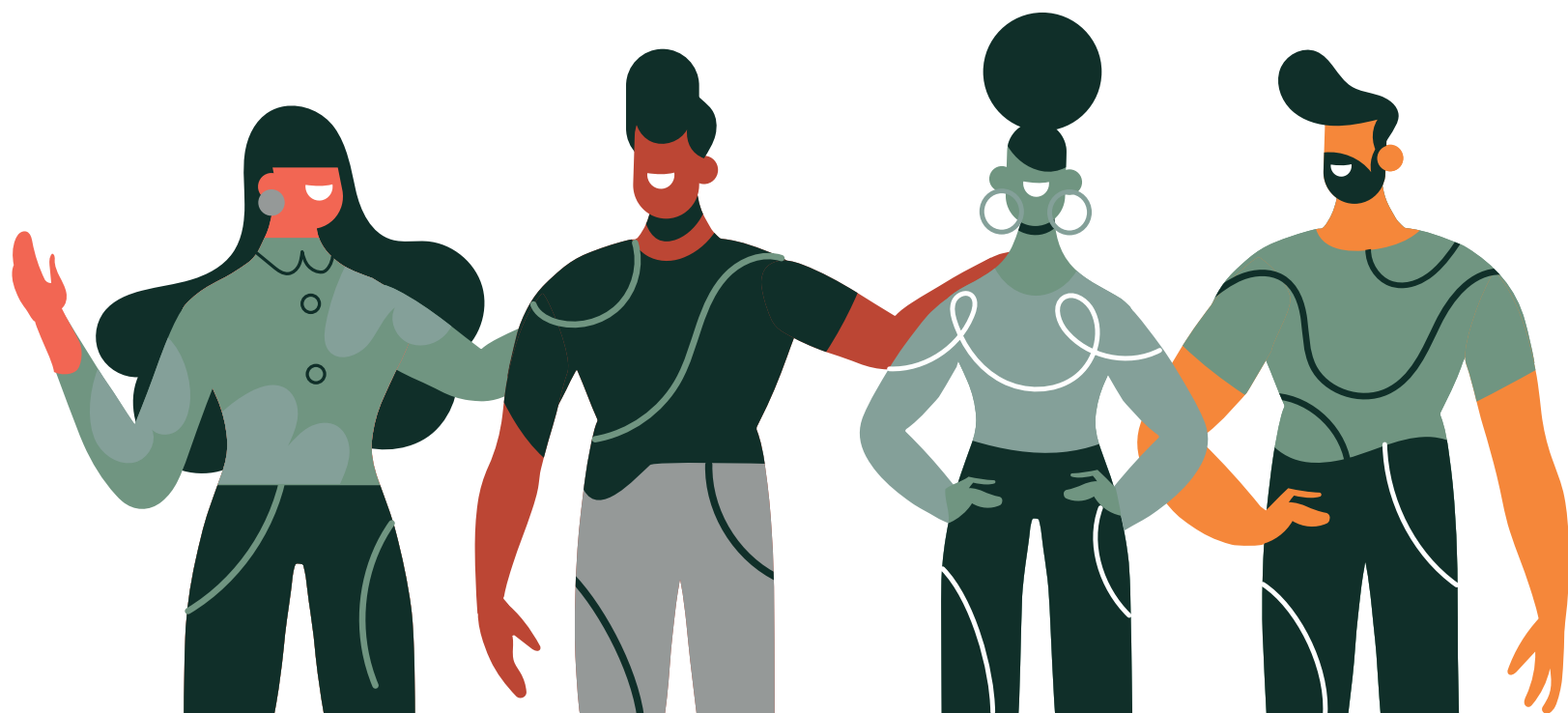


Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores:

Reconocemos la importancia de equilibrar las necesidades del equipo humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Acceso inclusivo:

Respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes prestamos nuestros servicios, 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, y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra organización.





Área Responsable

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como sus modificaciones posteriores. La Administración es la responsable de su creación, comunicación y ejecución.

Las directivas y todos los colaboradores de La Gloria Reserva Forestal deben respetar, promover y actuar en coherencia con la Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Plan de Comunicaciones

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por el área Administrativa, apoyado por Antorcha, encargados de nuestras redes sociales o quien haga de sus veces. El plan de comunicaciones podrá incluir campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de los conceptos de diversidad e inclusión.



Mecanismos de Denuncia en Caso de Incumplimiento

La Gloria Reserva Forestal deberá establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento relacionado con posibles incumplimientos a la Política. Cualquier miembro de la organización, cliente, proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento relacionado con hecho que vaya en contravía de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Los mecanismos definidos pueden ser la línea ética de la compañía, un correo electrónico, y/o cualquier otro medio que permita realizar una queja o reporte de un incumplimiento a la política de Diversidad, Equidad e Inclusión. A través de los mecanismos dispuestos, cualquier colaborador puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial.

En La Gloria Reserva Forestal, el mecanismo definido para reportar quejas o eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico info@lagloriareservaforestal.com.

La queja o el reporte de eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión en lo posible debe contar, mínimo con lo siguiente:

- 🌿 **Relato breve de los hechos.**
- 🌿 **Evidencias que sustenten la queja o el evento**
(ej: correos electrónicos, documentos, testimonios, etc.).

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento a la Política por medio de los mecanismos establecidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo a su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales derivados del incumplimiento. Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

La Gloria Reserva Forestal, reconoce que en el evento de incumplimiento de esta Política y demás actividades que se deriven de ella, las entidades y las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador, proveedor, tercero constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

Vigencia y Evaluación

Esta política entra en vigencia a partir del momento de su publicación. Se revisará periódicamente, en general cada dos años, para lo cual La Gloria Reserva Forestal evaluará la pertinencia de contar con una evaluación externa sobre su implementación y sus impactos.

Información de Creación y Aprobación

Acción	Responsable	Fecha
Elaboró:	Ingrid Lorena Gómez González (Administradora Hotelera).	19/02/24
Aprobó:	Juan Pablo Preciado Alayón (Representante Legal Suplente).	19/02/24

En constancia firman:

Juan Pablo Preciado Alayón
Representante Legal Suplente

Ingrid Lorena Gómez González
Administradora Hotelera



INFO@LAGLORIARESERVAFORESTAL.COM

3122980064

VEREDA QUISQUIZA, LA CALERA, CUNDINAMARCA COLOMBIA