
	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		VERSIÓN
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

1. PROPÓSITO

En BAJOPONTINA S.A., empresa dedicada al transporte y distribución de bebidas no alcohólicas, nos comprometemos con la inclusión y la diversidad laboral, creando un entorno de trabajo inclusivo que respete la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades para los empleados, sin importar su raza, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, religión, origen étnico, o cualquier otra característica protegida por la ley. Esta política refuerza nuestro compromiso de respetar y valorar las diferencias individuales y garantizar un trato justo y equitativo para todo.

La presente política tiene como finalidad establecer los principios, criterios y lineamientos que aseguren una cultura de inclusión laboral y diversidad en BAJOPONTINA S.A. garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, tanto para su ingreso, como su permanencia y desarrollo dentro de la empresa.

2. ALCANCE

La política de inclusión y diversidad considera a los trabajadores de todos los niveles organizacionales y áreas en cada sede donde operamos. Se hace extensiva a todas las personas con las que los trabajadores de BAJOPONTINA S.A. interactúan, dentro y fuera de la empresa. En ese sentido, esta política se aplica a todos los empleados, candidatos a empleo, contratistas, clientes y cualquier persona que interactúe con nuestra empresa.

La importancia de su cumplimiento recae en el interés de BAJOPONTINA S.A. en entender mejor las necesidades de los distintos grupos en los mercados en los que operamos, permitiéndonos ampliar nuestras opiniones y perspectivas, brindándonos la oportunidad de desempeñarnos con respeto a todas las personas con distintos puntos de vista y culturas en un mundo globalizado.


3. DEFINICIONES

3.1 Diversidad: amplio rango de características, y combinaciones de las mismas, que nos identifican y nos hacen únicos como seres humanos e influyen en la forma como vivimos y experimentamos el mundo. Puede evidenciarse en diferentes esferas: Diversidad sexual y de Género, Diversidad funcional, Diversidad étnica/ racial.

3.2 Identidad de género: se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Son algunas categorías: femenino, masculino, transgénero (su identidad de género difiere con el sexo de nacimiento), no binario (no se identifican con las categorías de género existente en el sistema binario femenino - masculino).

3.3 Expresión de género: se refiere a la manifestación de la identidad de género a través los comportamientos o la apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres.

ADVERTENCIA: Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin la autorización de la Alta Dirección.	La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA. CDA BAJOPONTINA	Página 2 de 8
--	---	---------------


	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

- 3.4 Orientación sexual:** La atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que una persona puede sentir hacia otra.
- 3.5 Sexo:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva, sexual por otras personas y relacionarse con ellas. La orientación sexual puede ser heterosexual (atracción hacia personas del sexo opuesto), homosexual (atracción hacia personas del mismo sexo), bisexual (atracción hacia personas de ambos sexos), asexual (no siente atracción sexual hacia otros) entre otras.
- 3.6 Inclusión:** acceso igualitario a las oportunidades y participación, partiendo de la aceptación y respeto de las diferencias.
- 3.7 Discapacidad:** Condición en la cual una persona presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial.
- 3.8 Discriminación:** Acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona basado en motivos como origen, edad, sexo, identidad, orientación sexual, credo, entre otras; que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos de una persona o de un grupo de personas.
- 3.9 Hostigamiento laboral:** Conducta de agresión u hostigamiento, ejercida un colaborador contra otro u otros, verbal, no verbal o físico que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- 3.10 Violencia:** cualquier acción o conducta que genere daño, afecte o vulnere la integridad física o psicológica de una persona de manera intencional.

4. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La política de inclusión y diversidad de BAJOPONTINA S.A. establece como directrices los siguientes principios:

- **Principio de no discriminación:**
La empresa es contraria a todo acto discriminatorio. La discriminación es una conducta abusiva e inaceptable en nuestra empresa, por lo que se encuentra completamente prohibida.
- **Principio de accesibilidad:**
Con el objetivo de que las personas con discapacidad logren su independencia y tener plena participación en las actividades, en igualdad de condiciones con las demás, la empresa se compromete a adoptar las medidas de infraestructura, de información y de comunicación necesarias para cumplir dicho compromiso.
- **Principio de igualdad:**

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

Todos los integrantes de la empresa tienen derecho a un trato igualitario y sin discriminación. La empresa se compromete a garantizar las mismas oportunidades de empleo y prestaciones económicas por responsabilidad y desempeño similares en un mercado específico. En este sentido, los criterios para la determinación del sueldo y demás prestaciones se harán exclusivamente en relación a las habilidades, perfil del puesto, organigrama y demás parámetros objetivos y no se hará distinción alguna por motivos de sexo, edad o alguna de las características que pueden dar lugar a la discriminación.

➤ **Principio de respeto:**

Es primordial para la empresa generar y crear un ambiente laboral en el que se resguarde el respeto y conocimiento de la discapacidad en todos sus ámbitos; así como de promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de todos nuestros trabajadores.

➤ **Principio de gradualidad y razonabilidad:**

La empresa procurará hacer las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

➤ **Principio de Igualdad de Oportunidades:**

Proporcionamos igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo, incluidas las contrataciones, promociones, beneficios, capacitación y despidos. Evaluamos a los empleados y candidatos basándonos en sus habilidades, experiencia y desempeño, sin ningún tipo de discriminación.

➤ **Enfoque de Género:**

Promovemos un entorno laboral inclusivo y respetuoso que reconozca y valore la diversidad de identidades y expresiones de género, sin limitarse únicamente a la diferencia entre hombres y mujeres. Garantizamos la equidad en el acceso a oportunidades, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, asegurando que nuestras decisiones no estén condicionadas por prejuicios o estereotipos.

Nos comprometemos a no perpetuar roles de género tradicionales que restrinjan el pleno desarrollo de las personas y a impulsar políticas que fortalezcan una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.


➤ **Conciliación de la vida laboral y familiar:**

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar, otorgando soluciones para atender las necesidades reales y diarias de sus trabajadores. Persigue fomentar el respeto por las distintas situaciones en que una persona se puede encontrar a lo largo de su vida laboral.

➤ **Entorno Inclusivo:**

Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo en el que todos los empleados se sientan valorados y respetados. Fomentamos una cultura de respeto mutuo y comprensión, donde cada persona pueda expresar su identidad y ser auténtica sin temor a la discriminación o al acoso.

ADVERTENCIA: Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin la autorización de la Alta Dirección.	La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA. CDA BAJOPONTINA	Página 4 de 8
--	---	---------------

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

➤ **Capacitación y Desarrollo:**

Proporcionamos capacitación regular sobre diversidad e inclusión a todos los empleados, incluyendo a la alta dirección, para asegurar que todos comprendan la importancia de estos temas y estén equipados para contribuir a un ambiente de trabajo inclusivo.

➤ **Contratación Inclusiva:**

Nos esforzamos por atraer y retener una fuerza laboral diversa que refleje las comunidades a las que servimos. Implementamos prácticas de contratación que promuevan la inclusión, como la revisión ciega de currículos y la garantía de que todos los procesos de selección sean equitativos.

➤ **Cero Tolerancia al Acoso y Discriminación:**

No toleramos ningún tipo de acoso o discriminación en el lugar de trabajo. Cualquier incidente de comportamiento inapropiado será tratado con seriedad y se tomarán las medidas correctivas necesarias.

➤ **Apoyo y Recursos:**

Ofrecemos recursos y apoyo para todos los empleados que puedan enfrentar desafíos relacionados con la diversidad o la inclusión, incluyendo acceso a consejería y la existencia de comités de diversidad que trabajen para mejorar continuamente nuestras políticas y prácticas

5. OBLIGACIONES

5.1 El personal del área de Capital Humano tiene la responsabilidad de implementar esta política en sus equipos, servir como modelos de conducta inclusiva, y asegurarse de que se promueva la diversidad en todas las decisiones de gestión.


5.2 Todos los empleados de BAJOPONTINA S.A. deben adherirse a esta política y contribuir a un ambiente de trabajo inclusivo. Asimismo, tiene la obligación de reportar cualquier conducta que no esté alineada con los principios de diversidad e inclusión.

5.3 Para impulsar la diversidad y la inclusión, entendidas como un valor organizativo y un diferencial competitivo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

a) Promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que todos los trabajadores de la empresa puedan aportar sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales, así como su identidad de género sin discriminación.

b) Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad, especialmente con la de género, tanto en la empresa como en los grupos de interés en los que está presentes y fomentar la sensibilización sobre esta materia en los dos ámbitos.

c) Procurar una representación equilibrada de género en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL


oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la empresa, teniendo en cuenta la inclusión de la comunidad LGTBQ+.

- d) Proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento que contribuyan a corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso y la progresión del género menos representado.
- e) Proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional, así como incentivar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- f) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información a las víctimas.
- g) Promover la accesibilidad física y tecnológica y apoyar a los trabajadores con discapacidad, impulsando su ocupación efectiva. Facilitar la movilidad interna y la interacción de los trabajadores para crear redes de contactos y equipos que aprovechen esta multiculturalidad.
- h) Incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento de las distintas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo y de innovación.
- i) Implementar medidas que favorezcan la integración y el bienestar e incrementen el orgullo de pertenencia de distintos colectivos.
- j) Fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto y en la colaboración.
- k) Incorporar en los programas de liderazgo contenidos que favorezcan una mejor toma de decisiones en procesos relacionados con la gestión de personas y contribuyan a avanzar hacia una empresa más diversa y una cultura más inclusiva.
- l) Fomentar la comunicación inclusiva, tanto interna como externamente, de modo que se refleje la diversidad de las personas que forman parte de empresa.
- m) Informar y comunicar a los grupos de interés donde opera la empresa su compromiso con la diversidad e inclusión, de forma que sean más atractiva para los diversos colectivos.
- n) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo

6. RESOLUCIÓN DE ASUNTOS NO REGULADOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

El Comité de diversidad e Inclusión de BAJOPONTINA S.A. es el único encargado de la investigación y resolución de cualquier tema o situación no expresamente regulado en la presente política de

ADVERTENCIA: Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin la autorización de la Alta Dirección.	La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA. CDA BAJOPONTINA	Página 6 de 8
--	--	---------------

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
		APROBADO POR:	GERENTE GENERAL

Diversidad e Inclusión. Cualquier incumplimiento de esta política será sometido a un procedimiento de investigación por parte del comité, y podrá conllevar la aplicación de un procedimiento disciplinario conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Las decisiones del comité serán definitivas y vinculantes para todos los empleados.

7. CANALES DE CONTACTO


Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la empresa, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política.

Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos:

- Mediante la comunicación a tu superior directo o primer jerárquico en ese orden, para que el responsable del área remita inmediatamente la información recibida al Comité de Ética y Cumplimiento.
- Al Comité de Ética y Cumplimiento directamente a través del canal de denuncias: canal.denuncias@bajopontina.com.
- A través de la página web <https://bajopontina.com/>, en la parte inferior derecha, se encuentra habilitada la sección denominada 'Quejas, denuncias u otros', mediante la cual puede presentarse la queja, denuncia u otro requerimiento correspondiente.

8. COMUNICACIÓN

Esta política es revisada y difundida a todos los niveles de la empresa y está disponible para todos sus grupos de interés, por lo cual tras su aprobación será comunicada a todos los empleados y estará disponible en todos los canales internos de comunicación de la empresa.

	POLÍTICA	CÓDIGO	BJ-CAP-O-002
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	VERSIÓN	01
		FECHA:	05/09/2025
		REVISIÓN:	01
		REALIZADO POR:	CAPITAL HUMANO
	APROBADO POR:	GERENTE GENERAL	

CARGO DE ENTREGA Y COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Por el presente documento yo de Nacionalidad con Documento de Identidad N° como trabajador de LA EMPRESA; declaro bajo juramento que:

- a) Con la firma del presente dejo constancia de haber recibido por parte de la Empresa una copia de la Política de Diversidad e Inclusión.
- b) Haber leído y entendido la Política de Diversidad e Inclusión.
- c) Asumo las responsabilidades, obligaciones indicadas en dicho documento, expresando mi compromiso de cumplir fielmente con todas las disposiciones, requisitos, normas y políticas que contienen.

Me afirmo y me ratifico en lo expuesto, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de a los..... días del mes... del 20__

.....
FIRMA

Nombre Completo de EL TRABAJADOR :

DNI/CE :

CARGO :