



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN - DEI

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. DEFINICIONES 3

4. PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 4

4.1. Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad 5

4.2. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades 5

4.3. Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación 5

4.4. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los trabajadores 5

4.5. Acceso inclusivo 6

5. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA 6

6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 6

7. SANCIONES 7

8. DOCUMENTOS REFERENCIA Y ANEXOS 8

9. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA 8

INTRODUCCIÓN

En Concesionaria Panamericana S.A.S. (en adelante “Panamericana” o “La Compañía”) comprendemos que el mundo es diverso y cambiante. Así mismo, reconocemos la importancia de fomentar la inclusión y la diversidad en las comunidades como elementos estratégicos que le aportan valor a la cultura organizacional, fomentan la innovación, el bienestar y la productividad.

Creemos que una cultura diversa e incluyente nos permite aportar a una sociedad cambiante que requiere oportunidades para todos, sin diferencias por condiciones de 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, Equidad e Inclusión de Panamericana es establecer lineamientos generales para asegurar que nuestra cultura sea un reflejo de los principios consignados en el presente documento. Esta política se construyó con base en la Políticas Corporativas de Diversidad, Equidad e Inclusión de Corficolombiana y Proindesa, estableciendo principios y lineamientos generales que complementan nuestro [Código de Ética y de Conducta](#), con el objetivo de asegurar una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias.

1. OBJETIVO

Promover, proteger y respetar los derechos humanos (DD.HH), según los lineamientos corporativos generales para asegurar que nuestra cultura diversa, equitativa, incluyente y valore las diferencias en Panamericana, siendo un reflejo de los principios (ver numeral [4. Principios de Diversidad, Equidad e Inclusión](#)) establecidos en este documento.

2. ALCANCE

Esta Política aplica para la Alta Dirección, Administración, trabajadores y proveedores de Panamericana.

3. DEFINICIONES

Administración: Gerente General y directores de área responsables de dirigir, ejecutar y supervisar las operaciones de La Compañía.

Alta Dirección: Junta Directiva, Gerente General y Representantes Legales.

Diversidad: Hace referencia a las múltiples formas de ser, de habitar el mundo y a las particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

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).

Ajustes razonables: Aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial, cuando no puedan realizarse las medidas estipuladas por ley o que supongan una carga desproporcionada para el que las realice.

Lenguaje inclusivo: Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo.

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.

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

Identidad de Género: Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.

Equidad de género: Busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.

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.

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.

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.

4. PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En cumplimiento de nuestros principios de negocio, nuestro Código de Ética y Conducta y nuestra Política de Derechos Humanos, se garantiza la igualdad de oportunidades y el trato justo, imparcial y no discriminatorio de las personas en todos los ámbitos de La Compañía, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar.

Esta política se encuentra alineada con lo definido en la Política de Derechos Humanos, la Estrategia de Sostenibilidad y la Política de Sostenibilidad, así como lo establecido en los diferentes procedimientos del proceso de Gestión Humana. Por todo lo anterior garantizamos las siguientes actuaciones:

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

Los procesos y políticas de Panamericana 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.

4.2. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

Panamericana se compromete a promocionar 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.

Asimismo, realizar los procesos de atracción del talento humano fundamentados en principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), basados en los conocimientos, habilidades, experiencia y potencial de las personas postuladas en todas las etapas del proceso; por tanto, los procesos relacionados se realizan sin hacer distinción de sexo, edad laboral, creencias religiosas, etnia, opinión política, y/o discapacidad o condición de salud, origen social y económico.

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

Panamericana promueve un talento diverso y entornos seguros, por ello, proporcionamos espacios y mecanismos que permitan la reducción progresiva de barreras físicas y sociales mediante la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa.

4.4. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los trabajadores

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 implementando medidas, equitativas y de fácil acceso.

4.5. Acceso inclusivo

Enmarcados en una cultura de respeto y valoración de la diversidad, la equidad y la inclusión se fomenta la igualdad en el trato ofrecido a los funcionarios y a todas las personas interesadas en solicitar información de Panamericana garantizando que siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y transparente por parte del equipo humano que conforma Panamericana.

5. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

Junta Directiva

- Aprobar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como, sus modificaciones posteriores previo al análisis del responsable.
- Garantizar la destinación de los recursos económicos que se requieran para dar cumplimiento de la Política, mediante la aprobación del presupuesto general para cada período.

Dirección Administrativa

- Acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos, para aplicar de manera adecuada la Política de Diversidad e Inclusión y adaptarla a las particularidades de la operación.
- Realizar seguimiento al avance de las iniciativas y su adecuada implementación en la Compañía.

Dirección Administrativa y Coordinación de Sostenibilidad

- Proponer las actualizaciones de la Política de Diversidad e Inclusión e integrar las iniciativas de las diferentes áreas y Estrategias de Sostenibilidad Corporativas o de La Compañía.

Trabajadores

- Respetar, promover y actuar en coherencia con la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Panamericana.

6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Panamericana deberá establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento relacionado con posibles incumplimientos a la Política. Cualquier trabajador de Panamericana,

proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento relacionado con hecho que vaya en contravía de esta Política.

Los mecanismos definidos para esto son:

- **Comité de Convivencia Laboral:**

En caso de presentarse situaciones o denuncias relacionados con casos laborales, se atenderán según el **Procedimiento para Tramitar una Queja al Comité de Convivencia Laboral**. Las quejas que se atiendan por este mecanismo estarán enmarcadas en el ámbito del proceso de relaciones laborales individuales basado en el Reglamento Interno de Trabajo y en las atribuciones de este Comité.

- **Líneas éticas:**

- Línea ética de Grupo Aval, a través del portal de internet www.grupoaval.com, enlace: Acerca de nosotros, opción "Línea Ética" o mediante correspondencia física a la dirección Carrera 13 No 26 A - 47 Piso 23 - Edificio Banco de Occidente.
- Línea ética de Corficolombiana, mediante el buzón de correo electrónico denuncias.controlinterno@corficolombiana.com
- Línea ética de Proindesa, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@proindesa.com.co.
- A través de las líneas éticas cualquier trabajador o tercero puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial.

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.)
- La identidad del denunciante, si se establece, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte serán mantenidas como confidenciales.

7. SANCIONES

La Compañía 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 trabajador de Panamericana 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.

8. DOCUMENTOS REFERENCIA Y ANEXOS

Anexos:

Anexo 1: Procedimiento para Tramitar una Queja al Comité de Convivencia Laboral - CCL.

Documentos de Referencia:

- Código de Ética y Conducta.
- Código de Buen Gobierno.
- Política de Derechos Humanos.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Manual del Sistema de Gestión de Seguridad salud en el Trabajo.
- Política de Diversidad e Inclusión de Corficolombiana del 23 de mayo de 2023
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Proindesa DG-0113/01 del 15 de marzo de 2024.

9. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

FECHA	VERSIÓN	NATURALEZA DEL CAMBIO
May.24/2024	1	Creación del documento con base en la Política de Diversidad e Inclusión de Corficolombiana (23 de mayo de 2023) y Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Proindesa DG-0113/01 (15 de marzo de 2024). Aprobado por Junta Directiva mediante acta No. 342 del 24 de mayo de 2024.