## TABLA DE CONTENIDO


1. OBJETIVO ..... 2
2. ALCANCE ..... 2
3. ROLES Y RESPONSABILIDADES ..... 2
4. DEFINICIONES ..... 4
5. PRINCIPIOS ..... 6
6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA ..... 8
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS ..... 9
8. CONTROL DE CAMBIOS ..... 9

## 1. OBJETIVO

Consolidar el compromiso con la promoción, protección y respeto de los Derechos Humanos (DD.HH.), a través de una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa que valora las diferencias al interior de Covioriente, en adelante la Organización, en línea con la Declaración de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la estrategia de sostenibilidad y demás estándares nacionales e internacionales aplicables.

## 2. ALCANCE

Esta política es un lineamiento de gobierno corporativo dirigida a todos los colaboradores y demás grupos de interés reconocidos en la estrategia de sostenibilidad de la Organización

## 3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

### 3.1 Junta Directiva

- La Junta debe aprobar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y sus posteriores actualizaciones o modificaciones

- Promover la destinación de los recursos económicos para dar cumplimiento de la Política, mediante la aprobación del presupuesto general para cada período.

### 3.2 Gerencia Administrativa y Financiera

- Gestionar la aprobación de las estrategias que garanticen la diversidad, equidad e inclusión como principios Organizacionales. Garantizar la inclusión de los recursos económicos en el presupuesto de cada vigencia a someter a consideración de la Junta Directiva para dar cumplimiento a la Política.

- Definir, bajo los lineamientos de normativos del ministerio del trabajo y del interior el enfoque de DEI, en los procesos de vinculación laboral

### 3.3 Comité DEI

- Hacer seguimiento al cumplimiento de la política, así como seguimiento a la implementación de estrategias en materia de diversidad, equidad e inclusión.

### 3.4 Gerentes -Directores de Procesos

- Promover e implementar las estrategias de diversidad, equidad e inclusión en todos los procesos de la Organización.

### 3.5 Líder de Sostenibilidad

- Vincular, articular y apoyar, la implementación de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión, de conformidad con los objetivos de desarrollo de desarrollo sostenible definidas por la Organización.

### 3.5 Gobierno, Riesgo y Cumplimiento

- Asegurar de manera estructurada que las estrategias de DEI se ajusten a los objetivos y principios organizacionales y gerenciales.

### 3.6. Colaboradores

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

## 4. DEFINICIONES

**4.1 Accesibilidad:** Condición que deben cumplir los espacios, entornos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

**4.2. Ajustes razonables:** Aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes 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.

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

**4.4. 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). En virtud del acuerdo de colaboración empresarial suscrito entre Proindesa S.A.S. y estas sociedades

**4.5. Diversidad:** Bajo la premisa que todos somos iguales en dignidad y derechos, la diversidad reconoce que cada persona es distinta y merece el respeto de todos sus derechos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

**4.6. Equidad:** Es una práctica que representa justicia, basada en el reconocimiento de la diversidad como un factor inherente a la naturaleza del ser humano, la cual pretende la eliminación de cualquier tipo discriminación.

**4.7 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.

**4.8. 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. Esta acción genera entornos que permitan el libre desarrollo de todas las personas sin ningún tipo de discriminación o exclusión; respetando, valorando y abrazando las diferencias en la diversidad.

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

**4.10 Organización:** Hace referencia a Covioriente.

**4.11 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.

**4.12 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.

**4.13 Entorno seguro:** aquel en el que se respetan los derechos humanos y se promueve un ambiente físico, psicológico y social, incluido el digital, propicio.

## 5. PRINCIPIOS

En cumplimiento de los principios corporativos relacionados en el *Código de Ética y Conducta CVO-MA-DIR-002* y la *Política de Derechos Humanos CVO-PO-DIR-008*, se garantiza la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de la Organización, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, sexo, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar.

Esta política se encuentra alineada con lo definido en la *Política de Derechos Humanos CVO-PO-DIR-008*, la Estrategia de Sostenibilidad y la *Política de Sostenibilidad CVO-PO-DIR-009*, así como lo establecido en los diferentes procedimientos del proceso de Gestión Humana los cuales son determinados conforme a los siguientes principios básicos de actuación:

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

Los procesos y políticas internas promueven un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, afiliación política o religiosa, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, se fomenta la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso.

### 5.2. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

La organización se compromete a:

- Promover prácticas, espacios y servicios inclusivos.
- 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 género, orientación sexual, edad laboral, creencias religiosas, etnia, opinión política, y/o discapacidad o condición de salud, origen social y económico.

### 5.3 Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación

Se promueve un talento diverso y entornos seguros, por ello la Organización proporciona 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 y externa.

### 5.4. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores

La Organización promueve una cultura que busca el bienestar y la calidad de vida de todos los colaboradores, a través del equilibrio de las actividades de la vida laboral, familiar y personal implementando medidas, equitativas y de fácil acceso.

### 5.5. 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 colaboradores y a todas las personas interesadas en solicitar información de la Organización garantizando que siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y transparente.

### 5.6 Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas

La Organización fomenta la Diversidad, Equidad e Inclusión en las relaciones con los proveedores, impulsando el abastecimiento local y el desarrollo económico de medianos y pequeños negocios, y grupos en vulnerabilidad social. Asimismo, se promoverá el trabajo con empresas que cuenten con un enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de sus propias cadenas de abastecimiento.

## 6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA

Los mecanismos definidos para reportar quejas o eventos de incumplimiento son:

- Comité de Convivencia Laboral, en caso de presentarse situaciones o denuncias relacionados con casos laborales, serán atendidas en el ámbito del proceso de relaciones laborales individuales basado en el Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T)
- Línea ética de Proindesa, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@proindesa.com.co.
- Línea ética de Corficolombiana, mediante el buzón de correo electrónico denuncias.controlinterno@corficolombiana.com
- Línea ética de Grupo Aval, a través del portal de internet www.grupoaval.com, link: 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.

## 7. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento de la Política DEI con los mecanismos establecidos, se activará el protocolo para analizar el evento o queja y, según su resultado, se determinará la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos derivados del incumplimiento, si se establece lo anterior.
Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

## 8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Organización cuenta con la página de intranet, disponible para todos los funcionarios donde se puede consultar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Teniendo en cuenta que la comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, desde la Dirección Administrativa se gestiona campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., con los cuales se fortalecen y promueven los aspectos más relevantes de los conceptos de diversidad, equidad e inclusión.

## 9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- CVO-MA-DIR-003 Manual de Buen Gobierno Corporativo
- CVO-MA-DIR-002 Código de Ética y Conducta
- CVO-PO-DIR-008 Política de Derechos Humanos
- CVO-PO-DIR-009 Política de Sostenibilidad
- Modelo Estratégico de Sostenibilidad
- Reglamento Interno de Trabajo

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

| FECHA | VERSIÓN | DETALLE DEL CAMBIO |
|---|---|---|
| 17-04-24 | 01 | Creación de documento |
| 6-06-24 | 02 | • Se modifica el objetivo con la alineación de la Declaración de Derechos Humanos y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.<br>• Se amplía el alcance al en el relacionamiento con grupos de interés.<br>• Se incorpora al área de GRC, Líder de Sostenibilidad y el Comité DEI en el numeral 3. Roles y Responsabilidades para la GAF.<br>• Se incluye el principio 5.6 ”Cadena de provisionamiento Inclusivas”<br>• Se incluyen los términos “Género”, “Organización”, “Orientación sexual”, “Pertenencia étnica”, “Entorno seguro” y “Sociedades administradas”.<br>• Se incluyen los numerales: 7 de “Tratamiento de Eventos” y 8 “Información y Comunicación”. |