

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin un permiso escrito.

Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o copyright en Colombia, las cuales son: Artículo 61 de la Constitución Política de Colombia; Decisión Andina 351 de 1993; Código Civil, Artículo 671; Ley 23 de 1982; Ley 44 de 1993; Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano), Título VIII; Ley 603 de 2000; Decreto 1360 de 1989; Decreto 460 de 1995; Decreto 162 de 1996.

## 1. OBJETO.

Impulsar el desarrollo de una sociedad más equitativa, promoviendo las mejores prácticas de Diversidad e Inclusión en las regiones donde operamos y en nuestros grupos de interés.

Objetivos Específicos:

- Impulsar la **empleabilidad de grupos diversos** y minorías con baja representación en el ámbito laboral, proporcionando a la organización diversidad multidisciplinaria para lograr las iniciativas estratégicas definidas.
- Consolidar una **cultura inclusiva** en la que nuestros colaboradores valoren las diferencias y en nuestros grupos de interés promover **consciencia** sobre la importancia de la diversidad.

## 2. ALCANCE.

La presente política y todas sus modificaciones futuras dan cobertura a Promigas, a las empresas vinculadas y a todo negocio conjunto, asociación o Joint Venture que llegase a celebrarse sobre los cuales Promigas tenga control.

## 3. DEFINICIONES.

Para nosotros la diversidad, más la inclusión, es igual a equidad. (Diversidad + Inclusión = Equidad). Nuestras definiciones son:

- **Diversidad:** Es la representación de las características, identidades y/o condiciones que nos diferencian de otras personas.
- **Inclusión:** Es el compromiso consciente y permanente en el cual las personas respetan, apoyan y valoran a todos.
- **Equidad:** Entorno laboral que brinda acceso a las oportunidades en condiciones de igualdad, armonizadas con las necesidades particulares de cada persona.
- **Discriminación:** son todas aquellas acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de diferentes formas (física, psicológica, estructural, entre otras) a una o varias personas por motivo de sus características diversas como orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase social, raza, género, religión, ideología política, entre otras.

#### 4. CONDICIONES GENERALES

La presente política, sus anexos y cambios futuros se adhiere y toma como marco de referencia las normas, políticas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales que tengan relación con diversidad, equidad e inclusión.

#### 5. CONTENIDO

##### 5.1. COMPROMISO

- Promigas y todas sus empresas vinculadas expresan su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. Compromiso que es público y accesible a todas las personas y partes interesadas.
- Promovemos que todos nuestros colaboradores y colaboradoras construyan relaciones confiables y respetuosas de la diversidad, que propicien entornos incluyentes en los distintos grupos de interés con los que interactúan.

##### 5.2. RESPONSABLES

- **Alta Dirección:** es responsable de definir y socializar la presente política y sus modificaciones futuras, de establecer los objetivos, indicadores e iniciativas y asegurar los recursos que sean necesarios para la ejecución.
- **Gerencia de Talento Humano y Administrativa:** es responsable de liderar la implementación de la estrategia de diversidad, inclusión y equidad de la compañía.
- **Gerencia de Comunicaciones:** es responsable de visibilizar antes los distintos grupos de interés, el compromiso que tiene la organización con la diversidad, equidad e inclusión.
- **Gerencia de Abastecimiento:** Promover en proveedores y contratistas prácticas de diversidad e inclusión.
- **Gerencia de Sostenibilidad – Fundación Promigas:** desarrollar sus actividades en las comunidades, respetando siempre la diversidad y generando espacios inclusivos.

##### 5.3. ARISTAS DE LA DIVERSIDAD

Profundizamos en 6 aristas de la diversidad, en las que tenemos los siguientes objetivos y metas:

- **Generaciones:**  
Generar oportunidades de trabajo colaborativo entre distintas generaciones  
**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 5% de la planta de personas generación Z
- **Discapacidad:**

Vincular colaboradores con discapacidades físicas aprovechando su talento y brindándole igualdad de condiciones.

**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 1% de la planta

- **Género:**

Lograr una mayor participación de la mujer en cargos de liderazgo

**Meta:** Incrementar en un 2% la participación de mujeres en posiciones de liderazgo.

- **Estatus Socioeconómico**

Brindar oportunidades laborales a personas de estratos 1, 2 y 3

**Meta:** Incluir en las ternas de profesionales egresados de programas de excelencia, de estratos 1,2,3.

- **Cultura, Origen, Etnia, y Raza**

Reconocer y promover la multiculturalidad en nuestros grupos de interés.

**Meta:** Alcanzar una empleabilidad del 10% de personas afro, negritudes, raizales y palenqueros.

- **Diversidad Sexual**

Proporcionar ambientes libres de prejuicios y discriminación donde se respete las preferencias sexuales, identidad y orientación

**Meta:** Alcanzar el 3% de personas que se identifiquen con la comunidad LGTBQ+

#### 5.4. NORMAS DE TALENTO HUMANO

- **Reclutamiento, Selección y Contratación:**

El proceso de reclutamiento y selección está orientado a la búsqueda, la evaluación y la elección del mejor talento humano disponible en el mercado, sin ningún tipo de sesgos por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, entre otros.

- **Equidad en las Oportunidades de Desarrollo:**

Todo nuestro talento humano tiene las mismas oportunidades para desarrollarse en nuestra organización. Las promociones se darán teniendo en cuenta las capacidades de cada persona, sin ningún tipo de sesgo por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, entre otros.

- **Sistema de Compensación Equitativo:**

Los salarios de la organización son asignados a los cargos y no a las personas, de acuerdo con su nivel de habilidades requeridas, responsabilidad e impacto, sin ningún tipo de sesgo por su edad, estrato socioeconómico, género, orientación sexual, cultura, origen, etnia, raza, condición de discapacidad, entre otros.

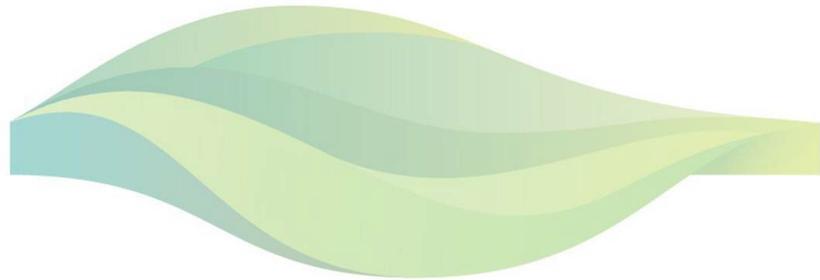
- **Garantías para el Equilibrio Vida – Trabajo:**

La compañía ofrece programas y beneficios que fomentan ambientes de trabajo saludables que facilitan a las personas, desarrollarse tanto en su ámbito laboral como personal.

## 5.5. DENUNCIAS POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La compañía declara cero tolerancia a cualquier acto de discriminación.

- **Canales de Denuncia:** Quien considere que ha sufrido un acto de discriminación, puede denunciarlo con su Jefe(a) inmediato, Gerente(a) de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces en las filiales o a la línea ética.
- **Investigación:** la Gerencia de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces en las filiales, se encargará de investigar el caso, valorando las pruebas existentes y realizando entrevistas a ambas partes y a testigos del caso.
- **Sanciones Disciplinarias:** En caso de confirmarse el acto de discriminación, se aplicarán las sanciones correspondientes, de acuerdo con el reglamento interno de la empresa.



PROMIGAS