

### 1. OBJETIVO

En La Concesionaria comprendemos que el mundo es diverso y cambiante. Así mismo, reconocemos la importancia de fomentar la inclusión y la diversidad en la sociedad 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 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.

### 2. ALCANCE

La Política de Diversidad e Inclusión está dirigida a La Concesionaria y todos sus Colaboradores, así como también a las personas que participen en las convocatorias de adquisición de talento humano.

### 3. DEFINICIONES

**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 y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

**Barreras físicas:** Todos aquellos obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.

**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

En cumplimiento de nuestros principios de negocio, garantizamos la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de nuestra Organización, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar.

Por todo lo anterior garantizamos las siguientes actuaciones:

- 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.

- Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

Estamos comprometido con la promoción de 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.

- 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, además, 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 nuestros colaboradores y las personas a quienes prestamos nuestros servicios, es por esto que fomentamos la igualdad en el trato para que todas las personas interesadas puedan solicitar y acceder a 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.

### 5. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión, así como sus modificaciones posteriores.

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

El Área de Gestión Humana, debe 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.

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

La Concesionaria deberá establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento relacionado con posibles incumplimientos a la Política. Cualquier miembro de La Concesionaria, cliente, usuario, proveedor o contratista puede registrar una queja o un evento relacionado con hecho que vaya en contravía de la Política de Diversidad e Inclusión.

Dentro de los mecanismos podrá utilizarse la línea ética de la sociedad, un correo electrónico, y/o cualquier otro medio que permita realizar una queja o reporte de un incumplimiento a la Política de Diversidad e Inclusión. A través de los mecanismos dispuestos, cualquier colaborador o personal externo puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial.

En La Concesionaria el mecanismo definido para reportar quejas o eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad e Inclusión es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través de los siguientes enlaces [Corficolombiana](#) o [Grupo AVAL](#).

La queja o el reporte de eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad 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. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento a la Política de Diversidad e Inclusión por medio de los mecanismos establecidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales derivados del incumplimiento.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien que no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

### 8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Concesionaria debe contar con un repositorio de información que permita soportar los elementos de la Política de Diversidad e Inclusión, así como con herramientas que permitan hacer una gestión de esta.

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad e Inclusión, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por el área de Comunicaciones, apoyado por la Gerencia Administrativa y Financiera, y por el área de Gestión Humana 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.

### 9. SANCIONES

La Concesionaria 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 podrán someterse a sanciones judiciales, penales y pecuniarias, establecidas en la normatividad local e internacional.

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador 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, judiciales o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas relacionadas con la presente política.

## 10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

Política de diversidad e inclusión del grupo aval  
Reglamento Interno de Trabajo  
Manual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

## 11. REVISIÓN Y APROBACIÓN.

<b>Revisado por:</b>
Gerente Administrativo y Financiero – Gerente General
<b>Aprobado por:</b>
Sesión de Junta Directiva No. 119 septiembre de 2022

## 7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	NATURALEZA
septiembre de 2022	1	Versión Inicial