

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

CONTEXTO:

IMBOCAR S.A.S. ha asumido el compromiso de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo de los “Derechos Humanos - DDHH” para así asegurar que cualquier vulneración a los colaboradores, familiares, terceros, proveedores, junta directiva, accionistas se le dé un proceso de debida diligencia en pro de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre sus consecuencias (directas e indirectas) así como contar con procesos que permitan reparar cualquier impacto negativo en los DDHH que hayan causado o contribuido a causar.

Asimismo, en IMBOCAR S.A.S. promovemos la diversidad e inclusión con el propósito de impactar positivamente el desarrollo de la sociedad, mejorando e incrementando las oportunidades para los colaboradores y sus familias, proveedores, reconociendo la responsabilidad social como un principio, el cual está alineado con nuestro propósito central, valores y cultura organizacional. Por tanto, no discriminamos por razones de género, edad, origen, discapacidad u otras circunstancias, para así crear un ambiente laboral sano, respetuoso, armonioso y de crecimiento para sus colaboradores, reconociendo y valorando las diferencias, y potencializándolas como oportunidades de crecimiento. A la vez que promovemos la compra inclusiva otorgando acceso, participación e igualdad de oportunidades con proveedores, eliminando los techos de cristal que se presenten para la microempresa, las mujeres, la población LGBTQ+ o grupos que representen minoría en Colombia.

IMBOCAR S.A.S., basa su política de derechos humanos en la (i) Constitución Política de Colombia, su preámbulo, artículos 1, 12, 17, 93, 95 numeral 4, que reafirman la consolidación de Colombia como un Estado fundado en el respeto de la dignidad humana, con obligaciones para las personas y las empresas de velar por dicho respeto; (ii) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, especialmente sus artículos 2, 4, 7, 18, 23 y 24; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Y en cuanto a promover la diversidad e inclusión social IMBOCAR S.A.S. está alineado con la legislación nacional según las leyes 581 de 2000, 731 de 2002, 823 de 2003, 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1413 de 2010, 1434 de 2011, 1450 de 2011 y con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en temas de equidad de género y los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU.

Por tanto, los temas clave en IMBOCAR S.A.S son: • No discriminación • Igualdad • Trabajo infantil • Trabajo forzoso, servil u obligatorio • Libertad de asociación y negociación colectiva • Seguridad y salud • Condiciones de trabajo • Salario y remuneración justos • Eliminación de los tratos inhumanos o degradantes y del acoso • Protección de la maternidad.

Carlos Hernando Zapata Ospina
Gerente General

LINEAMIENTOS GENERALES Y CONCEPTOS

a. Respeto de los derechos humanos

Deberán observarse y respetarse los derechos humanos en todos los ámbitos de operación de IMBOCAR S.A.S., así como remediar aquellas situaciones en las que se falle en este propósito. Tampoco será admisible la complicidad en abusos a los Derechos Humanos

b. Inclusión social y no discriminación

Incorporación a un empleo independientemente de sus creencias religiosas, género, situación económica, edad, discapacidad, origen, etnia y aceptando las diferencias, brindando en igualdad de condiciones acceso a la información y oportunidades. Por tanto, la selección del talento humano deberá basarse en las competencias y méritos, afirmando así que IMBOCAR S.A.S. toda forma de discriminación en el empleo u ocupación se encuentran prohibidas.

c. Diversidad, equidad y libertad de expresión

La diversidad, al reconocer que cada uno de los colaboradores es distinto, con ideas y sentimientos diferentes, y estamos convencidos de que son nuestro mejor capital para permanecer y crecer como empresa, es por esto, que promovemos generar ambientes de trabajo sanos donde se valoran las personas, independientemente de sus diferencias. Equidad, como la imparcialidad para reconocer los derechos de las personas, de que sean igualmente valoradas, tener el mismo estatus y oportunidades, respetando las características particulares de cada individuo. Asimismo, toda persona en IMBOCAR S.A.S., tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de expresión política; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o convicción política, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

d. Respeto de las normas laborales y de la seguridad social

Todas las actuaciones deberán adelantarse respetando los derechos laborales, la libertad de asociación, el debido proceso y el derecho de defensa. En ningún caso se tolerará el acoso laboral, acoso sexual laboral, ni el trabajo infantil forzoso o en condiciones que atenten contra la salud y la seguridad.

e. Derechos laborales

Todos los colaboradores que ingresen a IMBOCAR S.A.S, lo harán voluntariamente, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y en ambientes laborales que cumplan con todas las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por tanto, todo colaborador tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a ejercer su derecho de asociación, y a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

Es así como IMBOCAR S.A.S. rechaza el trabajo forzoso u obligatorio, y respeta la libertad de asociación y negociación colectiva, así como la no discriminación y los derechos de las minorías.

f. Antifraude y anticorrupción

La Política Antifraude y Anticorrupción de IMBOCAR S.A.S. pretende impulsar el desarrollo de acciones contra el fraude nacional, transnacional y/o la corrupción, así mismo, promover la transparencia en la gestión de la administración, disuadir las conductas indebidas e incentivar el compromiso de sus administradores, colaboradores, contratistas a cumplir con las políticas relacionadas con contratación y/o manejo de recursos. De esta forma, IMBOCAR S.A.S. se suma a los principios universalmente aceptados en el pacto global de Naciones Unidas contra la corrupción.

g. Protección contra la explotación infantil

IMBOCAR S.A.S. propenderá por la contratación de personas mayores de edad, mediante vínculo laboral, respetando todas las garantías laborales y prestacionales establecidas en la normatividad interna. La compañía no contratará menores de edad y mujeres para realizar labores prohibidas por la Ley, o que implique trabajos de alto riesgo en los términos de ley. IMBOCAR se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y al Artículo 3° de la Resolución 1796 de 2018, donde establece las Actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizar los menores de 18 años por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo (Ver documento [D-LAB-01 Reglamento Interno de Trabajo](#))

h. Gestión ambiental

IMBOCAR S.A.S. está comprometida a actuar con responsabilidad, mediante la prevención, mitigación y compensación de los impactos ambientales que puedan generar sus CORE de negocio. Por esto, impulsamos las buenas prácticas ambientales para asegurar el adecuado manejo y gestión de los residuos e impactos generados, estableciendo e implementando procedimientos que permitan desarrollar y controlar las actividades de gestión ambiental.

i. Protección de la maternidad

IMBOCAR S.A.S. garantiza el cuidado de sus colaboradoras durante su etapa de embarazo y posterior a la misma dando aplicación a la Ley 2114 de 2021, con la cual se garantiza la licencia de 18 semanas remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso, esto también aplica para la persona que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte. Asimismo, no realizamos ningún tipo de discriminación laboral, lo cual garantiza que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad, dado que estas son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades.

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

JUSTIFICACIÓN

Pese a los grandes avances alcanzados en los últimos años, combatir la vulneración de los DDHH y la discriminación en todas sus formas, de género, cultural, edad, origen, situación económica, entre otras, continúa siendo uno de los grandes retos para nuestra sociedad, es por ello por lo que todas las sociedades y organizaciones deben tomar las medidas necesarias para eliminar las brechas y desigualdades en materia del cumplimiento a los Derechos Humanos, la Diversidad y la Inclusión.

De esta manera, IMBOCAR S.A.S. está comprometida en incidir y contribuir para que exista al interior de la compañía y en la relación con sus grupos de interés un cumplimiento a los Derechos Humanos fundamentales, así como generar mecanismos que velen por la equidad e inclusión en la toma de decisiones, mejorando expectativas y condiciones de trabajo para todos los colaboradores.

MARCO DE ACTUACIÓN

a. Alcance:

La presente política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión aplica para todos los procesos dentro de la compañía, para los colaboradores, candidatos, proveedores, clientes y los demás grupos de interés con los que interactuamos.

En caso de presentarse situaciones o denuncias que vayan en contra de esta política, será en primera instancia, el ámbito de relaciones laborales basado en el (R.I.T) Reglamento Interno de Trabajo, quien aplicará las acciones correspondientes y el Comité de Convivencia Laboral. Estos serán los encargados de hacer seguimiento y dar solución a las situaciones que se presenten.

b. Cumplimiento de la normatividad

Deberán conocerse, observarse, aplicarse y cumplirse las leyes que regulan el ámbito de operación de IMBOCAR S.A.S, en concordancia con el respeto a los derechos humanos, aplicables a cada una de las actividades inherentes o relacionadas con la organización. Asimismo, las políticas, códigos, circulares, manuales, procesos o procedimientos establecidos por la compañía en el marco de la gestión por procesos.

c. Mecanismos de atención y resolución frente a la violación de derechos humanos, diversidad e inclusión

En IMBOCAR S.A.S. se contarán con los siguientes mecanismos preventivos, encaminados a eliminar los riesgos de posibles trasgresiones a los derechos humanos, la tolerancia a las mismas o a la diversidad e inclusión, por parte de colaboradores, clientes, accionistas, directivos, proveedores, contratistas, y demás personas que puedan tener una relación directa o indirecta con la compañía. Para esto:

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

- Se divulgará la presente política por los diferentes medios de comunicación con que cuenta la compañía, de tal manera que se permita su consulta por todos los colaboradores, accionistas y directivos.
- Todas las personas con relación directa o indirecta con IMBOCAR S.A.S., y que encuentren que de alguna manera se está violando alguno de los lineamientos establecidos en esta política, haciendo que pueda estarse viendo afectado un derecho humano o en contravía de la diversidad e inclusión, por parte de colaboradores, clientes, accionistas, directivos, proveedores, contratistas, podrá enviar el respectivo aviso a través de los siguientes medios, permitiendo con ello que se analice el tema y se tomen las medidas pertinentes:
- Página web: <https://www.imbocar.com.co/LineaE.aspx>
- Correo electrónico: atencionalusuario@imbocar.com.co

Las instancias que validarán de manera objetiva cada caso serán:

1. Comité de Convivencia: procurará generar una conciencia colectiva de sana convivencia en la comunidad laboral, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la compañía, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos, de esta forma tendrá que recibir y darle trámite a las quejas de acoso laboral y acoso sexual laboral, citar y escuchar a las partes involucradas, crear espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de las controversias, formular planes de mejora y realizar seguimiento a las recomendaciones que realiza.
2. Línea Ética: Mediante este se atienden reportes de actividades que vayan en contravía de lo descrito en el documento [D-COR-02 Código de Ética y Buena Conducta](#) y a la ley, por ende, conductas que atenten contra los derechos humanos y comportamientos inapropiados o indeseables dentro IMBOCAR S.A.S. Cabe aclarar que en todo el proceso se mantiene la confidencialidad, garantizando absoluta reserva desde el inicio hasta el final del caso.

En cualquiera de los casos IMBOCAR S.A.S.:

- Verificará constantemente los canales de comunicación destinados por la compañía para denunciar casos de posibles violaciones a derechos humanos, diversidad e inclusión con la finalidad de emitir una respuesta oportuna.
- Garantizará la confidencialidad con respecto a la identidad de los denunciantes de posibles situaciones de violación de derechos humanos, diversidad e inclusión con excepción de los requerimientos de entidades judiciales.
- Garantizará que no existirá algún tipo de represalia o sanción contra la persona que denuncie posibles situaciones de violación a los derechos humanos.
- No sostendrá relaciones comerciales o contractuales con personas naturales o jurídicas, constituidas bajo cualquier modalidad asociativa, que violen, irrespeten o toleren la transgresión de derechos humanos, diversidad e inclusión y en caso de evidenciarse lo anterior, pondrá en conocimiento de las autoridades respectivas tal situación, para que se adelanten las investigaciones del caso.

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

- Promoverá una cultura de respeto a los derechos humanos y la aplicación de políticas que garanticen diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.

d. Selección y contratación:

Nuestro proceso de Atracción del Talento está alineado con la política de no discriminación, por tanto, la selección y contratación se realiza sin hacer distinción de género o violación de derechos humanos, basándonos en las habilidades, experiencia y potencial de las personas candidatas en todas las etapas del proceso: publicación de las convocatorias, pruebas técnicas y entrevistas.

Dentro de nuestros procesos internos, tenemos los perfiles exigidos en cada cargo, con las necesidades de experiencia, competencias y habilidades sin discriminación de género, edad, orientación sexual, creencias religiosas, opinión política, y/o discapacidad o condición de salud.

e. Desarrollo y bienestar:

Para la compañía es muy importante el aprendizaje y crecimiento continuo de sus colaboradores sin discriminación alguna, el reconocimiento y la importancia de cada uno de ellos, por esta razón, hemos avanzado en bajo el enfoque del proceso Desarrollo y Bienestar para hacer seguimiento a la evolución profesional y personal, buscando siempre el crecimiento y el desarrollo de sus habilidades y competencias.

f. Remuneración y salario:

Como estrategia para atraer, retener y fidelizar el talento humano aplicamos el principio de igualdad en la remuneración, basados en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción. De igual forma incentivamos y hacemos gestión del recurso humano, evitando la fuga de talentos y garantizamos ambientes sanos, gratos y seguros para nuestros colaboradores.

g. Conciliación de la vida familiar y laboral corresponsabilidad:

Velar por una calidad de vida digna de nuestros colaboradores y sus familias es una de nuestras prioridades, por tal motivo, brindamos espacios de esparcimiento, entornos laborales dignos, de capacitación, integración, recreación a todos los colaboradores, independientemente del nivel del cargo y/o género, garantizando el crecimiento profesional, y al mismo tiempo familiar y personal.

h. Acoso laboral y/o sexual:

Garantizamos condiciones laborales dignas, tomamos medidas necesarias para evitar todo tipo de acoso laboral y/o sexual, fomentando un ambiente laboral de respeto e igualdad en cumplimiento de los derechos humanos, sin discriminaciones, intolerancia y violencia, brindando mecanismos de denuncia de todo tipo de acoso dentro de la compañía a disposición de todos los colaboradores por igual, sin distinciones jerárquicas y/o géneros. Los mecanismos de prevención de acoso y conductas están referenciadas y contempladas en el capítulo XX y los demás que hacen mención en el documento [D-LAB-01 Reglamento Interno de Trabajo](#), a su

	POLÍTICA DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	D-COR-03
		Versión 01
		22/09/2023

vez, nos comprometemos a difundir y publicar los procedimientos para presentar una denuncia en caso de identificarse al Comité de Convivencia Laboral y a la Línea Ética. Para mayor detalle ver la política [D-COR-02 Código de Ética y Buena Conducta](#).

i. Ambiente laboral y salud:

IMBOCAR S.A.S. velará porque se conserve una conducta educada, sana y respetuosa en la interacción dentro de sus colaboradores, respetando la diferencia y sin distinciones, propiciando hábitos de cuidado y salud a través de charlas de sensibilización y programas e iniciativas constantes. Fomentamos un trato digno, lenguaje incluyente, equitativo y respetuoso en todos los procesos de la compañía, buscando el mejoramiento continuo, ambiente laboral digno, y control de los peligros y riesgos dentro de los procesos.

Basados en la normatividad vigente, la compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), el cual promueve el cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad a través de los comités dispuestos para ello: Copasst y Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de generar ambientes sanos de trabajo.

j. Comunicación inclusiva:

Promovemos un lenguaje incluyente, sin discriminaciones, libre de prejuicios y estereotipos, velamos que no haya comunicaciones externas e internas que vayan en contra de estos principios, previniendo la discriminación y agresión entre las personas.

Elaboró	Diego Fernando Carvajal Castrillón Líder Nacional de Procesos
Revisó	Mónica María Rubio Saenz Directora Administrativa
Aprobó	Carlos Hernando Zapata Ospina Gerente General
Breve descripción del cambio	