

POLÍTICA DE DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN

Sodimac Colombia





Contexto

En Sodimac Colombia S.A. reconocemos que como empresa tenemos un rol trascendental en promover la diversidad e inclusión social en todos los procesos que tenemos como compañía, así como al exterior de la misma, con todos nuestros grupos de interés y cadena de valor, con el fin de contribuir a tener una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todas las personas.

Este propósito está alineado con el cumplimiento de la legislación nacional 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.

Este lineamiento es transversal a todas las prácticas laborales que llevamos a cabo y está articulado estratégicamente con nuestro Código de Ética, política de Responsabilidad Social, política de Derechos Humanos, valores y cultura organizacional. Es por ello que implementamos programas y estrategias para el avance y la garantía de los derechos de todas las personas que hacen parte de esta empresa, con el fin de construir una sociedad justa, incluyente y con igualdad de oportunidades. En donde reconocemos que las diferencias son oportunidades de aprendizaje que agregan valor, complementan y enriquecen nuestra compañía.

Es con base en este propósito que nos comprometemos a fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad de las y los colaboradores para crear un ambiente laboral sano e inclusivo, que reconozca y celebre la diferencia de todas las personas, y que esta sirva como oportunidad tanto para el crecimiento personal y profesional, como el de la empresa.

Es con base en este propósito que nos comprometemos a fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad de las y los colaboradores para crear un ambiente laboral sano e inclusivo, que reconozca y celebre la diferencia de todas las personas, y que esta sirva como oportunidad tanto para el crecimiento personal y profesional, como el de la empresa.



1. Lineamientos generales y conceptos

En Sodimac Colombia entendemos:

La diversidad como el atributo diferenciador y único de nuestras/nuestros colaboradores/as así como de nuestros grupos de interés y cadena de valor, que nos enriquecen cuando interactuamos. Es un término que está inmerso en nuestra cultura organizacional.

La equidad como la oportunidad que tienen todas las personas de ser igualmente valoradas y de tener derecho al mismo estatus y a las mismas condiciones para ejercer sus derechos.

La inclusión social como la integración a la vida comunitaria, laboral, política, social, entre otros, a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, diversidad cultural (raza, etnia), edad, género, orientación sexual y/o condición física. Para la completa, verdadera y efectiva inclusión de personas que histórica y culturalmente no han tenido acceso a las mismas oportunidades y beneficios, se debe hacer uso de un conjunto de pautas, medidas y acciones orientadas a grupos humanos con características particulares.

2. Marco de actuación

2.1 Alcance

Esta política tiene alcance a todas y todos los colaboradores de Sodimac Colombia S.A. Buscamos a su vez, que nuestros grupos de interés y cadena de valor promuevan en sus organizaciones todos los atributos correspondientes a esta política, así como promover el compromiso por la diversidad, la equidad y la inclusión. En caso de presentarse situaciones o denuncias alrededor de estos temas, será el Mesa de Diálogo de Diversidad e Inclusión, o el Comité de Ética y/o el Comité de Convivencia Laboral. Según corresponda, los encargados de hacer el debido seguimiento y proceso para dar solución a las mismas.



Hacemos extensivo nuestro compromiso de diversidad, inclusión social y equidad de género a nuestros accionistas, clientes, comunidades, proveedores y contratistas, para que sea aplicable en los procesos que desarrollamos con ellos.

2.1.1 Selección y contratación: *Al existir un compromiso explícito de no discriminación, nuestro proceso de selección de personal es transparente y brinda las mismas oportunidades a todas las personas candidatas(as) en todas las etapas del mismo: publicación de las convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y retroalimentaciones. Contamos con perfiles de cargos descritos de acuerdo a las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole: género, raza, creencias, orientación sexual, etnia, nacionalidad, ni opinión política. Nos aseguramos que tanto mujeres como hombres reciban el mismo trato y oportunidades en el proceso. Así mismo, este compromiso de no discriminación nos motiva a que los anuncios de vacantes se realicen sin distinción de género, y que exista un equilibrio apropiado de representación de géneros para gerentes y puestos de alta dirección.*

2.1.3. Desarrollo profesional, capacitación y promoción: *garantizamos y reconocemos la importancia de que todas y todos nuestros colaboradores, sin discriminación alguna, cuenten con un proceso de seguimiento a su desarrollo tanto profesional como personal, buscando potencializar sus capacidades y aumentando sus posibilidades de crecer en la compañía.*

Nuestros procesos de evaluación de desarrollo y desempeño tienen un modelo estándar aplicable para todos los niveles de cargos, lo que nos permite una medición equitativa.

Las escuelas y cursos de formación interna están diseñados para que la capacitación que damos cubra el 100% de las y los colaboradores, fomentando el aprendizaje y brindando herramientas de manera transversal. Adicionalmente, el portafolio de beneficios Sodimac que se enfocan en apalancar el desarrollo profesional, es accesible por igual tanto para mujeres como para hombres.

Por otro lado, de acuerdo a la política de concursos internos, las oportunidades de promociones se dan a conocer de manera abierta y se elige al mejor candidato/a bajo criterios objetivos que se basan en la experiencia de los participantes, y sus conocimientos y habilidades para el cargo, independientemente de características particulares de otro tipo, como género.

2.1.4 Compensación y beneficios: *contamos con una metodología de valoración de cargos, a través de la cual nos aseguramos de tener en cuenta referentes internos y externos para definir nuestro sistema de compensación y beneficios. Lo anterior nos permite ser una opción atractiva dentro del mercado para captar el mejor talento. Creemos y aplicamos un principio de igualdad en todo el proceso, basado en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción entre mujer y hombre al realizar trabajo de igual valor. Así mismo, nuestra política de compensación y beneficios brinda igualdad de oportunidades para recibir los beneficios legales y extralegales, sin discriminación por identidad de género ni orientación sexual.*

2.1.5 Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad: *contribuir a la calidad de vida de nuestras y nuestros colaboradores y sus familias es prioridad en Sodimac. Estamos convencidos de la importancia que tiene promover un balance entre la vida familiar/ personal y la vida laboral, por esta razón buscamos generar espacios de capacitación, integración, recreación, donde confluyan las personas por igual. Estamos en constante búsqueda de nuevas estrategias y programas que respondan a necesidades puntuales de nuestra gente y que permitan equilibrar los intereses de la familia Sodimac, asegurando una oferta equitativa.*



2.1.6 Acoso sexual y laboral: rechazamos cualquier acto de acoso laboral y/o sexual y para garantizar que no se presenten este tipo de situaciones, contamos con medidas y mecanismos de sensibilización, formación y denuncia que están siempre a disposición de las y los colaboradores por igual. Nos comprometemos a dar a conocer los mecanismos y canales a los que puede acudir cualquier colaborador en caso de presentarse una denuncia de este tipo. Nos enfocamos en promover, en todas nuestras sedes y procesos, una convivencia sana, un ambiente de trabajo respetuoso y un trato justo, sin discriminación y que trascienda sin importar niveles jerárquicos. Buscamos formar jefes líderes que sean ejemplo de estos principios y que los repliquen en sus equipos como parte de una cultura que vivimos a diario.

2.1.7 Ambiente laboral y salud: garantizamos estrategias y acciones que hagan de Sodimac el mejor lugar para trabajar, donde se viva un excelente ambiente laboral. Fomentamos un trato incluyente, equitativo, respetuoso y amable con todas las personas. Nos esmeramos por brindar una oferta de beneficios amplia y completa, que permita mejorar la calidad de vida de las y los colaboradores y que nos diferencie de otras empresas. Generamos planes de calidad de vida y bienestar que propicien un ambiente sano y seguro, no solo enfocado en la operación, sino en espacios de dispersión y entretenimiento. Formamos a nuestras y nuestros líderes para asegurar y promover en sus equipos un ambiente positivo, sentido de pertenencia y gusto por trabajar en esta compañía, haciendo énfasis en los valores corporativos que nos distinguen.

Como complemento de lo anterior, estamos comprometidos con el cuidado de todas las personas y fomentamos una cultura de salud y seguridad en todas las acciones que llevamos a cabo. Enmarcados en nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, nos esmeramos por brindar instalaciones seguras y por impulsar hábitos adecuados de cuidado y salud a través de campañas, programas e iniciativas periódicas a nivel nacional, en las cuales realizamos la promoción y prevención del trabajo seguro. Brindamos garantías y acompañamiento para que nuestras colaboradoras en estado de embarazo realicen su labor de manera segura. Ofrecemos espacios además de seguros, accesibles para las personas con discapacidad. Adicionalmente, contamos con una matriz de peligros asociada a los diferentes cargos, la cual nos permite identificar los riesgos potenciales a los que podría estar expuesto un colaborador/a dependiendo de sus funciones y, así mismo, generar las acciones para mitigarlos.

2.1.8 Comunicación inclusiva: velamos para que nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre inclusivo. Este compromiso parte desde la estrategia comunicacional y de marketing y, como tal, se refleja en nuestro Manual Corporativo de Marca, el cual aplica para todos los públicos de interés con los que nos relacionamos (internos y externos). A pesar de que nuestras dos marcas (Homecenter y Constructor) tienen tonos y maneras de comunicar diferentes, cuidamos que los mensajes sean siempre respetuosos y que no promuevan estereotipos, ni discriminación.



3. Mecanismos de atención y resolución:

Nuestros mecanismos para atender o resolver cualquier incumplimiento a esta política son:

- Mesa de diálogo de Diversidad e Inclusión
- Comité de ética
- Comité de convivencia laboral
- Línea ética para colaboradores/as (correo electrónico y teléfono)
- Línea de atención a proveedores (correo electrónico y teléfono)
- Recepción de quejas y reclamos por parte de los centros de servicio para atención al cliente

En Sodimac Colombia S.A. garantizamos que los mecanismos para atender y resolver incumplimientos relacionados con temas de género sean legítimos, accesibles y que dispongan de un procedimiento de actuación claro y conocido.

4. Medición y seguimiento

Con el propósito de mantener procesos de mejora continua asociados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión, establecemos medidas de seguimiento, monitoreo y evaluación trimestral que nos permitan asegurar la buena implementación de prácticas y procesos al interior de la compañía y en relación con nuestros grupos de interés. Además, creamos un plan de comunicación integral



trimestral que asegure el conocimiento, entendimiento e integración en todos los procesos en los que trabajamos, alineados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión.

El órgano responsable de activar y asegurar todas estas prácticas y procesos será La Mesa de Diálogo de Diversidad e Inclusión, y reportará de manera trimestral y anual sobre los avances en la materia.