



# Política de Diversidad e Inclusión



## Objetivo

Establecer e incentivar de manera transversal y articulada a toda la Organización una cultura de empatía, respeto y aceptación a la diferencia a través de una inclusión legítima para lograr tener equipos tan diversos como nuestros clientes, desarrollar e impulsar el talento de las personas sin importar su diversidad, promover entornos laborales inclusivos, multiplicar el liderazgo inclusivo a través de una comunicación abierta y brindar igualdad de oportunidades basadas en los méritos talento y desempeño.

## Introducción

Almacenes Éxito S.A reconoce la importancia del concepto de “Diversidad” como la aceptación y respeto por las diferencias de todos los seres humanos acompañado de un concepto de “Inclusión” donde prima brindar oportunidades, permitiendo el aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional de todas las personas en vía de promover un trato de igual dignidad, respeto y confianza reconociendo que sus colaboradores representan diversas culturas, etnias, creencias, habilidades y no se tiene distinción por edad, género, raza, discapacidad, nivel social o religión.

La Compañía cree firmemente que la Diversidad y la Inclusión son una fuente de atracción del talento, innovación en los procesos y transformación cultural y social que conlleva a tener un mejor clima laboral y mejores resultados y a su vez a contribuir a la construcción de una sociedad más incluyente y más equitativa, es por esto que dentro del marco del pilar estratégico “El éxito del Grupo Éxito está en su gente” se declara ser una Compañía atractiva, diversa e incluyente.

## Alcance

La presente política de Diversidad e Inclusión es de carácter corporativo y por lo tanto es de aplicación a todos los negocios y marcas del Grupo Éxito.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos es la responsable de establecer la metodología, las herramientas, el seguimiento, la medición y los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación entre las demás empresas que integran el grupo; todo ello sin afectar la capacidad de decisión autónoma que corresponde a cada una de dichas empresas y según lo establecido en cada administración.

## Definiciones

La compañía está convencida que para gestionar la diversidad e inclusión es necesario diseñar las mejores metodologías e implementar buenas prácticas mediante una ejecución permanente, constante y sostenible en el tiempo. Para ello se requiere de una estrategia que permita dentro de la estructura de la Compañía permear a las personas a todo nivel organizativo.

Para lograr el cumplimiento de la política se establece 3 frentes de trabajo denominados: Equidad de Género, Entornos Inclusivos y Más Diversos e Incluyentes.

- 🟡 **Equidad de género:** El Grupo Éxito le cree y le apuesta a la equidad de género como una estrategia para fomentar equipos más diversos que impulsen la innovación y la productividad mediante la garantía de condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante estrategias y procedimientos en la administración de su recurso humano que permitan la promoción a través del mérito; el

bienestar; el respeto en el trato sin importar su nivel; el balance entre la vida laboral, personal y familiar; el incentivo de la corresponsabilidad en el ámbito del hogar; y la prevención y adecuado tratamiento de conductas inapropiadas de carácter laboral y sexual en el ámbito del laboral.

- 
**Entornos inclusivos:** El Grupo Éxito siendo el mayor empleador privado de Colombia acepta y valora la diversidad en los equipos de trabajo y promueve la vinculación de personas con un mayor riesgo de vulnerabilidad que tienen dificultades para integrarse a la vida laboral y social con el ánimo de contribuir al desarrollo económico del país y la reconstrucción del tejido social.
- 
**Más Diversos e incluyentes:** en el Grupo Éxito promovemos entornos de respeto, tolerancia y empatía, valorando todas las características diversas de las personas: su educación, los diferentes estilos de vida, orientación sexual, identidades diversas, edad, lengua, cultura, nacionalidad, origen étnico, religión, afinidad política entre otros.

## Declaración

La política de Diversidad e Inclusión de Almacenes Éxito se articula con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Para garantizar el cumplimiento de esta política se crea el Comité de Diversidad e Inclusión (D&I) integrado por directivos embajadores comprometidos a velar por su implementación y aprobación de las acciones e iniciativas a las que haya lugar para promover de una manera objetiva a todos

los niveles de la Organización la diversidad e inclusión como una muestra de la cultura organizacional con una periodicidad de 4 encuentros en el año.

-  Tanto los miembros del Comité de D&I, como el equipo directivo, y todos los colaboradores del Grupo Éxito, adquieren la responsabilidad individual de promover las actuaciones establecidas en la política y así garantizar y dar continuidad a la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones.
-  Se promueve en toda la Organización las siguientes actuaciones:
  - Implementar políticas y prácticas de selección, contratación y remuneración, promoción, formación, desarrollo y otras variables laborales basadas en los méritos, talento y desempeño.
  - Promover un entorno de trabajo bajo el respeto evitando cualquier tipo de discriminación, conductas inapropiadas de carácter laboral y sexual.
  - Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de todos los colaboradores.
  - Garantizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria o expresiones de prejuicios en todos los medios internos y externos.
  - Promover acciones que favorezcan la salud y seguridad de todos los colaboradores
  - Eliminación de entornos laborales no inclusivos, introduciendo ajustes razonables en el entorno físico para garantizar que cualquier persona pueda participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
  - Promover la diversidad en inclusión en los productos y servicios ofrecidos a los clientes.
  - Promover la diversidad e inclusión entre sus grupos de interés.

- Promover un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Incentivar el uso de la línea de transparencia y el Comité de Convivencia para consultar o reportar de manera anónima o personal cualquier tipo de discriminación o conducta inapropiada.
- Todos los colaboradores son vinculados sobre la base de sus habilidades, destrezas profesionales, mérito, y talento