



**POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	<b>3</b>
<b>4. REGLAS GENERALES</b> .....	<b>4</b>
<b>5. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>5</b>
<b>6. RESPONSABLES DE LA POLITICA</b> .....	<b>5</b>
<b>7. RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>6</b>
<b>8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>9. SANCIONES</b> .....	<b>7</b>

## 1. OBJETIVO

Formalizar el compromiso de promoción y respeto de los derechos humanos (DD.HH.) en Concesionaria Panamericana S.A.S. (en adelante Panamericana o La Compañía), junto con la definición de los lineamientos de gestión de riesgos en derechos humanos.

## 2. ALCANCE

La política de Derechos Humanos establece las directrices para el desarrollo de los ambientes de respeto y de no discriminación que beneficien a todos los distintos grupos de interés de Panamericana.

## 3. DEFINICIONES:

**Administración:** Gerente General, Gerente Financiero y Administrativo y Directores de áreas.

**Accesibilidad:** condición que deben cumplir los espacios y entornos, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

**Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todas las personas tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

**Debida Diligencia:** La debida diligencia en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

**Discriminación:** Son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.

**Diversidad:** Hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

**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.

**Grupos de Interés:** Trabajadores, usuarios de la vía, contrastistas y/o proveedores, accionistas, comunidades aledañas al proyecto y el Concedente (Instituto de Concesiones de Cundinamarca – ICCU).

**Inclusión:** Acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso 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.

**Mitigación:** La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

**Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos:** Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

#### **4. REGLAS GENERALES**

Panamericana determina como practicas no autorizadas todas aquellas que no respeten los Derechos Humanos y no reconozcan tanto su importancia como su universalidad. Debe tenerse presente que La Compañía:

- Respetar y promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.
- Respetar la universalidad de estos derechos, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.
- En situaciones en que la ley o su implementación no proporcionan la protección adecuada de los derechos humanos, acata el principio de respeto a la normatividad internacional de comportamiento.
- Respetar y promueve la diversidad e inclusión.

La Compañía debe abstenerse de tener cualquier tipo de relación con empresas de sectores económicos donde existan dudas o sospechas sustentadas de no respetar la normatividad aplicable, derechos humanos, sociedad y medio ambiente. Algunos de estos sectores son:

- Aquellos sectores recomendados por el Grupo de Acción Financiera Internacional –GAFI.
- Juegos de azar.
- Drogas ilícitas.
- Empresas que discriminen por género o raza.
- Armas de destrucción masiva.
- Minería ilegal.
- Trabajo infantil.

## 5. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Esta declaración va en línea con nuestros valores corporativos, reconocemos y respetamos los derechos humanos de las personas con quienes nos relacionamos.

Tomaremos como marco de referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, aquellos tratados ratificados por Colombia y normativa de los lugares donde tenemos presencia.

Esta declaración respalda nuestra visión al contribuir e invertir en el progreso del país.

Reconocemos al ser humano como eje central de todo lo que hacemos. Estamos comprometidos con promover los derechos humanos. Los derechos son inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

Nuestro compromiso se ve reflejado en:

- Fomentamos el respeto y promoción de los derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Rechazamos cualquier acto que vulnere o atente contra los derechos humanos.
- Guardamos absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y sus creencias.
- Respetamos y no discriminamos a las personas, compañeros, usuarios, contratistas o proveedor por diferencias de sexo, religión, inclinación política, nacionalidad, nivel social o jerarquía.
- Proporcionamos condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- Reconocemos el derecho al descanso de nuestros trabajadores
- Rechazamos el trabajo infantil.
- Cumplimos con las disposiciones de la legislación laboral vigente.
- Ofrecemos salarios justos y acordes con la ley.
- Respetamos el derecho de libre asociación.
- Valoramos la cultura y diversidad de los territorios donde operamos.
- Actuamos con transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

## 6. RESPONSABLES DE LA POLITICA

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la presente Política de Derechos Humanos, así como sus modificaciones posteriores.

La Administración y todos los trabajadores de Concesionaria Panamericana deben respetar, promover y actuar en coherencia con esta Política.

La función de la Dirección Administrativa, debe tomar como referencia la política Corporativa y adaptarla a las particularidades de la Compañía.

La Coordinación de Gobierno Riesgo y Cumplimiento, debe acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos, quienes tienen a cargo, la identificación y valoración de riesgos en derechos humanos, junto con la definición de controles y planes de mitigación a los impactos potenciales en derechos humanos asociados con el objeto social.

## 7. RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS

La metodología de riesgos para identificar, analizar, evaluar, mitigar, monitorear y comunicar los riesgos asociados a derechos humanos se explica en la siguiente gráfica:

### Identificación de Riesgos

Revisar e identificar riesgos DDHH, teniendo en cuenta: las directrices generales y el sector empresarial.

### Analizar y evaluar riesgos

- Valorar los riesgos identificados.
- Establecer medidas de tratamiento a través de la identificación de controles.

**Comunicar**  
Socializar resultados.



### Mitigar los riesgos

Definir planes de acción de mitigación a los impactos potenciales en derechos humanos asociados con la actividad de la empresa.

**Monitorear**  
Verificación de resultados.

### 7.1 Reporte de eventos de derechos humanos

Somos conscientes de la importancia de reportar los incidentes relacionados con la posible infracción de los derechos humanos; por lo tanto, Concesionaria Panamericana, debe establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento de una posible vulneración a los derechos humanos, cualquier miembro de los grupos de interés o tercero puede registrar una queja o un evento de derechos humanos.

Los mecanismos definidos son las líneas éticas de Grupo Aval, Corficolombiana y Proindesa, o a través de correo electrónico dirigido al director Administrativo y/o al Coordinador GRC, y/o cualquier otro medio que permita realizar una queja o reporte de un evento relacionado con la posible vulneración a los derechos humanos. A través de los mecanismos dispuestos, cualquier trabajador puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial.

La queja o el reporte de eventos relacionado con derechos humanos en lo posible debe contar, mínimo con lo siguiente:

- Relato breve de los hechos.
- Evidencias que sustente 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 son mantenidas como confidenciales.

### **7.1.1 Tratamiento de eventos**

Una vez reportado un evento o queja en derechos humanos se actuará conforme a lo establecido en el Código de Ética y Conducta y de acuerdo con su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales de la vulneración en derechos humanos.

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

Mantener a disposición de organismos de control (Auditores internos, externos, entidades de vigilancia y control, entre otros) la información que permita evidenciar el cumplimiento y tratamiento de los eventos reportados y transparencia de las actividades, operaciones, planes o similares realizadas.

## **8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **8.1 Repositorio de información**

Concesionaria Panamericana debe contar con un repositorio de información al cual tienen acceso la Dirección Administrativa y la Coordinación de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento que permita soportar los elementos de la Política de Derechos Humanos, así como con herramientas que permitan hacer una gestión de los riesgos identificados y los controles implementados (matriz de riesgos y controles).

### **8.2 Plan de comunicación**

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Derechos Humanos, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por la Dirección Administrativa, apoyado por la Coordinación de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento. 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 derechos humanos.

## **9. SANCIONES**

Concesionaria Panamericana 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 deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

### 9.1 Sanciones disciplinarias

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier trabajador 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, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

## 10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

### Documentos de Referencia:

Código de Ética y Conducta.

Reglamento Interno de Trabajo.

Código e Buen Gobierno.

Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Anexos:

Declaración de Derechos Humanos.

## 11. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
Nov.29/2021	1	Creación del documento. Aprobado por Junta Directiva mediante acta No. 308 del 29 de noviembre de 2021. La presente versión se modifico solo en su imagen corporativa el 10 de mayo de 2024.