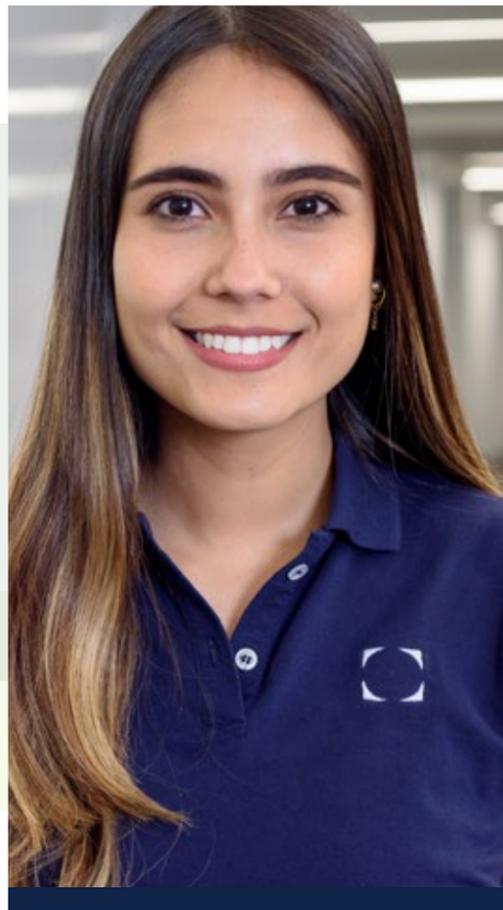


# # NUESTRAS DIFERENCIAS NOS UNEN



 **GRUPO ARGOS**  
Inversiones que transforman

 **ARGOS**

 **CELSIA**

 **ODINSA**

 **SUMMA**

# CONTENIDO

01

**Nuestro  
compromiso:  
Política de  
diversidad  
e inclusión**

03

02

**Estrategia**

04

2.1 Gobierno

04

2.2 Talento con propósito

05

2.3 Identifícame, invítame  
e inclúyeme

07

2.4 Diversidad que trasciende

08

2.5 Hacer para creer

08

03

**Nuestras prácticas  
en la gestión del talento**

09

3.1 Reclutamiento y selección

09

3.2 Planeación de talento

09

3.3 Formación

10

3.4 Experiencia del colaborador

10

3.5 Cumplimiento

11

04

**Qué medimos**

12

**Metas**

13

**Reconocimientos**

13

**Diversidad e Inclusión en  
el Grupo Empresarial Argos**

14

6.1 Género

14

6.2 Generaciones

14

6.3 Origen

15

**Retos para seguir  
trabajando**

16

05

06

07

08





## En el Grupo Empresarial Argos las diferencias nos unen

La diversidad incluye todas las formas en las que somos diferentes y la inclusión nos permite aprender de esas diferencias para convertirlas en una fuente de ventaja competitiva.

Las grandes transformaciones que generan Grupo Argos, Cementos Argos, Celsia, Odinsa y Summa son el reflejo de un talento extraordinario, diverso y multicultural que las hace posibles y que actúa con la convicción de que la trascendencia, inspiración, integridad y compromiso guían nuestros comportamientos de Cultura. Uniendo capacidades y visiones diferentes con un propósito común, **transformamos positivamente la vida de millones de personas.**

## 1. NUESTRO COMPROMISO: POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En el Grupo Empresarial Argos promovemos y valoramos **la diversidad, la inclusión y el principio de igualdad** de oportunidades en el trabajo.

Propendemos por un trato equitativo y transparente a todos nuestros colaboradores, reconociendo que la diversidad nos permite aprender a partir de las diferencias, mejora la riqueza de los análisis, la toma de las decisiones y aumenta la creatividad e innovación como ventaja competitiva.

Rechazamos cualquier acto discriminatorio y por ello, no hacemos ninguna distinción en razón de género, edad, origen, condición física o cognitiva, raza, orientación sexual, idioma, religión, afiliación colectiva o política, estado civil, origen social, posición económica o cualquier otra condición u opinión y promovemos la diversidad y la inclusión en nuestros lugares de trabajo y órganos de administración y dirección incluida la junta directiva.





## 2. ESTRATEGIA

### 2.1 Gobierno

En el 2017 el Grupo Empresarial Argos conformó su **Comité de Diversidad e Inclusión** para compartir y alinear las mejores prácticas en diversidad y construir una estrategia para su fortalecimiento al interior de la organización.

Este Comité cuenta con integrantes de cada una de las empresas del grupo y está encargado de proponer y ajustar los procesos de talento desde la perspectiva de diversidad, fortalecer los mecanismos de comunicación y promover la gestión al interior de cada compañía.

Para poder mantener nuestra gestión y lograr las ambiciosas metas a 2030, nos hemos trazado un plan con unas **palancas relevantes:**

- **Alta Dirección:** patrocinadores del cumplimiento de las estrategias de diversidad e inclusión. Este grupo está siendo formado en inclusión consciente, conocimiento indispensable para movilizar el cambio cultural e inspirar con el ejemplo.
- **Asegurar que todas las estrategias** que actualmente implementamos en diversidad, equidad e inclusión impactan todas las aristas de talento y desarrollo, así como de las áreas de negocio.

**Nuestros negocios son líderes en cada una de las aristas de nuestra estrategia.**

- Talento con propósito
- Identifícame, invítame e inclúyeme
- Diversidad que trasciende
- Hacer para creer



## 2.2 Talento con propósito

Buscamos personas dispuestas a sumar visiones, talentos y voluntades para cumplir sueños y transformar positivamente la vida de millones de personas: Talento con propósito, diverso y multicultural.

El objetivo de esta estrategia, es fortalecer nuestra marca empleadora para atraer y retener talento diverso.

Esto lo hacemos potenciando nuestra comunicación y relacionamiento externo e interno resaltando la importancia de la diversidad como ventaja competitiva.

Adicionalmente nuestros negocios cuentan con sistemas de gestión de igualdad de género, que aseguran por medio de procesos la ejecución de esta estrategia corporativa de selección inclusiva.

Contamos con convocatorias y canales de reclutamiento no sesgados por ninguna condición y entrenamos continuamente en sesgos inconscientes a las personas encargadas del reclutamiento y de la selección para garantizar procesos de selección incluyentes.



Así mismo, Grupo Argos, Summa y OPAIN, concesión aeroportuaria de Odinsa, tienen convenio con la **Fundación Best Buddies**.

### Comunicación

- **Información de valor:** si quieres inscribirte a nuestra base de datos y enterarte de las últimas noticias del Grupo Empresarial Argos que están transformando positivamente la vida de millones de personas lee este código e ingresa tus datos.



Para acceder el portal oficial de empleo del Grupo Empresarial Argos, conocer nuestras oportunidades y participar en nuestros procesos de selección:





### Alianzas y sistemas de gestión

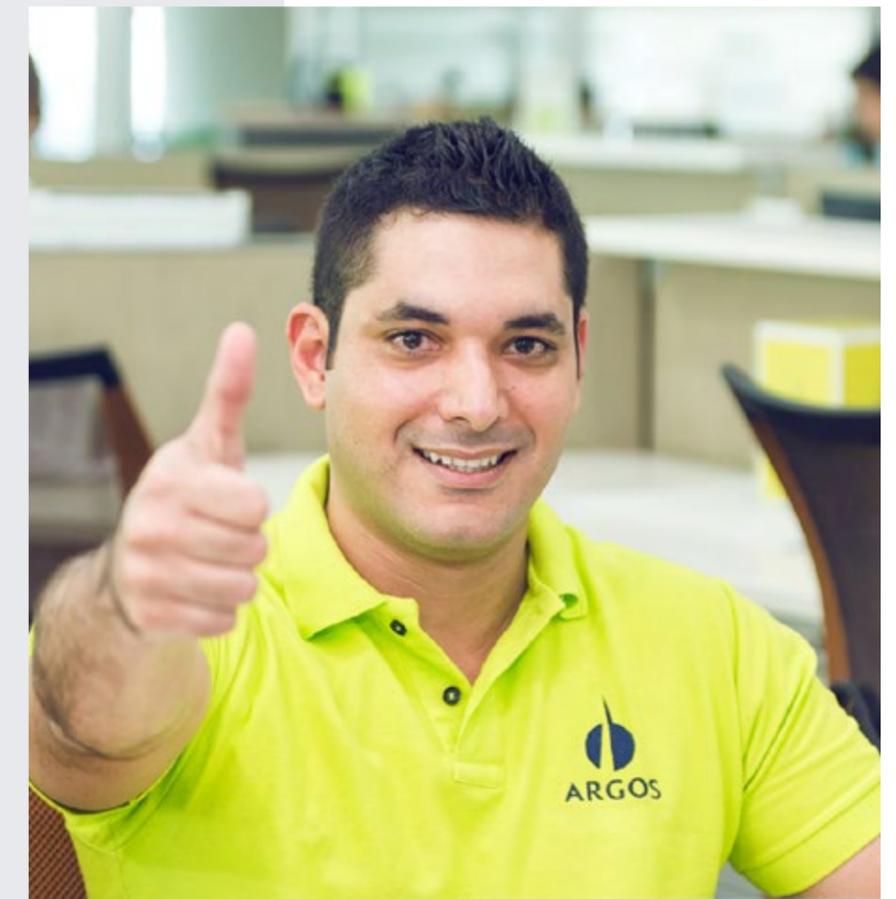
- **Emprender Mujer:** de la mano de Proantioquia, Impact Hub, Bancolombia, Transmetano, Promigas, Comfama y la Fundación Siemens lideramos este programa que busca disminuir el desempleo de la población femenina en el Valle de Aburrá. 50 emprendimientos liderados por mujeres finalizaron la primera fase de Emprender Mujer en 2021 con crecimientos en ventas, nuevas alianzas estratégicas y más de 30 nuevos empleos. Actualmente 110 emprendimientos están recibiendo acompañamiento por parte del programa.
- **Programa de formación** para el empleo y bilingüismo a mujeres y jóvenes, dentro de la estrategia de creación de valor social del Grupo Empresarial generando un impacto positivo en nuestros grupos de interés.
- **Sistemas de gestión de equidad de género:** hemos sido pioneros en el país en la implementación de los sistemas de igualdad de género, empezando por EQUIPARES, propuesto por el Ministerio del Trabajo y

la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.

**Estos sistemas permiten intervenir los procesos en las compañías para fortalecer la equidad en dimensiones como:** reclutamiento y selección, promoción y desarrollo, capacitación, remuneración y salario, ambiente de trabajo, salud y calidad de vida, acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, comunicación no sexista y lenguaje incluyente, conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.

### Relacionamiento con entidades

- Comité de equidad de género de la ANDI
- Ministerio del Trabajo
- Alianza Empresarial por la Equidad de Género - Proantioquia





## 2.3 Identifícame, invítame e inclúyeme

Esta estrategia busca **fortalecer la identificación de talento diverso** en matrices de sucesión. La inclusión consciente en las convocatorias y procesos de selección.

### Actualización procesos de talento

- Selección
- Formación y becarios
- Planeación de sucesión

### Formación Gestión Humana y líderes

### Comunicación

- Invitación a **convocatorias cruzadas** entre compañías
- Descripciones de **cargo y convocatorias inclusivas**

## 2.4 Diversidad que trasciende

Busca preparar colaboradores con capacidad de influencia para democratizar la gestión de la diversidad e inclusión en el Grupo Empresarial por medio de la creación de una red de líderes con el conocimiento y empoderamiento necesarios para implementar acciones concretas. En este programa los participantes **reconocen los sesgos inconscientes, fortalecen la curiosidad en distintas aristas de diversidad e inclusión, desarrollan conocimiento, flexibilidad, coraje y liderazgo** para apoyar el diseño e implementación de estrategias culturales que puedan desarrollarse desde todos los niveles de la organización.

**El objetivo es que los participantes tengan entrenamiento y tiempo** para profundizar en temas relevantes de diversidad como sesgos inconscientes, género, cultura diversa, masculinidades conscientes, generaciones, diversidad funcional, diversidad étnica y racismo, y diversidad sexual.



El programa incluye **charlas inaugurales en cada módulo con actores relevantes en inclusión y un trabajo individual y colectivo** por parte de los participantes, con el objetivo de analizar desde la realidad de cada negocio, cómo se está viviendo la inclusión y qué iniciativas se pueden **generar para cerrar brechas que se identifiquen**.

- Formación de la **alta dirección** de la organización
- **Formación de 108 colaboradores** como multiplicadores de diversidad

### Logros

- Diseño e implementación de un **manual de comunicación inclusiva** para todo el Grupo Empresarial.
- Incremento **7 puntos porcentuales** en ternas con mujeres pasando **de 29% en 2020 a 36% en 2021**, como consecuencia de la ejecución de nuestra estrategia de diversidad.
- Incremento de **12 puntos porcentuales** en la participación de colaboradores con educación pública pasando de **14% en el 2020**

a **26% en 2021**, como resultado de las acciones de atracción en universidades públicas.

- **Incremento del 60% de horas de formación** en diversidad e inclusión. Hemos **invertido 2786 horas de formación en diversidad e inclusión durante el 2021**, en temas como: sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, diversidad generacional, inclusión de género y regiones, comunicación inclusiva y construcción de ambientes saludables.





## 2.5 Hacer para creer

El objetivo de esta estrategia es lograr que las mujeres se conecten con cargos que históricamente han sido masculinizados, para lo cual harán parte de pasantías cortas en los negocios del Grupo Empresarial que les permitirán aumentar su interés en los cargos, conocer de primera mano la labor a desempeñar y mejorar su nivel de alistamiento en la sucesión de cargos críticos.





### 3. NUESTRAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO



Nuestros procesos de talento han evolucionado para brindar todas las oportunidades para que las mujeres se sientan en equidad de condiciones con los hombres.

**Algunos de los aspectos que más destacan son:**

#### 3.1 Reclutamiento y selección

Ajustamos nuestros procesos para asegurar convocatorias y canales de reclutamiento no sesgados por estereotipos de género. Para avanzar, ha sido necesario realizar acciones afirmativas en las cuales, con determinación, hemos cambiado paradigmas, incluyendo a mujeres en labores que históricamente no habían desempeñado.

Son los casos de Cementos Argos, en los que ahora contamos con operarias de producción y conductoras de camiones mezcladores y en Celsia,

donde hoy laboran ingenieras electricistas, linieras, y jefas de planta, así como de las bomberas aeronáuticas en Opain.

De igual forma también se analizan los cargos históricamente feminizados, para incluir hombres en los procesos para estas posiciones, como las labores de secretariado y los recaudadores en los peajes de nuestras concesiones viales.

#### 3.2 Planeación de talento

Más de **1.200 valoraciones de potencial** en el Grupo Empresarial nos han permitido conocer nuestro talento más allá del género para generar planes de carrera y sucesión más efectivos. **Se ha evaluado al 100% de las mujeres** de la gerencia media y la alta dirección para identificar su potencial para asumir cargos de mayor responsabilidad en áreas especialistas o generalistas.





### 3.3 Formación

- **Más de 100 mujeres de la organización** han participado en programas de liderazgo para la equidad con la Universidad de Berkeley, la **Universidad de la Sabana** y **Universidad Eafit desde 2015**.
- Desarrollamos una serie de podcasts en nuestro canal de Spotify: **“Conversaciones que transforman”**. Se trata de charlas abiertas con actores importantes en temas de sesgos inconscientes. Así mismo, constantemente invitamos a mujeres de diferentes profesiones y visiones quienes nos cuentan su experiencia en este camino de equidad y permite que entre compañías compartamos las buenas prácticas.
- **OPAIN cuenta con la Escuela de Bomberos(as) Aeronáuticos(as)**, iniciativa a través de la cual **duplicaron la participación** de mujeres en un rol comúnmente masculinizado, pasando de 7% a 14% en el 2021.

### 3.4 Experiencia del colaborador

En línea con las **exigencias del mercado**, las expectativas de **las nuevas generaciones** y **la diversidad de género**, ofrecemos a los colaboradores un **plan de beneficios flexibles, Beneflex**, con un portafolio completo en cuanto a **bienestar, equilibrio vida-trabajo y crecimiento personal**, que se compone por beneficios generales, mercables y por aplicación. Este fue diseñado teniendo en cuenta **la gran diversidad de nuestra población de colaboradores**: diversidad étnica, de género, generacional, para que todos puedan elegirlos de acuerdo con sus necesidades, momentos de vida y preferencias.





Dentro de los beneficios fijos que más impulsan nuestra estrategia de diversidad e inclusión encontramos:

- **Regreso progresivo maternidad:** las madres tienen la posibilidad de trabajar medio tiempo durante la primera semana al regreso de su licencia y a partir de la segunda semana se agrega una hora a su jornada laboral hasta completar las ocho horas diarias de manera progresiva.
- **Lactancia extendida:** las colaboradoras tienen derecho a una hora diaria de lactancia durante un año.
- **Paternidad:** en este caso el beneficio consiste en el otorgamiento de un permiso remunerado de una hora diaria durante el mes siguiente al regreso de la licencia de paternidad, independiente si es adopción por parte de padres del mismo sexo.

- **Sala de lactancia:** contamos con espacios cómodos y dotados para facilitar la lactancia materna en nuestras sedes.
- **Licencia de matrimonio:** cuatro días hábiles remunerados antes o después del evento a elección del colaborador, **sin distinción del género de la pareja.**

- **Flexitrabajo:** este beneficio contempla horarios flexibles, viernes corto, medio día libre de cumpleaños, dos días libres entre diciembre y enero con la posibilidad de trabajo remoto desde la ciudad de origen en fechas especiales.

Adicionalmente, en Grupo Argos contamos con **EQUILIBRIO CONSCIENTE**. Un programa de bienestar que abarca a los colaboradores como un ser integral teniendo en cuenta las dimensiones de vida y salud, beneficios y calidad de vida. Por medio de este programa, Grupo Argos acompaña a sus colaboradores en sus momentos. Para conocer más de este programa, accede a la Estrategia de Talento.



### 3.5 Cumplimiento

- **Nuestro Reglamento Interno de Trabajo, nuestro Código de Conducta y nuestro Protocolo de prevención de acoso** sancionan el acoso laboral y promueven principios de no discriminación.
- Adicionalmente, en Grupo Argos contamos con una **Política de Respeto.**





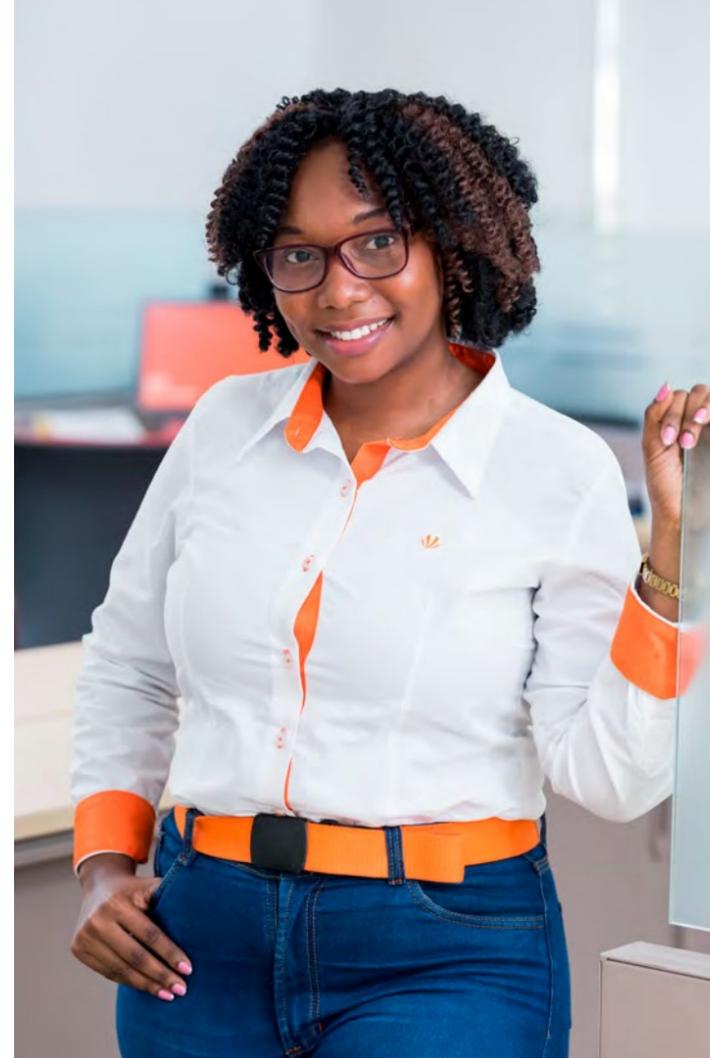
## 4. ¿QUÉ MEDIMOS?

### Tenemos dos metas globales:

**4.1.** Equidad de género: la alta dirección del Grupo Empresarial estará compuesta por un porcentaje no inferior al 35% mujeres. Línea base 2017: 21% mujeres y 79% hombres.

A 31 de diciembre de 2021, **las mujeres** en el Grupo Empresarial Argos representan:

- El **42% de la Junta Directiva** de Grupo Argos (tres de siete) y la presidenta de la Junta es mujer.
- El 22% de nuestra alta dirección del Grupo Empresarial Argos, el **50% de alta dirección en Grupo Argos** y el 75% de alta dirección en Summa.



- El 41% de nuestro talento clave, es decir, 195 colaboradoras están nominados a posiciones críticas del Grupo Empresarial y hoy el 29% están listas para asumir una sucesión.
- El 32% de nuestros especialistas y profesionales.
- El 23% de todos nuestros colaboradores.

Todavía tenemos oportunidades para seguir fortaleciendo la presencia de mujeres en cargos tradicionalmente ocupados por hombres en razón de la composición histórica de la organización y los sectores en que se desempeña. No obstante, las dinámicas de los últimos años han evidenciado una mayor participación de la mujer en todos los niveles organizacionales y con las medidas que hemos venido implementando, demostramos que sí es posible lograrlo si existe la voluntad de impulsar el cambio y aportar a la construcción de una sociedad cada vez más equitativa e incluyente.

**4.2. Diagnóstico inclusión MERCER:** mantener o mejorar el 83% en la dimensión de diversidad en la encuesta de ambiente laboral MERCER consolidado. Este indicador realmente nos da muestra de qué tan incluidas se sienten las mujeres y cualquier persona en la organización.





## 5. METAS Y RESULTADOS

- Incrementar nominaciones de mujeres en las matrices de sucesión a los cargos críticos del grupo empresarial.
- En 2021, 66% de cargos críticos del Grupo Empresarial Argos tienen mujeres nominadas como sucesoras.
- Incrementar intervención, sobre el género minoritario, en los cargos segregados.
- Llegar al 100% mujeres de talento clave en mentoría.





## 6. RECONOCIMIENTOS

### Ranking Par (Aequales) 2020

Grupo Argos puesto 3 en Colombia y puesto 7 en LATAM en compañías privadas de 0-200 colaboradores. 5ta en la región entre todas las compañías del país

### Ranking Par (Aequales) 2021

- Argos, 1<sup>er</sup> puesto.
- OPAIN puesto 112 de 356 en Colombia y 333 de 863 en Latinoamérica.

### Equipares 2021

- **Sello Oro Equipares:** recertificación Cementos Argos y recertificación sigenero Panamá
- **Sello plata Equipares:** recertificación Opain y Celsia

### Sistema Igualdad de Género Panamá

- **Certificación Oro:** Celsia

### Merco Talento 2021

- Cementos Argos puesto 13
- Celsia puesto 32
- Grupo Argos puesto 71

### Merco Talento 2022

- Cementos Argos puesto 11
- Celsia puesto 35
- Grupo Argos puesto 45

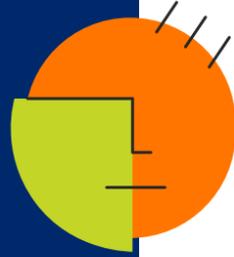
### Bloomberg

- **Sello de reconocimiento** GEI Bloomberg, reconocimiento y puntaje histórico de 85.7 en el Índice de Equidad de Género de Bloomberg.

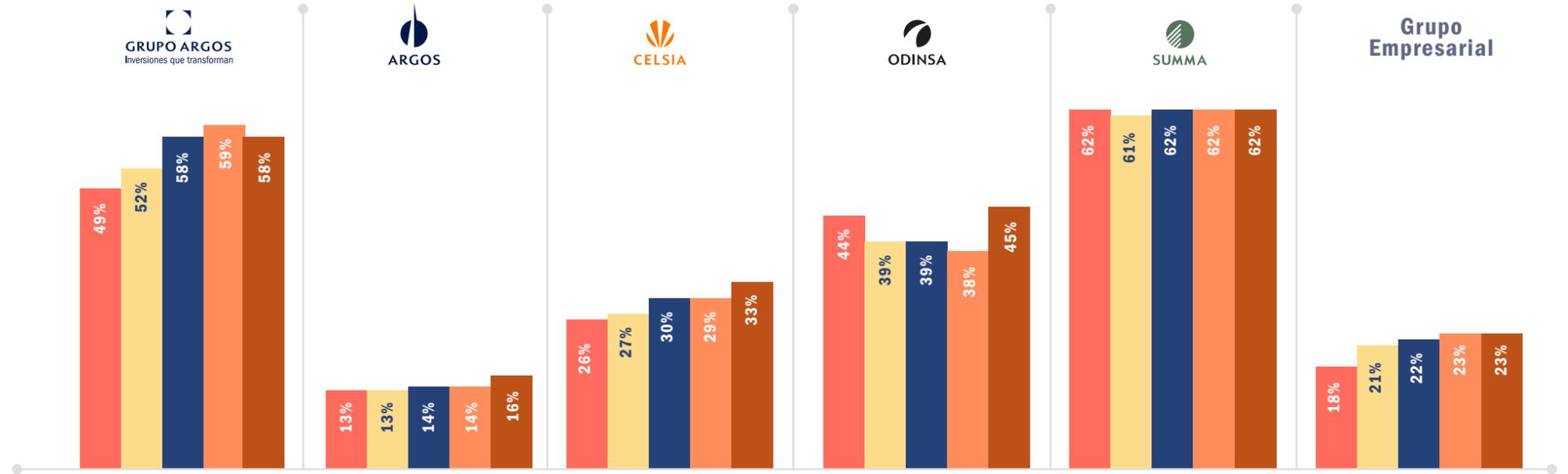




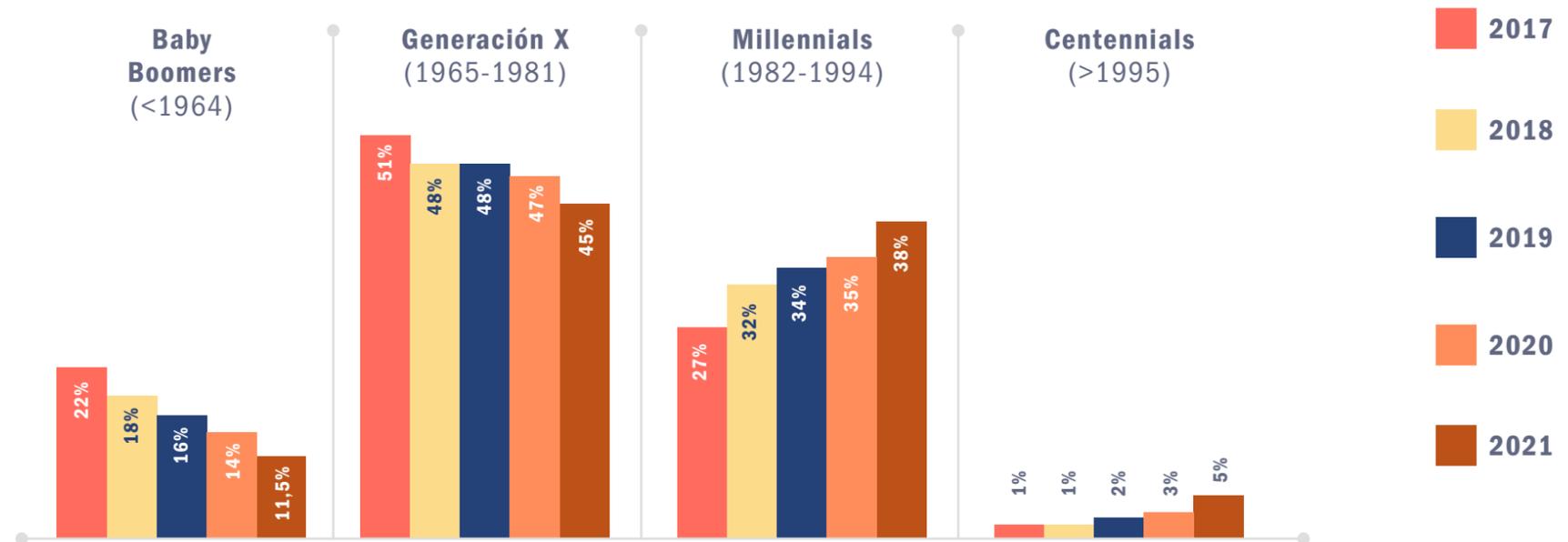
# 7. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL GRUPO EMPRESARIAL ARGOS



## 7.1 Género



## 7.2 Generaciones





### 7.3 Origen

|                      |       |
|----------------------|-------|
| Antigua y Barbuda    | 4     |
| Argentina            | 1     |
| Aruba                | 8     |
| Bélgica              | 1     |
| Bolivia              | 1     |
| Brasil               | 4     |
| Chile                | 3     |
| Colombia             | 9.098 |
| Costa Rica           | 17    |
| Cuba                 | 4     |
| República Dominicana | 346   |
| Ecuador              | 277   |
| El Salvador          | 1     |
| Francia              | 1     |
| Guayana Francesa     | 21    |
| Grenada              | 1     |
| Guatemala            | 12    |
| Guyana               | 1     |
| Haití                | 118   |
| Honduras             | 223   |
| Jamaica              | 1     |
| México               | 4     |
| Netherlands          | 2     |
| Nicaragua            | 1     |
| Panamá               | 403   |
| Perú                 | 1     |
| Puerto Rico          | 67    |
| Sint Maarten         | 1     |
| España               | 3     |
| Santo Domingo        | 7     |
| Suriname             | 63    |
| Reino Unido          | 2     |
| Estados Unidos       | 2.369 |
| Venezuela            | 21    |



**Contamos con diversidad cultural y étnica.**

**Nuestros colaboradores son originarios de más de 30 países.**





## 8. RETOS PARA SEGUIR TRABAJANDO

### Acciones afirmativas de género

Permiten superar una brecha social de género que se traslada de las organizaciones bajo la premisa, demostrada a través de diversos informes y estudios, de que las mujeres enfrentan mayores dificultades para ocupar posiciones de liderazgo.

Seguiremos trabajando por evaluar en qué áreas o niveles el número de mujeres es sustancialmente menor, a fin de generar una alerta y plantear acciones afirmativas para que, por ejemplo, en todos los procesos de selección llegue una mujeres a las ternas finales.



### Formación en masculinidades conscientes, corresponsabilidad parental, apoyo de los hombres a la equidad

Queremos seguir respaldando las prácticas de trabajo flexible con talleres sobre nuevas masculinidades o corresponsabilidad parental para seguir fomentando una cultura en la que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar de espacios familiares.

La equidad de género nos beneficia tanto a hombres como mujeres, sin embargo, la gestión debe realizarse de forma especializada. Por eso también ofreceremos talleres orientados específicamente a hombres buscando concientizar sobre los beneficios de la equidad de género y la masculinidad desde otra perspectiva. Así mismo, debemos seguir comunicando que los beneficios de flexibilidad están orientados no solo a madres y mujeres sino también a padres y hombres, de esta manera contribuimos en la deconstrucción de roles sociales de género.



## Comunicaciones

Seguiremos fortaleciendo nuestros lineamientos de comunicaciones para evitar sesgos de género y/o referentes sexistas para permitir gestionar las comunicaciones de manera coherente y detallada con los compromisos por la equidad de género y la igualdad. El reto es pasar de la diversidad a la inclusión, de **tolerar a respetar nuestras diferencias**.

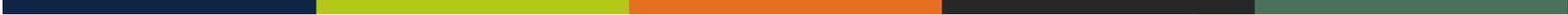


## Redes de afinidad y sin barreras

La equidad de género y la diversidad requieren de acciones concretas que permitan desarrollarnos en una sociedad donde todos y todas podamos competir en igualdad de condiciones. Es importante que reconozcamos a aquellos grupos que históricamente vienen siendo discriminados y, en consecuencia, no son incluidos de forma equitativa. Así, la comunidad LGBTIQ+ es uno de estos grupos en mayor vulnerabilidad de sufrir discriminación.

Tendremos redes de afinidad para comunidades minoría por origen, orientación sexual y otras, que sirvan como espacio de generación de ideas y protocolos de inclusión y así mismo lograremos conexión con grupos más allá de la organización a través de la cadena de abastecimiento, comunidades, fundación y equipos que se relacionan con otros grupos de interés.





**# NUESTRAS  
DIFERENCIAS  
NOS UNEN**



 **GRUPO ARGOS**  
Inversiones que transforman

  
ARGOS

  
CELSIA

  
ODINSA

  
SUMMA

