

Política
**Equidad, diversidad
e inclusión**

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Introducción

Promover un entorno laboral que facilite y potencie la igualdad, el respeto y la cero tolerancia a la discriminación, que coadyuven al desarrollo de una cultura interna favorecedora para la equidad, diversidad e inclusión y la no discriminación por sexo, así como de un ambiente laboral tolerante de las diferencias en donde las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato que permitan y garanticen sus derechos.

1. Objetivo

Con esta Política, St. Georges Bank tiene como objetivo aumentar el desempeño organizacional, mejorar la productividad, aumentar el crecimiento económico de su fuerza laboral, así como mayor capacidad para atraer talento y retención de empleo.

2. Alcance y cumplimiento

Esta Política será de cumplimiento obligatorio para los accionistas, directores, ejecutivos y todo el personal de St. Georges Bank (en adelante, el “Banco”), en la ejecución de todas las operaciones, procesos y relaciones del Banco, tanto internas como externas. Gestionar y garantizar buenas prácticas de diversidad, equidad e inclusión es responsabilidad de todas las personas que conformamos St. Georges Bank.

3. Definiciones

Brechas de género: se refiere a la distancia que existe entre mujeres y hombres con relación al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social.

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 o lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, así como cualquier otro tipo referido por las leyes vigentes en Panamá, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos.

Diversidad: presencia e inclusión de personas con diferentes características físicas, sociales y personales, incluyendo género, raza o etnia, religión, origen, estado civil, color, nacionalidad, orientación sexual, condición física, psíquica o condición social, afiliación política o cualquier otra condición de tipo física, psíquica o social.

Equidad de género: la equidad de género se entiende como un camino hacia la igualdad de género - "un conjunto de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden (a hombres y mujeres) disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder", en donde puedan disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a oportunidades, derechos, beneficios y posibilidades dentro del banco.

Género: son normas, conductas, comportamientos y pensamientos que tienen que ver con una construcción cultural, la sociedad determina qué es lo femenino y lo masculino.

Igualdad: hace alusión a que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niños y niñas, no dependen del sexo con el que nacieron; garantizando y promoviendo una vida libre de desigualdad, discriminación y violencia.

Inclusión: posibilidad de lograr que todas las personas, sin exclusión, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como personas y superar sus límites.

Sexo: se determina por la anatomía y biofisiológica; físicamente una persona nace con sexo masculino o femenino.

4. Documentos y registros asociados

- ▶ Código de Ética y Conducta
- ▶ Política de Derechos Humanos
- ▶ Política de Sostenibilidad
- ▶ Manual de Gobierno Corporativo

5. Normativa externa

- ▶ Constitución Política de Panamá
- ▶ Código de Trabajo de la República de Panamá
- ▶ Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas
- ▶ Iniciativa de Paridad de Género de Panamá
- ▶ Ley No. 4 de 29 de enero de 1999
- ▶ Ley 82 de 24 de octubre de 2013
- ▶ Ley 7 de 14 de febrero de 2018
- ▶ Decreto Ejecutivo No. 236 de 11 de julio 2018
- ▶ Ley 56 de 11 de julio de 2017 y su reglamentación Decreto Ejecutivo 241-A de 11 de julio de 2018
- ▶ Convenio 190 por la Ley 321 de 29 de agosto 2022



6. Responsable en la aplicación

VPA de Recursos Humanos

7. Generalidades

A. Justificación

St. Georges Bank como promotor de la igualdad de género en sus prácticas laborales, procura la participación y beneficio tanto de mujeres como de hombres a través del trabajo digno, decente y respetuoso del equilibrio entre la vida personal y laboral de sus colaboradores y colaboradoras.

El Banco está comprometido con fomentar que tanto los hombres como las mujeres disfruten de los mismos derechos y oportunidades internamente, rechaza toda práctica peligrosa, nociva y/o discriminatoria que vaya en contra de la igualdad en la organización y se propone tener un papel proactivo para identificar las brechas internas y desarrollar estrategias para su cierre progresivo.

En ese proceso, St. Georges Bank se ha trazado la meta de revisar periódicamente sus operaciones y prácticas laborales, para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y sus compromisos con la sostenibilidad, trabajando con un enfoque de mejora continua.

B. Fundamento

La presente política de Diversidad, Equidad e Inclusión se basa en los Principios Rectores de la Gestión de Recursos Humanos, explicados en el Manual de Recursos Humanos y la Política de Derechos Humanos, así como en la Ley de Igualdad en Panamá, la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su reglamentación mediante decreto ejecutivo N° 53 de 2002 la cual prohíbe toda discriminación basada en el sexo, garantiza la protección de los derechos humanos y condena todo tipo de violencia contra las mujeres, así también como en los compromisos voluntarios asumidos por El Banco como signatario de la Iniciativa de Paridad de Género Panamá y de los Principios de Empoderamiento de las



Mujeres (ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas).

C. Ejes de la política

Esta Política está basada en siete ejes que le dan al Banco la base para el camino a seguir hacia el apoyo de las metas del ODS 5 (igualdad de género, el empoderamiento de la mujer) y el ODS 10 (reducción de las desigualdades), para lograr la reducción de brechas económicas entre las mujeres y los hombres y la desigualdad de oportunidades; estableciendo directrices, líneas de actuación y el compromiso del Banco en promover una cultura de respeto a la diversidad, equidad e inclusión. Los ejes que dirigen la presente política son los siguientes:

I. Liderazgo

El Banco se enfoca en desarrollar herramientas y estrategias para ser reconocido como una empresa comprometida con la diversidad, equidad e inclusión. Esto a través de acciones como el diseño de programas de empoderamiento, comunicación y formación con enfoque de género direccionando a la reducción de sesgos conscientes e inconscientes.

El Banco propiciará las condiciones a través de la Alta Gerencia y el Equipo Gerencial para implementar y monitorear la ejecución de estas acciones.

II. Gestion inclusiva del recurso humano

El Banco mantiene un compromiso en respetar y defender los derechos humanos del personal, en ofrecer igualdad de trato, de oportunidades y beneficios, y a promover la diversidad, equidad e inclusión mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basado en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.

El Banco valora la diversidad del talento humano y promueve ambientes de trabajo incluyentes en todos los niveles de la organización, proporcionando en todo momento igualdad de oportunidades, que permita imparcialidad y transparencia, revisando y actualizando los procesos de Gestión del Talento para identificar posibles sesgos e incorporar el enfoque de género y no discriminación, así como crear mecanismos que permitan cumplir con los principios y valores de la organización.

III. Armonía y bienestar

El Banco se compromete a promover un ambiente laboral libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización.

El Banco define estrategias que permitan minimizar las condiciones que afecten la salud física, mental y social de la población laboral, además de velar por la salud ocupacional del personal de la institución.



El Banco procura que su personal cuente con condiciones favorables que les permita conciliar su vida familiar y personal con la vida laboral, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres con el cuidado y atención a la familia.

IV. Promoción de la igualdad de género en la cadena de valor

El Banco reafirma su compromiso con la igualdad de género mediante políticas internas, las cuales son comunicadas a Terceros, promoviendo nuestras acciones y compromisos.

V. Negocios con enfoque de género

El Banco reconoce la necesidad de adaptar su servicio para facilitar la inclusión a los servicios financieros, por lo que diseña e implementa programas con enfoque de género que le permitan alcanzar la visión de ser los mejores bancos privados del país, pero, además, ser referente como un aliado estratégico para el financiamiento y desarrollo de iniciativas de negocios lideradas por mujeres en el país.

VI. Comunicación y monitoreo

El Banco impulsa una comunicación transparente, confidencial y respetuosa.

Además, utiliza y adapta los mecanismos de medición de impacto, de transparencia y mercadeo para comunicar sobre las acciones de diversidad, equidad e inclusión.

VII. Comunidad

El Banco mantiene su compromiso al respecto de los derechos de mujeres y niñas, en apoyo al quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, “Igualdad de Género” impulsando programas en sus comunidades y a través de organizaciones aliadas que favorezcan la igualdad para ellas, sin dejar de lado, las necesidades que pudieran presentar en nuestras comunidades, los hombres y niños.



8. Difusión y aceptación

A. Difusión

Recursos Humanos y Mejora Continua y Transformación están delegados y facultados para la circulación, difusión y documentación de la adhesión a esta Política para los colaboradores.

B. Aceptación

- ▶ El personal debe firmar una declaración de que conocen, aceptan y se adhieren a la Política.
- ▶ Todo nuevo personal al momento de su inducción deberá recibir información de la presente Política.

9. Incumplimientos a la política

St. Georges Bank asegura la ejecución de las actividades relacionadas en cumplimiento de lo establecido en esta Política y velará por el cumplimiento e implementación efectiva de la misma, analizando periódicamente su aplicación.

Todo el personal de St. Georges Bank tienen la obligación de poner en conocimiento de la organización cualquier incumplimiento detectado ante los compromisos recogidos en esta política. Para ello, existen diferentes canales y la persona deberán elegir el que considere más apropiado para la situación.

Entre estos canales están:

- A. Jefe inmediato o Gerente Líder de Cumplimiento, Líder de Recursos Humanos, Líder de Prevención de Fraude y Seguridad.
- B. En caso de no sentirse cómodo o cómoda hablando con alguna de las personas antes mencionadas, se puede utilizar la línea de Atención a Reportes de Integridad del Banco: 322-2022 Ext. 26806 o escribiendo al correo: reporta@stgeorgesbank.com.
- C. Una vez expresada la inquietud, por uno de estos canales y la misma no se resuelve, se debe elevar con uno de los otros canales mencionados anteriormente.



St. Georges Bank 
Grupo Promerica

322-2022 | www.stgeorgesbank.com