

POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica.







POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



04/ Lineamientos generales

07/Roles y Responsabilidades

02/ Objetivo General

O5/ Principios rectores de Diversidad e inclusión

08/Vigencia

03/ Alcance

06 Definiciones y conceptos

09 Implementación de la Política







01/ Introducción

En Fiduciaria Popular celebramos la diversidad que nos une como una iniciativa de equidad que promueve un ambiente y cultura organizacional hacia lo diverso, inclusivo y libre de discriminación.

Esta Política establece los principios y lineamientos que regularán los procesos en la organización, alineados con la Política Corporativa del grupo Aval sobre Diversidad e Inclusión.





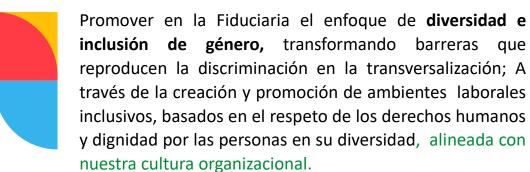








02/ Objetivo General











03/ Alcance

La implementación del enfoque de género, diversidad e inclusión de manera voluntaria, ha generado el compromiso expreso de la Alta Dirección con la Política Corporativa de Diversidad e inclusión de grupo Aval, para tomar medidas que transformen la cultura organizacional con el fin de general ambientes laborales inclusivos y constructivos, libres de discriminación al interior de la Fiduciaria como a sus proveedores, clientes y demás público objetivo.





- Promovemos acciones enfocadas en la equidad en el trato, respecto a los derechos humanos y la dignidad para las personas en su diversidad.
- Fomentamos entornos de acceso inclusivo y oportunidad, con igualdad de oportunidades y libres de discriminación.
- Promovemos medidas flexibles y equitativas, así como soluciones que permitan la conciliación y entre la vida laboral y la vida personal.

 Reconocemos la importancia de brindar oportunidades de empleo y desarrollo profesional

inclusivo.



Trabajamos por una comunidad incluyente hacia sus grupos de interés.

 Propiciamos el desarrollo de espacios de formación, sensibilización y participación fortaleciendo la implementación de esta Política.

04/

Lineamientos Generales





05/ Principios Rectores de Diversidad e Inclusión





Desarrollar productos, servicios y entornos que pueden ser usados por todas las personas, sin la necesidad de adaptarlas a un diseño especializado.



Dignidad:

Crear ambientes respetuosos de la diversidad evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo.



Equidad:

Promover el mismo trato a todas las personas en nuestros procesos, políticas y estrategias, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica.



05/

Principios Rectores de Diversidad e Inclusión







Igualdad de oportunidades:

Fomentar practicas, espacios y Servicios inclusivos, en las decisiones asociadas a la relación laboral y al acceso a oportunidades, donde prevalecerán siempre los críticos de competencias mérito, ٧ capacitades profesionales, sin discriminación alguna.

Adaptabilidad:

Somos flexibles a las necesidades sociales y culturales de nuestros grupos de interés promoviendo diversos entornos incluyentes.

Equilibrio:

Promover la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.









06/ Definiciones y Conceptos

- Accesibilidad: condición que deben tener los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.
- Ajustes razonables: son aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las especificas situaciones personales que, por diferentes causas se encuentren en una situación especial.
- Alta Gerencia: son las posiciones claves gerenciales de Grupo Aval y sus entidades subordinadas se conforman por los presidentes, miembros del comité de presidencia, personas a cargos de las áreas de control, riesgo y auditoría, responsables del giro ordinario del negocio y encargadas de concebir, ejecutar y hacer seguimiento a los objetivos y estrategias de la organización. La Alta Gerencia debe contar con la suficiente autoridad, experiencia, conocimiento, competencia y recursos necesarios para llevar a cabo sus asignaciones de una manera leal y responsable frente a la organización, sus accionistas, inversionistas y otros grupos de interés.

Raza, Género, Clase Social, Discapacidad, Personalidades, Inclinaciones Políticas y Religiosas.

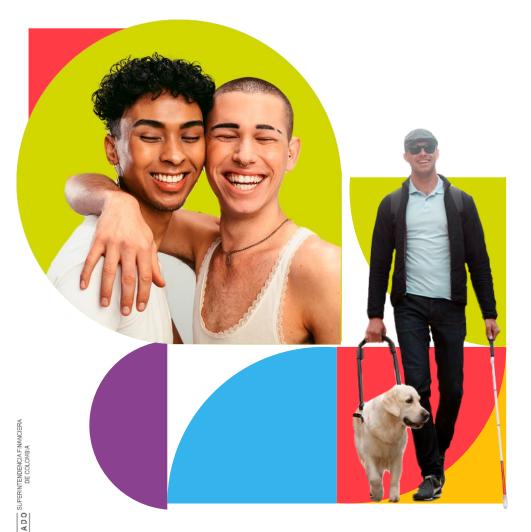




- Barreras Físicas: todos aquellos obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.
- Discapacidad: es un concepto que se asocia con las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).
- 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 dimensiones del ser que caracterizan a las personas y/o grupos que conforman la sociedad. Se define en la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión como la creación de un entorno positivo que valora y respeta las diferencias que incluyen particularidades identitarias o dimensiones que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad. Estos enfoques están relacionados con la identidad de género, origen social, cultural, étnico, religioso, entre otras
- **Diversidad visible o superficial claramente distinguible:** un hombre, una mujer, es evidente que hay una diferencia.
- Diversidad invisible o profunda: no necesariamente es visible, como por ejemplo la raza, la discapacidad (hay discapacidades claramente visibles y otras que no), también tenemos temas de ideología, valores, de personalidad, inclinación política, inclinación sexual que no son necesariamente visibles).
- Equidad: busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su etnia, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otros, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes

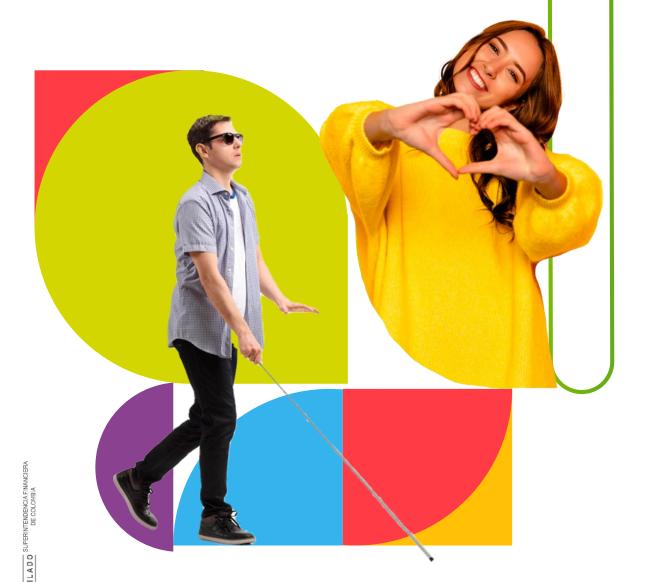






- estatus Migratorio: es la condición asignada por la autoridad migratoria para el ingreso de una persona al país receptor. La migración humana puede ser forzada o voluntaria; tiene que ver con el cambio definitivo o itinerante del lugar de procedencia. Puede ser interna, o de un país a otro. La migración forzada tiene que ver con situaciones que afectan la calidad de vida y obligan el desplazamiento. Por su parte, la voluntaria tiene que ver con búsquedas de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. Esta genera grandes transformaciones culturales tanto de las personas que migran como de las comunidades de recepción; en algunas situaciones se generan brotes de xenofobia, que es el rechazo y/o discriminación hacia las personas extranjeras.
- expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.
- Género: Se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.







- Identidad social: muestra el sentido de pertenecía y comportamiento del individuo con ciertos grupos sociales.
- Inclusión: acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y 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.
- Interseccionalidad: enfoque que identifica cómo se da el cruce simultáneo de características no sólo desde su individualidad, sino en las múltiples intersecciones entre sí. Por ejemplo, mujer, afrodescendiente, nivel educativo bachiller, habita en zona rural. Estas características dependiendo del contexto pueden ser consideradas como fuentes de desventaja o discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros), y que no pueden ser explicadas de forma aislada.







- Lenguaje Inclusivo: hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilizarían y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.
- Lenguaje Incluyente: es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.
- Orientación Sexual: es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.
- Pertenencia Étnica: concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos. La pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población, teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA

07/ Roles y Responsabilidades





Junta Directiva: Velar por la correcta transversalización de los enfoques de diversidad e inclusión en las estrategias, procedimientos de la Fiduciaria a través del Comité de Diversidad.

Talento Humano: Dar cumplimiento y promover cada uno de los lineamientos de esta iniciativa establecidos en la Política.

- Acoger la diversidad y la inclusión como pilar fundamental de la cultura organizacional.
- Apoyar la gestión de los casos de diversidad e inclusión que se reciban a través de los canales establecidos por la Fiduciaria.

Comité de convivencia Laboral: buscará:

- Gestionar los casos o denuncias de los colaboradores relacionados con diversidad e inclusión.
- Gestionar los casos o denuncias de los colaboradores relacionados con diversidad e inclusión.
- Incorporar los lineamientos de diversidad e inclusión en la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- Implementar buenas practicas empresariales relacionadas con la prevención y atención de cualquier tipo de violencias.
 - Informar a la Alta Dirección los casos reportados y la gestión de las solicitudes relacionadas con el incumplimiento de la política de diversidad e inclusión.



Comité de Sistema de Atención al Consumidor - SAC: Gestionar los casos o denuncias de los Consumidores Financieros, relacionados con diversidad e inclusión que se reciban a través de la línea ética.

Comité de Diversidad: buscará:

- Liderar las acciones priorizadas en diversidad e inclusión.
- Establecer los procedimientos para gestionar los casos de diversidad e inclusión.
- Acompañar la gestión de las acciones propuestas por la Fiduciaria.
- Reportar los avances en las acciones previstas en la hoja de ruta en el informe anual.
- Asistir y participar en la toma de decisiones planteadas en las mesas de trabajo.











08/ Vigencia



La presente Política entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Presidencia de La Fiduciaria.













09/ Implementación de la Política:



La presente Política se publicará en la plataforma Fidupopular Contigo, en la intranet y se socializará en los diferentes grupos de interés.

Se firma en Bogotá., a los xxxx (xx) días de XXXXX (2.022).

Margarita Maria Arenas Moreno Representante Legal







