



POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN GRUPO AVAL

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Proceso	Soporte:Mercadeo
Área	Mercadeo
Código	PO-Mercadeo-4
Versión	1
Estamento Aprobador	Junta Directiva Acta No 373 de 28-Julio-2021
Fecha Aprobación	13/08/2021 10:19:00 a. m.
Fecha Publicación	13/08/2021 10:19:00 a. m.
Alcance del Documento	Corporativo
Pertenece a la Política/Procedimiento	Soporte:Mercadeo
Razón del Cambio	Otros

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIO		
		RAZÓN	ANTES	DESPUÉS
	1	Emisión del documento		

TABLA DE CONTENIDO

1. PROCESO.....	5
2. OBJETIVO.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. GLOSARIO.....	5
5. REGULACIÓN.....	7
6. LINEAMIENTOS GENERALES	7
6.1 Principios.....	7
6.2 SELECCIÓN Y SUCESIÓN Junta Directiva	8
6.3 Entrada en vigencia DE LA PRESENTE POLÍTICA.....	8
6.4 Implementación de la Política de Diversidad e Inclusión.....	8

1. PROCESO

Soporte - Mercadeo

2. OBJETIVO

Establecer los principios y lineamientos generales que complementen nuestros Códigos de Ética y aseguren una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias al interior de Grupo Aval Acciones y Valores S.A. (en adelante “Grupo Aval” o la “Sociedad”), y sus empresas subordinadas (en conjunto con la Sociedad), las “Empresas de Grupo Aval”.

3. ALCANCE

La Política Corporativa de Diversidad e Inclusión busca establecer los lineamientos generales para que las Empresas de Grupo Aval implementen, a través de sus órganos correspondientes, las directrices descritas en el presente documento para el desarrollo de los ambientes diversos y de no discriminación que beneficien a todos los colaboradores y a los distintos grupos de interés.

4. GLOSARIO

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse la presente Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (la “Política”) a través de un enfoque de inclusión y diversidad en todos los procesos y procedimientos de Grupo Aval y las Empresas del Grupo.

1. **Accesibilidad:** condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.
2. **Ajustes Razonables:** aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial.
3. **Barreras físicas:** todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.
4. **Discapacidad:** la discapacidad es un concepto que relaciona 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 la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).
5. **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.
6. **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.

7. **Equidad de Género:** busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.
8. **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 migración voluntaria tiene que ver con búsquedas de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. La migración 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.
9. **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.
10. **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.
11. **Interseccionalidad:** enfoque que identifica cómo se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión en los sujetos, demostrando que las formas y experiencias de discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros), no pueden ser explicadas de forma aislada.
12. **Lenguaje Inclusivo:** hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.
13. **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.
14. **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.
15. **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.

5. REGULACIÓN

Esta Política Corporativa de Diversidad e Inclusión tendrá como referente las normas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables sobre diversidad e inclusión en los países en los que operan las Empresas de Grupo Aval. Adicionalmente, como marco de referencia normativo, contempla dentro de sus directrices lo descrito en las políticas internas de cada una de las Empresas de Grupo Aval.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

6.1 PRINCIPIOS

- **Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad**

Nuestros procesos y políticas deben propender por propiciar un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, deberán fomentar la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

- **Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades**

Las Empresas de Grupo Aval están comprometidas con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

- **Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación**

Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.

- **Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores**

Las Empresas de Grupo Aval reconocen la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

- **Acceso inclusivo a los servicios de las Empresas de Grupo Aval**

Las Empresas de Grupo Aval respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes nuestras empresas subordinadas prestan sus servicios, es por esto que fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros colaboradores, para que todas las personas interesadas puedan solicitar y acceder a productos, servicios, asesoría o información de nuestro portafolio y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra organización.

Las Empresas de Grupo Aval, de acuerdo con su realidad, proyección de negocio y contexto, propenderán por el diseño de programas, productos y ajustes razonables que aporten a los grupos de interés definidos por cada una de ellas.

6.2 SELECCIÓN Y SUCESIÓN JUNTA DIRECTIVA

El proceso de selección y sucesión de los miembros de nuestra Junta Directiva se basa estrictamente en las capacidades, habilidades personales y profesionales de sus integrantes y por lo tanto es armónico con esta Política Corporativa.

6.3 ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente Política entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva de Grupo Aval y la misma deberá ser sometida a consideración y aprobación de las juntas directivas de los Bancos Aval, Porvenir y Corficolombiana para la implementación en tales entidades y en sus subordinadas.

6.4 IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La presente política de Diversidad e Inclusión se dará a conocer a todos los grupos de interés de las Empresas de Grupo Aval.