

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVO GENERAL	3
3	ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4	DEFINICIONES Y CONCEPTOS:.....	3
5	LINEAMIENTOS GENERALES	5
6	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA CON LA SOSTENIBILIDAD	6
7	PRINCIPIOS RECTORES PARA LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD.....	6
8	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	7
9	VIGENCIA	8
10	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	8

1. INTRODUCCIÓN

En el Banco Popular reconocemos la diversidad y la inclusión como principios estratégicos que contribuyen al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional, y que a su vez fomentan, la innovación y la transformación hacia una sociedad más justa y equitativa.

Esta Política establece los principios y lineamientos que direccionarán nuestros procesos organizacionales, alineados con la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión del Grupo Aval Acciones y Valores S.A y los lineamientos sobre la Conducta Empresarial responsable de la OCDE¹.

2. OBJETIVO GENERAL

Incorporar como parte de nuestros propósitos los enfoques de diversidad e inclusión, a través de la perspectiva interseccional² que promueve los ambientes colaborativos con igualdad de oportunidades para todas las personas a partir del respeto, impulsándolos desde nuestra cultura organizacional hacia los diferentes grupos de interés.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política está dirigida al equipo humano del Banco Popular, así como a sus filiales, proveedores y clientes.

4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS:

- **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.
- **Ajustes Razonables:** aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las situaciones específicas de las personas que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial.
- **Alta Gerencia:** son el Presidente, Vicepresidentes, Secretario General o Gerentes que, de acuerdo con el organigrama del Banco, le reporten o dependan directamente del Presidente.
- **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

¹ Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE)

² Ver definiciones del Glosario

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.
- **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.
- **Género:** Se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.
- **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 invisibilización 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.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

- Promovemos acciones enfocadas en la **equidad en el trato**, respeto a los Derechos Humanos y la dignidad de las personas en su diversidad.
- Fomentamos **entornos de acceso inclusivo** con igualdad de oportunidades y libres de discriminación.
- Promovemos medidas flexibles y equitativas, así como soluciones que permitan la **conciliación entre la vida laboral, personal y familiar**.
- Reconocemos la importancia de brindar **oportunidades de empleo** y desarrollo profesional inclusivo.
- Desde el Popular trabajamos por una **comunicación incluyente** que abarque los diferentes grupos de interés, promoviendo el relacionamiento asertivo.
- Propiciamos el **desarrollo de espacios** de formación, sensibilización y participación que fortalezcan la implementación de esta política.

6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA CON LA SOSTENIBILIDAD

El modelo de sostenibilidad incorpora la diversidad y la inclusión desde el frente estratégico denominado “Seamos más”, a través del cual se gestionan los siguientes aspectos:

- Acciones que potencializan las capacidades y habilidades del equipo humano Popular.
- Adopción de buenas prácticas que promueven la innovación, la competitividad y la apertura de nuevos mercados generando valor agregado a partir de la diversidad.
- Estrategias de gestión y mitigación de riesgos asociados a los factores ambientales, sociales, y de gobierno corporativo (ASG).
- Aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas: ODS 5. Igualdad de género; ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico; ODS 10. Reducción de desigualdades; ODS 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles; ODS 12. Producción y Consumo Responsable y ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

7. PRINCIPIOS RECTORES PARA LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

- **Diseño universal:** Desarrollar acciones inclusivas que permitan el disfrute del entorno y respondan a las necesidades de todas las personas en su diversidad, sin adaptaciones o proyectos especializados.
- **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.
- **Igualdad de oportunidades:** Fomentar prácticas, espacios y servicios inclusivos, en las decisiones asociadas a la relación laboral y al acceso a oportunidades, donde prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.
- **Adaptabilidad:** Somos flexibles a las necesidades sociales y culturales de nuestros grupos de interés promoviendo entornos diversos e incluyentes.
- **Equilibrio:** Promover la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de todas las personas que trabajan en el Banco.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Junta Directiva

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

Los roles y responsabilidades de la Junta Directiva son los siguientes:

- Aprobar la Política de Diversidad e Inclusión.
- Monitorear la correcta transversalización de los enfoques de diversidad e inclusión en las estrategias, procesos y procedimientos del Banco, a través del Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva.

Alta Gerencia

Los roles y responsabilidades de la Alta Gerencia son los siguientes:

- Impulsar la implementación de acciones que impacten los grupos de interés del Banco.
- Implementar acciones de diversidad e inclusión al interior de la Alta Gerencia.
- Supervisar el cumplimiento del plan de acción y mejoramiento continuo.
- Realizar seguimiento a las posibles afectaciones de los derechos fundamentales de los grupos de interés del Banco.

Equipo Humano Popular

- Dar cumplimiento, respetar y promover cada uno de los lineamientos de diversidad e inclusión establecidos en esta 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 del Popular.

Comité de Sostenibilidad y Diversidad

- Liderar la incorporación de acciones priorizadas en diversidad e inclusión en las diferentes áreas del Banco y con los grupos de interés.
- Establecer el protocolo o procedimiento para gestionar los casos de diversidad e inclusión
- Acompañar la implementación de las acciones priorizadas en la hoja de ruta.
- Medir y reportar a la Alta Gerencia el cumplimiento e impacto de las acciones priorizadas en el marco de la hoja de ruta.
- Comunicar los avances en materia de diversidad e inclusión en el Informe de Gestión anual.

Comité de Ética y Conducta

- Gestionar los casos o denuncias relacionados con diversidad e inclusión que se reciban a través de los diferentes canales.
- Incorporar los lineamientos establecidos en la Política de Diversidad e Inclusión en la gestión del Comité de Ética y Conducta.
- Implementar buenas prácticas empresariales relacionadas con la prevención y atención de cualquier tipo de violencias.
- Informar a la Alta Gerencia los casos reportados y la gestión de las solicitudes relacionadas con el incumplimiento de la política de diversidad e inclusión.

Comité del Sistema de Atención al Consumidor SAC

- Gestionar los casos o denuncias relacionados con diversidad e inclusión que se reciban a través de los diferentes canales de Línea Ética.

Proveedores y contratistas

- Adoptar las directrices y lineamientos establecidos por Banco Popular en materia de diversidad e inclusión
- Participar activamente en los procesos de sensibilización en materia de diversidad e inclusión brindados por Banco Popular.

9. VIGENCIA

La presente Política entrará en vigor a partir de su aprobación por la Junta Directiva del Banco Popular.

10. 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 del Banco Popular a partir de su aprobación y tendrá un plan de implementación anual.