

	FORMATO REGISTRO DE DECISIONES DE JUNTA DIRECTIVA No. 017		CÓDIGO: GLC-GJ-FO-014
	VERSIÓN: 2		
TEMA:	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD, DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN		
TIPO DE DOCUMENTO:	POLITICA		
VERSIÓN DEL DOCUMENTO	Código: GSO-GH-PO-DEDIN- versión 0		
ACCESO/EXCEPCIÓN. Debe ser diligenciado por el responsable del documento	Pública ☒ Clasificada ☐ Disponible para consulta ☐ Reservada ☐		
NORMA QUE DEFINE LA COMPETENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA			
Artículo 44 de los Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro S.A.			
RESUMEN-DETALLE EXPLICATIVO DEL DOCUMENTO			
La Política de Diversidad, Equidad, Discapacidad, Inclusión y No Discriminación del Fondo Nacional del Ahorro S.A. busca promover un entorno laboral libre de violencia, exclusión y discriminación, donde se garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas. Establece acciones afirmativas para integrar poblaciones históricamente marginadas, incluyendo personas con discapacidad, mujeres, comunidad LGTBIQ+ y otros grupos diversos. Su implementación involucra a todos los niveles de la organización mediante formación, protocolos de atención y monitoreo de indicadores. Además, articula la inclusión como un valor estratégico que fortalece la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.			
APROBACIÓN DOCUMENTO			
INSTANCIA COMITÉ QUE LO RECOMIENDA (Si aplica)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Sesión :	Sesión N° 4 del 02 mayo de 2025
INSTANCIA RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN (Presidencia - Vicepresidencia- Dirección)	Vicepresidencia de Gestión Humana y Administrativa		
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN:	Giovanni Alberto Sánchez González		
NÚMERO DE ACTA / SESIÓN	1.012		
FECHA DE LA SESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA	DIA	MES	AÑO
	28	5	2025
VERSIÓN DEROGADA	N/A		
VISTOS BUENOS	Giovanni Alberto Sánchez González - Vicepresidencia de Gestión Humana y Administrativa 		
	Zulma Patricia González Muñoz - Gerencia de Asesorías y Conceptos 		
	Maria Alejandra Salas Alvarez - Vicepresidencia Jurídica 		

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, DISCAPACIDAD INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: GSO-GH-PO-DEDIN
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, DISCAPACIDAD INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Versión: 0

0. LISTA DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
0	28 de mayo de 2025	La política se crea de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, titulado "Colombia potencia mundial de la vida", establece como uno de sus objetivos superar injusticias y exclusiones históricas, promoviendo una sociedad inclusiva y libre de discriminación.

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar una **cultura inclusiva** en el Fondo Nacional del Ahorro S.A que rechace toda forma de violencia de género, discriminación y exclusión, mediante la implementación de procedimientos, eficaces y accesibles para la intervención ante comportamientos que vulneren los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad. Con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y libre de prejuicios en todas las áreas de la organización.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Sensibilizar y concienciar a todos los miembros de la organización sobre la importancia de la pluralidad de formas de vida y la diversidad, a través de programas de formación, talleres o campañas informativas.

Fomentar la implementación de políticas inclusivas y equitativas que promuevan la igualdad de oportunidades y traten de manera justa a todas las personas, independientemente de su origen, identidad, género, orientación sexual, discapacidad, capacidades, entre otros aspectos.

Desarrollar e implementar protocolos de actuación frente a casos de discriminación y acoso en el entorno laboral, asegurando su resolución efectiva.

Promover la creación de espacios de diálogo y participación inclusivos, donde todos los empleados puedan compartir sus experiencias y perspectivas sobre la diversidad y la inclusión en la Sociedad.

Fomentar **la integración de personas con diferentes características culturales, sociales y personales** a través de prácticas de reclutamiento y selección que prioricen la diversidad en la contratación y promoción interna.

Incorporar la diversidad como valor central en la misión, visión y valores de la organización, promoviendo una cultura organizacional inclusiva a través de ejemplos de liderazgo y comportamientos ejemplares.

Facilitar que las personas con Discapacidad puedan demostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo, contribuyendo a su desarrollo personal y profesional.

1.3. MARCO NORMATIVO

Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13 que proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Constitución Política de Colombia (1991) (artículos 13, 47, 54 y 68)

Artículo 13: Garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación, estableciendo la obligación del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Artículo 47: Ordena la protección especial de las personas con discapacidad física o mental, a través de políticas que aseguren su rehabilitación e integración a la sociedad.

Artículo 54: Estipula que el Estado debe garantizar la habilitación y rehabilitación profesional y técnica de las personas con discapacidad, promoviendo políticas para su inclusión laboral.

Artículo 68: Obliga al Estado a establecer programas de educación especial para personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas.

Artículo 22º.-El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

Convenio 159 de 1983 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Rehabilitación Profesional y Empleo:

Este convenio, ratificado por Colombia, establece la obligación de los Estados de desarrollar políticas que aseguren la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para las personas con discapacidad. Se enfoca en la rehabilitación profesional como medio para permitir su inclusión laboral en condiciones equitativas.

Ley 361 de 1997 (Ley de Protección a las Personas con Discapacidad):

Conocida como la “**Ley de Discapacidad**”, esta norma establece mecanismos para la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad y establece incentivos para las empresas que contraten personas en esta condición. Además, otorga beneficios como la inembargabilidad de su salario y la estabilidad laboral reforzada.

Ley 361 de 1997 (Ley de Protección a las Personas con Discapacidad):

Conocida como la “Ley de Discapacidad”, esta norma establece mecanismos para la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad y establece incentivos para las empresas que contraten personas en esta condición. Además, otorga beneficios como la inembargabilidad de su salario y la estabilidad laboral reforzada.

Ley 762 de 2002: Esta ley aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, que compromete al Estado colombiano a implementar medidas para prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Ley 1145 de 2007: Organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, el cual coordina las acciones de las entidades públicas y privadas para la atención, integración social y protección de las personas con discapacidad. Esta ley promueve la creación de políticas públicas para garantizar los derechos de estas personas.

Ley 1306 de 2009: Establece un régimen para la protección de personas con discapacidad mental, disponiendo medidas para su rehabilitación y la preservación de sus derechos, especialmente en el ámbito laboral, donde se procura asegurar que se respeten sus capacidades y derechos.

Ley 1346 de 2009: Aprobó la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” de la ONU, ratificada por Colombia, que refuerza los derechos de las personas con discapacidad y su acceso al trabajo en igualdad de condiciones. Establece el compromiso de los Estados de promover y proteger el derecho al trabajo de estas personas.

Ley Estatutaria 1618 de 2013: Esta ley garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, ordenando al Estado implementar políticas públicas y acciones afirmativas que aseguren su participación efectiva en la sociedad, incluyendo su integración laboral en condiciones de igualdad.

Ley 1752 de 2015: Modifica el Código Penal para incluir la discriminación por razón de discapacidad como una conducta punible. Esta ley fortalece las garantías para las personas con discapacidad, protegiéndolas contra actos de discriminación en el ámbito laboral y en otros contextos.

Decreto 1507 de 2014: Establece el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral y de determinación del grado de discapacidad, lo cual es necesario para que las personas con discapacidad accedan a los beneficios y derechos laborales establecidos en la legislación colombiana.

Ley 1429 de 2010 (Ley del Primer Empleo): Promueve la generación de empleo formal y establece beneficios para las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, otorgando deducciones tributarias a aquellas que cumplan con la contratación de trabajadores discapacitados.

Ley 2088 de 2021 (Trabajo en casa): Regula el trabajo en casa, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso a condiciones de trabajo flexibles que les permitan desempeñar sus funciones desde su hogar, cuando sea posible, garantizando el respeto a sus derechos laborales.

Ley 2191 de 2022 (Desconexión laboral): Esta ley establece la desconexión laboral como un derecho fundamental, que también aplica para las personas con discapacidad, permitiéndoles disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones laborales fuera del horario acordado.

Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.

Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.

Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 del 2021: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Directiva Presidencial 01 de 2023 se establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Resolución 074 de 2023 "Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las normas de violencia basadas en género y/o discriminación".

Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Circular Externa 100-004-2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos".

Circular Conjunta 0024 de 2025 "Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector Público".

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

Resolución 5137 de 2024.

2. APLICACIÓN

La Política de diversidad, equidad, discapacidad e inclusión de Género del Fondo Nacional del Ahorro S.A requiere un enfoque estructurado y coordinado que involucre a todos los niveles de la organización. Esta política aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, así como a aquellos con otras

formas de vinculación legal no laboral, como contratos de aprendizaje, convenios de pasantías, entre otros. Además, se extiende a las personas que formen parte de los órganos directivos, como la Junta Directiva, contratistas, proveedores, visitantes y consumidores financieros del Fondo Nacional del Ahorro S.A.

2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Abarca toda la organización, incluyendo a todos los niveles jerárquicos y cargos, así como a empleados públicos, trabajadores oficiales y proveedores y consumidores financieros. Esto implica la implementación de políticas inclusivas, programas de formación y la promoción de conductas respetuosas y no discriminatorias. Su aplicación será a corto, medio y largo plazo, con un enfoque en la evaluación continua de las acciones y en el fomento de un cambio cultural hacia una organización más diversa e inclusiva. Además, garantizará el cumplimiento de normativas legales relacionadas con la igualdad y no discriminación.

El Fondo Nacional del Ahorro S.A. se compromete, a promover la equidad de género garantizar el acceso igualitario a oportunidades de desarrollo y liderazgo, prevenir y erradicar cualquier forma de violencia o acoso de género, y asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con un énfasis particular en las trabajadoras, quienes contribuyen con la fuerza laboral de la Sociedad.

Igualdad de oportunidades: Todas las personas serán tratadas con equidad en los procesos de selección, contratación, ascenso y acceso a beneficios.

Ambiente inclusivo: Se promoverán iniciativas de diversidad e inclusión dentro de la entidad.

Cero tolerancia a la discriminación: Cualquier acto de discriminación o exclusión injustificada será sancionado de acuerdo con las normas internas y la legislación aplicable.

Mecanismos de denuncia: Se garantizará la existencia de canales seguros y confidenciales para reportar conductas discriminatorias, asegurando la protección de los denunciantes contra represalias.

3. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones tienen como función hacer comprensible la política, pero no pretenden estar cerradas a los cambios y discusiones que ocurran sobre ellas. Las definiciones dadas por el DANE, el derecho constitucional y el derecho internacional sobre la protección a grupos históricamente discriminados y a trabajadores y trabajadoras pueden ser usadas, siempre y cuando sean para garantizar el objetivo y fin de la presente política y no para restringirla.

Acoso laboral debido a género: Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "C..) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso debido a género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

Acoso sexual: El artículo 210AA del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona"

Discapacidad: De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF), una PCD es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño.

Persona con discapacidad: Individuo que presenta una alteración en funciones corporales o mentales que limita su participación en actividades importantes de la vida, afectada por factores ambientales que facilitan o dificultan su desempeño (Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud, CIF).

Género: De acuerdo con ONU Mujeres, el género se refiere a "los atributos sociales y oportunidades asociadas con ser hombre o mujer y las relaciones entre hombres y mujeres, y niñas y niños, como también entre mujeres y entre hombres". En otras palabras, el género es una construcción social sobre lo "que es lo que se espera, es permitido o valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado". DNP

Discriminación: Según el artículo 2 de la Ley 1752 del 2015 un acto discriminatorio se entiende como "el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, así mismo, en el artículo 3 de la misma ley, se define el hostigamiento como un acto en el que "se promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarles daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, o filosófica, sexo, u orientación sexual o discapacidad".

Identidad de Género: De acuerdo con el Decreto 762 de 2018, este concepto hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo

asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal.

Equidad: : El trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación. El principio de la equidad contempla la posibilidad de implementar medidas o acciones afirmativas para corregir situaciones históricas y sociales de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.

Equidad de género: Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Inclusión: La creación de vínculos, procesos participativos, oportunidades y liderazgos que promuevan la diversidad y el pluralismo, poniendo particular atención al acceso de las personas, grupos o colectivos históricamente discriminados, excluidos y marginados

Diversidad: Reconocer y celebrar las diferencias de género, promoviendo un espacio que respete y valore todas las perspectivas, experiencias y habilidades que cada persona aporta.

Discriminación: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

No discriminación: Garantizar que no haya ninguna forma de discriminación de género, acoso o violencia, promoviendo un entorno de seguro y libre de discriminación.

Y demás conceptos se tendrá en cuenta en la caracterización del FNA S.A.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

4.1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA - ELEMENTOS

La política de diversidad, equidad, discapacidad, inclusión y no discriminación del Fondo Nacional del Ahorro es un conjunto de principios, normas y acciones estratégicas orientadas a garantizar un entorno laboral en el que se promueva la igualdad de oportunidades, el respeto y la inclusión de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

Esta política tiene como propósito eliminar las barreras de discriminación y desigualdad relacionadas con la identidad de género, edad, orientación sexual, cultura, creencias, enfermedades, discapacidad, entre otras. Fomentando un entorno de trabajo equitativo donde tanto mujeres como hombres, así como otras identidades de género, puedan desarrollar su potencial profesional sin limitaciones basadas en su género. Además, reconoce y valora la diversidad como un activo esencial para la innovación, el crecimiento y la cohesión organizacional. Esta política representa un paso hacia la consolidación de una organización más diversa, equitativa e innovadora, que contribuye al bienestar y desarrollo de todos los ciudadanos colombianos.

4.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO - RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES

El apoyo y compromiso de la Alta Dirección son fundamentales para el éxito de esta política. La Alta Dirección del Fondo Nacional del Ahorro S.A, está compuesta por los Directivos, que incluyen al Presidente, los miembros de la Junta Directiva, la Secretaria General, el Jefe de la Oficina de Control Interno, Directores, Vicepresidentes, Asesores y Gerentes, quienes son clave para impulsar y respaldar la implementación de esta importante política.

Asimismo, la participación de los trabajadores oficiales, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, contratistas, proveedores, visitantes y consumidores financieros también es esencial para asegurar el éxito y la integridad de la política.

Las responsabilidades a cargo del empleador o contratante, servidores públicos, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, contratistas, proveedores, visitantes y consumidores financieros del FNA, están consagradas en el numeral 5 responsabilidades de la resolución N° 074 de 2023, expedida por el Fondo Nacional del Ahorro S.A.

Todas las áreas de la entidad deberán cumplir con el compromiso de no incurrir en conductas relacionadas con violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Conocer la ruta de atención para casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Al recibir quejas sobre posibles conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o

discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, por parte de alguna persona en la entidad poner el presente protocolo a su disposición y activar las rutas internas remitiendo el caso a la Gerencia de instrucción disciplinaria.

A continuación, se relacionan los compromisos adicionales que tienen algunas áreas que deberán darle estricto cumplimiento:

Directivos: Los directivos de la empresa se comprometen a liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente laboral libre de violencia y discriminación por cualquier motivo, a conocer y divulgar la ruta de atención establecida, a activar oportunamente el protocolo institucional ante cualquier queja o denuncia, remitiendo el caso a la Gerencia de Instrucción Disciplinaria, y a garantizar la confidencialidad, protección de las personas involucradas y el respeto al debido proceso.

Vicepresidencia Empresarial: Fortalecer el portafolio de oferta y servicios institucional, procurando su actualización constante incluyendo oportunidades de acceso a diversos tipos de población.

Así mismo, fortalecer las estrategias de gestión comercial para promover los productos financieros de la Entidad, haciendo énfasis en que estos están disponibles para todas las personas, sin importar su género, orientación sexual, discapacidad, etnia o cualquier otro factor que pudiera generar discriminación siempre y cuando se cumplan las políticas de otorgamiento de créditos establecidos por la sociedad.

Vicepresidencia de Redes:

Gestionar las medidas necesarias para garantizar que todos los consumidores financieros reciban un trato respetuoso, equitativo y accesible, conforme a los principios de diversidad, equidad, **inclusión** y no discriminación en todos los puntos de contacto con la sociedad.

Esta función tiene como objetivo promover una experiencia positiva para todos los consumidores, independientemente de sus características personales, sociales o económicas, garantizando que reciban un servicio de calidad y sin sesgos.

Aplicar protocolos que aseguren que todos los consumidores, sin importar su género, origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra característica personal, reciban el mismo nivel de atención y respeto, evitando cualquier tipo de discriminación o trato desigual en la prestación de servicios.

Gestionar internamente las solicitudes necesarias para que los puntos de atención cuenten con los requerimientos necesarios para que tengan las adecuaciones necesarias para su funcionamiento.

Vicepresidencia de Tecnología

El área de Tecnología será responsable de asegurar la accesibilidad digital en todas las plataformas y sistemas, garantizando el cumplimiento de estándares para personas con discapacidad; diseñar y promover tecnologías inclusivas que consideren la diversidad de usuarios; eliminar barreras tecnológicas que limiten el acceso equitativo; revisar algoritmos y sistemas para prevenir sesgos y asegurar decisiones imparciales; capacitar al personal en el uso y desarrollo de herramientas inclusivas; apoyar soluciones tecnológicas que fomenten la inclusión social y digital; y monitorear continuamente el cumplimiento de los principios de diversidad, equidad, discapacidad, inclusión y no discriminación en el entorno digital.

Dirección de Planeación: Definir y adaptar las estrategias de la organización para asegurar que la diversidad, equidad e inclusión sean pilares fundamentales dentro del plan estratégico institucional. Así mismo, apoyar y asesorar en el diseño e implementación de programas y proyectos específicos que fomenten la inclusión y la equidad, promoviendo su integración en todas las áreas de la organización.

Además, con el fin de garantizar el buen desarrollo de la implementación se realizará **monitoreo de avances y resultados**, evaluando el progreso en la implementación de la política y realizando ajustes cuando sea necesario.

Gerencia de Gestión de Procesos:

Coordinar con las diferentes dependencias de la organización para asegurar que todos los documentos, manuales, procedimientos y protocolos de calidad sean inclusivos y reflejen los principios de la política de diversidad, equidad y no discriminación

Proporcionar soporte técnico y metodológico a las demás dependencias para la implementación de la política de equidad en su documentación técnica del sistema de gestión, asegurando que cada área cumpla con los principios de la política.

Secretaría General:

Gerencia SAC:

Verificar que la prestación de los servicios tenga un enfoque accesible e inclusivo para todos los consumidores, teniendo en cuenta los grupos diversos y con discapacidad. Además, incluir dentro de las capacitaciones y la educación financiera temas relacionados con esta política.

Garantizar que el protocolo de atención al cliente contenga los temas relacionados con la política con el fin que los colaboradores tengan conocimiento de como

brindar un servicio adecuado, trato justo, protección, respeto y servicio para este tipo de grupos diversos y con discapacidad.

Gerencia de PQR:

Recibir, tipificar y dar seguimiento a las peticiones, quejas o reclamos con situaciones de discriminación o cualquier otro aspecto relacionado con política, asegurando que el proceso de recepción y respuesta a PQR sea accesible para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

Suministrar las cifras correspondientes a las tipologías recibidas

Gerencia de Instrucción Disciplinaria: Recibir, revisar y tramitar las quejas de conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Iniciar las investigaciones pertinentes de acuerdo con la normativa y procedimiento aplicable o remitirlas a la autoridad competente. Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos, una vez sea enterado de la situación.

Vicepresidencia de Gestion Humana y Administrativa:

Gerencia de Gestión Humana:

Desarrollar, diseñar y difundir estrategias de prevención, sensibilización y corrección frente a la violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de promover un acceso oportuno, claro y pertinente a la información, generando un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los miembros de la entidad y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

La Gerencia de Gestion humana será quien lidere la implementación y desarrollo de la política desarrollando planes de acción específicos con la participación de las áreas directamente involucradas.

Gerencia Administrativa:

La Gerencia Administrativa será responsable de garantizar que los espacios físicos y puntos de atención al público sean accesibles, seguros e inclusivos para todas las personas, sin distinción alguna. Esto incluye coordinar y ejecutar las adecuaciones necesarias en infraestructura, mobiliario, señalización y servicios sanitarios, de acuerdo con los principios de accesibilidad universal y normativas vigentes.

Asimismo, deberá colaborar con otras áreas para identificar barreras físicas o logísticas, priorizar intervenciones, y asegurar que todos los espacios promuevan la dignidad, autonomía y equidad en el acceso a los servicios institucionales.

Gerencia Mercadeo y Comunicaciones: Apoyar a las áreas en la creación de comunicaciones y campañas claras y coherentes que reflejen el compromiso de la organización con la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. Se debe garantizar que los mensajes sean inclusivos, respetuosos y sensibles a las diversas identidades y situaciones.

Trabajadores Oficiales:

Cumplir con el compromiso suscrito de no incurrir en conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Conocer la ruta de atención para casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y denunciar los casos que contra su propia persona se estén dando, así como aquellos de los que sea testigo.

Trabajadores en misión: Notificar a la empresa de servicios temporales, todo acceso o conducta que enmarque violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral; ésta será la encargada de la investigación y de ser necesario tener contacto con la Gerencia de Instrucción Disciplinaria del Fondo Nacional del Ahorro S.A. donde toman las medidas a que dé lugar.

Contratistas, proveedores, visitantes, consumidores financieros: No incurrir en conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en las instalaciones del Fondo Nacional del Ahorro S.A.

4.3 INDICADORES

Indicador: Medición de trabajadores por genero

Fórmula:

Porcentaje de mujeres: Número de mujeres/ Número total de empleados x 100

Porcentaje de hombres: Número de hombre /número total de empleados x 100

Porcentaje otro género: Número de otro género /número total de empleados x 100.

Indicador: Tasa de Contratación por Género

Fórmula:

Porcentaje de mujeres en liderazgo:

Número de mujeres en cargos de liderazgo/número total de cargos de liderazgo x 100

Porcentaje de hombres en liderazgo: Número de hombres
en cargos de liderazgo/ número total de cargos de liderazgo x 100.

Porcentaje otro género en liderazgo : Número de otro género /número total de empleados x 100.

Indicador: Participación en iniciativas de Diversidad y Género

Formula:

Porcentaje de participación:

Numero de empleados que participan en iniciativas de Diversidad y Genero /
número total de empleados x 100

Indicador de Discapacidad: Acceso y Participación de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.

Formula:

Porcentaje de empleados con discapacidad = (Número total de empleados /
Número de empleados con discapacidad) × 100

4.4 MONITOREO Y EVALUACIÓN

Se estructura el mecanismo de evaluación, como una herramienta que establece el monitoreo y la periodicidad con que debe ser revisada la política y que permite una acertada toma de decisiones y su actualización en caso de ser requerida.

Esta política dispone de una hoja de ruta que establece líneas de acción e indicadores claros para guiar su implementación, asegurando el cumplimiento de los objetivos y fomentando una cultura organizacional adecuada y favorable para todas nuestras partes interesadas.

El alcance de la presente política está sujeto a la vigencia y/o modificación de la normatividad frente a diversidad equidad y no discriminación.

Frecuencia: Las autoevaluaciones que realicen los diferentes procesos de la Entidad, como mínimo trimestralmente.

Los resultados se presentarán en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual sesiona mínimo una vez cada tres meses.

Documentación: Metodología y plan de trabajo para el aseguramiento a la implementación.

Plan de Acción: Cada responsable que se nombra en la política deberá formular y documentar planes de acción para abordar cualquier debilidad identificada durante la evaluación en la herramienta definida para tal fin.

4.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA

RESOLUCIÓN 074 DE 2023 PROTOCOLO DE ATENCION DE VIOLENCIA DE GENERO

5. ANEXOS

RESOLUCIÓN 074 DE 2023 PROTOCOLO DE ATENCION DE VIOLENCIA DE GENERO

Instructivo discapacidad

Elaboró: Dayana Beltran Sanabria	Revisó: Oscar Oswaldo Mahecha reina	Aprobó: Giovanni Alberto Sanchez Gonzalez
Cargo: Profesional 03	Cargo: Gerente de Gestion Humana	Cargo: Vicepresidente de Gestion Humana
Fecha:	Fecha:	Fecha:

