



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

VIGENCIA A PARTIR DEL 28 DE JUNIO DE 2025

REVISIÓN: CADA CINCO AÑOS O SEGÚN LAS
NECESIDADES DE GARANTIAS COMUNITARIAS
GRUPO S.A.

1. INTRODUCCIÓN

Para GARANTIAS COMUNITARIAS GRUPO S.A. en adelante GCG, la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación son pilares fundamentales de su cultura organizacional y una ventaja competitiva. Reconocemos que un entorno diverso y equitativo fomenta la empatía, la innovación.

Esta política reafirma el compromiso de GCG con la promoción de una cultura de respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, con un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la violencia. La diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación y la igualdad son elementos esenciales para lograr una cultura laboral productiva, saludable y que respete la dignidad humana.

Nos comprometemos a garantizar los derechos de todos, con especial atención a los grupos que históricamente han enfrentado situaciones de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.

2. OBJETIVOS

Esta Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación de **GCG** busca cumplir con los siguientes objetivos:

- **Proporcionar una visión clara y un enfoque coordinado** para la promoción de la diversidad, equidad e inclusión, así como para la prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación.
- **Promover un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés** para todas las personas vinculadas a **GCG**.
- **Implementar, promover y fortalecer la diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación, la participación y la igualdad** al interior de la empresa y en el desarrollo de sus labores misionales.
- **Establecer un mecanismo para prevenir y abordar eficazmente casos de acoso laboral, acoso sexual y discriminación**, garantizando una respuesta y atención efectivas en caso de presentarse.
- **Definir los criterios y directrices** para la valoración y promoción de la diversidad en nuestra estrategia de negocio y en el relacionamiento con nuestros colaboradores y grupos de interés.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica a todas **las personas vinculadas a GCG**, incluyendo aquellas mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios, convenios de prácticas, pasantías, voluntariados, becarios, afiliados y contratos de aprendizaje, entre otras modalidades de vinculación legal. También aplica a **proveedores, ejecutivos y directores** de **GCG**.

En cuanto al ámbito de aplicación, esta política cobija las conductas en las que estén involucradas las personas mencionadas **durante el horario laboral o en las instalaciones de GCG**. Esto incluye espacios digitales como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales, así como viajes, misiones, eventos externos o conferencias relacionadas con el trabajo. Adicionalmente, se podrá aplicar para abordar conductas en **horarios no laborales** cuando estas se configuren como una situación de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual.

GCG comunicará esta política a sus partes interesadas, en eventos externos y a través de su página web.

4. MARCO NORMATIVO

GCG fundamenta su Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación en el siguiente marco normativo, reconociendo su carácter progresivo y la necesidad de adaptarse a los cambios y transformaciones en la materia:

4.1. Referentes Constitucionales

La **Constitución Política de Colombia de 1991** es el pilar de esta política, al estar concebida dentro de una visión de país y sociedad que resalta el espíritu de la diversidad. Se reconoce que:

- Todos los colombianos gozan de la **misma igualdad de derechos y deberes**, y el Estado debe garantizar esta condición a cada ciudadano.
- Se protege la **dignidad humana** como el reconocimiento de la persona como un fin en sí mismo, con el derecho a vivir sin ser discriminada, humillada, intimidada o sujeta a cualquier tipo de violencia o acoso.



4. MARCO NORMATIVO

4.2. Normatividad Nacional Específica

GCG se rige por la legislación colombiana aplicable, incluyendo, pero no limitándose a:

- **Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral):** Define y regula las conductas constitutivas de acoso laboral, estableciendo mecanismos de prevención, corrección y sanción. Esta ley es fundamental para la prevención del maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral.
- **Código Penal (Artículo 210 A - Acoso Sexual):** Establece las conductas que configuran el delito de acoso sexual y sus respectivas sanciones, protegiendo a las personas de insinuaciones sexuales indeseables o comportamientos de índole sexual no consentidos que afecten el ambiente laboral o el rendimiento.
- **Otras normas de Derechos Humanos: GCG** se adhiere a las normas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables sobre diversidad e inclusión, buscando la protección y promoción de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.



5. PRINCIPIOS RECTORES

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación de **GCG** se basa en los siguientes principios rectores, que guían su aplicación e interpretación:

- **Accesibilidad:** Garantizar el acceso, en igualdad de condiciones, a las instalaciones e infraestructura física, información y comunicaciones de **GCG** para todas las personas.
- **Dignidad Humana:** Reconocimiento de cada persona como un fin en sí mismo, con derecho a vivir sin discriminación, humillación, intimidación o cualquier forma de violencia o acoso.
- **Diversidad:** Respetar la diferencia de opiniones, creencias e identidades, promoviendo la pluralidad de expresiones culturales. Se presta especial atención a la inclusión de grupos poblacionales históricamente discriminados por género, sexo, orientaciones de género e identidades sexuales diversas, discapacidad y etnia, o la intersección de estas categorías.
- **Empatía:** Disposición y capacidad de reconocimiento e identificación entre las personas para comprender la diversidad y pluralidad de opiniones, necesidades, intereses, experiencias, expectativas, demandas y sentimientos.
- **Equidad:** Trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona para garantizar los derechos humanos y el acceso a oportunidades sin discriminación. Contempla la posibilidad de implementar **medidas o acciones afirmativas** para corregir situaciones históricas de discriminación y exclusión.



5. PRINCIPIOS RECTORES

- **Igualdad:** Velar porque todas las personas reciban la misma protección y trato en situaciones similares, abordando las situaciones disímiles de manera diferenciada. Garantizar los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, situación social y económica, y cualquier otro motivo.
- **No Discriminación:** Prevención y erradicación de toda exclusión, distinción, preferencia o restricción, por omisión o acción, que niegue, limite, anule, perjudique o vulnere el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por los motivos mencionados en el principio de Igualdad.
- **Participación:** Promoción de la colaboración, inclusión y contribución de manera plural y diversa de las personas destinatarias de esta política.
- **Respeto:** Observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin discriminación alguna por los motivos antes mencionados.
- **Entornos Libres de Discriminación e Igualdad de Oportunidades:** Prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales en las decisiones laborales y de acceso a oportunidades.
- **Equilibrio entre Vida Laboral, Personal y Familiar:** Reconocimiento de la importancia de conciliar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles y equitativas.



6. ENFOQUES

Los enfoques son lentes analíticos que permiten a **GCG** conocer las características de sus grupos poblacionales y examinar situaciones, considerando las diversidades, inequidades y el impacto diferencial de sus medidas, procesos, políticas y acciones. La implementación de estos enfoques se dará a la luz de los objetivos y principios de esta política.

- **Enfoque Diferencial:** Inclusión de diferentes categorías de análisis (raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, situación social y económica, entre otras) para propender por la igualdad, la no discriminación y el respeto de los derechos humanos.
- **Enfoque de Género, Étnico y de Discapacidad:** Perspectiva integrada de análisis que busca la igualdad, la erradicación de violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de los derechos humanos de las mujeres, las personas LGBTIQ+, los grupos étnicos y las personas con discapacidad a partir del reconocimiento de la diversidad.
- **Enfoque del Bienestar:** Perspectiva que busca generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas y comunidades.
- **Enfoque de Derechos Humanos:** Perspectiva que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigirlos y prevenir, evaluar y abordar violaciones.



7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

Las siguientes líneas de acción sirven como base para la estructuración de estrategias, indicadores y metas específicas que permitan a **GCG** avanzar hacia los objetivos de la política, traduciéndola en acciones concretas:

7.1. Participación, Relacionamiento e Incidencia

- **Reclutamiento y Selección:** Implementar criterios objetivos que evalúen capacidades técnicas y profesionales, así como la visión de las personas sobre la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. Incluir medidas específicas para promover la diversidad y podrá adoptar acciones afirmativas para fomentar la participación de grupos históricamente discriminados.
- **Procesos de Consulta:** Generar procesos de consulta con diferentes actores sociales para desarrollar acciones que promuevan la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, incluyendo personas de grupos históricamente discriminados.



7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

Las siguientes líneas de acción sirven como base para la estructuración de estrategias, indicadores y metas específicas que permitan a **GCG** avanzar hacia los objetivos de la política, traduciéndola en acciones concretas:

7.1. Participación, Relacionamiento e Incidencia

- **Reclutamiento y Selección:** Implementar criterios objetivos que evalúen capacidades técnicas y profesionales, así como la visión de las personas sobre la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. Incluir medidas específicas para promover la diversidad y podrá adoptar acciones afirmativas para fomentar la participación de grupos históricamente discriminados.
- **Procesos de Consulta:** Generar procesos de consulta con diferentes actores sociales para desarrollar acciones que promuevan la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, incluyendo personas de grupos históricamente discriminados.
- **Eventos:** Garantizar la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en la organización de eventos, teniendo en cuenta los enfoques, la accesibilidad, construcción de agendas y diseño de contenido.
- **Incidencia:** Integrar los objetivos, enfoques y principios de esta política en las acciones, proyectos y programas de incidencia de GCG, promoviendo estrategias que erradiquen la corrupción y la discriminación.



7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

7.2. Prevención, Protección y Atención GCG mantiene un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación.

- **Acciones y Medidas para la Prevención:**

- **Sensibilización y Formación:** Realizar procesos de sensibilización y formación sobre acoso laboral, acoso sexual y discriminación, incluyendo esta política en la inducción de todo el personal.
 - **Difusión:** Difundir esta política y comunicar los canales para interponer denuncias.
 - **Monitoreo y Evaluación:** Realizar actividades permanentes de monitoreo y evaluación para prevenir la ocurrencia de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.
- **Promoción del Autocuidado:** Promover acciones dirigidas a fomentar el autocuidado de la salud física, mental y emocional, brindando herramientas prácticas, incentivando el bienestar y la autoidentificación de situaciones de acoso o discriminación.



7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

7.3. Capacitación, Formación y Sensibilización Periódicamente, **GCG** organizará espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, incluyendo los canales de atención y abordaje de casos de acoso o discriminación, para garantizar un trato respetuoso, privado, imparcial y seguro.

7.4. Comunicación y Lenguaje GCG formulará e implementará un plan para promover la comunicación y el lenguaje accesible e incluyente que reconozca la diversidad, la equidad, la igualdad y la no discriminación. Se procurará que las formas de comunicación no repliquen estereotipos ni prejuicios sociales, garantizando la accesibilidad y la comunicación inclusiva.

7.5. Recolección de Datos e Información Se tendrán en cuenta los enfoques de esta política en los diseños metodológicos para la recolección de datos, así como en los informes y documentos desarrollados.



7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS

7.6. Liderazgo y Planeación GCG se compromete a promover tipos de liderazgo diversos, equitativos e inclusivos. En los procesos de planeación, se tendrán en cuenta los objetivos, principios, enfoques y líneas de acción de esta política, promoviendo el cumplimiento de los indicadores del plan de acción.

7.7. Experiencia y Calidad a Clientes Impulsar una experiencia al cliente libre de discriminación, que considere el respeto y valor de la diversidad, garantizando herramientas suficientes en los canales de atención y velando por la definición e implementación de productos que permitan la inclusión financiera a grupos poblacionales minoritarios. Se evaluarán mejoras de accesibilidad en las instalaciones.

7.8. Compras y Proveeduría Incorporar prácticas de inclusión en el proceso de proveeduría, promoviendo la evaluación de prácticas en materia de Diversidad, Inclusión y Equidad en la cadena de suministro y generando espacios de sensibilización y formación para los proveedores.





8. RUTA PARA LA DENUNCIA

GCC contempla dentro de su política de convivencia laboral los canales para que las personas radiquen sus denuncias, las cuales serán tramitadas por el Comité de Convivencia laboral.



Colombia
Garantías Comunitarias

PROGRAMAS DE DESARROLLO

9. RESPONSABILIDADES

La implementación y cumplimiento de esta política es una responsabilidad compartida:

- **Nodo:** responsable de coordinar acciones, monitorear avances estratégicos y brechas en los pilares de diversidad, equidad de género, discapacidad, diversidad sexual, edad e interculturalidad.
- **Comité de convivencia laboral:** Liderar la implementación y gestión de la política, mantener los más altos estándares de conducta, responder a preguntas, respetar la confidencialidad, actuar con coherencia, garantizar la protección de víctimas, tomar medidas ante actos de acoso o discriminación, garantizar prontitud e imparcialidad en los incidentes, custodiar registros y garantizar la no represalia.
- **Todo el personal de GCG:** Conocer y cumplir con los principios y directrices de esta política, contribuyendo a un ambiente de respeto y no discriminación.



10. INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

Esta política tendrá vigencia a partir del 28 de junio de 2025. Será revisada cada cinco años o en menos tiempo, conforme a las necesidades y circunstancias de GCG. Cualquier cambio se realizará a través de una comunicación interna, informando a las personas destinatarias.

Las situaciones no previstas expresamente serán resueltas con base en el sentido general de la política, fundamentadas en la legislación colombiana y en observancia de los principios rectores y enfoques consagrados. Esta política reemplaza y deja sin efecto cualquier acuerdo o política preexistente en esta materia.





11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

Para una mejor comprensión de esta política, se establecen las siguientes definiciones:

- **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.
- **Acción Afirmativa:** Medidas de trato preferencial orientadas a garantizar la igualdad de resultados y compensar desventajas, exclusiones y discriminaciones históricas, estructurales y sistemáticas.
- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia. Incluye maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **Acoso Sexual:** Insinuaciones sexuales indeseables o comportamiento verbal o físico de índole sexual que interfiere en el rendimiento laboral o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo, siendo no deseado y ofensivo.
- **Ajustes Razonables:** Disposiciones adoptadas para adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a situaciones personales específicas, por diferentes causas.
- **Autocuidado:** Asumir la responsabilidad sobre la salud física, emocional y psicológica de uno/a mismo/a, promoviendo un estilo de vida saludable y el bienestar propio.
- **Comunicación Inclusiva:** Incluye lenguajes, visualización de textos, Braille, comunicación táctil, macrotipos, dispositivos multimedia de fácil acceso, así como lenguaje escrito, sistemas auditivos, lenguaje sencillo, medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **Acoso Sexual:** Insinuaciones sexuales indeseables o comportamiento verbal o físico de índole sexual que interfiere en el rendimiento laboral o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo, siendo no deseado y ofensivo.
- **Ajustes Razonables:** Disposiciones adoptadas para adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a situaciones personales específicas, por diferentes causas.
- **Autocuidado:** Asumir la responsabilidad sobre la salud física, emocional y psicológica de uno/a mismo/a, promoviendo un estilo de vida saludable y el bienestar propio.
- **Comunicación Inclusiva:** Incluye lenguajes, visualización de textos, Braille, comunicación táctil, macrotipos, dispositivos multimedia de fácil acceso, así como lenguaje escrito, sistemas auditivos, lenguaje sencillo, medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **Discapacidad:** Condición que enfrentan las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo al interactuar con diversas barreras sociales, culturales, actitudinales y físicas que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad.
- **Discriminación:** Cualquier conducta encaminada a generar un trato desigual, injusto o denigrante hacia una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.
- **Diversidad:** Múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y sociedades que componen la humanidad, manifestada en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **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.
- **Género:** Construcción social, cultural e histórica que diferencia lo masculino, femenino y no binario, atribuyéndose a las personas por su sexo y configurando relaciones de poder y expectativas de conducta.
- **Identidad de Género:** Cómo los individuos se conciben a sí mismos en términos de género, pudiendo ser diferente o igual al sexo asignado al nacer.
- **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.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **Interseccionalidad:** Conjunción de dos o más categorías sociales (edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, condición migratoria, situación socioeconómica, discapacidad y etnia, entre otras) que identifica cómo se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión.
- **Lenguaje Inclusivo/Incluyente:** Manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo, reconociendo e integrando a diversos grupos poblacionales.
- **LGBTIQ+:** Acrónimo para Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (transexuales y transgéneros), Intersexuales y Queer. El signo más (+) reconoce la diversidad y pluralidad de expresiones de sexualidad y género.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **Orientación Sexual:** Atracción sexual, romántica, erótica o amorosa de una persona por un género o sexo (homosexualidad, heterosexualidad, bisexualidad, asexualidad, entre otras).
- **Pertenencia Étnica:** Concepto para la identificación de personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, dando cuenta de diferencias culturales y socio-organizativas.
- **Sexo:** Etiqueta asignada con base en hormonas, genes y partes del cuerpo para describir el cuerpo de una persona como femenino o masculino. Algunas personas no encajan en etiquetas binarias.



¡CONTÁCTANOS !

En Garantías Comunitarias transformamos los riesgos en oportunidades con con nuestros programas de desarrollo.

Contactos: **(604) 6044595 | 300 5459894**
comercialgcg@garantiascomunitarias.com

