



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Proceso	Mercadeo e ESG
Área	Mercadeo e ESG
Código	PO-Mercadeo-8
Versión	1
Fecha de Última Actualización	19/07/2024 3:29:00 p. m.
Fecha Publicación	19/07/2024 3:29:00 p. m.
Alcance del Documento	Corporativo
Pertenece a la Política/Procedimiento	Mercadeo
Razón del Cambio	Mejoramiento del proceso
Ente Aprobador	Junta Directiva Fecha: 26-jun-2024

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIO		
		RAZÓN	ANTES	DESPUÉS
26-06-2024	1	Emisión del documento		

TABLA DE CONTENIDO

1.	PROCESO	5
2.	OBJETIVO	5
3.	ALCANCE	5
4.	GLOSARIO	5
5.	REGULACIÓN	6
6.	LINEAMIENTOS GENERALES	6
6.1	COMPROMISOS.....	6
6.2	MECANISMOS DE CONTROL.....	6
6.3	CANALES DE COMUNICACIÓN.....	7
6.4	ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA	7
6.5	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	7

1. PROCESO

Mercadeo & ESG

2. OBJETIVO

Reafirmar y consolidar nuestro compromiso corporativo con la promoción, la protección, el respeto, y la remediación de los Derechos Humanos (DDHH) cuando corresponda, al interior de Grupo Aval Acciones y Valores S.A. (Grupo Aval o la Sociedad), y sus empresas subordinadas (en conjunto con la Sociedad, en adelante, las “subordinadas”).

3. ALCANCE

La Política Corporativa de Derechos Humanos está dirigida a Grupo Aval y sus subordinadas, así como a cualquier otro aliado estratégico con el que se tenga relación en el desarrollo de las actividades del negocio tales como: Junta Directiva, filiales, colaboradores, accionistas e inversionistas, líderes de opinión, Gobierno y entes reguladores, y proveedores.

4. GLOSARIO

- **Acoso Laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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 del mismo.¹
- **Derechos Humanos (DDHH):** derechos que tienen las personas por existir como seres humanos. Los derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad².
- **Grupo de interés:** individuo, entidad u organización que tiene interés y/o influencia directa o indirecta con el negocio.
- **Entidades/ Filiales/ Subordinadas:** empresas que hacen parte del grupo empresarial y cuyas acciones impactan directamente al negocio en cuanto a reputación y materialidad financiera.
- **Trabajo Forzoso:** trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.³

¹Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Enero 23 de 2006. D.O. No. 46.160.

² Organización Naciones Unidas (<https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>)

³ Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20del%20trabajo%20forzoso,individuo%20no%20se%20ofrece%20voluntariamente%22>

5. REGULACIÓN

La presente Política Corporativa de Derechos Humanos tiene como referente normas, acuerdos, códigos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables, en los países en los que opera Grupo Aval y/o sus subordinadas, tales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, líneas directrices de la OCDE en cuanto a conducta empresarial responsable, y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Adicionalmente, como marco de referencia normativo, contempla dentro de sus directrices lo descrito en las políticas y manuales internos de Grupo Aval y cada una de sus subordinadas.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

6.1 COMPROMISOS

- Respeto y promoción de los Derechos Humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Rechazo de cualquier acto que vulnere o atente contra los Derechos Humanos. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, acoso laboral y trata de personas.
- Absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador y sus creencias.
- Respeto y no discriminación a las personas, colaboradores, clientes, contratistas o proveedores por diferencias de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, identidad étnica, edad, religión, discapacidad (física, sensorial, intelectual, psíquica), nivel social, jerarquía o cualquier otra condición y/o característica de su identidad.
- Generación de condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- Reconocimiento del derecho al descanso de nuestros colaboradores.
- Rechazo al trabajo infantil.
- Cumplimiento de la legislación laboral vigente.
- Remuneración equitativa y acorde con la ley.
- Respeto al derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- Reconocimiento del valor de la cultura y diversidad de las personas y territorios donde operamos.
- Transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

6.2 MECANISMOS DE CONTROL

El cumplimiento y evaluación de esta política se deriva de las directrices soportadas en el Código de Ética y Conducta, Código de Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo, y la Política de Convivencia Laboral. Grupo Aval y sus subordinadas deberán verificar que las áreas encargadas de la gestión de este marco de actuación sean responsables de ejercer control y evaluación de acuerdo con sus procedimientos, sobre los compromisos generados en esta política.

Para efectos de su aplicación, cada una de las Subordinadas de Grupo Aval es responsable de adoptar o crear su propia política en términos consistentes con los aquí plasmados.

6.3 CANALES DE COMUNICACIÓN

- Línea Ética: mecanismo establecido con el propósito de incentivar el cumplimiento de estándares éticos, así como para prevenir potenciales eventos de fraude, malas prácticas y situaciones irregulares al interior de Grupo Aval y sus Subordinadas. La línea ética ha sido establecida bajo parámetros de seguridad que garantizan la confidencialidad de la información.
- Comité de Convivencia Laboral o el que haga sus veces: tiene por objeto conocer y evaluar las quejas o eventuales situaciones de acoso laboral, así como recomendar al Grupo Aval o a sus Subordinadas, según sea el caso, las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los colaboradores.
- Comité de Ética y Conducta o el que haga sus veces: mecanismo establecido para evaluar y dirimir las situaciones que le fueran informadas, considerando los lineamientos del Código de Ética y Conducta, y las demás normas que rigen en la compañía.

6.4 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.

6.5 IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política de Derechos Humanos se dará a conocer a todos los grupos de interés de Grupo Aval y propenderá por la adopción de esta política en sus empresas.