

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Compañía de Financiamiento Tuya S.A.

Nuestras diferencias
IDEAL
hacen la diferencia

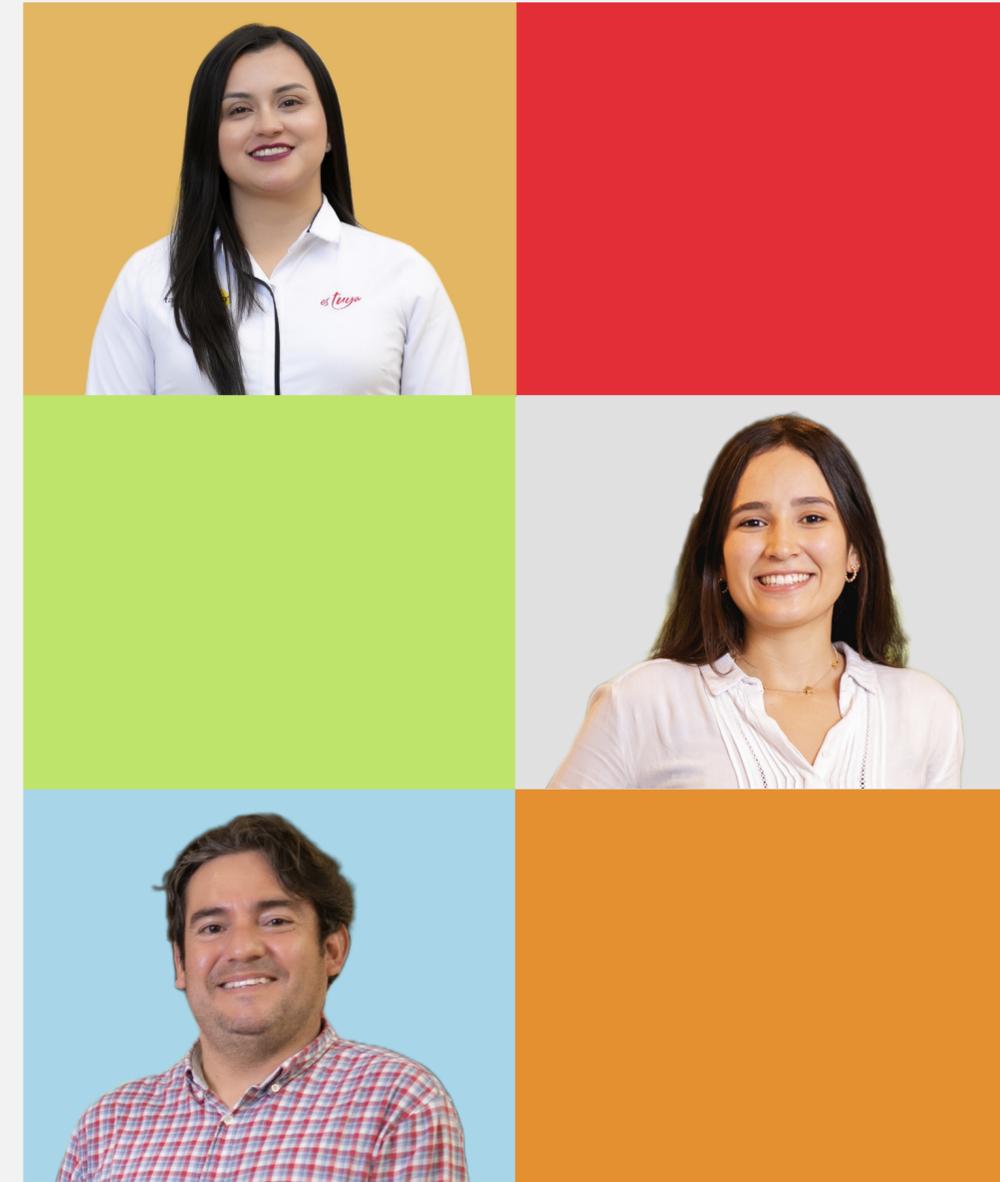
SOSTENIBILIDAD

tuya



CONTENIDO

Introducción	3
● Objetivo	4
Alcance	4
Responsable de su definición	4
Responsable de su implementación	4
Compromisos	5
Divulgación	7
Aprobación	7
Alianzas	8
Glosario	9



INTRODUCCIÓN

En el corazón de la estrategia corporativa de Tuya se encuentra la declaración de generar valor compartido a todas sus partes interesadas y para alcanzar este propósito se diseñó la estrategia de sostenibilidad, la cual está compuesta por cuatro dimensiones: económica, social, ambiental y gobierno corporativo, además de estar alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



Dentro de la dimensión social de la **Estrategia de Sostenibilidad**, declaramos **ser una organización que abraza la diversidad, equidad e inclusión** y estamos convencidos que **“Nuestras diferencias hacen la diferencia”** siendo este un activo valioso que permite una transformación cultural y social además de contribuir al desarrollo sostenible del país. Esta Política representa el compromiso del Directorio y la Administración de Tuya en materia de diversidad, equidad e inclusión.



OBJETIVO

Reconocer, aceptar, valorar e incluir las diferencias de todos nuestros grupos de interés en el negocio, promoviendo entornos donde se brinden igualdad de oportunidades.

ALCANCE

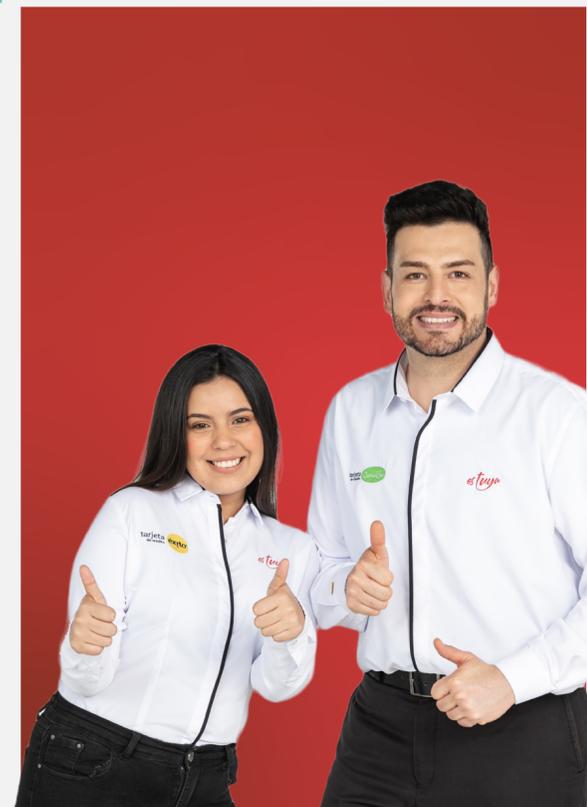
Esta Política aplica a todas las personas vinculadas con Tuya; como a sus grupos de interés.

RESPONSABLES DE SU DEFINICIÓN

Para garantizar el cumplimiento de esta Política el COE de Talento y el COE de Sostenibilidad será el responsable de establecer la metodología, las herramientas, la medición y los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente gestión de la diversidad, equidad e inclusión en Tuya. El COE de Talento y el COE de Sostenibilidad revisará de manera periódica, por lo menos anualmente, los resultados obtenidos y establecidos conjuntamente con las áreas involucradas.

RESPONSABLES DE SU IMPLEMENTACIÓN

La implementación de esta Política es responsabilidad de todos grupos de interés de la Compañía. Dependiendo del tema a abordar, la ejecución de esta será liderada por los COEs y Equipos respectivos. El COE de Talento acompañará a las áreas involucradas en el desarrollo de los temas abordados en esta Política.



COMPROMISOS

En Tuya hemos declarado el Programa IDEAL cuyo objetivo es gestionar la diversidad, equidad e inclusión como un compromiso corporativo, para atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos con el objetivo de aportar a la innovación, nuevas formas de trabajo, puntos de vista, soluciones creativas, acompañar a la organización a mantener una posición competitiva de liderazgo y de mercado, y finalmente sumar al desarrollo económico y social del país mediante la contribución y aporte de todos nuestros grupos de interés.

En Tuya nos comprometemos con:



1. INCLUSIÓN E IGUALDAD

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el talento, valorar y evaluar a las personas por sus méritos y desempeño.
- Facilitar espacios en los que se promueva el reconocimiento a la diversidad e inclusión.
- Establecer procesos de atracción y selección sobre la base de habilidades, destrezas profesionales, mérito con perfiles de cargo que estén descritos de acuerdo con las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole.
- Promover el uso de un lenguaje incluyente o neutro, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios.
- Desarrollar campañas de sensibilización en temas de diversidad, equidad e inclusión para todos los grupos de interés.
- Proporcionar un ambiente de trabajo donde ningún tipo de acoso y/o conducta ofensiva y/o irrespetuosa sea aceptado.
- Establecer indicadores de diversidad, equidad e inclusión que permitan medir y divulgar los resultados de la implementación de esta Política.



2. DIVERSIDAD

- Promover una cultura organizacional y entornos laborales diversos e incluyentes
- Facilitar iniciativas enfocadas a la apertura y cambios culturales para reconocer, aceptar y valorar las diferencias con foco en diversidad sexual y generacional.
- Cerrar las brechas en materia de diversidad, equidad e inclusión.

3. EQUIDAD DE GÉNERO

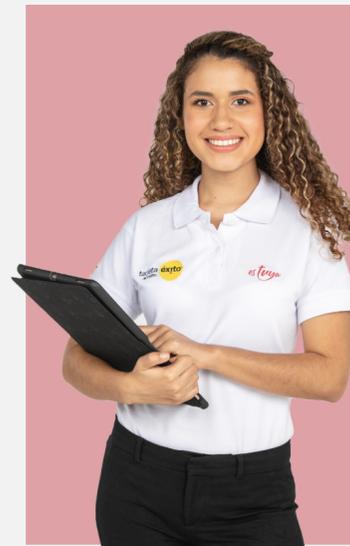
- Continuar trabajando en el cierre de brechas de género, garantizando todas las condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Tuya.
- Continuar promoviendo mayor participación de las mujeres en roles de liderazgo estratégicos.
- Avanzar en la transversalización de la igualdad de género en todos los frentes de trabajo.
- Crear conciencia sobre la equidad de género e inclusión y sus impactos positivos en la cultura organizacional.
- Fomentar permisos parentales, políticas de lactancia y cuidado infantil, asimismo programas de corresponsabilidad familiar.
- Evitar la brecha ocupacional y salarial en los cargos masculinizados y feminizados.

4. ACCESIBILIDAD

- Fomentar la participación de poblaciones con mayor riesgo de vulnerabilidad.
- Facilitar productos y servicios financieros y no financieros accesibles.
- Crear productos, procesos y servicios pensados en la posibilidad de uso para todos.

5. LIDERAZGO INCLUSIVO

- Tener una alta dirección comprometida con la diversidad, equidad e inclusión.
- Fomentar y propiciar espacios de liderazgo inclusivo.
- Realizar alianzas para avanzar hacia una cultura más inclusiva eliminando las barreras invisibles por estereotipos, prejuicios y sesgos.
- Ser inspiradores, invitando a través de acciones puntuales a promover cambios en pro del respeto y valoración de la singularidad.
- Apostar a la diversidad como un valor agregado que aumenta la efectividad de los equipos.





DIVULGACIÓN

Tuya se compromete a hacer pública esta Política, así como a divulgar los avances del programa IDEAL a sus grupos de interés, a través de los canales oficiales establecidos para estos propósitos. En caso de presentarse modificaciones o adiciones a la misma, estas serán oportunamente comunicadas y divulgadas.

La Compañía pone a disposición de todas las personas que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole nuestro Código de Ética o Política de Diversidad, la Línea Ética para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial.

Pueden acceder por los siguientes medios:

A través de la **línea nacional: 018000 955541**

A través del **correo electrónico: lineaetica@tuya.com.co**

Nota: las comunicaciones a través de estos canales se tratarán de acuerdo con los principios de respeto y reserva.

Versión: 1
Fecha: diciembre de 2023
Aprobado por: Junta Directiva Acta N° 812
Área Responsable: COE Talento y COE Estrategia y Asuntos Corporativos

APROBACIÓN

La Junta Directiva de Tuya tiene la competencia exclusiva para aprobar y modificar la presente Política y encarga al Comité de Gobernanza y Sostenibilidad y al Comité de Talento para abordar los temas de diversidad, equidad e inclusión mencionados en esta Política.

ALIANZAS

Como parte fundamental del programa IDEAL, nos alineamos y adoptamos las mejores prácticas internacionales y nacionales.



GLOSARIO

Brecha de género: medida estadística que evidencia la diferencia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador en términos de valores, actitudes y variables como: acceso a posiciones de liderazgo, condiciones económicas, acceso a educación, entre otros.

Condición de vulnerabilidad: Lo entendemos como la situación en la que están algunas personas y/o grupos, que viven discriminación por alguna condición específica, sesgos sociales, o ideologías que no son compartidas por la mayoría, impidiéndoles incorporarse dentro de algunos grupos viéndose afectado en el goce o disfrute de sus derechos.

Discapacidad: Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende como aquella restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano

Discriminación: distinción, exclusión o restricción basada en función de la diversidad y como consecuencia, trae la anulación de algunos derechos humanos.

Diversidad: En tuya comprendemos la diversidad como un conjunto de innumerables características que nos diferencian de los demás y nos hacen únicos como: el género, preferencias sexuales, la cultura, la etnia, el idioma, las ideologías, discapacidad, religión, diversidad generacional etc.

Diversidad generacional: Hace referencia a las diferentes características de las generaciones basado en la edad.

Equidad de género: ruta para corregir desigualdades por razón de género, a través de medidas no necesariamente iguales, pero que orienten a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.

Estereotipos: generalizaciones de atributos, características, roles que se crean, comparten y aceptan en la sociedad, que dan cuenta de cómo deben comportarse o actuar las personas.

Género: roles, comportamientos, actividades, y atributos que son determinados por una sociedad en una época específica y establece que se considera apropiados para lo que es femenino o masculino.

Igualdad de género: igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres, además del acceso igualitario a los derechos humanos.

Inclusión: En tuya lo entendemos como la posibilidad de permitir a cualquier persona o grupo a acceder a lo que el entorno ofrece y a aportar al mismo, eliminando barreras incluso aquellas que son invisibles

Paridad de género: estrategia política de los gobiernos para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el laboral, político y económico.

Roles de género: normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres.

Nuestras diferencias
IDEAL
hacen la diferencia

SOSTENIBILIDAD

tuya