

Política DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)

Propósito:

En 2015, todos los estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Colombia como miembro fundador ha protagonizado importantes papeles dentro del Sistema. Se ha establecido un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, que debe ser considerado en la discusión de los futuros planes de equidad y diversidad y, debería configurarse como un marco de referencia para las propuestas y objetivos que se establezcan en las organizaciones.

Finalmente, la vinculación y generación de sinergias entre los planes de equidad y diversidad y los instrumentos de planificación para el desarrollo constituye un imperativo y una oportunidad para las organizaciones.

Objetivo:

Establecer los lineamientos y el compromiso que como organización tenemos en la representación de varias identidades, visibilizando y abrazando nuestras diferencias, protegiendo y respetando la integridad de todos los colaboradores de Fiduoccidente y en caso de requerirlo, a remediar cualquier víctima de actos que se presenten y que se alejen de este compromiso.

Nuestra Declaración (Política integral DEI)

En **FIDUOCCIDENTE vamos a fortalecer nuestros entornos saludables** porque seguimos reconociendo la posibilidad de **representar varias identidades, al visibilizar y abrazar nuestras diferencias**. Trabajaremos juntos, con un enfoque en el trato justo y la equidad en la creación de oportunidades. Estamos ratificando un compromiso activo frente a la participación y contribuciones de todas las personas, **para que se sientan valoradas, reconocidas y acogidas en la cultura**.

Principios de la política DEI:

1. Sabemos que cada persona trae un “bagaje sociocultural”, por eso no se trata de culpar sino de ser conscientes de la sociedad a la que pertenecemos. Deconstruiremos para construir y gestionar mejores escenarios de relacionamiento.
2. No vamos a asumir, ni a dar por sentado “nuestros sesgos inconscientes o pegamentos míticos” *. Estableceremos claramente qué es inaceptable, y la responsabilidad que tenemos todas las personas de la organización en la creación de un ambiente libre de estos.
3. Generaremos herramientas transversales como protocolos de actuación. Nos apalancaremos en el marco normativo, contextualizado a la realidad de nuestra organización. Ej. (Política de responsabilidad integral para la diversidad, equidad e inclusión. Al igual que, una Política general de antidiscriminación- explícita).
4. Nuestros **estereotipos** son producto de nuestros procesos naturales (muchas veces heredados) que tienen la funcionalidad de simplificar información y facilitarnos un proceso de estandarización frente a un individuo o un grupo.
5. Estos pueden convertirse en **prejuicios**, cuando designamos un juicio previo, en una opinión preconcebida a partir de experiencias aprendidas.
6. Sin darnos cuenta, nuestros prejuicios pueden convertirse en **paradigmas**; formas de vida, normas y lineamientos que tradicionalmente creemos que son los modelos perfectos a replicar.

7. ¡No queremos generar un **juicio de culpabilidad** por tus paradigmas y sistemas de creencias, sin embargo, la **discriminación** como un comportamiento negativo no justificable emitido contra otro de manera explícita, en nuestra cultura no está permitido!

En Fiduoccidente Rechazamos: (Política Antidiscriminación)

Cualquier acto de recriminación, psicológica o verbal, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no está bajo su consentimiento, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente adverso, **intimidatorio** y ofensivo, valiéndose de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Lineamientos generales:

1. Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad.
2. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades.
3. Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación.
4. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.
5. Acceso inclusivo a los servicios de las Empresas de Grupo Aval. *Política corporativa de Diversidad e Inclusión Grupo Aval 2021

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 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.

Estas definiciones no son taxativas y en la implementación e interpretación de esta política se podrán usar otras igualmente garantistas, siempre que estén debidamente justificadas en el derecho constitucional o en el derecho internacional.

1. **Diversidad:** pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
2. **Equidad:** es la imparcialidad en el trato que reciben las personas, 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 a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran ciertas poblaciones (acciones afirmativas).
3. **Inclusión:** dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas y brindando igual acceso a oportunidades e información.

4. **Inclusión laboral:** es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
5. **Género:** el género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.
6. **Igualdad de género:** situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.
7. **Igualdad en la remuneración en razón del género:** en aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.
8. **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.
9. **Accesibilidad:** cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.
10. **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.
11. **Acoso sexual:** cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.

- 12. Discapacidad:** es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras que enfrentan debido a actitudes de las personas con que interactúan y los entornos en que se desenvuelven, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.
- 13. Lenguaje accesible:** es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.
- 14. Lenguaje incluyente:** es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad 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.
- 15. Andragogía:** la ciencia que ayuda a organizar los conocimientos de los adultos y replantear formas de pensar y actuar.
- 16. Mansplanning:** un hombre o un grupo de personas desacredita la autoridad de una mujer sobre un tema por no creerla capaz por el simple hecho de ser mujer.