



PLU RA LES

Política de **Diversidad,**
Equidad e Inclusión.

**¡Somos puente,
somos dignidad!**



PLURALES
POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN –DE&I
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA

Elaborado por:

Proyecto fortalecimiento del componente social de la estrategia
Gerencia de transformación

Contenido

1. Propósito	3
2. Ámbito de aplicación	3
3. Contexto	3
4. Nuestra declaración de Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	5
5. Marco de actuación	5
6. Lineamientos estratégicos para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en Comfenalco Antioquia	7
7. Alcance	10
8. Anexos	10



1. Propósito

Establecer los lineamientos estratégicos para Comfenalco Antioquia, a través de los cuales se promueva y gestione una Cultura Corporativa de Diversidad, equidad e Inclusión – DE&I y no discriminación hacia las poblaciones diversas que han sido históricamente excluidas.

2. Ámbito de aplicación

Los lineamientos definidos en la presente política, aplican a nuestro rol como empleadores y a la gestión social que desarrollamos en los diferentes territorios a través de la entrega de nuestra oferta de servicios y de la realización de programas y proyectos propios y a través de alianzas, promoviendo igualdad de acceso a las oportunidades como aporte a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente.

3. Contexto

En Comfenalco Antioquia, con base en la filosofía organizacional, declaramos un propósito central: *“trabajar por una transformación social sostenible e **incluyente** en la que el bienestar sea un bien colectivo que impacte positivamente la vida de nuestros trabajadores, sus familias y la comunidad”*, y a partir de este, planteamos tres pilares de la estrategia corporativa: Bienestar, **Inclusión** y Crecimiento sostenible.

En la presente política, nos centramos en el **pilar de Inclusión**, el cual definimos para Comfenalco Antioquia, a través de un ejercicio colectivo de cocreación interno, de la siguiente manera: *“La inclusión es un enfoque estratégico que hace parte de nuestro propósito central, el cual se materializa en nuestros procesos y servicios, mediante **acciones conscientes y participativas, y relaciones de doble vía**, en las que se reconoce **las diversidades humanas** con sus singularidades y se promueve el desarrollo de acciones transversales para **garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de derechos y con equidad en las oportunidades**”*.

Entendemos las **acciones conscientes y participativas, y relaciones de doble vía** cuando valoramos, cocreamos y nos acercamos a la realidad de las personas en los territorios para impactar positivamente en sus vidas con nuestros servicios *buscando que el bienestar sea un bien colectivo, integral y más humano*, partiendo del lema de las poblaciones diversas:



“Nada sobre nosotros sin nosotros¹”, que determina que es necesaria la participación de poblaciones diversas en la cocreación de acciones de equidad, ajustes razonables, políticas, creación de servicios, etc., ya que, por sus experiencias de vida, son ellas las que saben qué necesitan y cómo lo necesitan. Además, **reconocemos las diversidades humanas**, específicamente, de las personas que han sido históricamente excluidas como: mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, migrantes, jóvenes, personas mayores de 50 años, personas con diversidades sexuales e identidades y expresiones de género, entre otras, quienes han experimentado barreras culturales, físicas, actitudinales, tecnológicas y de comunicación, que les dificulta participar en igualdad y equidad en las oportunidades² en el mercado laboral, en el sistema educativo, en la cultura, recreación y, en general, en todos los espacios y actividades, valorando en dichas poblaciones, sus capacidades, conocimientos y poder de transformación, y promoviendo la dignificación de sus derechos, en coherencia con nuestro propósito central de contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente.

Asimismo, **promovemos el desarrollo de acciones transversales para garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de derechos y con equidad en las oportunidades** centrándonos en la eliminación de barreras actitudinales, físicas, tecnológicas y organizacionales en la prestación de nuestros servicios, en la educación y en la generación de empleo digno, teniendo presente, primero, al ser humano con sus diferentes maneras de ser y estar en el mundo, garantizando así, el bienestar y la reducción de la desigualdad social.

Es así que, la política de Diversidad, equidad e Inclusión establece lineamientos y orientaciones sobre nuestro actuar, promoviendo la dignificación de los derechos humanos en el entorno laboral propio de la Caja, en la prestación de nuestros servicios, en nuestro relacionamiento institucional, comercial, empresarial, educativo y social, y con todos nuestros colaboradores y grupos de interés, partiendo de las diversidades humanas, con foco en las poblaciones históricamente excluidas.

¹ Nada sobre nosotros sin nosotros, es una expresión utilizada para comunicar la idea de que no puede decidirse una política sin contar con la participación completa y directa de los miembros del grupo afectado por dicha política. La idea incluye naciones, estados, grupos étnicos, modelo social de la discapacidad y demás grupos considerados marginales en cuanto a oportunidades políticas, sociales y económicas. https://es.wikipedia.org/wiki/Nada_sobre_nosotros_sin_nosotros

²La igualdad y equidad en las oportunidades, se asocia con la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad, según las necesidades, condiciones, intereses; además se promueven mecanismos para eliminar la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión, identidad sexual, origen, etc.



4. Nuestra declaración de Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Para materializar el Pilar de Inclusión, y de acuerdo con nuestra definición de la misma, en la cual decimos que: *“...promovemos el desarrollo de acciones transversales para garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de derechos y con equidad en las oportunidades”*, en Comfenalco Antioquia Nos comprometemos con promover una Cultura Corporativa de Diversidad, equidad e Inclusión, en donde creemos que **Inclusión es Convivir en Paz con la Diversidad**, lo cual se traduce en que todas las personas y grupos de interés, incluidas las poblaciones diversas³, sean reconocidas como sujetos de **derechos y libertades**, consolidando nuestra Caja como un **entorno de dignidad**; de posibilidad para decidir y actuar con autonomía; de reconocimiento y **respeto por los derechos humanos**; de oportunidad de ser y estar, de participar, aportar y nutrir, tal y como se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

A partir de esta declaración y de la presente Política, planteamos un marco de actuación que nos permite la puesta en marcha de la Cultura Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión y establecer los lineamientos estratégicos necesarios para ser una compañía inclusiva.

5. Marco de actuación

Buscamos que el Pilar de Inclusión de Comfenalco Antioquia sea un sello diferenciador del actuar de nuestra compañía y se incorpore como comportamientos y prácticas del día a día de los colaboradores (as) de todos los niveles de la organización, vinculados (as), temporales y proveedores (as), en cada una de sus dependencias y en todas las regiones y subregiones en las que interviene, hasta lograr una Cultura Corporativa. Y para vivirla:

Primero, nos adherimos y apropiamos el **Principio 6 del Pacto Global de las Naciones Unidas**⁴ que dice: **“las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación”**. Así mismo, nos apropiamos de los Principios

³ Poblaciones diversas: diferentes grupos poblacionales que, por su diversidad, ya sea por su cultura, sexo, género, identidad de género, discapacidad, etnia, situación migratoria, etc., han sido excluidos de los diferentes escenarios de participación a lo largo de la historia y vulnerados en sus derechos.

⁴ Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos>



Generales de Inclusión planteados en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las*

Naciones Unidas, siendo este también, un referente para todos los grupos poblacionales, ya que se enfocan precisamente en el respeto por los derechos humanos y se enmarcan dentro de nuestra definición de Inclusión. Dichos Principios Generales son: ***no discriminación; participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; respeto por la diferencia y la aceptación de la diversidad como parte de la condición humana; igualdad; equidad en las oportunidades y accesibilidad***⁵ en todos los espacios y para todas las personas.

Y segundo, nos acogemos a la **Sensibilidad Social** que es nuestro valor corporativo en la Caja, en el cual, *“gestionamos el bienestar comprendiendo los contextos sociales, las necesidades y las conductas humanas”*, asumiendo unos comportamientos inherentes a este valor y que nos facilita poner en práctica las acciones inclusivas en el día a día. Estos son:

- *“Actuamos en pro de buscar que nuestras acciones impacten positivamente las vidas de los demás, buscando que el bienestar sea colectivo, integral y más humano.*
- *Reconocemos la diversidad humana y sus particularidades actuando de manera equitativa e incluyente.*
- *Buscamos comprender el entorno y necesidades sociales del territorio y personales para ser asertivos en la entrega de soluciones y propuestas.*
- *Escuchamos con atención, explicamos con un lenguaje claro, sencillo y adecuado, logrando que se perciba en nuestra interacción un interés genuino por las necesidades y expectativas del otro”*⁶.

⁵ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Organización de Naciones Unidas. Artículo 3 Principios Generales. Pag. 5.

⁶ Sensibilidad social: gestionamos el bienestar comprendiendo los contextos sociales, las necesidades y las conductas humanas. Comfenalco Antioquia. Valores, la esencia de nuestra cultura para REVERDEser. 2020-2025.

Adicionalmente, planteamos los siguientes comportamientos que nos permiten afianzar también los **Principios Generales de Inclusión** en nuestra cotidianidad:

- *Actuamos con flexibilidad*, lo que nos permite aceptar nuevas ideas y adaptarnos a nuevas circunstancias o situaciones, asumiendo creativamente las demandas específicas de las diversidades humanas⁷.
- *Realizamos los ajustes razonables*⁸ necesarios para que nuestros servicios y las acciones para generar empleo, sean accesibles para todas las personas.

6. Lineamientos estratégicos para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en Comfenalco Antioquia

Para poner en marcha una Cultura Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión y no discriminación, se plantean los siguientes **lineamientos estratégicos** que, tanto integrantes del Comité de Dirección, como colaboradores (as) de todos los niveles de Comfenalco Antioquia, vinculados (as), temporales y proveedores (as), adquirimos la responsabilidad de cumplir, y son:

1. Conformar el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión –DE&I, quienes se comprometerán a velar por la implementación de la presente Política, así como también, la puesta en marcha del Pilar de Inclusión, con su respectivo monitoreo y seguimiento y, así mismo, todas las acciones e iniciativas encaminadas a su cumplimiento.
2. Impulsar de manera sencilla y concreta el entendimiento, la apropiación y aplicación de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión en Comfenalco Antioquia, a través de la adopción de prácticas inclusivas cotidianas promoviendo la dignidad desde donde se enmarca el respeto por los derechos humanos y sus diversidades, y la no discriminación en todas las acciones y relacionamientos, tal y como se describió en el marco de actuación a través de los Principios generales de

⁷ Adaptado de <https://www.significados.com/flexibilidad/>

⁸ Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, Art. 2. Pag. 5.



Inclusión y del valor de Sensibilidad Social, partiendo de las estrategias de interacción con las poblaciones diversas en los servicios.

3. Implementar acciones de equidad y ajustes razonables requeridos en espacios físicos e infraestructura, procesos, acciones, técnicas metodológicas, medios (físicos, virtuales y digitales), herramientas para la información y comunicación y las respectivas tecnologías para mejorar la accesibilidad y participación en equidad a los diferentes servicios de la Caja, buscando apoyarnos idealmente en aliados o proveedores con experticia en buenas prácticas de inclusión y accesibilidad, y/o co-creando con las personas que tienen experiencias de vida diversas.
4. Los nuevos productos y servicios deberán tener presente, desde su diseño, parámetros de equidad y accesibilidad, para evitar hacer ajustes razonables posteriores, buscando, además, que este sea un factor diferenciador en nuestra propuesta de valor.
5. Identificar y aplicar de manera intencionada, ajustes razonables y acciones de equidad, en todos los subprocesos de gestión de lo humano, y promover una mayor representación de poblaciones diversas en el sistema líder, de manera que se genere mayor equidad en los derechos.
6. Impulsar medidas y prácticas culturales que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de todos los colaboradores, buscando generar consciencia para que las tareas del cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, ya que, históricamente, estas tareas han sido delegadas a las mujeres.
7. Desarrollar estrategias efectivas para la prevención, detección y atención de violencias, discriminación, acoso laboral, acoso y/o abuso sexual, a través de protocolos, rutas e instancias claras y permanentes dentro de la Caja, y que generen confianza, para colaboradores, contratistas, proveedores, usuarios,



sindicatos, con una frecuente divulgación a través de todos los canales e instancias, con los ajustes razonables requeridos y usando lenguaje inclusivo.

8. Promover una comunicación y significación inclusiva (verbal, no verbal y escrita) y no discriminatoria, eliminando toda clase de estereotipos, sesgos y prejuicios, en todos los medios internos y externos.
9. Realizar procesos continuos de formación, desarrollo de competencias y cultura para la diversidad, equidad e inclusión, a todos los colaboradores, y demás grupos de interés, para favorecer las prácticas inclusivas cotidianas.
10. Realizar campañas frecuentes y ejercicios en donde se inspire y se enseñe cómo promover el respeto por las diversidades, la equidad y la inclusión, a través de redes sociales, conversatorios, y otros medios de comunicación y espacios que visibilicen su importancia al interior de la Caja y fuera de ella.
11. Visibilizar y reconocer, hacia adentro y hacia fuera de la Caja, las prácticas, proyectos, programas y alianzas estratégicas que realizamos para promover la diversidad, la equidad y la inclusión, a través de los diferentes canales y medios de comunicación disponibles y pertinentes para dicho fin.
12. Dar prioridad en los procesos de planificación y asignación de recursos a los planes, proyectos e iniciativas que aporten al apalancamiento y difusión de la Política, la realización de los ajustes razonables, acciones de equidad y otras apuestas alrededor de la movilización de la diversidad, la equidad y la inclusión, hacia el interior de la Caja y hacia los demás grupos de interés.
13. Cumplir los requisitos legales y normativos asociados a la Política, los cuales se encuentran detallados en el documento de "Anexos".



7. Alcance

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión –DE&I establece los lineamientos generales para que la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia implemente, a través de sus órganos correspondientes, las directrices descritas en el presente documento para la creación y fortalecimiento de ecosistemas diversos e inclusivos que beneficien a todas las personas y a nuestros grupos de interés.

8. Anexos

Es un documento que contiene información relacionada con la diversidad, la equidad y la inclusión para facilitar la comprensión de la Política, lo requerido por el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, el ejercicio de Diagnóstico de Capacidades Organizacionales, y los Indicadores de medición desarrollados en la Caja en 2022. En el documento se encontrarán relacionados de la siguiente manera:

1. Definiciones
2. Marco normativo
3. Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión
4. Diagnóstico de Capacidades Organizacionales del Pilar de Inclusión versión 2022.
5. Indicadores para la medición del Pilar de Inclusión.