



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 1 de 7

OBJETIVO	Establecer los lineamientos que promueven una cultura diversa, respetuosa, incluyente y con igualdad de oportunidades, en sincronía con los valores corporativos de la organización.
ALCANCE	Aplica para todas las personas de la organización, en los diferentes ámbitos en lo que se prestan nuestros servicios. Incluye la identificación de los principios, responsables, mecanismos de comunicación y divulgación, así como las acciones a seguir en caso de incumplimiento de la presente política. En cuanto a los grupos de interés, la política de diversidad e inclusión tendrá en cuenta todos los grupos definidos por el Estado Colombiano como población priorizada.
DOCUMENTOS ASOCIADOS	N/A

TERMINOS Y DEFINICIONES

Discapacidad: La discapacidad es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).

Discriminación: Son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.

Diversidad: Hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiestan en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

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: Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.

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. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 2 de 7

Interseccionalidad: enfoque que identifica cómo se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión en los sujetos, demostrando que las formas y experiencias de discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros), no pueden ser explicadas de forma aislada.

Lenguaje Inclusivo: Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos y migrantes, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Lenguaje Incluyente: Es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, 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.

Orientación Sexual: Es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.

Pertenencia Étnica: Concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

Población priorizada: Refiere las comunidades que se encuentran en alguna condición de vulnerabilidad y que hacen parte de las políticas públicas del Estado Colombiano, que requieren especial atención en el acceso de empleo, trato, cultura e igualdad de oportunidades.

ROLES Y RESPONSABILIDADES	
ROL	RESPONSABILIDAD
Gerente de Talento Humano	Presentar ante la alta gerencia las propuestas que procuren la implementación de la política DEI, así como las estrategias para fomentar la transformación de la cultura organizacional. Rendir cuentas de forma periódica, ante la gerencia general.
Líder de Atracción y Vinculación de Personal	Implementar estrategias para lograr el cumplimiento de la política DEI y sus objetivos específicos. Participar activamente y en representación de la organización en los eventos regionales DEI.



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 3 de 7

ROLES Y RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDAD
Comité DEI	Construir en colectivo, acciones que aporten al crecimiento, mejoramiento y adaptación de la política de inclusión y diversidad en la empresa
Líder de Formación y Bienestar	Implementar el plan de formación para promover y sensibilizar la DEI en la compañía Ser suplente en su ausencia, del Líder de Atracción y Vinculación de Personal.
Gerente Control Mejora Innovación	Controlar, velar y auditar el cumplimiento de la Política DEI, el plan de formación y demás estrategias diseñadas para tal fin.

MARCO NORMATIVO

En Colombia, existen varias normativas que buscan proteger y promover los principios de diversidad, inclusión y equidad. A continuación, se relacionan las normativas Principales sobre Diversidad, Inclusión y Equidad:

Constitución Política de Colombia (1991): La Constitución garantiza derechos fundamentales a la igualdad y la no discriminación en su artículo 13, y establece que el Estado debe promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, protegiendo de manera especial a grupos que tradicionalmente han sido discriminados.

Ley 1010 de 2006 (Ley contra el Acoso Laboral): Aunque no se centra exclusivamente en diversidad, inclusión y equidad, esta ley protege a las personas del acoso laboral, incluida la discriminación y el maltrato por razones de género, raza, orientación sexual, religión, etc.

Ley 1482 de 2011: También conocida como la ley antidiscriminación, modifica el Código Penal de Colombia para sancionar penalmente los actos de discriminación y hostigamiento. La ley establece nuevos tipos penales para proteger los derechos de las personas, grupos, comunidades o pueblos que sean vulnerados por actos de discriminación o racismo.

Código Sustantivo del Trabajo: Contiene disposiciones generales para proteger la igualdad de derechos de los trabajadores y prohíbe la discriminación por cualquier motivo en el lugar de trabajo.



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 4 de 7

PRINCIPIOS

La política de inclusión y diversidad se fundamenta en las leyes estipuladas en la Constitución política de Colombia, va en conformidad con la ética de la empresa y se ha construido con base en el sentir, opiniones y experiencias de las personas que integran la compañía.

A continuación, se definen los principios que hacen parte de nuestro actuar organizacional:

Igualdad de condiciones, buen trato, respeto a la diversidad

La organización acoge la libertad de expresión e igualdad de condiciones, incentiva un trato digno e igualitario independiente de la orientación sexual, discapacidad, condición socioeconómica, religión, género o cualquier condición que implique una discriminación de las personas. Promueve un ambiente laboral inclusivo, diverso, libre de acoso, discriminación y/o abusos.

Organización inclusiva y meritocracia

BPM Consulting SAS acompaña de manera activa el cierre de brechas de acceso al empleo y por ello, promueve la vinculación de cualquier persona que cuente con las habilidades y competencias para desempeñar un cargo y que cumpla con los requerimientos determinados por nuestros clientes. Como parte de la estrategia de inclusión, la organización determinará los grupos poblacionales que podrá ir abordando a través del tiempo, con base en sus capacidades de infraestructura, económicas y operativas.

De igual manera, desarrolla de manera transparente los procesos de selección, crecimiento laboral y desarrollo profesional, en los que prevalecen las competencias, el mérito y el desempeño profesional. Incentiva el acceso a nuevas oportunidades dando prioridad a las personas activas en la organización, sin tener en cuenta su condición social, económica o de identidad.

Entornos libres de discriminación

BPM Consulting SAS desarrolla diferentes acciones para concientizar a sus equipos de trabajo en la no discriminación y en la inclusión de todos en un entorno de igualdad de oportunidades. Para ello trabaja en:

- Promover un lenguaje respetuoso, inclusivo e incluyente, teniendo en cuenta las diferencias étnicas, y las identidades de género.
- Disminuir progresivamente acciones y lenguajes que afecten a las personas y/o al ambiente laboral.
- Proponer proyectos, actividades, conferencias, charlas que permitan transformar la cultura del racismo, machismos, discriminación y en general todos los imaginarios sociales que se tienen respecto a las diferencias de los "otros" y diversidades.



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 5 de 7

- Generar dentro de la empresa capacitaciones con personas y entidades expertas en el tema de violencias basadas en género, en cómo empezar a erradicar machismos, racismos, dentro de los espacios laborales.
- Generar espacios de concientización para reflexionar sobre cómo concebimos lo diferente, las otras formas de pensar hacer y decir.
- Disponer canales de comunicación que le permitan a las personas informar a la organización sobre hechos que vulneren sus derechos y/o condiciones laborales acordadas.

Equilibrio laboral y personal

Para la organización es fundamental contar con personas felices y por ello, reconoce también que, en el ejercicio de la equidad, debe existir un equilibrio en los diferentes entornos en lo que se desarrolla una persona. En tal sentido entiende las necesidades de sus equipos de trabajo y por ello también analiza la posibilidad de trabajo en modalidad diferente a la presencial, para los que casos en los que el cliente así lo permita. Asimismo, define y promueve lineamientos para que los espacios de vida personal, familiar y de descanso sean respetados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para la implementación de la política, la organización ha definido 4 pilares, que bajo la dirección de la Gerencia de Talento Humano y Cultura son realizados, con el apoyo de las áreas que dicha gerencia considera pertinentes.

- **Sensibilización permanente:** La organización focaliza sus esfuerzos en diseñar y poner en marcha esquemas de sensibilización que fomenten la comprensión de conceptos clave como diversidad, equidad e inclusión, para generar conciencia y construir una cultura de respeto y aceptación en el lugar de trabajo.
- **Contratación inclusiva y equitativa:** A través de los procesos de reclutamiento y selección se fomenta la contratación inclusiva y equitativa. Esto implica desarrollar pautas que eviten sesgos en la selección de talento, promoviendo la diversidad en cada nivel y asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades.
- **Creación de Espacios de Escucha y Participación:** La compañía desarrolla canales de comunicación y espacios seguros donde las personas puedan expresar sus opiniones y experiencias en temas de diversidad, inclusión y equidad. Estos espacios ayudan a identificar áreas de mejora en la empresa y a diseñar estrategias que respondan a las necesidades reales de los equipos.



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05
Fecha De Emisión: 03/12/2024
Versión: 05
Clasificación: Público
Página 6 de 7

- **Medición y Evaluación del Impacto de la Diversidad en la Cultura Organizacional:** Se realizan mediciones que permitan identificar el impacto de las iniciativas de diversidad e inclusión en el ambiente laboral. Esto incluye encuestas de clima, análisis de retroalimentación e informes periódicos que permiten a la compañía visualizar avances, desafíos y áreas de oportunidad.

COMITÉ DE DIVERSIDAD INCLUSIÓN Y EQUIDAD

BPM Consulting SAS entendiendo la importancia de la diversidad e inclusión, crea como un órgano interno que representa su sentir, el Comité de Diversidad Inclusión y Equidad. Este hace parte de la estrategia de Diversidad e Inclusión y tiene como propósito construir en colectivo, acciones que aporten al crecimiento, mejoramiento y adaptación de la política de inclusión y diversidad en la empresa. Para ello, tiene en cuenta y aborda problemáticas y necesidades culturales que se generen al interior de la organización.

GESTIÓN DE QUEJAS

La organización dispone de un canal de PQRSF al cual puede acudir cualquier persona que ejerza un rol en la organización, para el tratamiento de situaciones en las que sientan vulnerados o maltratados sus derechos, por sus superiores o por personas de igual o menor rango laboral de manera reiterativa y que está alineado con las directrices enmarcadas en la presente política.

Página Web: <https://www.bpmconsulting.com.co/>

Sección de PQRSF / QUEJA / indicando en el "asunto" DISCRIMINACION Y/O EXCLUSIÓN

Información de solicitud

Imagen 1 – Tipo de solicitud

Información de solicitud

Imagen 2 – definición de la queja (Discriminación y/o exclusión)



POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN (DEI)

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 03/12/2024

Versión: 05

Clasificación: Público

Página 7 de 7

La queja relacionada con incumplimientos a la Política de Diversidad e Inclusión debe contar, mínimo con lo siguiente:

- Relato breve de los hechos
- Evidencias que sustenten la queja (ej: correos electrónicos, documentos, testimonios escritos, etc.)

Nota: La identidad de la persona que denuncia, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte serán mantenidas como confidenciales de acuerdo con la Política de protección de datos personales de la organización.

CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de la política es obligatorio. En caso de que las personas de la organización y terceras partes no se adhieran a esta política la organización se reserva el derecho de tomar las medidas correspondientes. Cualquier persona que tenga conocimiento de alguna violación a esta política, debe informar a su jefe directo o a la Dirección de Talento Humano y Cultura.

TRAZABILIDAD

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	CONTROL DE CAMBIOS
01	15-12-2022	Versión original
02	01-11-2023	Actualización de todo el documento
03	24-01-2024	Cambio en la clasificación del documento: Privado a Público
04	31-10-2024	Ajustes razonables para referir “personas” y no “colaboradores”. Actualización del capítulo Gestión de quejas para informar de una mejor manera cómo presentar una queja. Inclusión de los capítulos: <ul style="list-style-type: none">- Marco Normativo- Objetivos Específicos y Gerencia responsable.
05	03-12-2024	Inclusión del capítulo Roles y Responsabilidades