



POLITICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 24/01/2024

Versión: 03

Clasificación: Público

Página 1 de 5

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 todos los colaboradores 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

TÉRMINOS 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, INCLUSIÓN, EQUIDAD

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 24/01/2024

Versión: 03

Clasificación: Público

Página 2 de 5

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.

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 nuestros colaboradores.

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.



POLITICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 24/01/2024

Versión: 03

Clasificación: Público

Página 3 de 5

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 sus colaboradores, sin tener en cuenta su condición social, económica o de identidad.

Entornos libres de discriminación

BPM Consulting SAS desarrolla diferentes acciones para concientizar a los colaboradores 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.
- 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 con los colaboradores para reflexionar sobre cómo concebimos lo diferente, las otras formas de pensar hacer y decir.
- Disponer canales de comunicación que le permitan a los colaboradores 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 colaboradores felices y por ello, reconoce también que, en el ejercicio de la equidad, debe existir un equilibrio en los diferentes entornos en los que se desarrolla una persona. En tal sentido entiende las necesidades de sus colaboradores y por ello también analiza la posibilidad de trabajo en modalidad diferente a la presencial, para los 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.



POLITICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 24/01/2024

Versión: 03

Clasificación: Público

Página 4 de 5

REPRESENTACION DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

BPM Consulting SAS entendiendo la importancia de la diversidad e inclusión, crea como un órgano interno que representa su sentir, el Comité de Diversidad e Inclusión. 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.

El proceso de selección del personal que conformará el comité se basa estrictamente en las capacidades, habilidades personales y laborales de sus integrantes, por lo tanto, va en concordancia con el objetivo de esta política corporativa.

TRATAMIENTO DE EVENTOS

La organización dispone de un canal de PQRSF al cual puede acudir cualquier colaborador, para el tratamiento de situaciones en las que los colaboradores se sientan vulnerados o maltratados 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 / Especificando en el tema de la solicitud QUEJA DIVERSIDAD E INCLUSION

La queja o el reporte de eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad e Inclusión en lo posible debe contar, mínimo con lo siguiente:

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

Nota: La identidad del denunciante, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte serán mantenidas como confidenciales.



POLITICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD

Código: GTH-PO-05

Fecha De Emisión: 24/01/2024

Versión: 03

Clasificación: Público

Página 5 de 5

CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de la política es obligatorio. En caso de que los colaboradores y terceras partes no se adhieran a esta política la organización se reserva el derecho de tomar las medidas correspondientes. Cualquier colaborador 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