



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO	2
ALCANCE	2
DEFINICIONES	2
PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DEI	6
DECLARACIÓN DE POLÍTICA DEI	6
POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO	6
POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN	7
POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE ACOSO	7
POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA	8
RESPONSABILIDADES	8
De la gerencia.....	8
Del área jurídica y Administrativa.....	9
Del nivel directivo.....	9
De los colaboradores.....	9
Del Comité de convivencia laboral:.....	9
ESTRATEGIAS EN TORNO A LA DIVERSIDAD	9
ESTRATEGIAS EN TORNO A LA EQUIDAD	10
ESTRATEGIAS EN TORNO A LA INCLUSIÓN	10
CANALES DE REPORTE O PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS	10
PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS	11
REVISIÓN, APROBACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DEI	11
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	12
DOCUMENTOS RELACIONADOS	12

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)	CÓDIGO: FLB-C-04-43 EDICIÓN: 1 FECHA: 25 de nov. de 2024	
--	---	---

INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos no solo en un país sino también en un mundo en el que interactuamos con distintas personas de una sociedad cada vez más multicultural, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) han emergido como pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad no solo de las organizaciones sino también de su personal. En la Fundación Luker reconocemos la importancia de tener un entorno laboral donde cada persona se sienta valorada y respetada y logre desarrollar su máximo potencial.

De esta forma, definimos y orientamos nuestras estrategias organizacionales incluyendo a todas las personas desde una perspectiva que valora la diversidad, reconoce la interseccionalidad y respeta las diferencias.

OBJETIVO

Promover la diversidad, equidad e inclusión para consolidar un entorno laboral sano, en el cual se respeten las diferencias de género, étnico-raciales, condición de discapacidad edad, color, condición sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, cultura, origen social o cualquier otra característica, de tal manera que se establezca un modelo de conductas y comportamientos asociados a la garantía de la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad e inclusión social en la organización.

ALCANCE

Esta política tiene alcance a todas las personas vinculadas de forma directa o a través de empresas de servicios temporales a la Fundación Luker.

DEFINICIONES

- **DEI:** Diversidad, equidad e inclusión
- **Sexo:** Lo constituyen las características reproductivas y biológicas con las que nace una persona (mujer, hombre, intersexual)
- **Mujer:** Es una persona que se identifica como femenina, independientemente del sexo biológico asignado al nacer. La identidad de género de una mujer significa que ella se siente y se reconoce a sí misma como tal, y su expresión de género puede incluir comportamientos, vestimenta y roles que una sociedad asocia con la feminidad. Al igual que en el caso de los hombres, la expresión de género de una mujer puede variar significativamente y no siempre se ajusta a las expectativas tradicionales de feminidad.
- **Hombre:** Es una persona que se identifica como masculina, independientemente del sexo biológico asignado al nacer. La identidad de género de un hombre implica que él se siente y se reconoce a sí mismo como tal, y su expresión de género puede incluir comportamientos, vestimenta y roles que una sociedad asocia con la masculinidad. Sin embargo, la manera en que un hombre expresa su género puede variar ampliamente y no siempre coincide con las normas tradicionales de masculinidad.



- **Intersexual:** Personas que presentan simultáneamente características genéticas, endocrinas y/o morfológicas de hembra y macho, o personas que presentan configuraciones de cromosomas distintos a las combinaciones simples.
- **Género:** Se refiere a las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres, en contraste con las diferencias biológicas designadas como sexo. Abarca los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres, los cuales varían significativamente entre culturas y pueden cambiar con el tiempo. (masculino, femenino, no binario)
- **Masculino:** Es una identidad conformada por un conjunto de características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente respecto a los hombres.
- **Femenino:** Es una identidad conformada por un conjunto de características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente respecto a las mujeres.
- **No binario:** Corresponde a la identidad de género que no está en las categorías de hombre o mujer. Algunas personas en este grupo pueden identificarse como gender queer, sin género, género fluido, etc. También reconoce que la identidad de género puede cambiar o evolucionar durante la vida de una persona.
- **Identidad de género** Es el auto reconocimiento que una persona hace de sí misma basada a partir de la construcción social, histórica y cultural de lo que se ha definido lo femenino y lo masculino y la transición entre ambos. Puede no coincidir con el sexo asignado al nacer.
Ejemplo:
Hombre: Persona que se identifica como masculina.
Mujer: Persona que se identifica como femenina.
No Binario: Persona cuya identidad de género no se ajusta estrictamente a las categorías de hombre o mujer.
Transgénero: Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Esto incluye a hombres trans (personas que fueron asignadas mujeres al nacer, pero se identifican como hombres) y mujeres trans (personas que fueron asignadas hombres al nacer, pero se identifican como mujeres).
- **Orientación sexual:** Es la atracción emocional, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras personas. Esta atracción puede ser hacia personas del mismo género, de un género diferente, de ambos géneros, o no estar limitada por el género. Algunas categorías comunes de orientación sexual incluyen:
Ejemplo:
Heterosexual: Atracción hacia personas del género opuesto.
Homosexual: Atracción hacia personas del mismo género (las lesbianas son mujeres atraídas por mujeres, y los hombres gays son hombres atraídos por hombres).
Bisexual: Atracción hacia personas de más de un género.
Asexual: Falta de atracción sexual hacia otras personas, aunque pueden experimentar atracción romántica.
- **Diversidad:** Son todas las características únicas que hacen a las personas: personalidad, estilo de vida, experiencia laboral, género, identidad de género, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, edad, origen cultural, religión, nivel socioeconómico y educación, habilidades, diversidad funcional y/o

discapacidades, así como cualquier otra característica y experiencia que hacen únicos a los individuos y grupos.

- **Diversidad Visible:** Características y atributos de las personas que son fácilmente identificables, ya sea a simple vista o a través de la interacción directa
- **Diversidad Invisible:** Características y atributos de las personas que no son fácilmente identificables a simple vista o a través de la interacción directa. Estas características suelen ser más personales.
- **Equidad:** Es el trato justo e imparcial de todas las personas, comprendiendo las necesidades individuales y las circunstancias específicas en las que se encuentran distintos tipos de personas. Se basa en el principio de justicia, donde se reconoce y se abordan las desigualdades existentes para garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades
- **Inclusión:** Se refiere a la creación de un entorno en el que todas las personas sean valoradas, respetadas y tratadas de manera equitativa, independientemente de sus diferencias.
“Diversidad es invitar a la fiesta, inclusión es invitar a bailar”
La inclusión implica crear un entorno en el que todas las personas tengan equidad en las oportunidades eliminando barreras y prejuicios. Así mismo, fomenta la participación equitativa de todas las personas.
- **Igualdad:** Hace referencia a que todas las personas disfruten del mismo estatus y tienen las mismas oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y beneficiarse de los resultados.
- **Equidad de Género:** La equidad de género significa que todas las personas, independientemente de su género, son igualmente valoradas y disfrutan del mismo estatus y derechos ante la ley, y de las mismas condiciones para realizar plenamente sus derechos humanos. Tienen las mismas oportunidades de contribuir al desarrollo y beneficiarse de él. La igualdad de género reconoce que las mujeres, los hombres y las personas no binarias como seres humanos merecen el mismo nivel de respeto y oportunidad de tomar decisiones sobre sus vidas y tienen la libertad de actuar.
- **Estereotipos de género:** son las ideas y creencias acerca de lo que son y deben ser los comportamientos, las formas de pensar, las emociones y las relaciones de las personas de acuerdo con su sexo biológico o su orientación sexual, y las significaciones y valoraciones de lo femenino y lo masculino. Aunque los estereotipos no tienen una justificación científica o racional, crean expectativas sociales que pueden llevar a situaciones de desigualdad y discriminación.
- **Discriminación de género:** se presenta cuando se hacen distinciones, exclusiones o restricciones contra las personas, que anulan el reconocimiento de sus derechos y sus capacidades. Por ejemplo, cuando se limita el acceso de las mujeres a los cargos directivos o de responsabilidad con el argumento de que son menos capaces o cuando se les pagan salarios más bajos porque realizan trabajos socialmente menos valorados.
- **Violencia contra las mujeres:** se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las



amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.” (Art. 2. Ley 1257 de 2008).

- **Interseccionalidad:** Es un marco teórico para comprender cómo los aspectos de la identidad de una persona (origen étnico-racial, clase, género, sexo, habilidad, religión, etc.) se combinan para crear modos únicos de discriminación o privilegio.
- **LGBTQI+:** Personas homosexuales (Lesbianas y Gays), bisexuales, transgénero, queer o en duda e intersexuales. El signo + reconoce que esta no es una lista exhaustiva de términos y que diferentes culturas, históricamente y en la actualidad, usan un lenguaje diferente para expresar una amplia gama de orientaciones sexuales y expresiones de género.
- **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a todas las personas 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
- **Violencia de género** es aquella que se ejerce contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género y que por lo general ocurren en relaciones de jerarquización entre géneros, a partir de las cuales una persona se siente en superioridad sobre otra y se aprovecha de esta condición para maltratar y transgredir. La violencia afecta la dignidad de una persona y puede presentarse como violencia física, sexual, psicológica o económica.
- **Nuevas masculinidades o masculinidades positivas:** Se refieren a normas y comportamientos cambiantes para los hombres que se alejan de las formas tradicionales de masculinidades con el fin de reducir la violencia en contra de la mujer, mediante la inclusión del hombre en la lucha por la igualdad de género. Participan activamente en la paternidad y en compartir el trabajo de cuidado de familiares y allegados, generando espacios para la toma de decisiones igualitarias en el hogar, promoviendo la no violencia y aceptar la diversidad en la orientación sexual.
- **Cultura:** Representa los valores, creencias, comportamientos y rituales que definen a la Fundación Luker. Es la forma en la que la organización se define a sí misma tomando un papel fundamental en la toma de decisiones, la interacción con los diferentes grupos de interés y la gestión de las relaciones internas.
- **Etnia:** se refiere a personas o grupos que comparten elementos identitarios como características étnico-raciales, idioma, las tradiciones, las costumbres, la religión, la historia y, en algunos casos, un origen geográfico.
- **Discapacidad:** Hace referencia a cualquier condición que impida o limite a una persona para realizar actividades o participar en aspectos de la vida cotidiana en igualdad de condiciones con los demás. Las discapacidades pueden ser de diferentes tipos y pueden afectar aspectos físicos, sensoriales, cognitivos, emocionales o sociales.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DEI

En la Fundación Luker:

1. Valoramos la diversidad de experiencias, antecedentes y habilidades de las personas para crear una fuerza laboral equilibrada, diversa e inclusiva.
2. Promovemos el desarrollo profesional de manera equitativa de todas las personas esforzándonos por superar barreras relacionadas con el género, la orientación sexual, la etnia, la religión, la condición de discapacidad o la situación social, por lo cual, se implementan prácticas correspondientes a criterios de mérito, capacidad y habilidades de acuerdo con los requerimientos del cargo.
3. Reconocemos la importancia de la participación igualitaria de género en todos los espacios, bajo la condición de igualdad de oportunidades para todas las personas.
4. Promovemos un entorno seguro, libre y respetuoso, con cero tolerancia a la discriminación, el acoso y la violencia, en el cual las personas se sientan valoradas y motivadas y donde primen la confianza y el respeto por la diferencia.
5. Promovemos la eliminación de sesgos para aportar en la construcción y conservación de un entorno laboral inclusivo y equitativo
6. Existe imparcialidad en el trato hacia todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias individuales y se brinda igualdad de oportunidades.
7. Respetamos el libre desarrollo de la personalidad

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DEI

Coherente a los principios de dignidad e igualdad y a los valores institucionales, La Fundación Luker tiene el compromiso del respeto a los derechos humanos, a las libertades fundamentales de todos y a la no discriminación por razones de género, origen étnico-racial, edad, color, condición sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, cultura, origen social, identidades y expresiones de género diversas o cualquier otra característica.

Reconocemos que la diversidad, la equidad y la inclusión son elementos vitales para crear un ambiente laboral equitativo, seguro, libre de acoso, violencia y discriminación y nos comprometemos a respetar la libertad de expresión y brindar un trato igualitario a cada una de las personas que conforman nuestro equipo de trabajo, desarrollando procesos y prácticas en los cuales todos y todas, sin importar sus características individuales, sean valorados, respetados y pueden participar plenamente en todos los aspectos que lo involucren.

La Fundación Luker tiene una política de tolerancia cero hacia las conductas o comportamientos relacionados con discriminación, acoso y violencia basadas en género, los cuales son inaceptables y prohibidos para todas las personas que integran su equipo de trabajo.

Se espera que todos los colaboradores mantengan los más altos estándares de conducta personal y profesional en todo momento, garantizando el respeto y fomento de los derechos humanos y las libertades individuales.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Fundación Luker está comprometida con la promoción de la equidad de género en todos los ámbitos de su trabajo, reconociendo que la igualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias es un derecho fundamental y una condición esencial para alcanzar un desarrollo sostenible y justo.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)	CÓDIGO: FLB-C-04-43 EDICIÓN: 1 FECHA: 25 de nov. de 2024	
--	---	---

Por lo anterior, fomentamos la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación o violencia basada en el género al interior de la organización y en las actividades que desarrollamos, basándonos en los siguientes principios.

- Igualdad de oportunidades: Todas las personas tendrán acceso equitativo a los recursos, oportunidades de desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.
- No discriminación: Rechazamos cualquier acto de discriminación o prejuicio basado en género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Respeto y dignidad: Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, libre de violencia, acoso o conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

La Fundación Luker rechaza y promueve en esta política la cero tolerancia ante cualquier tipo de discriminación que se presente en los distintos niveles de la organización por causas distintas o no relacionadas con las competencias exigidas para desempeñar la labor, esto incluye discriminación por razones de sexo, orientación sexual, origen étnico-racial, origen nacional o familiar, condición de discapacidad, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otras, disponiendo para su corrección las sanciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo

Las principales conductas asociadas a discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico-racial, discapacidad entre otras que se encuentran prohibidas para el personal son:

- Hacer descalificaciones públicas, humillantes y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada
- Impedir el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros).
- Denegar los permisos o licencias a las que tienen derecho las personas
- Aislar e incomunicar a la persona en el ámbito laboral
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo
- Agredir físicamente a una persona
- Restringir o tomar decisiones restrictivas respecto el acceso al empleo o a su continuidad en el mismo de una persona
- El trato notoriamente discriminatorio
- Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas, así como el pleno ejercicio de sus derechos

POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE ACOSO

Todo el personal de la Fundación Luker tiene derecho a trabajar en un ambiente respetuoso y seguro, por lo cual no se tolera ningún tipo de acoso en el entorno laboral o de situaciones relacionadas con el trabajo basadas en: identidad de género, origen étnico-racial, religión, edad, sexo, orientación sexual, nacionalidad o ciudadanía, condición de discapacidad o cualquier otra característica.

El personal tiene prohibido desarrollar conductas de acoso en contra de sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, proveedores, aliados, beneficiarios o cualquier otra persona con quien interactúe en cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)	CÓDIGO: FLB-C-04-43 EDICIÓN: 1 FECHA: 25 de nov. de 2024	
--	---	---

Las principales conductas de acoso que se encuentran prohibidas al interior de la Fundación Luker son:

- Realizar chistes, bromas o comentarios despectivos que puedan afectar la sensibilidad de otra persona
- Lanzar calumnias o comentarios ridículos o degradantes en contra de otra persona
- Realizar amenazas directas o veladas de daño físico o violencia
- Realizar insinuaciones sexuales no deseadas, ya sean verbales, físicas o en línea, incluidas las redes sociales
- Intentar o llevar a cabo una agresión sexual o violación.
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, vídeos, fotografías, caricaturas, correos electrónicos, publicaciones en redes sociales o dibujos con contenido sexual
- Realizar comentarios ofensivos o no deseados sobre la apariencia física, edad, género, origen étnico-racial, discapacidad, nacionalidad u otras características de una persona.
- Realizar contacto corporal innecesario o no deseado, como manosear o masajear.
- Bloquear el movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona.
- Brindar trato preferencial o realizar promesas a cambio de someterse a una conducta sexual
- Tomar represalias por denuncias de acoso sexual.

POLÍTICA DE ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

La Fundación Luker prohíbe y no tolera ninguna forma de violencia o amenaza en el ambiente de trabajo, por o en contra de cualquier persona, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la organización, así como en eventos, actividades, viajes de trabajo, reuniones u otros organizados por la misma.

El personal de la Fundación Luker tiene prohibido desarrollar conductas de violencia en contra de sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, proveedores, aliados, beneficiarios o cualquier otra persona con quien interactúe en cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

En la Fundación Luker promovemos la generación de espacios seguros que garanticen una vida libre de violencias de género, por lo cual, fija su compromiso por:

Las principales conductas de violencia que se encuentran prohibidas al interior de la Fundación Luker son las siguientes:

- Sacudir o golpear a otra persona
- Arrojar objetos que puedan causar daño físico a otra persona
- Herir físicamente a otra persona o causarle angustia emocional
- Realizar actos que denotan violencia de género y/o violencia sexual, incluida la violación intentada o consumada
- Amenazar con agredir a una persona o atentar contra sus bienes, ya sea verbalmente, por escrito, o mediante el uso de lenguaje corporal o gestos amenazantes.
- Realizar comentarios denigrantes u ofensivos, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, xenofóbicos o asociadas al aspecto físico.

RESPONSABILIDADES

De la gerencia

- Definir y aprobar la política DEI

Del área jurídica y Administrativa

- Definir los mecanismos o canales pertinentes para la difusión y socialización permanente de la política DEI
- Supervisar el cumplimiento de la presente política al interior de la organización mediante la capacitación y concienciación del personal.
- Realizar los ajustes o actualizaciones necesarias y socializarlos con todo el personal.

Del nivel directivo

- Proporcionar liderazgo e integrar la política DEI de manera transversal en sus equipos de trabajo
- Apoyar la implementación de las medidas de prevención y respuesta frente a situaciones que atenten contra la política DEI.
- En caso de recibir denuncias o reportes relacionados con acoso laboral, discriminación o violencia basada en género, direccionarlos al área jurídica y administrativa o comité de convivencia laboral para la aplicación del procedimiento correspondiente
- Facilitar y/o participar en las investigaciones de denuncias de acoso laboral, sexual, discriminación o violencia basada en género cuando sea requerido.
- Asegurar la participación de sus colaboradores en los procesos de capacitación y educación con respecto a la Política DEI.
- Promover un ambiente laboral inclusivo y diverso, libre de discriminación, acoso y violencia de género en sus equipos de trabajo
- Incorporar medidas de protección y prevención del acoso y violencia de género en el ambiente laboral.

De los colaboradores

- Implementar la política DEI en las actitudes, comportamientos y acciones del día a día y hacer parte de una cultura de igualdad e inclusión.
- Participar en las capacitaciones y formaciones que se den en torno a la Política DEI
- Implementar las medidas de protección y prevención de discriminación, acoso y violencia de género en el ambiente laboral.
- Informar a través de los mecanismos o canales existentes definidos en la presente política, cualquier incidente de discriminación, acoso y/o violencia de género y/o participar en investigaciones de denuncias de este tipo cuando sea requerido.

Del Comité de convivencia laboral:

- Definir las estrategias de prevención y sensibilización en contra del acoso laboral o sexual, la discriminación o las violencias basadas en género.
- Recibir, examinar de manera confidencial, dar trámite y hacer seguimiento a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral o sexual, discriminación, o cualquier forma de violencia basada en género
- Asegurar el cumplimiento del procedimiento o ruta interna establecida para la atención y/o respuesta a casos de acoso laboral, discriminación, o cualquier forma de violencia basada en género

ESTRATEGIAS EN TORNO A LA DIVERSIDAD

Para generar un entorno laboral donde se promueva la diversidad, la Fundación Luker asumirá el compromiso de:

- Promover las relaciones pacíficas entre todas las personas, y rechazar todo acto de violencia de género.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)	CÓDIGO: FLB-C-04-43 EDICIÓN: 1 FECHA: 25 de nov. de 2024	
--	---	---

- Establecer procesos de desarrollo, sensibilización y capacitación sobre equidad de género, inclusión y prevención del acoso y la violencia de género, con el objetivo de reducir barreras, sesgos y tener equipos de trabajo donde el respeto por la diferencia sea el eje fundamental de trabajo.
- Fortalecer un liderazgo que respete, integre y desarrolle las áreas identificando las oportunidades de mejora y de conocimiento.
- Fortalecer las estrategias de bienestar laboral a través de las cuales se logren impactar las realidades de todas las personas que conforman la organización.

ESTRATEGIAS EN TORNO A LA EQUIDAD

Para generar un entorno laboral donde se promueva la equidad, la Fundación Luker asumirá el compromiso de:

- Reconocer la igualdad en los géneros permitiendo el acceso equitativo a los recursos, oportunidades de desarrollo profesional, participación en la toma de decisiones y no discriminación salarial.
- Realizar diagnósticos internos periódicos para identificar y reducir las brechas de género en salarios, roles y oportunidades.
- Brindar igualdad de oportunidades para todas las personas bajo principios de transparencia.
- Garantizar la eliminación de sesgos en función del género para lograr condiciones salariales equitativas para todas las personas.

ESTRATEGIAS EN TORNO A LA INCLUSIÓN

Para generar un entorno laboral donde se promueva la inclusión, la Fundación Luker asumirá el compromiso de:

- Promover procesos de contratación libres de sesgos, comunicando a la comunidad las oportunidades de acceso laboral que se presenten en la organización, sin distinción de género, etnia, discapacidad, edad, color, condición sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, cultura, origen social o cualquier otra característica que pueda generar sesgos durante los procesos de selección o ascensos en la organización.
- Incorporar a la política de selección de personal pautas relacionadas con procesos incluyentes en los cuales se favorezcan la igualdad de oportunidades, priorizando los méritos, cualificaciones profesionales o experiencia laboral de las personas por encima de las dimensiones que integran la vida privada como (opiniones políticas o religiosas, preferencias, orientaciones o tendencias, entre otras)
- Generar y fortalecer espacios de integración donde todas las personas del equipo de trabajo se sientan incluidas y libres de expresar sus creencias, valores y cultura.
- Fomentar el aprendizaje y la apreciación de las diferencias para lograr que las personas se sientan valoradas, acogidas y motivadas para trabajar en equipo.
- Promover una cultura organizacional donde se respeten e integren todas las diferencias entre colaboradores.
- Establecer mecanismos y procedimientos claros para la denuncia, atención y resolución de casos de acoso laboral o sexual, discriminación o violencia de género.

CANALES DE REPORTE O PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

La Fundación Luker establece mecanismos seguros, confidenciales y accesibles para facilitar la presentación de denuncias relacionadas con discriminación, acoso o violencias basadas en género que involucran al personal.

El acceso a esta información se encuentra restringido y limitado para los responsables asignados encargados de recibir y tramitar la información, según el canal por medio del cual se reciba el reporte.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)	CÓDIGO: FLB-C-04-43 EDICIÓN: 1 FECHA: 25 de nov. de 2024	
--	---	---

La información contenida en el reporte o denuncia de los presuntos incidentes que atenten contra esta política, deberá ser lo más detallada posible, para que el proceso de atención, trámite, asistencia e investigación pueda ser eficaz.

CANAL		RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN (QUIEN LA RECIBE Y DEBE TRAMITAR)
	Formulario PQRS o denuncias a través de la página web: https://fundacionluker.org.co/ o en el link: https://fundacionluker.org.co/pqrs/	Constanza Orrego - Directora jurídica y Administrativa
	Comité de Convivencia laboral: comitedeconvivencia@funluker.org.co	Equipo del comité de convivencia laboral (De acuerdo con el procedimiento interno)
	Área jurídica y Administrativa: Constanza Orrego Gómez- Directora jurídica y administrativa Correo electrónico: corrego@funluker.org.co	Constanza Orrego – Directora jurídica y administrativa
	Línea institucional: 3113002998	Asistente de gerencia (transmite la información a la directora jurídica)

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

La Fundación Luker se compromete a proteger a las personas que denuncian faltas de conducta, o casos relacionados con acoso laboral, sexual, discriminación o violencia basada en género, de cualquier forma de represalia, como la toma de medidas laborales perjudiciales (por ejemplo, despido, reducción de beneficios laborales, asignación de tareas con mayor carga laboral, entre otras).

La organización se compromete a mantener una cultura de transparencia y un entorno seguro en el que el personal pueda denunciar los casos que atenten contra la política DEI, sin que se tomen medidas adversas contra ellos.

REVISIÓN, APROBACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DEI

La presente política será aprobada por el Gerente de la Fundación Luker. Su revisión y actualización se hará por parte del área jurídica y administrativa, en el momento que se considere pertinente.

Así mismo y con el propósito de mantener la mejora continua, se realizará la medición y seguimiento de los indicadores de forma anual

Los mecanismos para la socialización y divulgación de la presente política serán definidos por el área jurídica y administrativa, en conjunto con el área de comunicaciones y las direcciones de proyectos y podrán ser entre otros los siguientes:

- Durante los procesos de inducción y reinducción de los colaboradores
- A través de los canales de comunicación dispuestas en la organización (correo electrónico, página web, redes sociales, etc)



INDICADORES DE SEGUIMIENTO

1. Nivel de vinculación de mujeres a la organización y en los cargos directivos:
 - % de mujeres que hacen parte de la Fundación Luker
 - % de mujeres en cargos directivos.

2. Creación de un ambiente laboral seguro e inclusivo:
 - Número de capacitaciones, formaciones y/o procesos de sensibilización realizadas en torno a la Política DEI

3. Número de denuncias relacionadas con acoso laboral o sexual, discriminación o violencias basadas en género presentadas y tramitadas en la Fundación Luker.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios.
- Política de ética, buen gobierno, anticorrupción y fraude FLB-C-04-33
- Procedimiento para casos de acoso laboral o sexual, discriminación laboral y violencia basada en género FLB-P-04-07
- Procedimiento Interno Comité de Convivencia Laboral FL-SG-SST-49
- Guía de comunicación incluyente sin machismo FLB-C-04-44

Fecha de vigencia: 25 de noviembre de 2024

PABLO JARAMILLO VILLEGAS
GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Descripción del cambio	Fecha	Versión