



6. POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN MANOS AMOR

1. Contexto

En la Asociación Manos Amor reconocemos que como pioneros en la responsabilidad social tenemos un rol fundamental en promover la diversidad e inclusión social en todos los procesos que tenemos, con el fin de contribuir a tener una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todas las personas. Este lineamiento es transversal a todas las prácticas laborales y colaborativas que llevamos a cabo y está articulado estratégicamente con nuestra misión, propósito, valores y cultura organizacional.

Este propósito está alineado con el cumplimiento de la legislación nacional y con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en temas de equidad de género y los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU.

Por lo anterior, la Asociación Manos Amor, se compromete a fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión social de las y los colaboradores para crear un ambiente laboral sano, que reconozca y celebre la diferencia de todas y todos, y que ésta sirva como oportunidad tanto para el crecimiento personal y profesional, como el de nuestra organización.

1.1 Lineamientos generales y conceptos

En la Asociación Manos Amor entendemos:

La diversidad se refiere a los atributos diferenciadores únicos y distintivos de nuestras/nuestros colaboradores/as, beneficiarios/as, así como de nuestras organizaciones aliadas y en general de los grupos de interés que nos enriquecen cuando interactuamos.

La equidad, como la oportunidad que tienen todas las personas de ser igualmente valoradas y de tener derecho al mismo estatus y a las mismas condiciones para ejercer sus derechos y cumplir sus deberes.

La inclusión social, como la integración a la vida comunitaria, laboral, política, social, entre otros, a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, diversidad cultural, edad, etnia, religión, género y/o condición física.

2. Marco de actuación

2.1 Alcance

Esta política tiene alcance a todas y todos nuestros colaboradores de la Asociación Manos Amor. En caso de presentarse situaciones o denuncias alrededor de estos temas, será el Comité de Convivencia Laboral, el encargado de hacer el debido seguimiento y proceso para dar solución a las mismas. Hacemos extensivo nuestro compromiso de diversidad, equidad e inclusión social a nuestras organizaciones aliadas, para que sea aplicable en los procesos que desarrollamos con ellos.

2.1.1 Selección y contratación: Al existir un compromiso explícito de no discriminación, nuestro proceso es transparente y brinda las mismas oportunidades a todas las personas candidatas en todas las etapas de este; publicación de las convocatorias, pruebas técnicas y entrevistas. Contamos con perfiles de cargo descritos de acuerdo con las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole: género, raza, creencias, orientación sexual, etnia, nacionalidad, ni opinión política.

2.1.2 Desarrollo profesional, capacitación y promoción: reconocemos la importancia de que todas y todos nuestros colaboradores, sin discriminación alguna, cuenten con un proceso de seguimiento a su desarrollo tanto profesional como personal, buscando potencializar sus capacidades y aumentando sus posibilidades de crecer dentro de la Asociación.

2.1.3 Remuneración y salario: Contamos con una metodología de valoración de cargos, a través de la cual nos aseguramos de tener en cuenta referentes internos y externos para definir nuestro sistema de compensación. Creemos y aplicamos un principio de igualdad en la remuneración, basado en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción entre mujer y hombre al realizar trabajo de igual valor.

2.1.4 Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad: Contribuimos a la calidad de vida de nuestras y nuestros colaboradores y sus familias como prioridad en nuestra organización. Estamos convencidos de la importancia que tiene promover un balance entre la vida familiar/ personal y la vida laboral, por esta razón en la Asociación buscamos generar espacios de capacitación, integración, recreación, donde confluyan las personas por igual.

2.1.5 Acoso sexual y laboral: Rechazamos cualquier acto de acoso laboral y/o sexual y paragarantizar que no se presenten este tipo de situaciones, contamos con medidas y mecanismos de sensibilización, formación y denuncia que están siempre a disposición de las y los colaboradores por igual. Nos comprometemos a difundir y publicar los procedimientos para presentar una denuncia en caso de identificarse.

2.1.6 Ambiente laboral y salud: Enmarcados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos esmeramos por brindar instalaciones seguras y por impulsar hábitos adecuados de cuidado y salud a través de campañas, programas e iniciativas periódicas. Nos esmeramos por brindar una oferta de beneficios amplia y completa, que permita mejorar la calidad de vida de las y los colaboradores y que nos diferencie de otras organizaciones. Fomentamos un trato incluyente, equitativo, respetuoso y amable con todas las personas

2.1.7 Comunicación inclusiva: Velamos porque nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre inclusivo.

Este compromiso parte desde la estrategia comunicacional y de marketing y, como tal, se refleja en nuestro Manual Corporativo de Marca, el cual aplica para todos los públicos de interés con los que nos relacionamos y cuidamos que los mensajes sean siempre respetuosos y que no promuevan estereotipos, ni discriminación.

3. Mecanismos de atención y resolución:

Nuestros mecanismos para atender o resolver cualquier incumplimiento a esta política son:

- **Comité de convivencia:** convivencialaboral@asociacionmanosamor.org.co
- Línea ética: No. Celular: +57 320 646 0629
- Correo electrónico: asociacionmanosamor@gmail.com

En la Asociación Manos Amor nos comprometemos a que los mecanismos para atender y resolver asuntos relacionados con cualquier tipo de temas de diversidad e inclusión social sean legítimos, accesibles y que dispongan de un procedimiento de actuación claro y conocido.

4. Medición y seguimiento

Con el propósito de mantener procesos de mejora continua asociados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión, establecemos medidas de seguimiento, monitoreo y evaluación que nos permitan asegurar la buena implementación de prácticas y procesos al interior de la organización y en relación con nuestros grupos de interés; además, creamos un plan de comunicación integral que asegure el conocimiento, entendimiento e integración en todos los procesos en los que trabajamos, alineados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión.

El órgano responsable de activar y asegurar todas estas prácticas y procesos será el Comité de Convivencia Laboral en colaboración con Gestión de Talento Humano y reportará a la Dirección General y Representante Legal de manera periódica, los avances en la materia.

La presente, se suscribe, en el municipio de Roldanillo-Valle del Cauca a los 08 días del mes de julio del año 2024.

JUAN MANUEL MORENO MADRID
Representante Legal