

**POLÍTICA DE IGUALDAD GÉNERO, DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN “IDI”
“EL INGENIO NOS UNE, LA IGUALDAD NOS
CONECTA”**

INGENIO DEL CAUCA S.A.S.

1. FINALIDAD

El gran objetivo de esta política es lograr un entorno favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión del talento humano apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometidas con la excelencia y la calidad de vida. Todo ello de conformidad en el marco de la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde INCAUCA espera aportar al avance de los ODS 5 de igualdad de género, ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 10 Reducción de desigualdades y el ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

En la actualidad, bajo la agenda de los ODS, se considera que la igualdad de género es un catalizador del desarrollo de los países, de las empresas, de la sociedad civil y de las personas, en este sentido la igualdad de oportunidades constituye uno de los pilares para el crecimiento de las empresas y es esencial para el bienestar de nuestro personal y su desarrollo.

Las empresas como actores sociales son claves en el fortalecimiento de relaciones laborales justas para sus grupos de interés tales como su equipo de trabajadores, las comunidades, la cadena de proveedores, las empresas clientes, la cadena de tenderos enmarcados en la estrategia de sostenibilidad de INCAUCA. Todo ello para potenciar la igualdad de género, la diversidad y la inclusión dentro de las acciones que lleva a cabo la compañía.

En INCAUCA, se valora y favorece el buen trato entre las personas y la convivencia pacífica, fruto de la cero tolerancia que tiene la empresa a violencias y acosos laborales y al acoso sexual laboral. La presente política IDI, es una estrategia consciente que es parte del sistema de gestión de calidad de INCAUCA.

2. IMPLEMENTACIÓN MODELO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA METODOLOGÍA SCORE DE LA OIT (MIG SCORE)

INCAUCA ha acogido para el relacionamiento con todos sus grupos de interés -arriba descritos- la implementación del MIG SCORE. Este modelo cuenta con el respaldo de Organización Internacional del Trabajo (OIT), recoge las Normas Internacionales del Trabajo (NITS's) en materia de género. Se sustenta en la cooperación en el lugar del trabajo como base del éxito empresarial y como uno de los valores que promueve INCAUCA.

A través de la implementación del modelo se fortalece a los equipos de trabajo porque se fundamenta en la capacidad de comunicarnos con equidad de la voz, lo cual permite aprovechar el talento humano, porque permite escuchar los aportes y las opiniones sin sesgos ni estereotipos. Se fundamenta también en la construcción de confianza entre las partes que colaboran, lo cual requiere de un sentimiento profundo que el proceso de trabajo colaborativo se basa en el trato honesto entre las partes. Por último, requiere del reconocimiento de los pares y las personas que colaboran en el trabajo como base del respeto.

El MIG SCORE se implementa a través de cinco esferas las cuales son:

1. Equidad de la voz.
2. Selección Incluyente.
3. A trabajo de igual valor, salario de igual valor.
4. Convivencia y buen trato.
5. Armonía de la vida laboral con la vida personal.

Finalmente, este modelo está basado en la mejora continua con gafas de género y el logro de victorias tempranas, es decir proyectos que sean viables año a año.

3. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas que trabajan en el INGENIO DEL CAUCA S.A.S y se extiende a todas las operaciones de la organización, incluidas aquellas realizadas por cualquier tercero que actúe en nombre y representación. Progresivamente incluirá la cadena de proveedores para que también hagan MIG SCORE.

4. VALORES CORPORATIVOS

Innovación e Ingenio: Capacidad para mejorar los procesos, participar en proyectos y presentar soluciones que hagan más competitiva la Organización.

Confianza: Tranquilidad de saber que se puede contar con los demás y expresar las ideas u opiniones directa y abiertamente.

Cooperación: Disponibilidad para trabajar en equipo, generando sinergias.

Pasión: Trabajar con entrega y convicción disfrutando la labor asignada.

Efectividad: Capacidad de lograr el efecto que estamos buscando dentro de los plazos establecidos.

5. PRINCIPIOS

Para INCAUCA, la igualdad de género significa eliminar cualquier forma de discriminación, asegurando la participación plena y efectiva de cada trabajador, garantizando la igualdad de oportunidades en el liderazgo a todos los niveles decisorios evitando así, el estancamiento socioeconómico.

Para INCAUCA, el trabajo decente y crecimiento económico significa promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, empleo pleno y productivo para todos; incluidos las juventudes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. A su vez implica proteger los derechos laborales, promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

Promoción, desarrollo y compensación: Valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño laboral.

Selección: Elegir los mejores talentos por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de las personas, basados en la igualdad de oportunidades.

Compensación y Contratación: No establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio y asegurar una adecuada integración de la persona seleccionada a la compañía, grupo de trabajo y puesto.

Formación: Asegurar la formación de cada trabajador en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo, la convivencia y buen trato en el entorno laboral.

Bienestar: Apoyo al talento humano con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva y acogida, reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos.

Comunicaciones Corporativas: Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación (visual, escrita, verbal, audiovisual) corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.

Autonomía: Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo al personal la facultad necesaria en el ejercicio de sus funciones.

Equidad: Eliminación de cualquier actuación contraria a la igualdad de oportunidades basados en un proceso de cambio organizacional y cultural.

6. OBJETIVO GENERAL

- Promover, implementar y gestionar la igualdad de oportunidades en INCAUCA. Para el acceso a un trabajo decente, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con una postura de cero tolerancia a las violencias y acosos en el mundo del trabajo para potenciar el respeto a los derechos humanos fundamentados en el MIG SCORE de la OIT.
- Implementar el Modelo de Igualdad de Género de la metodología SCORE de la OIT (MIG SCORE)¹ con el fin de promover el avance en los ODS 5 Igualdad de género y ODS 8 trabajo decente, el ODS 10 Reducción de desigualdades y el ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.²



¹ <http://www.scorecolombia.org/scorecolombia/index.php/para-que/equidad-de-genero>

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment>

7. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN/INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

7.1. Equidad de la voz

- Garantizar la equidad de la voz en el trato y participación para interactuar, expresar y contribuir como parte de un equipo de acuerdo con la política IDI.
- Implementar comunicaciones con perspectivas y lenguaje incluyente y garantizar el uso de imágenes conscientes carentes de sexismo.
- Implementar medidas y mecanismos de prevención, atención y sanción para cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso.

7.2. Selección Incluyente y consciente

- Promover procesos incluyentes de selección, contratación, atracción, crecimiento laboral y ascensos; para garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad en INCAUCA.
- Fomentar una mayor participación de mujeres en cargos medios y altos, y a su vez promover una mayor participación de mujeres en oficios técnicos y no tradicionales para el género.

7.3. A trabajo de igual valor, salario de igual valor

- Propiciar la transformación organizacional que permita que la política IDI sea acogida por toda la organización y con esto se presenten cambios tangibles en la práctica laboral.
- Garantizar la equidad salarial para trabajo de igual valor con igualdad de género.

7.4. Convivencia y buen trato

- Implementar capacitación y formación continua a todo el talento humano para la prevención de violencias y acosos en el mundo laboral.
- Garantizar la incorporación de los enfoques IDI mediante la sensibilización a todo el personal (inducción y re-inducción) en temas como género y empresa, diversidad, masculinidades y prevención de violencias en el mundo laboral.
- Colaborar en la prevención de la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de información, identificación, protección a las víctimas de violencia de género.

7.5. Armonía de la vida laboral con la vida personal

- Promover una cultura de trato respetuoso, comunicación apropiada y relaciones interpersonales saludables que fortalezca la igualdad, diversidad e inclusión.
- Lograr la armonía de la vida personal, familiar, social y laboral.

8. DECLARACIÓN

Reconocer, enfrentar y desafiar la discriminación, las violaciones de los derechos humanos y cualquier forma de exclusión. Desafiar los estereotipos y relaciones de poder desiguales, para de esta manera promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Fomentar que en nuestra cultura organizacional se apropie el compromiso con la igualdad de oportunidades, el acceso al trabajo decente, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sabemos que nuestra fortaleza y credibilidad se apoya en la adopción de políticas, prácticas y sistemas internos que abrazan la igualdad, la diversidad y la inclusión.

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LA POLÍTICA IDI DE INCAUCA

9.1. GERENCIAS, DIRECTIVAS Y PERSONAS RESPONSABLES DE ÁREA

Las personas que cumplen cargos directivos tienen compromiso de conocer, entender y cumplir con la política de igualdad género, diversidad e inclusión (IDI), así mismo tienen como responsabilidad asegurarse de que sus equipos de trabajo la conozcan y la cumplan. Es importante que dispongan de líneas de comunicación abiertas y que permitan a las personas expresar sus preocupaciones sobre posibles transgresiones de la política, sin miedo a represalias. Asimismo, deben reaccionar ante cualquier forma de violencia, discriminación o acosos ilícitos que llegue a su conocimiento por información u observación, lo que incluye tomar medidas inmediatas con el objetivo de poner fin al comportamiento en cuestión e informar con el área responsable.

9.2. TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Todos los trabajadores y trabajadoras de INCAUCA tienen el derecho y responsabilidad de leer, comprender y solicitar aclaraciones con relación a la presente política. Al mismo tiempo, debemos adoptar una actitud comprometida en fomentar un lugar de trabajo libre de acoso, desigualdades, violencia y discriminación. Por otro lado, se convocará a asistir a capacitaciones y/o programas de sensibilización con el fin de divulgar temáticas abordadas en la presente política, para que la transformación cultural sea un hecho en INCAUCA.

10. MARCO LEGAL – POLITICA IDI

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991
- ✓ Artículo 13 Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley
- ✓ Art. 25 Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas
- ✓ DECRETO LEY 241 DE 1981 Ratifica la convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer.
- ✓ LEY 823 DE 2003 Igualdad de oportunidad para las mujeres
- ✓ Ley 1010 de 2006 LEY DE ACOSO LABORAL / COMITÉ DE CONVIVENCIA
- ✓ LEY 1257 DE 2008 sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ DECRETO REGLAMENTARIO 4463 DE 2011 Promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- ✓ LEY 1468 DE 2011 Ampliación de La licencia de Maternidad de 12 a 14 semanas.
- ✓ CST Artículo 10 Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011 IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.
- ✓ LEY 1959 DE 2019 Modificación al código Penal y de Procedimiento Penal en relación con el delito de violencia intrafamiliar, ampliando los sujetos que pueden considerarse víctimas de esa conducta.
- ✓ LEY 2114 DE 2021 Ampliación de la Licencia de Paternidad / Licencia Parental Compartida
- ✓ OIT: Convenio 110 y 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- ✓ POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA DE INCAUCA (octubre de 2019) No impedimos, obstruimos ni restringimos el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, filosófica, sexo u orientación sexual.
- ✓ REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: CAPITULO II Artículo 3 Parágrafo 5

11. ANEXO

11.1. GLOSARIO: ACERCAMIENTO A TÉRMINOS

El siguiente glosario, tiene como finalidad el acercamiento a diferentes conceptos que se abordarán en la política y cuyo entendimiento es el pilar fundamental para la transformación organizacional que nos proponemos en materia de diversidad, igualdad de género e inclusión.

SEXO



El sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que nos identifica como hombres o mujeres con las cuales se nace, estas características son comunes en todas las sociedades y culturas.

GENERO



El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar.

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

El sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, es decir el sexo es una etiqueta que nos asigna el doctor al nacer, según una serie de factores fisiológicos como los genitales, las hormonas y los cromosomas que tenemos. El género incluye roles, expectativas que tiene la sociedad sobre conductas, pensamientos y características que acompañan el sexo asignado, es una construcción social y cultural que define las diferentes emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad le asigna como propios y naturales de hombres y mujeres.

IGUALDAD



El concepto de igualdad se refiere al derecho individual y colectivo propio de recibir el mismo trato y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social. Significa respetar a todas las personas, incluyendo la promoción de la igualdad de oportunidades con sus diversidades (de diferentes características, género, necesidades y capacidades diferentes) y aquellas acciones directas para combatir la desigualdad y la discriminación de todo tipo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Principio que garantiza la igualdad de derechos para todas las personas, por medio de acciones dirigidas a la eliminación de barreras, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja en el acceso a sus derechos y oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida.

IGUALDAD DE GÉNERO



Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. Se tienen en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

EQUIDAD



Equidad no debe confundirse con igualdad, porque en la mayoría de los contextos, la capacidad de acceso a los recursos, las oportunidades de desarrollar las propias capacidades no son las mismas para todas las personas, muchas veces, se parte de un punto desigual en el ejercicio de los derechos. Si se aplicaran medidas igualitarias en estos casos se contribuiría a aumentar las diferencias, es por eso por lo que la equidad propone un tratamiento diferenciado para cada grupo de personas, de acuerdo con las desigualdades existentes, con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de derechos, oportunidades, capacidades, acceso, control sobre los recursos, etc. En este sentido, la equidad es el medio para lograr la igualdad en todos los ámbitos.

EQUIDAD DE GÉNERO



Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de cada grupo de personas, según sus necesidades y realidades respectivas, significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

DIVERSIDAD



La diversidad se refiere al valor de contar con el talento de personas de distintos orígenes, edades, culturas, valores, sexo, identidades de género, religiones, creencias, perspectivas, ideas, educaciones, formas actuación y pensamiento, tradiciones, experiencias, naciones, grupos étnicos, comunidades, generaciones, estados de salud, situaciones socioeconómicas, estados civiles, orientaciones sexuales, habilidades, capacidades, estilos de vida y todas las características que hacen a cada persona un ser único y singular.

DISCAPACIDAD



La discapacidad es entendida en un sentido holístico como la oportunidad de llegar al mismo objetivo de diferentes formas. El término “personas con discapacidades” se utiliza para definir a todas las personas con discapacidad, entre ellos las que tienen impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales de largo-plazo que, en interacción con varios obstáculos actitudinales, medioambientales e institucionales, impiden el pleno cumplimiento con sus derechos y de su participación plena y eficaz en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

DISCRIMINACIÓN



Entendemos la discriminación como una obstrucción, negación o impedimento en el ejercicio de derechos, que clasifica las diferencias para establecer una situación de desigualdad y reproducir relaciones desiguales de poder. La discriminación puede ser directa o indirecta.

La directa se produce cuando una persona recibe un trato más desfavorable que otra en situaciones comparables y la discriminación indirecta puede configurarse cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en desventaja comparativa a las personas de una religión, género, color de piel, discapacidad, cultura, edad y orientación sexual determinada.

EXCLUSIÓN



La exclusión es el proceso que impide que ciertas personas o grupos gocen de sus derechos. Las causas de la exclusión incluyen la desigualdad de la distribución de los recursos, el poder del valor asignado a los diferentes grupos, y de las normas sociales que perpetúan estas diferencias. [1]

INCLUSIÓN



La inclusión como un enfoque que se orienta a la transformación de las organizaciones y el entorno para que sean de calidad para todas las personas, partiendo de la base de la diversidad como característica propia de toda la sociedad.

Es sentirse valorado, respetado, integrado en la organización por el valor que tienes y el trabajo que desarrollas y aportas. Tener un sentido de pertenencia y compromiso mutuo.

IDENTIDAD DE GÉNERO



La identidad de género se refiere a cómo se siente una persona acerca de su propio género. Una persona puede identificarse como varón, mujer o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se le asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal. [1]

LGTBIQ+



La sigla es un acrónimo para designar colectivamente a las personas cuya sexualidad no se corresponde con la heterosexual. La sigla significa, lesbianas, gays, trans (transgéneros, transexuales, travestis), bisexuales, intersexuales, queers, asexuales, pansexuales, no binarios y cualquier otra identidad tal como cada persona la viva y decida.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS: Son 17 objetivos globales interconectados y diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todo el planeta». Los ODS fueron establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) y se pretende alcanzarlos para 2030.



12. VIGENCIA

La presente Política entrará a regir a partir del 1 de noviembre de 2022 – 1 de noviembre 2027.

Aprobado por unanimidad del Comité Directivo de Género en reunión del 13 de septiembre 2022.

ANGÉLICA MARÍA QUIROGA
Directora de Sostenibilidad