

El Consejo Directivo de la Asociación Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, en adelante Cámara de la Diversidad, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, proclama que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, sin discriminación, y que el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de los grupos discriminados o marginados

Que la Ley 1618 de 2013 reconoce los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, y la Ley 1752 de 2015 tipifica y busca prevenir la discriminación en todas sus formas;

Que las Naciones Unidas, a través de sus Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, establecen la responsabilidad de las organizaciones privadas de respetar los derechos humanos, protegerlos y remediar impactos negativos derivados de su actividad;

Que la diversidad humana —en términos de identidad, cultura, creencias, educación, religión, ubicación geográfica, estilos de pensamiento, tradición, experiencia, apariencia, edad, género, raza, etnia, orientación sexual, entre otros— es reconocida como un activo estratégico para la innovación, legitimidad institucional y sostenibilidad organizacional;

Que la Cámara de la Diversidad, en coherencia con su misión y valores corporativos (respeto a la diferencia, transparencia, confianza, excelencia, trabajo en equipo e innovación), reconoce la necesidad de estructurar una Política DEI que trascienda el cumplimiento normativo para convertirse en un compromiso institucional permanente;

ACUERDA

Expedir la presente **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**, que establece los lineamientos generales de no discriminación, diversidad e inclusión, y que resulta obligatoria en el compromiso con el buen manejo corporativo en acciones, proyectos, negocios e interacciones con sus colaboradores, afiliados, proveedores, comunidad, Estado y otros públicos en general.

Esta política es de carácter obligatorio, y orientará todas las acciones, relaciones, decisiones y procesos institucionales de la Cámara. Tiene como propósito garantizar el respeto a los derechos humanos; fomentar una cultura organizacional inclusiva, segura

y equitativa; y promover la equidad real en el acceso, permanencia y desarrollo de todas las personas dentro y en relación con la organización.

Del mismo modo, el Consejo Directivo encarga al área de talento humano la implementación, seguimiento y evaluación de esta política, a través de los mecanismos de monitoreo, formación, comunicación y mejora continua que se establezcan en los anexos y documentos complementarios correspondientes.

La Política de Inclusión de la Cámara de la Diversidad se fundamenta en los valores institucionales de la entidad: **respeto a la diferencia, transparencia, confianza, excelencia, trabajo en equipo e innovación.**

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Cámara de la Diversidad es un instrumento normativo que reglamenta el Código de ética de la entidad y demás normas legales aplicables en materia de Diversidad, equidad e inclusión.

Esta política se rige por las siguientes.

CLÁUSULAS:

Cláusula Primera. Declaración de compromiso

La Cámara de la Diversidad reconoce que la pluralidad de identidades, expresiones y perspectivas enriquece profundamente el desarrollo institucional y social. La diversidad no es solo una característica de la sociedad contemporánea, sino un activo estratégico que potencia la innovación, la legitimidad y la sostenibilidad.

En consecuencia, la Cámara establece como principio fundamental “**las cero tolerancia**” frente a toda forma de discriminación, acoso o exclusión, cualquiera que sea su manifestación. Este compromiso abarca aspectos como género, orientación sexual, identidad y expresión de género, raza, etnia, edad, discapacidad, origen nacional, condición migratoria, situación socioeconómica, religión u otros marcadores de diferencia.

Asimismo, la Cámara reafirma su adhesión al marco normativo vigente: el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1618 de 2013 (derechos de las personas con discapacidad), la Ley 1752 de 2015 (antidiscriminación), y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Cláusula Segunda. Objetivos

Toda política requiere una dirección clara. Los objetivos de esta Política DEI buscan guiar la acción de la Cámara en la construcción de un entorno más justo e inclusivo.

En este marco, la Cámara se compromete a:



- Garantizar el respeto de los derechos humanos en todos los espacios de trabajo.
- Fomentar una cultura organizacional inclusiva y segura para cada persona.
- Promover la equidad real en el acceso, permanencia y promoción dentro de la organización.
- Cumplir con los principios de debida diligencia en derechos humanos en todas las etapas del ciclo laboral.

Cláusula Tercera. Alcance

La inclusión solo cobra sentido cuando se aplica sin excepción ni barreras. Por ello, la presente política tiene un alcance amplio que asegura coherencia entre los valores institucionales y la práctica cotidiana.

Esta política será de aplicación obligatoria para todas las personas que se relacionen con la Cámara: directivos, trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, aliados estratégicos, practicantes, pasantes universitarios y aprendices del SENA. Su observancia cubre todos los procesos organizacionales, incluyendo la selección, contratación, formación, promoción, beneficios, sanciones y la terminación de cualquier vínculo laboral o contractual.

Cláusula Cuarta. Principios rectores

La Cámara reconoce que una política carece de eficacia si no se sustenta en principios claros que orienten su interpretación y ejecución. Los principios rectores de esta política son:

- Igualdad real y efectiva: superar la igualdad formal para garantizar condiciones materiales de equidad.
- No discriminación y acciones afirmativas: reconocer desigualdades históricas y corregirlas con medidas específicas.
- Respeto por la diferencia y la dignidad humana: fundamento ético de todas las relaciones institucionales.
- Debida diligencia en derechos humanos: responsabilidad de prevenir, mitigar y reparar impactos.
- Interseccionalidad: comprensión de que múltiples formas de exclusión pueden acumularse y profundizar la inequidad.

Cláusula Quinta. Definiciones clave

Para garantizar un entendimiento común de los conceptos fundamentales de la Política DEI, la Cámara establece las siguientes definiciones:

- **Diversidad:** Se entiende como todas las características visibles e invisibles que hacen a cada persona única. Comprende la mezcla de diferentes atributos que cruzan la vida de las personas de manera interseccional, relacionados con la identidad, la cultura, las creencias, la educación, la religión, la ubicación geográfica, los estilos de actuación y pensamiento, las tradiciones, la experiencia, la apariencia física, la edad, el género, la raza, la etnia, la

orientación sexual, entre otros. La Diversidad será reconocida como un valor fundamental en la implementación de las acciones conjuntas derivadas de la presente política. La diversidad es pluralidad de identidades, experiencias y perspectivas.

- **Equidad:** Hace referencia al trato justo en el acceso a oportunidades, a partir del reconocimiento de las condiciones y características particulares de las personas, eliminando cualquier tipo de barrera estructural o circunstancial que pueda limitar su pleno desarrollo. Por lo anterior se da por medio de esta política la garantía de condiciones justas y adecuadas para acceder a oportunidades y beneficios.
- **Inclusión:** Corresponde a la creación y consolidación de entornos donde todas las personas sean valoradas, respetadas y tengan igualdad de oportunidades. La Inclusión implica la capacidad de integrar la diversidad en el ámbito laboral y social, preparando al liderazgo y fortaleciendo la cultura organizacional hacia un nivel de tolerancia que permita apreciar las diferencias y convertirlas en un valor agregado para el cumplimiento de los objetivos comunes. Lo anterior se cristaliza mediante un proceso activo que asegure la participación plena de todas las personas en igualdad de condiciones.
- **Discriminación:** cualquier acción u omisión que limite o anule derechos por motivos personales o grupales.
- **Acciones afirmativas:** medidas específicas y temporales para superar desigualdades estructurales.
- **Enfoque diferencial:** Constituye una herramienta metodológica y práctica para el reconocimiento de las características distintivas de las personas, las cuales deben ser valoradas y atendidas sin preferencia o discriminación alguna, asegurando que las acciones ejecutadas bajo el presente Convenio se ajusten a las realidades y necesidades de cada población o grupo beneficiario.
- **Ajustes razonables:** modificaciones necesarias para garantizar la participación de personas con discapacidad o condiciones particulares.
- **Sesgos inconscientes:** patrones automáticos de pensamiento que influyen en decisiones sin intención explícita.

Cláusula Sexta. Compromisos de la Cámara

El valor de una política se refleja en acciones concretas. Por ello, la Cámara de la Diversidad asume los siguientes compromisos:



- Fomentar la diversidad en el equipo de trabajo.
- Implementar procesos de selección inclusivos.
- Adoptar medidas específicas que garanticen acceso equitativo a oportunidades.
- Proveer ajustes razonables para personas con discapacidad, mujeres gestantes y cuidadores.
- Brindar capacitaciones periódicas en DEI, derechos humanos y sesgos inconscientes.
- Establecer canales seguros y confidenciales para denuncias de discriminación.
- Diseñar protocolos para prevenir y atender casos de acoso y discriminación.
- Realizar seguimiento y evaluación continua de los avances de esta política.

Cláusula Séptima. Acciones afirmativas

La equidad requiere acciones diferenciales que cierren brechas históricas. Por ello, la Cámara adoptará acciones afirmativas tales como:

- Establecer metas de inclusión para poblaciones subrepresentadas.
- Desarrollar alianzas con organizaciones sociales, étnicas, de mujeres, personas LGBTIQ+, migrantes, víctimas y personas con discapacidad.
- Implementar programas de formación, mentoría y promoción interna para fortalecer la participación de grupos diversos.
- Desarrollar un “plan de carrera” que permita a segmentos poblacionales subrepresentados acceder a espacios de movilidad social y ascenso laboral en la Cámara de la Diversidad.

Cláusula Octava. Monitoreo y evaluación


La efectividad de esta política depende de su seguimiento constante y la mejora continua. Para ello, la Cámara implementará indicadores como:

- Porcentaje de participación diversa en procesos de selección.
- Porcentaje de ascensos logrados por personas diversas.
- Resultados en clima laboral inclusivo.
- Niveles de satisfacción de grupos de interés.

La Cámara se compromete a publicar un informe anual sobre los avances DEI y a ajustar las estrategias con base en datos objetivos y retroalimentación de la comunidad.

Cláusula Novena. Anexos

Para asegurar la aplicabilidad de la política, el área de gestión humana desarrollará y hará aplicables los siguientes documentos anexos:

- Declaración de conocimiento y compromisos del Código de Ética y transparencia.
 - Protocolo de selección inclusiva.
 - Protocolo de atención de denuncias de microagresiones y discriminación.
- 

- Cronograma de formación en DEI.
- Plan de Carrera con énfasis en segmentos poblacionales subrepresentados.
- Mapa de riesgos en derechos humanos y plan de mitigación.

El presente Código de ética y transparencia fue adoptado en reunión de la Consejo Directivo de la Asociación Cámara de Comerciantes de Colombia / Cámara de la Diversidad a los trece (13) días del mes de febrero de 2023, y deroga todas las normas anteriores y contrarias.

