

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 hace parte de los valores de la Cámara de la Diversidad promover un ambiente de no discriminación, inclusión y respeto, observando el estricto cumplimiento de todas las leyes, normas y regulaciones existentes.
- Que es necesario construir lineamientos claros que contribuyan a prevenir la discriminación, promover la diversidad y orientar la inclusión laboral y social dentro de la organización y hacia sus grupos de interés.

ACUERDA

Expedir la presente **Política de Inclusión Laboral**, 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.

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 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. Objetivo

Establecer los lineamientos generales para promover un ambiente de no discriminación e inclusión laboral, de acuerdo con la legislación colombiana vigente. En línea con nuestros valores corporativos que son: Respeto a la diferencia, transparencia, confianza, excelencia, trabajo en equipo e innovación. Esta política tiene como fin promover y orientar acciones concretas en diversidad e inclusión, garantizando que cada colaborador se sienta valorado y respetado.


CLÁUSULA SEGUNDA. Alcance

La presente política se aplicará a todos los trabajadores de la compañía, quienes forman parte de la responsabilidad de promover y contribuir a la igualdad de oportunidades, así como al respeto e inclusión en los equipos de trabajo, en todas las áreas y niveles de la organización.

CLÁUSULA TERCERA. Definiciones

1. **Personas con discapacidad (PcD):** Individuos que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, psíquicas, intelectuales o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con barreras del entorno, ven restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.
2. **Discriminación:** Acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.
3. **Inclusión Laboral:** Proceso que busca la equiparación de oportunidades y la plena participación social. Se concreta cuando una persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la empresa.
4. **Accesibilidad Universal:** Condición que deben cumplir entornos, procesos, bienes, productos y servicios para ser utilizables en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía por todas las personas.
5. **Ajustes Razonables:** Modificaciones, adaptaciones o apoyos necesarios y adecuados para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, participar y desempeñarse en igualdad de condiciones en el trabajo.

CLÁUSULA CUARTA. Responsabilidades por ámbito de aplicación

1. **Directores de áreas y gerentes de proyectos:** Liderar con el ejemplo, promoviendo y supervisando la implementación de esta política en sus equipos.
 2. **Área de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos:** Diseñar y coordinar iniciativas de inclusión, guiando a las áreas en su correcta ejecución como parte de un cambio cultural.
 3. **Trabajadores, Contratistas, Colaboradores y Proveedores:** Respetar y cumplir esta política, reportando casos de discriminación y apoyando la construcción de un entorno inclusivo.
- 

CLÁUSULA QUINTA. Lineamientos Estratégicos

El área de recursos humanos y prevención de riesgos en el marco de sus responsabilidades deberá realizar un plan anual de acción por medio del cual se logre:

1. Generar una cultura de inclusión laboral

- Encuesta interna anual de discapacidad.
- Campañas de sensibilización y difusión interna.
- Charlas y capacitaciones sobre inclusión.
- Conformación de comité de diversidad e inclusión laboral.

2. Análisis de puestos de trabajo

- Evaluación de compatibilidad entre puestos y distintos tipos de discapacidad.
- Definición de perfiles y adaptaciones necesarias.
- Identificación de brechas de infraestructura.
- Plan de incorporación gradual.

3. Atracción y retención del talento inclusivo


- Procedimientos inclusivos de reclutamiento, selección y evaluación.
- Manual de inducción inclusivo.
- Capacitación para equipos de trabajo.
- Difusión de beneficios y acompañamiento en trámites.
- Evaluación y mejora de procesos inclusivos.

CLÁUSULA SEXTA. Contratación inclusiva

La Cámara de la Diversidad se compromete a garantizar que todos los procesos de selección y contratación sean inclusivos, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Se dará especial consideración a la contratación de personas en situación de discapacidad, mujeres, personas LGBTIQ+, afrodescendientes, indígenas y otros grupos históricamente marginados, en cumplimiento de las normas vigentes y como acción afirmativa para promover la igualdad real.

CLÁUSULA SÉPTIMA. Política de proveeduría diversa

La Cámara de la Diversidad establecerá mecanismos de preferencia y fomento hacia proveedores diversos, incluyendo aquellos liderados por personas en situación de discapacidad, mujeres, personas LGBTIQ+, afrodescendientes, indígenas y demás grupos en condición de vulnerabilidad. Dichos proveedores serán promovidos dentro de la cadena de suministro, procurando un equilibrio entre criterios de calidad, sostenibilidad, costo y diversidad, con el fin de aportar al desarrollo económico inclusivo y sostenible.



CLÁUSULA SÉPTIMA. RESPONSABILIDADES COMITÉ DE ÉTICA. La Cámara de la Diversidad cuenta con un Comité de Ética y transparencia integrado por la Presidencia, la Dirección Ejecutiva, la coordinación Jurídica y la persona responsable de Talento Humano, tiene el propósito de evaluar la aplicación de esta política, así como determinar las acciones necesarias para la divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética dentro de la entidad.

El comité determinará los procedimientos ante incumplimientos de esta política; podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

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.