	Nombre del documento: MANUAL	Página	1 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


# MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI

**ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO  
CAMPESINO**

**A.D.C.**




**SAN JUAN DE PASTO  
OCTUBRE  
2023**

	Nombre del documento: MANUAL	Página	2 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO GENERAL .....	4
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
2. EJE NORMATIVO .....	4
3. OBLIGATORIEDAD .....	7
4. DEFINICIONES .....	7
5. PRINCIPIOS.....	12
6. PAUTAS DE CONDUCTA.....	13
6.1. USO DEL LENGUAJE .....	13
6.2. AMBIENTE LIBRE DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL: ..	14
6.3. INCLUSIÓN LABORAL .....	15
7. POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION (PEDGI) – ADC.....	17
8. VIGENCIA Y EVALUACION DE LA POLITICA.....	18
8.1. VIGENCIA .....	18
8.2. EVALUACIÓN.....	18

	Nombre del documento: MANUAL	Página	3 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

## INTRODUCCIÓN

La Política de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (PEDGI) de la Asociación para el Desarrollo Campesino, ha sido diseñada y se sustenta en la Constitución Política de Colombia, en el marco normativo de los derechos humanos, en el trabajo ejecutado con población indistinta, a través de los cuales se busca revertir la desigualdad en las relaciones de poder, de abordar las barreras estructurales que impiden el progreso de la sociedad colombiana y garantizar la participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTQ+, víctimas del conflicto y violencias). Para la ADC es un deber y una responsabilidad fundamental, aportar de forma activa en la construcción de un país más equitativo, diverso e incluyente.

	Nombre del documento: MANUAL	Página	4 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

## 1. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos que permitan orientar las acciones y compromisos en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asumidos por la ADC, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS


- a. Prevenir y enfrentar los efectos de las violencias y la discriminación por razón de edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras
- b. Cultivar un clima en el que las personas afectadas reciban información adecuadas al reportar una conducta discriminatoria o una forma de violencia
- c. Definir la ruta de información y orientación a los reportes de situaciones de violencias y discriminación

## 2. EJE NORMATIVO

Este apartado detalla las disposiciones jurídicas nacionales e internacional que generan derechos y obligaciones y que son guía y autoridad para la implementación de la Política de equidad de género, diversidad e inclusión en la Asociación para el Desarrollo Campesino - ADC.


- La Constitución Política de Colombia de 1991 en su Artículo 13 enuncia que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
- Ley 324 de 1996 Por medio de la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda aprobando la lengua de señas como oficial de la comunidad sorda.
- Ley 31 de 1967 Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y tribuales en los países independientes, adoptado por la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1957).
- Ley 74 de 1968 Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966
- Ley 16 de 1972 Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". Esta Convención establece la obligación para los



	Nombre del documento: MANUAL	Página	5 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


Estados parte, del desarrollo progresivo de los Derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos-OEA.

- Ley 51 de 1981 Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ley 22 de 1981 Por medio de la cual se aprueba " La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial".
- Ley 12 de 1991 Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños y las niñas, es de carácter obligatorio para los Estados firmantes.
- Ley 21 de 1991 Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76ª. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN -PEGDI 9 Norma Descripción.
- Ley 248 de 1995 Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Ley 762 de 2002 Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", Guatemala, el 7 de junio 1999; y se ratificada en Colombia el 12 de abril de 2003. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
- Ley 823 de 2003 Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 909 de 2004 Por la cual se regula empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52 protege a las personas con discapacidad.
- Ley 984 DE 2005 Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ley 762 DE 2005 Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
- Ley 982 de 2005 Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1145 de 2007 Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.
- Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1346 de 2009 Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- Ley 1413 de 2010 Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

	Nombre del documento: MANUAL	Página	6 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

- Ley 1448 de 2011 Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011 Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1448 de 2011 Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1618 de 2013 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN -PEGDI 10 Norma Descripción.
- Ley 1761 de 2015 Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.
- Decreto 3973 de 2005 Por el cual se promulga la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas Trata sobre los derechos de los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígena.
- Resolución 1325 de 2000 - Consejo de Seguridad de la ONU Esta resolución reconoce la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.
- Resolución 1888 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU Esta resolución incluye en los mandatos de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz disposiciones concretas, para proteger a las mujeres y los niños de la violación y otros actos de violencia sexual. Resolución 1889 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU Esta resolución reitera los persistentes obstáculos a la participación plena de la mujer en la prevención y solución de los conflictos e insta a los Estados Miembros y las organizaciones regionales e internacionales a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior a los conflictos y la consolidación de la paz.
- Resolución 1960 de 2010 - Consejo de Seguridad de la ONU Esta resolución resalta que el derecho internacional humanitario brinde a las mujeres y a los niños una protección general, como parte de la población civil durante los conflictos armados y una protección especial habida cuenta de que pueden estar expuestos a riesgos específicos e insta a las misiones de mantenimiento de la paz.
- Resolución 2106 de 2013 - Consejo de Seguridad de la ONU Esta resolución afirma que el empoderamiento político, social y económico de las mujeres, la igualdad entre los géneros y la participación de los hombres y los niños en las actividades destinadas a



	Nombre del documento: MANUAL	Página	7 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, son fundamentales para la labor a largo plazo de prevención de la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos.


### 3. OBLIGATORIEDAD

Atendiendo a la normatividad vigente, la ADC reconoce su corresponsabilidad en la protección, promoción del bienestar de las personas que desarrollen conjuntamente los planes, programas y proyectos. Por lo tanto, actuará de manera oportuna y diligente frente a los reportes de violencias y discriminación brindando la información necesaria dirigida a la prevención y atención integral, adecuada y pertinente de situaciones de violencias y discriminación que generen riesgo de vulneración de los derechos de la población evitando la repetición del hecho violento y/o discriminatorios.

### 4. DEFINICIONES


Esta política se enfoca en las violencias y cualquier forma de discriminación por razón de edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras.

- **Acrónimo LGBTIQ+:** Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:** Dimensión política y de derechos, como estrategia para suprimir las barreras que provocan la discriminación de las personas con discapacidad (López, 2016:261) conjunto de características que definen la facilidad de uso para estas personas en un entorno dado.
- **AFRODESCENDIENTE:** Son un grupo de víctimas concreto que continúan siendo discriminados como legado histórico de la trata transatlántica. Incluso los afrodescendientes, cuyos antepasados no han sido esclavos, sufren el racismo y la discriminación que todavía subsisten hoy día, muchas generaciones después de que se haya terminado el comercio de esclavos (Naciones Unidas, 2015).
- **AJUSTES RAZONABLES:** Por “ajustes razonables” se entiende, por ejemplo, realizar adaptaciones en la organización de un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transportes a fin de eliminar las barreras que impiden a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2014:99). Se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014: 99) citado por (Finsterbusch, 2016:234).

	Nombre del documento: MANUAL	Página	8 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


- **BARRERAS:** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, "Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros" (INMUJERES, 2017:2).
- **BARRERAS ACTITUDINALES:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Ley 1618 de 2013).
- **BARRERAS COMUNICATIVAS:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas (Ley 1618 de 2013).
- **BARRERAS ARQUITECTÓNICAS:** Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).
- **BISEXUAL:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **BRECHA DE GÉNERO:** Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, "algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical" (Lineamientos de género para el sector Minero energético, 2020:12).
- **CISGÉNERO:** Personas en las cuales su identidad de género coincide con su sexo biológico, el prefijo cis proviene del latín "de este lado" y es el antónimo del prefijo trans, que significa "del otro lado". Se relaciona con la posición hegemónica que se ha predicado por el mundo durante los últimos siglos, mediante el cual se reconoce una sola forma de comportamiento sexual. (Glosario de la Diversidad Sexual, 2020).
- **COMUNIDAD NEGRA:** Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Art. 2- Ley 70 de 1993).
- **COMUNIDAD PALENQUERA:** Está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates – Bolívar), San José de Ure (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).
- **DISCRIMINACIÓN:** Naciones Unidas define la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el



	Nombre del documento: MANUAL	Página	9 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (ACNUR, 2019).


- **DISCAPACIDAD AUDITIVA:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral (Román, 2007:7).
- **DISCAPACIDAD FÍSICA:** Situación que implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas (Guzmán, 2007:7).
- **DISCAPACIDAD INTELECTUAL:** Agrupa los trastornos físicos, psicológicos o médicos que tienen un impacto sobre el desarrollo normal de una persona, según los niveles de afección se definen glosarios o tipologías que permiten ubicar síndromes psiquiátricos clínicos, trastornos específicos del desarrollo psicológico, nivel intelectual, anomalías psicosociales y discapacidad psicosocial (World Health Organization, 2001).
- **DISCAPACIDAD MÚLTIPLE:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (MENTAL):** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD:** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).
- **DISCAPACIDAD VISUAL:** Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales (Pérez & Corvalán, 2007:7).
- **EMPODERAMIENTO:** Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. “Actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas” (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).
- **ESTEREOTIPO:** Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre

	Nombre del documento: MANUAL	Página	10 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.

- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la “construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias–, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad” (Lineamientos de PPNEG para las Mujeres, 2012:48).
- **GAY:** Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.
- **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 el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018).
- **GÉNERO FLUIDO:** Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido, pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- **INTERSEXUAL:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace “con ‘ambos’ sexos, es decir, literalmente, “con pene y vagina” (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.



	Nombre del documento: MANUAL	Página	11 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

- **LESBIANA:** Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **NUEVAS MASCULINIDADES:** Desde esta perspectiva se plantea la idea del “trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo” (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).
- **NO BINARIO:** Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.
- **PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).
- **POBLACIÓN NEGRA/AFROCOLOMBIANA:** Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.
- **PUEBLOS INDÍGENAS:** Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007b: 4). Colombia tiene 87 comunidades indígenas distribuidas por el territorio nacional.
- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:** “Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.” Acnur, 2017.
- **RAIZALES:** Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados

	Nombre del documento: MANUAL	Página	12 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua créole, basada en el idioma inglés.

- **ROL:** Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.
- **ROM O GITANOS:** Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib romaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).
- **SEXO:** Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.
- **SORDOCEGUERA:** Discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).
- **TRATO DIGNO:** Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.
- **TRANSGÉNERO:** Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **TRANSEXUAL:** Persona que no se identifica con su sexo biológico.
- **TRAVESTI:** Persona que usa prendas de vestir o accesorios que simulan un sexo diferente al suyo.
- **VIOLENCIAS DE GÉNERO:** Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por el mero hecho de serlo. Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).
- **VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO:** Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011: 1).

## 5. PRINCIPIOS

La Política de Equidad de Género y Diversidad de la ADC se enmarca en los principios constitucionales, así como en los siguientes principios orientadores:




	Nombre del documento: MANUAL	Página	13 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

- **CONFIDENCIALIDAD:** Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima.
- **DIGNIDAD:** En desarrollo del artículo 1 de la Constitución y de la jurisprudencia constitucional, en esta política se entiende dignidad como el principio y derecho que tiene cada persona a vivir bien y vivir sin humillaciones. Toda persona destinataria de esta política tiene derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso y tiene la obligación de actuar de la misma manera en su relación con otras personas.
- **EQUIDAD E INCLUSIÓN:** la ADC promoverá un entorno incluyente y diverso en el que se incentive la igualdad de oportunidades como un medio para desarrollar el potencial humano y profesional de las personas que trabajan en la organización.
- **GARANTÍA:** En desarrollo de este principio se tomarán las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.
- **IGUALDAD:** En esta política se acogen las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución. Todos quienes tengan interacción con la ADC y sus empleados, tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación según la Constitución, en la jurisprudencia constitucional y en el derecho internacional sobre la materia, acogiendo la norma que sea más favorable a la protección digna e igualitaria de las personas.
- **PARTICIPACIÓN:** La ADC reconoce la importancia de la participación, intervención y diálogo de todos su equipo de trabajo sin distinción de su sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política, como elemento fundamental para el diseño, implementación y mejora de todos los instrumentos y decisiones que tiene inherencia sobre ellos.
- **RESPECTO:** abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. Para ello se creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, empleados, visitantes, proveedores, voluntarios, contratistas, entre otros. Todas ellas serán tratadas con respeto por su diferencia, dignidad, autonomía, igualdad y no discriminación.

## 6. PAUTAS DE CONDUCTA

### 6.1. USO DEL LENGUAJE

	Nombre del documento: MANUAL	Página	14 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

La ADC promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género, raciales o por cualquier razón. Esto, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. En particular, el lenguaje utilizado en la ADC debe representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor. En este mismo sentido, la ADC invita a todas las personas destinatarias de esta política a usar el femenino y el masculino o una forma neutra en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres, hombres y géneros indistintos en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.


## 6.2. AMBIENTE LIBRE DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL:

La ADC tiene una política de **CERO TOLERANCIA** a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos comportamientos se reprobán y castigarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL:** para la solución de conflictos la ADC pone a disposición de las víctimas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual los siguientes canales de atención:
  - Superior jerárquico.
  - Dirección.
  - Coordinación administrativa
  - Comité de Convivencia laboral.
- **RUTA DE REPORTE:** En presencia de un caso de presunto acoso sexual, ADC respetará la decisión de la presunta víctima de llevar el caso ante la justicia penal ordinaria o no, siempre garantizando un ambiente libre de violencias que le permita tomar una decisión informada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Penal sobre deber y omisión de denuncia. En todo caso se respetará la confidencialidad. La ADC garantizará que en los casos de acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismos para la solución de controversias. Los procesos disciplinarios se adelantarán según lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona dentro de la organización, y esta persona estará legitimada para apoyar en su nombre el trámite del caso ante cualquiera de los canales dispuestos para la atención y durante el proceso disciplinario. Toda persona ubicada en una posición de dirección o supervisión que



	Nombre del documento: MANUAL	Página	15 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002


presencia o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso sexual, deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta la ADC para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar. La ADC se encargará de capacitar a toda persona en una posición de dirección o supervisión para que actúen en este sentido.

- **MEDIOS DISPONIBLES.** La ADC pone a disposición de las personas que consideren ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole esta Política de equidad de género, diversidad e inclusión, el correo [adc@adc.org.co](mailto:adc@adc.org.co), para hacer las denuncias correspondientes de manera confidencial. La denuncia puede ir acompañada de pruebas que aporten a esclarecer el hecho. Estos mensajes los recibe y revisa el Comité de Convivencia laboral para dar curso al proceso adecuado.
- **PROCESO Y CONSECUENCIAS.** La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se califican expresamente como faltas graves y podrán dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias y medidas laborales pertinentes según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones.
- **CONDUCTAS FRENTE AL PRESUNTO ACOSADOR:** Las personas que integran cualquiera de los canales de atención elegidos por la presunta víctima deberán iniciar la investigación de los hechos o informar al órgano competente para que éste la inicie. El procedimiento interno estará regido por estándares de debido proceso y derecho de defensa. La ADC respetará el derecho a la presunción de inocencia desde el punto de vista penal, sin perjuicio de las decisiones laborales y disciplinarias que pueda tomar a la luz del reglamento interno de trabajo.

### 6.3. INCLUSIÓN LABORAL


La ADC busca que su equipo de trabajo refleje los principios y valores institucionales, así como su misión e impacto en la sociedad. Creemos que el talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que invitamos a nuestros equipos de trabajo a poner en práctica la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población, entre esos: las personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

- **EQUIDAD DE GÉNERO.** La ADC promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas. Para ello adoptará las siguientes acciones:
  - ✓ Asegurar una compensación imparcial, objetiva y justa.
  - ✓ Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la asociación, implementando prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del cargo.

	Nombre del documento: MANUAL	Página	16 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

- ✓ Fomentar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la organización.
- **DIVERSIDAD ÉTNICA.** La ADC promueve la diversidad étnica y cultural a través del respeto total a las personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afro descendientes, palenqueras y raizales con quien se tiene cualquier tipo de relación generando ambientes sanos de trabajo.
- **PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** La ADC en la medida de sus posibilidades, realizará adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que impidan el desarrollo laboral y profesional del personal. Asimismo, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas razonables que garanticen que personas con discapacidad sean especialmente respetados y tenidos en cuenta cuando se necesite contratación de cualquier tipo.
- **ADULTOS MAYORES.** Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Por este motivo, la ADC promueve el respeto por los derechos de adultos mayores, así como su inclusión, beneficios económicos y empoderamiento en nuestros espacios de trabajo.
- **PERSONAS PERTENECIENTES O QUE SE IDENTIFIQUEN CON GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS Y/O EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.** La ADC cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo (no exclusivamente) a las mujeres, pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales, el campesinado, personas con orientación sexual y/o de identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas en condiciones socioeconómicas desfavorables, personas migrantes y refugiadas, personas desplazadas forzosamente, víctimas del conflicto armado y aquellas personas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.
- **DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA Y REGIONAL.** La ADC respeta la diversidad socioeconómica y regional en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades y siempre y cuando se requiera, empleara a personas pertenecientes a grupos desaventajados socioeconómicamente
- **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.** Los procesos de vinculación establecidos en la ADC buscan la contratación de personas que cuenten con altas calidades técnicas y profesionales para el desempeño del cargo. La ADC se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, así como a hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos para todos los cargos dentro de la organización y para que el personal esté conformado teniendo en cuenta criterios de equidad de género y participación de personas provenientes de distintos sectores. Se tendrá especial consideración por promover razonablemente que personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad tengan representatividad en la planta de personal de la Asociación, incluyendo los cargos directivos.




	Nombre del documento: MANUAL	Página	17 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

- **ESQUEMAS FLEXIBLES DE CALIDAD DE VIDA.** La ADC promueve que las personas encuentren una conciliación entre la vida laboral, la familiar y personal a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo y preservando su tiempo personal y familiar. Por esto, tomará medidas para favorecer estos espacios, considerando todas las dimensiones personales, familiares, sociales, culturales y académicas.
  - ✓ **HORARIOS FLEXIBLES:** Las personas con hijos menores de 18 años o personas mayores a cargo tendrán la posibilidad de obtener permisos de conformidad con lo establecido en el reglamento interno de trabajo para el cuidado y atención especial de las personas a su cargo. Los beneficios consagrados en este numeral se otorgan bajo la condición de que no constituyen salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
  - ✓ **PERSONAS EN ESTADO DE EMBARAZO:** Las personas en estado de embarazo podrán solicitar esquemas flexibles de horario de trabajo, sin que esto implique una desmejora en sus condiciones salariales o de desempeño. También aplica para las personas que, sin estar en estado de embarazo, tengan a su cargo niños o niñas recién nacidos o adoptados, considerando la atención que requieren sus familias. Lo anterior, se presenta como un complemento de las normas especiales con carácter de obligatorio cumplimiento para los empleadores que se encuentran consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como por el desarrollo de carácter jurisprudencial que ha realizado en sede de tutela la Corte Constitucional, así como la Corte Suprema de Justicia. En ningún momento podrá considerarse la reducción o disminución de los derechos mínimos allí consagrados.
  - ✓ **LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD:** Como medida para fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los empleados de la ADC, se concederá de manera efectiva la licencia de maternidad y paternidad en el tiempo dispuesto por la ley. En el caso de parto o la adopción, la ADC reconoce a todas las familias en su diversidad y promoverá la igualdad de derechos y obligaciones de madres y padres sin importar su género o forma de reproducción. En materia de licencias de maternidad y paternidad apoyará a los trabajadores que sean padres o madres que hagan parte de parejas del mismo sexo en el pleno reconocimiento de estos beneficios ante el sistema de seguridad social.

## 7. POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION (PEDGI) – ADC.

La ADC en cumplimiento de lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de equidad de género diversidad e inclusión y acogiendo la política del Gobierno Nacional se comprometen a:

- Velar por la comprensión y cumplimiento de esta política
- A la hora de contratar, elegir a los mejores profesionales aplicando el proceso de contratación basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y

	Nombre del documento: MANUAL	Página	18 de 18
	<b>MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO DIVERSIDAD E INCLUSION PEDGI</b>	Vigencia	12/10/2023
		Versión	01
	Proceso: Gestión Estratégica	Código	E-GE-M-002

expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política.

- No establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio en razón de sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. y asegurar una adecuada integración del colaborador a la ADC y/o grupo de trabajo.
- Apoyo a los profesionales con discapacidad, promoviendo su ocupación efectiva.
- Creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, empleados, visitantes, proveedores, voluntarios y contratistas, entre otros. Todas ellas serán tratadas con respeto por su diferencia, dignidad, autonomía, igualdad y no discriminación.

Firmado en original en el documento política E-GE-DO-008

## 8. VIGENCIA Y EVALUACION DE LA POLITICA

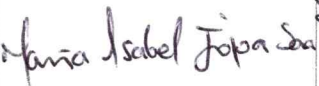
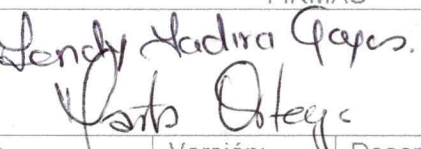
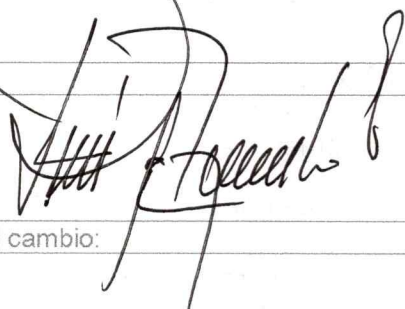
### 8.1. VIGENCIA

Esta política entra en vigencia a partir del momento de su publicación.

### 8.2. EVALUACIÓN

Esta política se revisará periódicamente, en general cada año, para lo cual la ADC evaluará la pertinencia de contar con una evaluación externa sobre su implementación y sus impactos.

Suscrito en san Juan de Pasto **el 12 de Octubre de 2023**, aprobada por el director de la Asociación para el Desarrollo Campesino - ADC.

Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre: ISABEL JOJOA Cargo: asesora jurídica		Nombre: MARTHA ELIZABETH ORTEGA Cargo: Coordinación Administrativa y Financiera LENDY GOYES Cargo: Asesora Sistema Integral		Nombre: VICENTE REVELO Cargo: Director General	
FIRMAS					
					
Fecha:	Aprobó:	Versión:	Descripción del cambio:		
12/10/2023	Vicente Revelo	01	Creación		