



# Política de género y equidad

# Política de género y equidad

En Joyco y sus consorcios, nos comprometemos a generar los espacios y herramientas suficientes para la promoción y el respeto de los derechos humanos, la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, estableciendo las directrices y estrategias que guiarán la toma de decisiones, la transversalización de la política en los diferentes procesos y definición de acciones, basados en el respeto frente a la diversidad de todas las personas de la organización, generando un ambiente laboral equitativo, que garantice el bienestar físico, emocional, mental y social, en cumplimiento a la normatividad vigente, a los objetivos de desarrollo sostenible y en coherencia con nuestros objetivos y política organizacional.

En nuestra organización no es aceptada la discriminación basada en la raza, sexo, edad, origen étnico, creencias religiosas, orientación política, identidad de género o nacionalidad y tampoco son toleradas las faltas de respeto y la inequidad.

Promovemos el respeto y una cultura diversa e inclusiva, que permita la igualdad de condiciones laborales a todos nuestros colaboradores.

La anterior política tiene como objetivos los siguientes:

1. Facilitar la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización, con el fin de lograr la visualización y eliminación de posibles prácticas de discriminación y violencia, tanto en el ámbito laboral como familiar y generar prácticas equitativas e incluyentes.
2. Apoyar, evaluar, coordinar y concertar las acciones y la ruta en torno a la atención de posibles denuncias y situaciones de discriminación, así como diferentes tipos de violencia tanto en el ámbito laboral como familiar de los colaboradores.
3. Realizar acompañamiento a los procesos de denuncias instauradas, promoviendo información y orientación clara y oportuna, sobre las rutas institucionales de atención.
4. Garantizar los mecanismos y acompañamiento necesarios para evitar la revictimización en caso de que se realicen denuncias relacionadas con violencia de género.
5. Generar estrategias de sensibilización y prevención frente a cualquier tipo de violencia, con el fin de promover espacios libres de hostigamiento y discriminación.
6. Dar respuesta oportuna a los requerimientos que surjan de los colaboradores, respecto a las situaciones de violencia que se presenten a nivel familiar.
7. Desarrollar procesos de capacitación y formación en temas de género para lograr la sensibilización y participación activa de todo el personal.

Así mismo se desarrollarán los siguientes enfoques:

1. **Cultura organizacional e institucional:** hace referencia a los valores, principios y prácticas que deben estar presentes en todos los procesos de la organización y que permiten promover el desarrollo de competencias orientadas a modificar y

transformar prácticas, acciones, lenguaje verbal, corporal y escrito, convicciones, formas de pensar, entre otras dimensiones del ser, que redunden en buenas prácticas en la cotidianidad de las personas pertenecientes a la organización.

2. **Transversalización:** respecto de los enfoques de género y diferencial en todos los objetivos misionales, procesos, programas, proyectos, actividades y presupuestos de la organización, generando acciones puntuales y espacios que promuevan la equidad y la igualdad, teniendo en cuenta los principios de corresponsabilidad y accesibilidad.
3. **Comunicación, divulgación e información:** consiste en el desarrollo de una estrategia de comunicación organizacional progresiva y que utilice diferentes medios, orientada a la promoción de conceptos, prácticas y experiencias incluyentes relacionadas con el reconocimiento de la perspectiva de género, la diversidad, transversalización e interseccionalidad y el trato respetuoso y equitativo entre todas las personas pertenecientes a la organización.
4. **Celeridad y debida diligencia:** permite que se priorice la atención a los posibles casos de acoso y violencia, de una manera oportuna, exhaustiva e imparcial y que permita a las partes que se encuentren en investigación, el respeto de derechos fundamentales para asegurar un proceso justo y equitativo, así como el trato confidencial respecto a la situación presentada.

Con el fin de promover estos enfoques y objetivos se conformó el Comité de Género y Equidad, cuyo reto y principal meta será poner en práctica esta política y cumplir con las actividades y herramientas plasmadas en el protocolo para tal fin.

Dentro de este protocolo de atención con el que cuenta la organización se asegurará la no repetición y la no revictimización de los colaboradores que sufran de violencia de género, implementando todas las estrategias de prevención y atención que se requieran.



DIANA LORENA CASTAÑO ACEVEDO

Gerente General

Fecha de aprobación: 07/12/2023