

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Con el fin de establecer los principios y lineamientos generales que complementen nuestros Códigos de Ética y aseguren una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias al interior de Eléctricas de Medellín Ingeniería y Servicios S.A.S (en adelante EDEMOSA), hemos implementado las siguientes políticas para lograr un buen entorno que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los profesionales, apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

EDEMOSA está comprometida con la diversidad y la inclusión a través de la formulación de una política institucional de derechos humanos, la cual se materializa a través de lineamientos claros y precisos. Esta política de prácticas inclusivas se desarrolla bajo lineamientos, entre los cuales, están aquellos relacionados con el trabajo decente, la prohibición de empleo de mano de obra infantil, el respeto por los derechos de las minorías étnicas y la promoción de la equidad de género.

ALCANCE Y PROPÓSITO

La Política Corporativa de Diversidad e Inclusión busca establecer los lineamientos generales para que EDEMOSA, a través de sus órganos correspondientes, las directrices descritas en el presente documento para el desarrollo de los ambientes diversos y de no discriminación que beneficien a todos los colaboradores y a los distintos grupos de interés.

Los principales propósitos de la implementación de esta política son:

- Promover la diversidad, inclusión y equidad mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basado en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.
- Respetar y defender los derechos humanos del personal.
- Valorar la diversidad del talento humano y promover ambientes de trabajo incluyentes en todos los niveles de la organización.
- Ofrecer igualdad de trato, de oportunidades y beneficios, sin distinguir sexo, género, etnia, orientación sexual, capacidades especiales entre otros buscando eliminar posibles desigualdades.

- Desarrollar iniciativas que contribuyan a prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en la empresa.
- Promover un ambiente laboral libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización.
- Promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres con el cuidado y atención a la familia.
- Promover iniciativas dirigidas a los diferentes grupos de interés que contribuyan a reducir la brecha de género.

GLOSARIO

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse de la presente Política Corporativa de Diversidad e Inclusión a través de un enfoque de inclusión y diversidad en todos los procesos y procedimientos de EDEMSA Ingeniería y Servicios S.A.S.

- **ACCESIBILIDAD:** condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.
- **AJUSTES RAZONABLES:** aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial.
- **BARRERAS FÍSICAS:** todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.
- **DISCAPACIDAD:** la discapacidad es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).
- **DISCRIMINACIÓN:** son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.
- **DIVERSIDAD:** hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.
- **EQUIDAD DE GÉNERO:** busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.
- **ESTATUS MIGRATORIO:** es la condición asignada por la autoridad migratoria para el ingreso de una persona al país receptor. La migración humana puede ser forzada o voluntaria; tiene que ver con el cambio definitivo o itinerante del lugar de procedencia. Puede ser interna, o de un país a otro.

La migración forzada tiene que ver con situaciones que afectan la calidad de vida y obligan el desplazamiento. Por su parte, la migración voluntaria tiene que ver con

búsquedas de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. La migración genera grandes transformaciones culturales tanto de las personas que migran como de las comunidades de recepción, en algunas situaciones se generan brotes de xenofobia, que es el rechazo y/o discriminación hacia las personas extranjeras.

- **GÉNERO:** categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.
- **INCLUSIÓN:** acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.
- **INTERSECCIONALIDAD:** enfoque que identifica cómo se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión en los sujetos, demostrando que las formas y experiencias de discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros), no pueden ser explicadas de forma aislada.
- **LENGUAJE INCLUSIVO:** hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.
- **LENGUAJE INCLUYENTE:** es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.
- **PERTENENCIA ÉTNICA:** concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

REGULACIÓN

Esta Política de Diversidad e Inclusión tendrá como referente las normas, acuerdos y mejores prácticas aplicables sobre diversidad e inclusión en EDEMSA INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S. Adicionalmente, como marco de referencia normativo, contempla dentro de sus directrices lo descrito en las políticas internas y la normativa vigente.

LINEAMIENTOS GENERALES

PRINCIPIOS

Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad

Nuestros procesos y políticas deben propender por propiciar un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, deberán fomentar la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

En EDEMSA estamos comprometidos con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación

Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.

Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores

En EDEMSA reconocemos la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección adelantados por parte de EDEMSA se basa estrictamente en las capacidades, habilidades personales y profesionales de sus integrantes y por lo tanto es armónico con esta Política Corporativa.

La presente política de Diversidad e Inclusión se dará a conocer a todos los grupos de interés de EDEMSA Ingeniería y Servicios S.A.S.



JOSE DAVID ACOSTA HURTADO
Representante Legal
ELÉCTRICAS DE MEDELLÍN INGENIERÍA Y SERVICIOS.
890.906.413-7