

POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

Garantizar que la compañía demuestre el compromiso y cuente con espacios, comunicaciones e interacciones para la diversidad, equidad e inclusión. AEI SPACES se identifica como un entorno organizacional que busca promover y visibilizar con todos los grupos de interés este tipo de iniciativas y su cumplimiento.

2. ALCANCE

Esta política busca establecer los lineamientos generales para que la organización beneficie de forma directa a todos los colaboradores que laboren en ella y a los grupos de interés entorno a la compañía.

3. GLOSARIO

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse de la forma más adecuada la presente Política corporativa de Diversidad, Equidad e inclusión a través de todos los procesos y actividades de AEI SPACES.

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: Son 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: Son todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.

DEI: Sigla con la cual se denominan el conjunto de palabras Diversidad, Equidad e Inclusión. Generalmente está ligado a unas iniciativas o planes de organismos públicos, privados, no gubernamentales y otros.

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 sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, 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. (Ley 1752 de 2015)

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.

Inclusión: Acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y el 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.

Lenguaje inclusivo: Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales en un entorno. 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. Este tipo de lenguaje permite que la sociedad donde se aplica pueda reconocer y a su vez integrar valores hacia la diversidad, equidad e inclusión.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

4.1. Principios

Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para todos

Nuestros procesos y políticas promueven 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 fomenta la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación, segregación o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad, equidad e inclusión.

Espacios libres de discriminación e igualdad de oportunidades

AEI SPACES está comprometida 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

En AEI SPACES Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propendemos 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.

Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores

En AEI SPACES 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.

Acceso inclusivo a los servicios de AEI SPACES

En AEI SPACES respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes nuestras empresas aliadas prestan sus servicios, es por esto que fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros colaboradores, para que todas las personas interesadas puedan solicitar y acceder a productos, servicios, asesoría o información de nuestro portafolio y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra organización.

5. SELECCIÓN

El proceso de selección en AEI SPACES se basa estrictamente en las capacidades, habilidades personales y profesionales de sus integrantes, por lo tanto, se debe garantizar un proceso de selección inclusivo, diverso y equitativo desde el reclutamiento hasta la selección de candidatos.

6. VIGENCIA DE ESTA POLÍTICA

La presente Política entrará en vigor a partir de la aprobación del director ejecutivo de la compañía. En caso de no encontrarse será firmado por el o la encargada que se denomine a la fecha y la misma deberá ser sometida a consideración y aprobación de la Dirección Ejecutiva para la implementación



MARTA LUCIA GALLO RUIZ
REPRESENTANTE LEGAL