



artesanías
de colombia

**POLÍTICA DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSION (DEI)**

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026

VERSIÓN: 1

Página 1 - 21

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)

COPIA CONTROLADA



artesanías
de colombia

**POLÍTICA
DE DIVERSIDAD,
EQUIDAD
E INCLUSIÓN (DEI)**

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026


VERSIÓN: 1

Página 2 - 21

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Declaración de Valor.....	3
3. Objetivo.....	3
4. Alcance	5
5. Términos y definiciones	6
6. Marco normativo.....	14
7. Principios rectores.....	17
8. Tipificación de actos de discriminación	18
9. Canales de atención y denuncia	20
10. Roles y responsabilidades.....	21

COPIA CONTROLADA

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 3 - 21

1. Introducción

Artesanías de Colombia S.A. - BIC, como entidad que trabaja desde la estrategia de Gestión Social Integral (GSI) por y para el bienestar, la dignificación y el fortalecimiento de las capacidades de los artesanos del país, reconoce que la diversidad de saberes, culturas y géneros constituye el pilar de la identidad nacional y el motor de la creatividad e innovación que sustentan el patrimonio artesanal colombiano.

En coherencia con su naturaleza de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), la entidad formaliza su compromiso de promover un entorno inclusivo mediante la creación de espacios laborales y de atención al ciudadano libres de discriminación, donde la diferencia sea valorada como un activo estratégico.


COPIA CONTROLADA

2. Declaración de Valor

Artesanías de Colombia S.A. BIC está comprometida en consolidar una cultura organizacional y de servicio, que reconoce que toda persona tiene igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, que propende por un entorno laboral incluyente, diverso y significativo que cumple su propósito superior en dignificar la vida de sus colaboradores y demás partes interesadas.

3. Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura organizacional orientada a respetar y garantizar el reconocimiento de la diversidad con igualdad de oportunidades,

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 4 - 21

derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, fomentando un entorno de trabajo incluyente para todas las partes interesadas.

Específicos:

- **Fomentar la Equidad:** Garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios de la entidad y en el desarrollo profesional interno, alineado con el "Pacto por la Equidad".
- **Promover la Inclusión:** Asegurar que los protocolos de atención y los programas misionales integren activamente a todos los que forman parte de esta comunidad artesanal, por raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, opinión política o condición socioeconómica.
- **Eliminar Sesgos y Barreras:** Implementar una comunicación en lenguaje claro, sencillo y accesible, tanto gráfico como escrito que elimine las brechas de información y facilite la participación de toda la ciudadanía.
- **Definir mecanismos claros de prevención:** Identificar mecanismos para la prevención y abordaje de casos/situaciones de acoso o discriminación, para garantizar que se tomen medidas eficaces de respuesta y atención bajo un enfoque restaurativo y de no repetición.

Así mismo la entidad deberá propender por la protección de los derechos de las posibles víctimas por discriminación:

Derechos Fundamentales

- **Derecho a la Igualdad y No Discriminación:** Garantiza que toda persona sea tratada de forma igualitaria, sin exclusión ni restricciones arbitrarias por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual u otra condición.



artesanías
de colombia

POLÍTICA
DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSION (DEI)

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026

VERSIÓN: 1

Pagina 5 - 21

- **Igual Protección de la Ley:** Todas las personas tienen derecho, sin distinción, a recibir la misma protección legal contra cualquier acto discriminatorio que infrinja sus derechos.
- **Respeto a la Dignidad:** Las víctimas deben ser tratadas con respeto, compasión y sin que se vulneren su privacidad o integridad física y psicológica.

Derechos en el Proceso de Justicia

- **Derecho a la Verdad:** Posibilidad de conocer la realidad sobre los hechos cometidos y sus autores.
- **Derecho a la Justicia:** El Estado tiene el deber de investigar, juzgar y sancionar a los responsables de los actos de discriminación o racismo.
- **Derecho a la Reparación Integral:** Incluye medidas de restitución, indemnización, rehabilitación y satisfacción por el daño sufrido.
- **Acceso a Recursos Efectivos:** Posibilidad de acudir ante tribunales competentes para pedir protección y satisfacción ante actos discriminatorios.

Derechos Específicos y de Asistencia

- **Atención Integral:** Recibir servicios de salud, orientación y asesoramiento jurídico gratuito, inmediato y especializado.
- **Garantías de No Repetición:** El Estado debe implementar medidas que aseguren que los actos de discriminación no vuelvan a ocurrir.
- **Protección contra la Revictimización:** Derecho a que las rutas de atención no generen lesiones o daños adicionales al relato o tratamiento de la víctima

4. Alcance

Esta política aplica a todas las partes interesadas de Artesanías de Colombia S.A. - BIC.

5. Términos y definiciones

DIVERSIDAD		
Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral
Es la variedad de características y experiencias que hacen únicas a las personas y grupos dentro de una organización, incluyendo género, edad, etnia, orientación sexual, habilidades y antecedentes culturales. (Banco Mundial, 2021).	Promueve la innovación, mejora la creatividad, enriquece los equipos de trabajo y amplía la diversidad de perspectivas, optimizando la toma de decisiones y fortaleciendo la capacidad de adaptación a entornos empresariales diversos.	Una empresa que incluye personas de diferentes edades, géneros y contextos culturales para un proyecto de diseño logra identificar soluciones creativas y relevantes para un público diverso.
EQUIDAD		
Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral
Significa garantizar que todas las personas tengan acceso justo a recursos, oportunidades y derechos, independientemente de sus diferencias individuales, como género, edad, discapacidad o procedencia. (Parlamento Europeo, 2021)	Ayuda a reducir desigualdades, garantiza justicia en procesos organizacionales como la contratación, la promoción y mejora del bienestar general del equipo de trabajo.	Una empresa realiza un análisis de sueldos para asegurarse de que todas las personas que ocupan el mismo puesto, con igual nivel de experiencia y responsabilidades, reciban una compensación justa, sin importar su género, edad, origen étnico u otra característica personal.
INCLUSIÓN		
Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral

Significa que todas las personas tengan acceso a empleos dignos y se sientan valoradas y respetadas en su entorno de trabajo. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).	Fomenta un ambiente laboral positivo, aumenta el compromiso de los empleados, reduce la rotación y fortalece la reputación de la organización como un lugar atractivo para trabajar.	Una empresa implementa capacitaciones sobre sesgos inconscientes para líderes y equipos, promoviendo un entorno donde todos los empleados se sientan valorados y respetados en sus diferencias.
SEXO		
Definición	Ejemplo	
El "sexo" se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen las personas, que las distinguen como hombres o mujeres. (UNICEF citado por Ministerio de Justicia y del Derecho, SF).	Una persona con genitales masculinos, cromosomas XY y niveles elevados de testosterona sería asignada como masculina al nacer (sexo masculino).	
GENERO		
Definición	Ejemplo	
Se entiende como las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, son cambiantes en el tiempo y presentan variaciones dentro de las diferentes culturas. (OIT, 2012).	Una empresa reconoce que el género no se limita únicamente a la categoría de hombre o mujer, sino que incluye una diversidad de identidades, como personas transgénero, bisexuales entre otras.	
IDENTIDAD DE GÉNERO		
Definición	Ejemplo	

COPIA CONTROLADA

“Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Principios de Yogyakarta).

Una persona asignada como mujer al nacer puede identificarse como hombre más adelante en su vida. Es decir, su identidad de género es masculina.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Definición

“Patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos” (Profamilia).

Ejemplo

Heterosexual, Homosexual, bisexual.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Definición

Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de comportamientos, vestimenta, peinados, voz características corporales, que pueden o no coincidir con las expectativas culturales asociadas al sexo asignado al nacer. (UNESCO, 2017)

Ejemplo

Una persona puede identificarse como mujer (identidad de género), pero prefiere vestir ropa no asociada exclusivamente con un género. Esto forma parte de su expresión de género.

ROLES DE GÉNERO

Definición

Ejemplo

Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH).

En muchas culturas, se espera que las mujeres sean responsables de las tareas domésticas, mientras que los hombres deben ser los “proveedores”. Sin embargo, estos roles son cada vez más cuestionados y desafiados.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Definición

Es una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar”. Un estereotipo de género, por tanto, es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales”. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH)

Ejemplo

Decir que “los hombres no lloran” o que “las mujeres no son buenas en matemáticas” son estereotipos limitantes.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

Definición

Hace referencia al reconocimiento y respeto de las múltiples identidades y expresiones de género que existen en la sociedad, más allá de la clasificación binaria de masculino y femenino. Promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. (UNFPA, s.f.)

Ejemplo

Personas no binarias, género fluido.

CISGÉNERO

Definición

Ejemplo



<p>El término “cisgénero” se refiere a una persona cuya identidad de género coincide con el sexo que se le asignó al nacer. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, s.f.)</p>	<p>Una persona que nace con características físicas femeninas y se identifica como mujer es cisgénero.</p>
TRANSGÉNERO	
Definición	Ejemplo
<p>El término “transgénero” se refiere a personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Estas personas pueden optar por modificar su apariencia o su cuerpo a través de tratamientos médicos, quirúrgicos u otros medios, para que su identidad de género se alinee con su expresión de género. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, s.f.).</p>	<p>Una persona asignada como hombre al nacer, pero que se identifica y vive como mujer.</p>
EQUIDAD DE GÉNERO	
Definición	Ejemplo
<p>La equidad de género implica la provisión de justicia y trato imparcial a mujeres y hombres, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Esto puede incluir un trato igual o diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (OIT, 2013).</p>	<p>Implementar políticas de igualdad salarial para que hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo reciban la misma remuneración.</p>
DESMASCULINIZACIÓN	
Definición	Ejemplo
<p>Se refiere al proceso de cuestionar y transformar las estructuras, prácticas y culturas dominadas por perspectivas masculinas, con el objetivo de promover una mayor inclusión y equidad de género. (L'Osservatore Romano, 2024).</p>	<p>Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo sin la presión de que los hombres deban ser siempre los líderes o mostrarse como los únicos capaces de tomar decisiones “fuertes”.</p>
INTERSECCIONALIDAD	
Definición	Ejemplo



La interseccionalidad es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona, como género, etnia, raza, ubicación geográfica o edad. Estos factores se combinan de distintas formas, generando desigualdades o ventajas diversas. (BID, s.f.)

Una mujer negra y transgénero puede enfrentar discriminación tanto por su género, como por su raza y su identidad de género.

TALENTO DIVERSO

Definición

El talento diverso se refiere a profesionales con historias de aprendizaje diferentes que permiten percibir, definir y gestionar la realidad desde la riqueza de lo distinto. Incorporar diferentes visiones en una empresa introduce la capacidad de cambiar y reinventarse según la diversidad del entorno. (Cantera, J. s.f.).

Ejemplo

Una empresa incluye a personas de diferentes edades, géneros y nacionalidades. Por ejemplo, Ana, una mujer joven migrante, trae ideas frescas sobre el uso de redes sociales. Pedro, un hombre mayor de 50 años, con décadas de experiencia, aporta su conocimiento sobre estrategias tradicionales.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Definición

Actos dañinos dirigidos contra una persona en razón de su género, incluyendo comportamientos de la pareja o expareja que causan daño físico, sexual o psicológico, como agresión física, coacción sexual, maltrato psicológico y conductas de control. (OMS, s.f.).

Ejemplo

Violencia simbólica: En los anuncios publicitarios de una empresa, siempre se representa a las mujeres como secretarias o asistentes y a los hombres como gerentes o líderes, reforzando estereotipos de género sobre quién ocupa roles de poder y quién no.

MICRO-AGRESIONES

Definición

Ejemplo

Son actitudes y comentarios aparentemente insignificantes que reflejan prejuicios implícitos y perpetúan barreras para la inclusión en el ámbito laboral. (OIT, 2021).

“No sé si realmente puedas adaptarte al trabajo en equipo, dado tu pasado en un grupo armado.”
“¡Vaya! No sabía que te llevabas tan bien con la tecnología, pensé que los de tu generación no usaban tanto internet.”

SESGO INCONSCIENTE

Definición

Influencias inconscientes que afectan las decisiones relacionadas con contratación, promoción y gestión en entornos laborales diversos. (OIT, 2019)

Ejemplo

Un reclutador puede tener un sesgo implícito hacia los hombres en puestos de liderazgo, inconscientemente favoreciendo a candidatos masculinos, a pesar de que las mujeres tengan las mismas o mejores calificaciones.

BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Definición

Las barreras para la inclusión laboral son obstáculos que enfrentan las personas, para acceder a un empleo decente. Estas barreras pueden ser actitudinales, físicas o relacionadas con la información, dificultando la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (OIT, 2023).

Ejemplo

Barrera actitudinal: Prejuicios o estereotipos que generan exclusión o discriminación. Ej.: En una entrevista de trabajo, el reclutador asume que una persona con discapacidad no podrá desempeñar el cargo porque “requiere demasiada adaptación” y descarta su candidatura sin evaluar sus habilidades o experiencia.

ACCESIBILIDAD

Definición

Ejemplo

<p>La accesibilidad es un derecho fundamental que garantiza la participación plena y efectiva de todas las personas en la sociedad, eliminando obstáculos que limiten su autonomía e inclusión. (Parlamento Europeo, 2019).</p>	<p>Accesibilidad física: Espacios adaptados (rampas, ascensores, señalización táctil, etc.).</p>
<p>AJUSTES RAZONABLES</p>	
<p>Definición</p>	<p>Ejemplo</p>
<p>Son modificaciones o ajustes en el entorno laboral o en las tareas laborales que permiten a las personas con discapacidades realizar su trabajo de manera efectiva, sin imponer una carga injusta a la organización. (Naciones Unidas, 2006).</p>	<p>Trabajo remoto para una persona con una discapacidad física que tiene dificultad en sus desplazamientos.</p>
<p>INTERSECCIONALIDAD</p>	
<p>Definición</p>	<p>Ejemplo</p>
<p>Reconocimiento de que múltiples formas de discriminación pueden cruzarse.</p>	<p>Es crucial porque revela que las personas experimentan opresión y privilegio de formas complejas y entrelazadas, no por un solo factor. (ej. ser mujer, artesana y pertenecer a una comunidad étnica).</p>
<p>DIGNIFICACION DEL OFICIO</p>	
<p>Definición</p>	<p>Ejemplo</p>
<p>Respeto profundo por los saberes ancestrales y la propiedad intelectual de la cualquier integrante de la comunidad de la entidad.</p>	<p>Transforma el trabajo de una labor técnica y manual en una herramienta de realización personal y justicia social. Un ejemplo claro de dignificación del oficio es el reconocimiento legal y operativo de los recicladores de base</p>
<p>SABERES ANCESTRALES</p>	
<p>Definición</p>	<p>Ejemplo</p>



artesanías
de colombia

**POLÍTICA
DE DIVERSIDAD,
EQUIDAD
E INCLUSION (DEI)**

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026


VERSIÓN: 1

Pagina 14 - 21

Son el conjunto de conocimientos, prácticas, creencias y valores que han sido desarrollados por comunidades indígenas, afrodescendientes y campesinas a lo largo de generaciones	Son fundamentales porque ofrecen soluciones para la supervivencia de la humanidad y el cuidado del planeta. Ejemplo: Uso de hierbas medicinales y de fibras vegetales y formas de cultivo en terrazas
PROPIEDAD INTELECTUAL COLECTIVA	
Definición	Ejemplo
Es un modelo jurídico y cultural creado para proteger los conocimientos, innovaciones y expresiones que no pertenecen a una sola persona, sino a toda una comunidad o pueblo (como indígenas, afrodescendientes o campesinos).	Es fundamental porque funciona como un "escudo" legal que evita el saqueo de la cultura y garantiza que las comunidades sean las únicas dueñas de su historia y recursos, ejemplo: Evita que alguien comercialice un saber ancestral.
ACCIONES AFIRMATIVAS	
Definición	Ejemplo
Las acciones afirmativas son estrategias específicas que buscan reducir las disparidades estructurales que enfrentan ciertos grupos vulnerables, permitiendo su participación plena en la vida política, económica y social. (Parlamento Europeo, 2021).	Programas de formación laboral gratuitos para personas de comunidades indígenas que han sido históricamente excluidas del sistema de educación formal.

6. Marco normativo

En Colombia, existen varias normativas que buscan proteger y promover los principios de diversidad, inclusión y equidad. A continuación, se relacionan las normativas Principales aplicables:

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 15 - 21

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 1, 2 y 7): Establece la igualdad intrínseca y la prohibición de discriminación.

Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):

- **Convenio 111:** Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- **Convenio 100:** Sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- **Convenio 190:** Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD).

Constitución Política de Colombia (1991): La Constitución garantiza derechos fundamentales a la igualdad y la no discriminación en su artículo 13, y establece que el Estado debe promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, protegiendo de manera especial a grupos que tradicionalmente han sido discriminados.

-Artículo 13 de la Constitución Política: Derecho fundamental a la igualdad.

-Artículo 25 de la Constitución Política: Derecho al trabajo.

-Artículo 53 de la Constitución Política: Derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Ley 1010 de 2006 (Ley contra el Acoso Laboral): Aunque no se centra exclusivamente en diversidad, inclusión y equidad, esta ley protege a las personas del acoso laboral, incluida la discriminación y el maltrato por razones de género, raza, orientación sexual, religión, etc.

Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

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 la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Ley 1482 de 2011: También conocida como la ley antidiscriminación, Modificada por la **Ley 1752 de 2015** modifica el Código Penal de Colombia para sancionar penalmente los actos de discriminación y hostigamiento. La ley establece nuevos tipos penales para



artesanías
de colombia

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026

VERSIÓN: 1

Pagina 16 - 21

proteger los derechos de las personas, grupos, comunidades o pueblos que sean vulnerados por actos de discriminación o racismo.

Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y la retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Ley 1618 de 2013: Ley estatutaria que establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

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.

Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil.


LEY 2365 DE 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 762 de 2018: Se adopta la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Decreto 1710 de 2020: Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación

Código Sustantivo del Trabajo: Contiene disposiciones generales para proteger la igualdad de derechos de los trabajadores y prohíbe la discriminación por cualquier motivo en el lugar de trabajo.

Referencial Técnico para el Sello de No Discriminación: Emitido por el Ministerio del Interior e ICONTEC, el cual permite a las organizaciones certificar sus acciones inclusivas en equidad de género, diversidad y derechos humanos, garantizando espacios sin acoso ni discriminación.

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 17 - 21

7. Principios rectores


i. Atención con Enfoque Diferencial

- La entidad mantendrá y actualizará protocolos de atención preferencial e incluyente, con especial énfasis en comunidades étnicas, orientaciones sexuales diversas, por raza, identidad de género, discapacidad, religión, opinión política o condición socioeconómica.
- Se garantizará el acceso real y efectivo a la oferta institucional, eliminando barreras físicas, tecnológicas o de comunicación.

COPIA CONTROLADA

ii. Talento Humano y Cultura Interna

- Promoverá comportamientos éticos e íntegros, rechazando cualquier acto de acoso (laboral, físico, verbal o sexual) o discriminación en el entorno laboral.
- Fortalecerá las capacidades de los servidores públicos en cultura de servicio incluyente y derechos humanos.
- Reforzará el compromiso por la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en términos de trato, velando porque a funciones y responsabilidades equivalentes corresponde la misma remuneración sin diferencia de género.
- Definirá prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Definirá prácticas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son las personas con discapacidad, adultos mayores y personas que provienen de situaciones de vulnerabilidad.

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 18 - 21

iii. **Gestión de la Información y Memoria**


- La entidad contará con iniciativas orientadas a recuperar y preservar el patrimonio documental como fuente de identidad cultural, garantizando que la memoria de las comunidades artesanales sea protegida y difundida con respeto a su origen.
- Se velará por mantener un lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria. Esto significa utilizar en todas las formas de comunicación un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo del personal.
- La entidad representará 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 las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales en casos de presentarse algún caso contamos con las rutas de atención y los canales para hacer denuncias

COPIA CONTROLADA

8. Tipificación de actos de discriminación

Todas las tipologías que aquí se definen deben ser analizadas de manera específica en caso de constituirse un posible o presunto acto de discriminación, teniendo en cuenta que no toda diferencia en puntos de vista, pensamiento y desacuerdo son un tipo de discriminación

Con el fin de establecer, los diferentes tipos de actos de discriminación y activar de esta manera los protocolos que correspondan, se consideran actos o formas de discriminación, las siguientes, las cuales se han organizado por grupos de partes interesadas:

 artesanías de colombia	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION (DEI)	CODIGO: POL-DEP-012	
		Documento vigente a partir de: 11/05/2026	
		VERSIÓN: 1	Pagina 19 - 21

1. COLABORADORES:

- Trato diferenciado por género, edad, filiación política, región o condición socioeconómica en ascensos y beneficios.
- Discriminación por cuidados al negar flexibilidad a personas con hijos o familiares dependientes (penalización de la maternidad/paternidad).
- Edadismo: Excluir a perfiles senior de capacitaciones tecnológicas o a perfiles jóvenes de toma de decisiones.
- Permitir bromas, memes o comentarios en espacios comunes (o chats) sobre género, orientación sexual, religión o peso.
- Favorecer en evaluaciones de desempeño a quienes tienen el mismo género, origen académico o social que el jefe directo.

COPIA CONTROLADA

1. BENEFICIARIOS, CLIENTES, COMUNIDAD

- Sesgos de atención y accesibilidad: Negación de servicios o trato preferencial basado en la apariencia, origen étnico, género o discapacidad.
- Trato digno diferenciado
- Barreras de comunicación para la atención de usuarios con alguna discapacidad.
- Excluir minorías en proyectos sociales.

2. PROVEEDORES Y ALIADOS

- Requisitos de contratación que discriminan a minorías, PYMES lideradas por mujeres o empresas diversas.
- Exigir estados financieros que solo grandes empresas pueden cumplir, excluyendo a emprendimientos de comunidades vulnerables o rurales.
- Seleccionar aliados solo dentro del círculo social de la alta dirección, cerrando la puerta a la diversidad de mercado.



artesanías
de colombia

**POLÍTICA
DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN (DEI)**

CODIGO: POL-DEP-012

Documento vigente a partir de: 11/05/2026

VERSIÓN: 1

Página 20 - 21

3. GOBIERNO – ENTES DE CONTROL

- No contar con cuotas de inclusión o protocolos contra el acoso laboral/sexual (DEI).
- No reportar brechas de género o incidentes de acoso, impidiendo la transparencia pública.
- Ver el cumplimiento de cuotas de inclusión solo como un "check" administrativo y no como una transformación cultural.

4. ORGANOS DE DIRECCIÓN

- Ausencia de diversidad en la toma de decisiones estratégicas (gobierno corporativo homogéneo).
- Líneas de mando cerradas a perfiles diversos.
- Priorizar el ahorro sobre la resolución de denuncias por discriminación.

9. Canales de atención y denuncia

Con el fin de garantizar la transparencia y el cumplimiento de lo establecido en la presente política, se han definido canales de atención los cuales permitirán conocer de manera oportuna cualquier acto de discriminación y garantizar su atención. Línea de denuncias por actos de corrupción, conflictos de interés y alguna forma o tipo de discriminación:

(+57) (601) 3905312 - Extensión: 9910

- Email de denuncias por actos de corrupción y conflictos interés y alguna forma o tipo de discriminación:

soytransparente@artesaniasidecolombia.com.co

- Correo electrónico institucional:

artesaniasidecolombia.com.co

- Correo electrónico de notificaciones judiciales:

njudiciales@artesaniasidecolombia.com.co



En caso de materialización de algún tipo o forma de discriminación se activará el protocolo PRT-FOP-003 Protocolo de prevención y atención y medida de protección de todas las formas de violencia

10. Roles y responsabilidades

La Alta Dirección tiene la responsabilidad de asegurarse del cumplimiento de esta política, para lo cual confiere responsabilidades a:

- Líder implementador: Profesional de la Oficina Asesora de Planeación e Información responsable de poner en marcha, monitorear, actualizar y apoyar a los demás funcionarios y a las partes interesadas en concebir y cumplir con esta política y dará los pasos necesarios para mantenerla
- Equipo promotor: Responsable de documentar y verificar el cumplimiento de la presente política, la creación de iniciativas que permitan su comunicación, difusión y concientización, así como también determinar el plan de acción, su cumplimiento y respectivo seguimiento.

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Naturaleza del Cambio
1	11-05-2026	Creación y aprobación Política de Diversidad, Equidad e inclusión (DEI).

Elaboró	Revisó	Aprobó
Equipo Promotor – Sello de No Discriminación	Carmen Liliana Maldonado Cárdenas – jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	Comité de Gerencia