

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos en materia de Derechos Humanos, equidad de género, diversidad e inclusión, que orienten, el desarrollo de las actividades de SkyNet de Colombia.

2. ALCANCE

La presente política aplica para todos los colaboradores de la empresa (directos o en misión), contratistas, proveedores, las terceras partes que actúen nombre de SkyNet y en general a todas nuestras partes interesadas.

3. DEFINICIONES

- 3.1 Carta Internacional de Los Derechos Humanos:** Esta carta es la suma de tres documentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y su Protocolo Facultativo, y el Pacto Internacional Sobre Derechos Económicos, Sociales Y Culturales (PIDESC).
- 3.2 Derechos Humanos:** De acuerdo con la definición brindada por la Organización de las Naciones Unidas “Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.”¹.
- 3.3 Equidad:** La equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja².
- 3.4 Diversidad:** La diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad³.
- 3.5 Inclusión social:** “Proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”⁴.
- 3.6 Diversidad sexual y de género:** El término hace referencia a la diversidad de sexos, a las múltiples formas e identidades de género y a sus respectivas manifestaciones.
- 3.7 Declaración Universal de Derechos Humanos:** Es el manifiesto a través del cual se declara el reconocimiento promoción y respeto de libertades y derechos inherentes a la raza humana como la vida, la propiedad, el pensamiento y expresión entre otros.
- 3.8 Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):** Constituye una guía para las naciones del mundo en el sentido de reconocer, promover e implementar todas aquellas medidas

¹ Naciones Unidas, <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

² InMujeres, Glosario para la igualdad, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>

³ UNESCO, 2001, Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity>

⁴ Muñoz-Pogossian B., Barrantes A. (2016), Equidad e inclusión social, Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas, recuperado de: https://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf

tendientes a hacer efectivos los derechos de los/as trabajadores/as; en este sentido, las libertades sindicales, la no discriminación, la eliminación del trabajo forzoso, la proscripción del trabajo infantil, se enmarcan entre otros elementos en esta declaración.

- 3.9 Discapacidad:** Interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás ⁵.
- 3.10 Personas con discapacidad:** Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.
- 3.11 Género:** El género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas⁶.
- 3.12 Sexo (sexo biológico):** El sexo hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres⁷.
- 3.13 Igualdad de género:** Significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados. El logro de la igualdad de género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por razón de género⁸.
- 3.14 Equidad de género:** Es la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres⁹.
- 3.15 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Constituyen un conjunto de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Consta de 17 Objetivos y 169 metas vigentes desde el año 2016.
- 3.16 Pacto Mundial de Naciones Unidas:** Es la principal iniciativa de las Naciones Unidas por la sostenibilidad corporativa y recoge 10 principios relativos a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- 3.17 Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales:** Constituyen un catálogo de recomendaciones que, aunque no son vinculantes, contribuyen de manera efectiva al impulso de una conducta empresarial responsable.
- 3.18 Política pública nacional de equidad de género:** Es un instrumento que propende por garantizar una vida libre de violencias contra las mujeres y contiene lineamientos, orientaciones, instancias, instituciones, etc., para el logro de sus objetivos.
- 3.19 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres:** Son siete principios que tienen como objetivo guiar a las empresas sobre cómo empoderar a la mujer en el trabajo, el mercado y la comunidad.

⁵ Naciones Unidas (2006), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, recuperado de:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁶ In Mujeres, Glosario para la igualdad, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>

⁷ PAHO, Módulo 1 sexo y género, recuperado de: <https://www3.paho.org/Spanish/AD/GE/Workshosp-Module1.pdf>

⁸ Organización Panamericana de la Salud, Política de Igualdad de Género, recuperado de: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

⁹ Organización Panamericana de la Salud, Política de Igualdad de Género, recuperado de: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

Son el resultado de la colaboración entre **ONU Mujeres y el Pacto Global**. El desarrollo de los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** incluyó stakeholders internacionales en el proceso de consulta que empezó en marzo de 2009 y culminó en el Día Internacional de la Mujer en 2010.

- 3.20 Población LGBTIQ+:** Son las siglas que designan colectivamente a la población de lesbianas, los gays, bisexuales y personas transgénero, intersexuales, queer, más.
- 3.21 Identidad de género o identidad sexual:** La identidad sexual se refiere a la autopercepción, no es una condición biológica, se refiere a cómo se percibe y cómo manifiesta esa autoidentificación una persona.
- 3.22 Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a mujeres y hombres generando un equilibrio que pretende reducir las brechas existentes en nuestra sociedad y contribuye a la construcción de una sociedad diversa.
- 3.23 Lenguaje no sexista:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, al eliminar la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- 3.24 Personas migrantes:** El término “se aplica a las personas y sus familiares que van a otro país o región con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas y sus familias”¹⁰.

4. POLÍTICA Y OBJETIVOS

- 4.1** SkyNet de Colombia ofrece productos y servicios que aportan a la disminución de la brecha de comunicación de los lugares más apartados del país, para ello nos comprometemos con:

Promover y respetar los Derechos Humanos en nuestro ámbito de influencia, a identificar los impactos de la actividad de la compañía en las zonas donde opera, y a definir planes de acción en materia de Derechos Humanos, orientados a su protección, respeto y remediación.

De igual forma en nuestras actuaciones fomentamos los siguientes principios, los cuales están basados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos:

- a) Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos como: el derecho a la vida, a la libertad, a la salud y la seguridad personal, así como el derecho la propiedad, la libertad de opinión y de expresión; entre otros.
- b) Respetar a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- c) Promocionar el trabajo decente y la remuneración justa.
- d) Prohibir el trabajo forzoso u obligatorio.
- e) Prohibir el trabajo infantil
- f) No discriminar por motivos de origen, etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política, orientación sexual o cualquier otra condición.
- g) Promocionar de la adopción de prácticas para el respeto de los Derechos Humanos, la equidad de género, la diversidad y la inclusión en la cadena de abastecimiento.

¹⁰ Derecho Internacional para las Organizaciones OIM (2006) glosario sobre migración, recuperado de: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

4.2 A través de la presente política, promovemos la equidad de género, constituyéndose en un compromiso liderado por la alta gerencia y asumido en todas las áreas de la compañía y en sus diferentes niveles organizacionales, con el propósito de mejorar las condiciones de liderazgo y de trabajo inclusivo, incorporando prácticas en los siguientes ámbitos:

- a) En la cultura organizacional y en las prácticas laborales se reconocen las diferencias entre hombres y mujeres, al promover la igualdad de tratos y de oportunidades sin distinción de sexo o género en la búsqueda de eliminar las desigualdades dentro de la empresa.
- b) En la generación de medidas y políticas de apoyo a los trabajadores hombres y mujeres se busca la promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.
- c) En la capacitación y el acceso igualitario a los diferentes procesos, proyectos y demás iniciativas empresariales.
- d) Establecer medidas específicas para prevenir y atender, el acoso sexual y laboral dentro de la empresa.
- e) Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida de los trabajadores.
- f) Contar con información para hacer seguimiento al impacto de las actividades orientadas a promover la equidad entre hombres y mujeres.
- g) Promover el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios.
- h) Tolerancia cero, ninguna acción de violencia de género o de discriminación será aceptada en la compañía.

4.3 Promovemos y respetamos la Diversidad, garantizando los derechos y la no discriminación, a través del “reconocimiento, la búsqueda del entendimiento, la aceptación y la valoración de las diferencias que existen entre las personas con respecto a su edad, clase, etnia, sexo, capacidad física y mental y orientación sexual”¹¹

4.4 SkyNet se compromete a velar y asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los trabajadores de la empresa, Grupo Empresarial, contratistas y demás partes interesadas, basado en un enfoque de derechos en el desarrollo integral de las personas con discapacidad, por lo cual se compromete con el logro efectivo de la inclusión social y la garantía de la calidad de vida con dignidad de las personas con discapacidad. Este compromiso se concreta en dos grandes objetivos, el acceso al empleo y la Accesibilidad Universal para las personas con discapacidad.

5. RESPONSABILIDADES

5.1 Junta Directiva: aprobar la política.

5.2 Gerente General: Implementar la política y velar por su cumplimiento en el desarrollo de sus actividades y directrices estratégicas. Esta debe ser revisada por lo menos 1 vez al año, en caso de requerirse cambios o cuando se materialice algún riesgo, estos serán aprobados por la Junta Directiva y el resultado de ello debe quedar en el informe de Gestión de la dirección que se presenta al máximo órgano.

5.3 Gerentes y Directores: velar por el cumplimiento de la política en el desarrollo de sus actividades.

5.4 Gerencia de Talento Humano: proponer y desarrollar programas que contribuyan con el cumplimiento de la presente política.

¹¹ ONUSIDA, recuperado de: https://www.unaids.org/es/whoweare/gender_diversity

- 5.5 Comité de convivencia:** Velar por el cumplimiento de la política siendo un facilitador en la resolución de los casos de acoso laboral y acoso sexual.
- 5.6 Gerencia o dirección que tenga a su cargo la Política en la compañía:** Actualizar la política cuando sea necesario, socializarla ante toda la empresa y velar por la adopción de las mejores prácticas al actuar de manera articulada con aquellas áreas donde se hacen operativos los principios y lineamientos de la presente Política.
- 5.7 Trabajadores:** La presente Política es de obligatorio cumplimiento para los trabajadores del SkyNet.

La organización lleva a cabo la identificación y evaluación de los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos que pueda haber generado o contribuido a generar a través de sus propias actividades.

Para este propósito, se realizó la identificación de riesgos utilizando el estándar ISO 31000, el cual constituye la base metodológica aplicada en los demás Sistemas de Gestión de la entidad.

Asimismo, la organización integra los resultados derivados de la identificación de impactos en sus sistemas de gestión de riesgos e impactos, garantizando un enfoque articulado y coherente en la prevención y mitigación de los mismos.