



**Fondo de
Bienestar Social**
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



Somos FBS

**UN LUGAR SEGURO PARA LA DIVERSIDAD,
pensando juntos de manera única.**



1. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN (DEI)

La presente política plantea establecer e incentivar de manera articulada y transversal una cultura en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, enfocada a la diversidad, equidad e inclusión, bajo los siguientes objetivos:

- 1** Proporcionar una perspectiva clara, un mensaje coherente y un enfoque coordinado de la promoción de la diversidad, equidad e inclusión y de la prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación.
- 2** Respetar y defender los derechos humanos del talento humano.
- 3** Promover la diversidad, inclusión y equidad mediante procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación, basado en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.
- 4** Valorar la diversidad del talento humano y promover ambientes de trabajo sanos, seguros e incluyentes en todos los niveles de la entidad.
- 5** Ofrecer igualdad de trato, de oportunidades y beneficios y fortalecer la diversidad, sin distinguir sexo, género, etnia, orientación sexual, capacidades especiales entre otros, buscando eliminar posibles desigualdades.

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

2. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación aplica a todas las personas vinculadas al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República mediante resolución, bajo las figuras de provisionalidad, libre nombramiento, carrera administrativa; igualmente son cobijados por esta las personas que suscriban un contrato de prestación de servicios y cualquier otra modalidad de vinculación legal no laboral, como lo son los convenios de prácticas, pasantías y el contrato de aprendizaje, entre otros.

En cuanto al ámbito de aplicación, la presente política abarca las conductas de las personas vinculadas anteriormente, tanto durante el horario laboral como en las instalaciones del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (sede administrativa, Colegio, y Centro Médico). Además, se extiende a todas las actividades organizadas, auspiciadas o patrocinadas, independientemente de que estas se desarrollen fuera de las instalaciones mencionadas.

Esto incluye también espacios digitales, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales, así mismo es aplicable a las actividades que se desarrollen en calidad de comisión.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República comunicará esta política en la página web de la entidad.

Donde
hay
respeto,
florece la
armonía.

3. DEFINICIONES

Accesibilidad: La garantía del acceso de las personas con capacidad reducida, en igualdad de condiciones con las demás personas, a las instalaciones e infraestructura física, a la información y a las comunicaciones del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República y sus sedes (Sede administrativa, Colegio y Centro Médico).

Dignidad humana: El reconocimiento de la persona como un fin en sí mismo, con el derecho a vivir sin ser discriminada, humillada, intimidada o sujeta a cualquier tipo de violencia o acoso.

Respeto: La observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer discriminación por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación socio-económica y cualquier otro motivo.

Diversidad: Respetar la diferencia de opiniones, creencias, identidades y promover la pluralidad de expresiones culturales, con especial atención a la inclusión de los grupos poblacionales discriminados, marginados y excluidos por cuestiones de género, sexo, orientaciones de género e identidades sexuales diversas, discapacidad y etnia, o por causa de la intersección de estas categorías y estructuras sociales.



**Todos
somos
parte de la
solución.**



Empatía: La disposición y capacidad de reconocimiento e identificación entre las personas para comprender la diversidad y pluralidad de opiniones, necesidades, intereses, experiencias, expectativas, demandas y sentimientos.

No discriminación: La prevención y erradicación de toda exclusión, distinción, preferencia o restricción que, por omisión o acción, tenga por objeto o resultado negar, limitar, anular, perjudicar o vulnerar el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación socio-económica y cualquier otro motivo.

Participación: La promoción de la colaboración, inclusión y contribución de manera plural, inclusiva y diversa de las personas beneficiarias de esta política.

Transversalidad: La diversidad, equidad e inclusión y la no discriminación son argumentos que se incorporan a los procesos de gestión en todas las áreas de la Entidad, tanto a nivel interno como externo.

Equidad: El trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación.

Igualdad: Propender porque todas las personas reciban la misma protección y trato en situaciones similares, sin desconocer que las situaciones distintas se deben abordar de manera diferenciada. La igualdad consiste en garantizar que las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación socio-económica y cualquier otro motivo.



Inclusión: Actitud que permite la creación de vínculos, procesos participativos, oportunidades y liderazgos que promuevan la diversidad y el pluralismo, poniendo particular atención al acceso de las personas, grupos o colectivos históricamente discriminados, excluidos y marginados.

Integridad: La coherencia de las personas vinculadas y los procesos, políticas, metas y proyectos de la Entidad, en el cumplimiento del compromiso por la diversidad, inclusión, equidad y no discriminación.





4. MARCO NORMATIVO

Nuestra Política se rige bajo diferentes normas nacionales e internacionales, a través de las cuales se dictan medidas de protección de los derechos de las personas y poblaciones estigmatizadas, discriminadas y/o vulneradas.

Colombia ha desarrollado un marco normativo y es parte de políticas y convenciones internacionales que establecen las responsabilidades de las entidades públicas en los ámbitos en los que las personas pueden estar en situación de riesgo y/o vulneración de sus derechos humanos y requieren garantías para vivir una vida libre de violencias; así como el derecho de toda persona de vivir una vida libre de discriminación y estigmatización por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, entre otros. Tales normativas para la aplicación son:

- 1** La Declaración Universal de los Derechos Humanos indica que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y tienen todos los derechos y libertades proclamados en ésta sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, así como el derecho a igual protección contra toda discriminación.
- 2** La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, describe las discriminaciones por razones de sexo; en el artículo 25 establece que todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones dignas; en el artículo 43 establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades y la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; y el artículo 45 señala que las mujeres no podrán ser sometidas a ninguna clase de discriminación.

- 3 El Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho de todas las personas a un mundo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; además, reconoce que la violencia y el acoso en el entorno laboral pueden constituir una violación de los derechos humanos, siendo la violencia y el acoso una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- 4 La Ley 581 de 2000 establece que al menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio deben ser ocupados por mujeres.
- 5 La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 6 La Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención, protección y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y busca la protección integral de las mujeres y la garantía de una vida libre de violencia.
- 7 La Ley 1618 de 2013 establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- 8 La 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.
- 9 La Ley 2294 del Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026, crea el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias basadas en género y reconoce y declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional.



- 10** El Decreto 604 de 2017 establece medidas para asegurar el respeto y la promoción de los derechos de las personas LGBTI en todas las instituciones públicas.
- 11** El Decreto 616 de 2014 reglamenta la Ley 1448 de 2011 y establece medidas de reparación integral a las víctimas del conflicto armado, promoviendo la inclusión social de estas personas.
- 12** La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, habla sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- 13** La Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021 que trata sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección y prevención de la violencia de género.
- 14** El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, 2019, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979, que establece que la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- 15** La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, que establece que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- 16** La Circular 0026 de marzo del 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo de Colombia, la cual establece algunos aspectos a tener en cuenta para avanzar en la prevención y atención del acoso laboral y sexual y la violencia basada en género contra las mujeres y las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

- 17** La circular externa No. 100-005-2024, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual insta sobre el cumplimiento de los lineamientos relacionados con la Estrategia de Inclusión y Diversidad en el Empleo Público.



Finalmente, y con relación al objetivo número 3 del Plan Estratégico de la Entidad, el cual establece: “Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio”.

5. PRINCIPIOS

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación está estrechamente ligada con el objetivo estratégico número 3 del Plan Estratégico de la Entidad, el cual se encuentra redactado en los siguientes términos:

“Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio.”

Este principio tiene como fin hacer comprensible la política y brindar horizontes para su correcta aplicación e interpretación, en tanto que deben adaptarse a los posibles cambios y transformaciones que se den en la discusión para el fortalecimiento y la promoción de los objetivos de la política. Bajo esta perspectiva, el principio tiene como fin principal garantizar los objetivos de la política y no deben ser interpretados para restringir o limitar su aplicación e implementación.

6. ORIENTACIÓN Y ENFOQUE

El enfoque es la visión crítica y objetiva que permite identificar las características de grupos poblacionales y establecer marcos de referencia para examinar una situación. Permiten considerar las diversidades, inequidades y el impacto diferencial de las medidas, procesos y acciones de la Entidad. En este sentido, el FBS orientará y desarrollará la presente política considerando diversos enfoques que, al igual que los principios, no son taxativos. Las definiciones de estos enfoques pueden variar y ampliarse para avanzar en el cumplimiento del objeto de esta política.



Enfoque del bienestar:

Perspectiva integrada de análisis que propende por generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas.



Enfoque étnico:

Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.



Enfoque de derechos humanos:

Perspectiva integrada de análisis que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigir sus derechos y prevenir, evaluar y abordar violaciones a los derechos humanos

Enfoque de género: Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la erradicación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

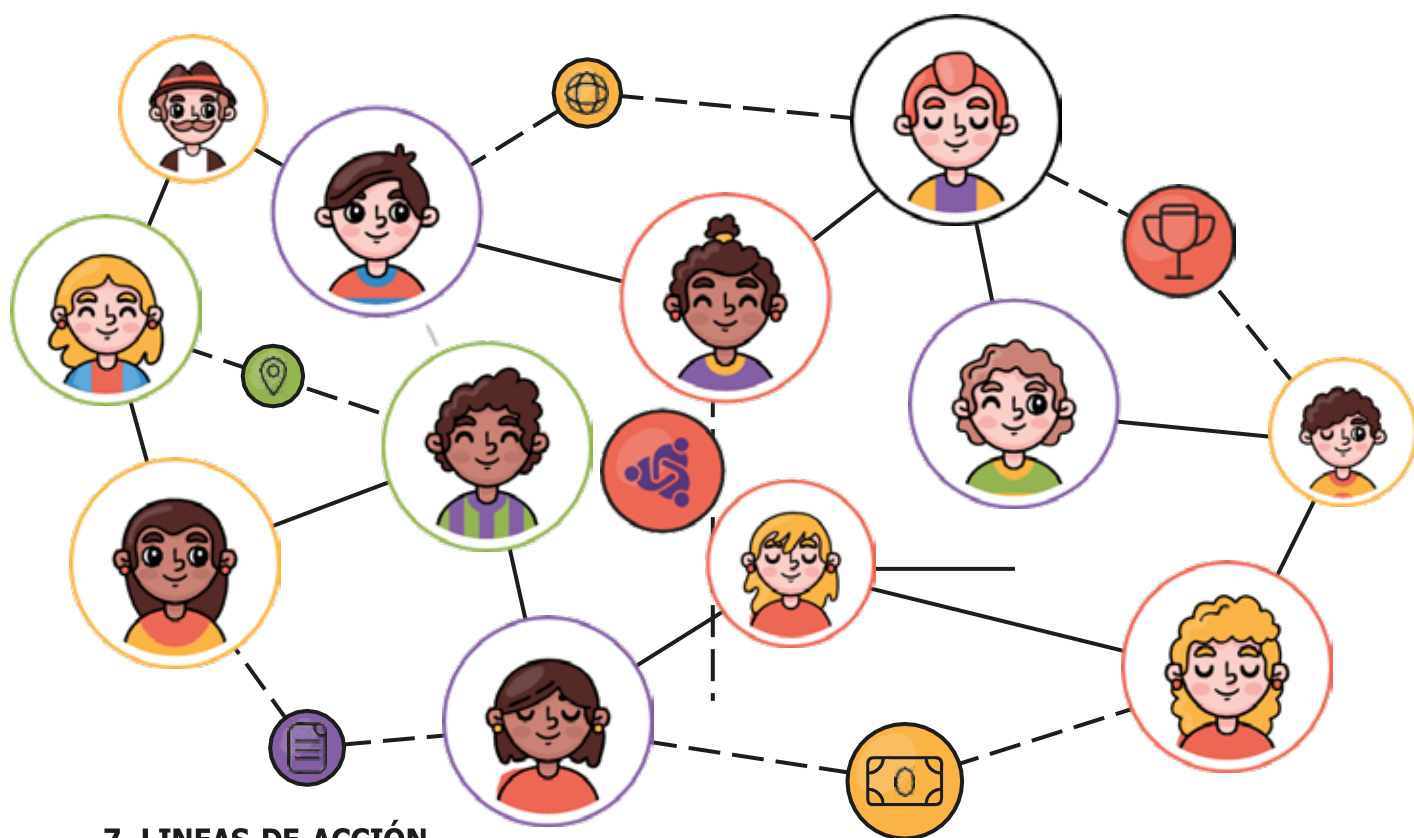


Enfoque de la discapacidad:

Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.

Enfoque diferencial:

La inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica, o cualquier otra categoría, con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.



7. LINEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción establecen el fundamento para desarrollar estrategias, indicadores y metas específicas que faciliten el progreso hacia los objetivos de la política. Esta se traduce en acciones concretas que permitan fortalecer y promover la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en el FBSCGR. Las líneas de acción también sirven para aclarar cómo ciertos procesos y actividades contribuyen para cumplir con los objetivos de la política y serán la base para la construcción de nuevas estrategias y fomentar una cultura institucional que sea diversa, inclusiva y respetuosa. El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República se compromete a implementar las siguientes acciones:

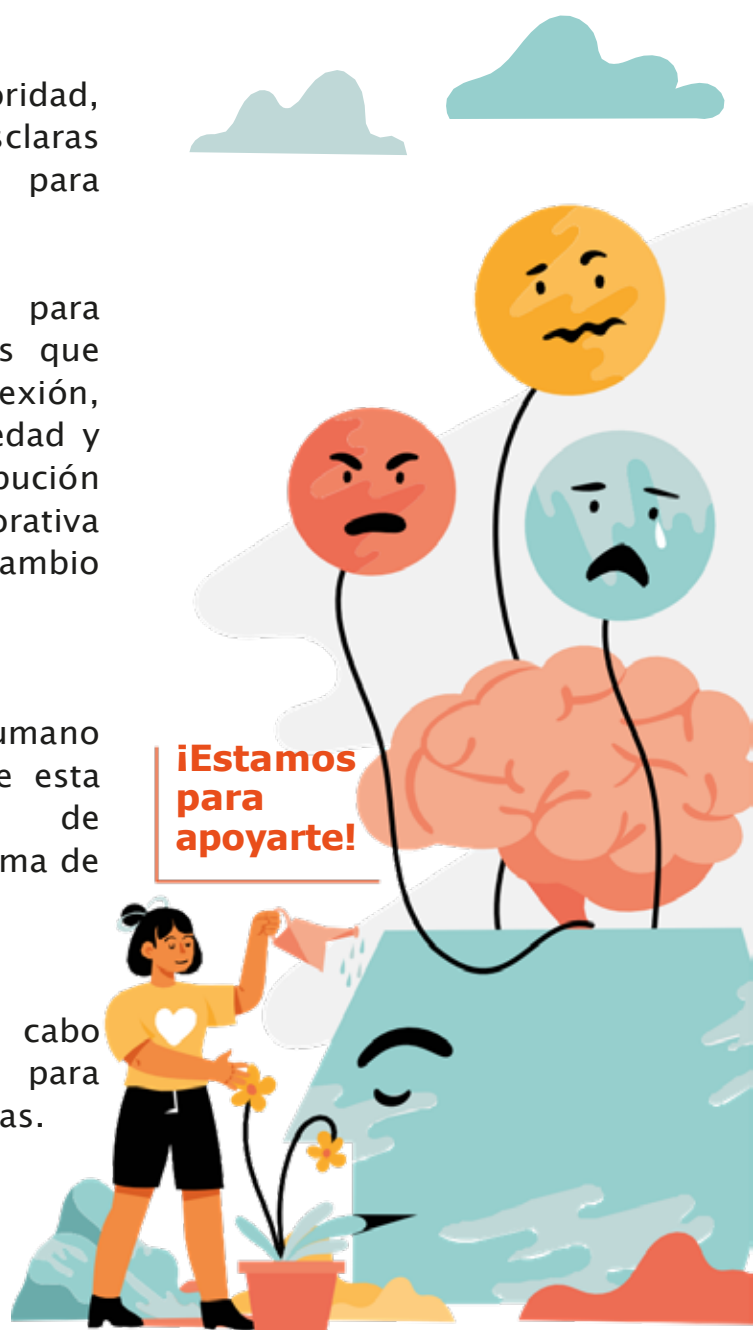
7.1. Prevención, protección y atención

Se llevarán a cabo procesos de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral, acoso sexual, discriminación y los principios de esta política. Esta información se integrará en los procesos de inducción, para asegurar que los nuevos integrantes de la entidad estén informados y familiarizados con la política desde el principio.

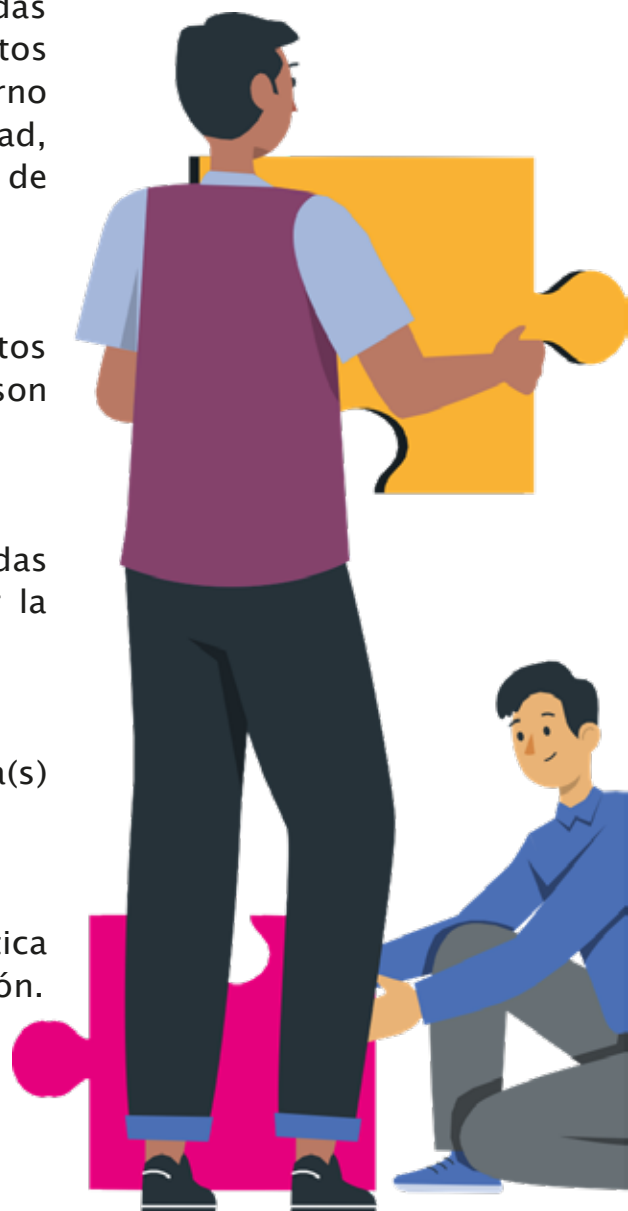
7.2. Acciones y medidas para la prevención

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República adoptará una serie de acciones y medidas integrales para prevenir la discriminación y fomentar un entorno inclusivo y respetuoso. En primer lugar, se proporcionarán espacios para escuchar activamente a todo el talento humano, y se ofrecerán capacitaciones periódicas en temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la prevención de la discriminación

- La difusión de esta política será una prioridad, mediante la generación de comunicaciones claras que expliquen los canales disponibles para interponer denuncias.
- Dedicar tiempo y recursos adecuados para garantizar talleres, actividades y charlas que ofrezcan conocimientos y espacios de reflexión, promoviendo su participación en la sociedad y aumentando la conciencia de su contribución hacia una sociedad más dinámica, colaborativa receptiva a diferentes perspectivas y al cambio social.
- Fomentar la cooperación entre talento humano para asegurar el cumplimiento eficaz de esta política, promoviendo la igualdad de oportunidades y previniendo cualquier forma de discriminación.
- De manera constante, se llevarán a cabo actividades de monitoreo y evaluación para identificar y prevenir conductas inapropiadas.



- No se tolerarán conductas discriminatorias, acoso laboral, acoso sexual, maltrato o violencia entre el talento humano. Se trabajará activamente para asegurar la no tolerancia a estas conductas inapropiadas, desarrollando y comunicando procedimientos detallados para la denuncia de discriminación, acoso y maltrato, garantizando que todos tengan acceso y comprendan estos procedimientos.
- Se responderán todas las preguntas relacionadas con esta política y se mantendrán los más altos estándares éticos para promover un entorno laboral positivo, libre de intimidación, hostilidad, ofensas, discriminación y cualquier tipo de violencia, acoso o abuso de poder.
- Respetar la confidencialidad y los procedimientos de investigación, especialmente cuando estos son gestionados por otros puntos de contacto.
- Actuar con consistencia y aplicar las medidas administrativas correspondientes sin importar la antigüedad de las personas involucradas.
- Garantizar la protección de la(s) presunta(s) víctima(s).
- Tomar las medidas necesarias según esta política si se es testigo de actos de acoso o discriminación.



- Asegurar que los incidentes de acoso y discriminación sean tratados de manera oportuna. En estos casos, la Dirección de Gestión Corporativa debe actuar de manera justa e imparcial, sin intimidación ni favoritismo.
- Proteger la confidencialidad de todas las discusiones, comunicaciones y registros proporcionados por otros puntos de contacto, manejándolos con máxima sensibilidad.
- Modificar esta política periódicamente para responder a las experiencias de su aplicación, las necesidades de talento humano y las influencias externas significativas.

**Cuidarte a ti mismo
es el primer paso
para cuidar de los
demás.**



7.3. Promoción del autocuidado

Crear un espacio donde el talento humano se sienta seguro para expresar sus opiniones y experiencias, sin miedo a ser juzgadas o discriminadas.

Promover la autoidentificación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.

Incentivar a las personas a pensar en su bienestar y salud emocional, física y psicológica.

7.4. Uso del lenguaje

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República formulará e implementará un plan de acción para esta política que promueva el uso de lenguaje accesible, inclusivo y libre de discriminación, reconociendo la diversidad, la equidad y la igualdad.

Se evitará que las formas de comunicación (verbal, escrita, visual, auditiva, etc.) refuercen estereotipos y prejuicios sociales. El objetivo es favorecer relaciones de respeto e igualdad, visibilizar a las mujeres, prevenir la violencia y discriminación hacia cualquier persona. En particular, el lenguaje empleado debe representar a las personas con respeto y dignidad, ofreciendo una visión equilibrada de sus diversos modos de vida y evitando afirmaciones o imágenes que puedan ser despectivas. Además, se invita a todas las personas destinatarias de esta política a usar tanto el femenino, masculino o una forma neutra, en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones, asegurando así la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, siempre que la claridad y la percepción de la comunicación lo permitan.



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

Nuestras políticas y procedimientos deben asegurar un trato equitativo para todas las personas, sin distinción de raza, género, orientación sexual, ideología política, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil o condición socioeconómica. Igualmente, deben fomentar la dignidad y el respeto dentro de un entorno inclusivo, evitando cualquier tipo de discriminación y acoso y valorando la diversidad.

7.6. Entornos libres e igualdad de condiciones

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República se compromete a promover prácticas, espacios y servicios inclusivos. En la toma de decisiones laborales y en el acceso a oportunidades, se privilegiarán los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin ningún tipo de discriminación.

7.7. Accesibilidad y eliminación gradual de barreras

Fomentamos un entorno diverso y seguro y nos esforzamos por ofrecer espacios y mecanismos que reduzcan progresivamente las barreras físicas y promuevan la transformación cultural, utilizando un lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa.

7.8. Balance entre vida laboral, personal y familiar

Reconocemos la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles y soluciones que faciliten la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

7.9. Capacitación, formación y sensibilización

De manera periódica, el FBSCGR, organizará espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, incluidos los canales de atención y abordaje de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, para garantizar un trato respetuoso, privado, imparcial y seguro. Estos procesos pedagógicos tendrán como base los principios establecidos en el Código de Integridad, enfoques y líneas de acción de esta política. Se promoverán espacios de diálogo y discusión con el fin de generar procesos de intercambio de experiencias y conocimiento sobre los asuntos relacionados con esta política. Las diferentes actividades pedagógicas se incluirán en el plan de capacitaciones.

7.10. Liderazgo y planeación

El FBSCGR, se compromete a promover tipos de liderazgo diversos, equitativos e inclusivos. En los procesos de planeación, la entidad tendrá en cuenta los objetivos, los principios, los enfoques y líneas de acción de esta política.



8. PROTOCOLO

En el marco de esta política, se establece que el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República cuenta con un Protocolo para la prevención, atención y adopción de medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en género, así como actos de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

Este protocolo es aplicable en el ámbito laboral y contractual del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de discriminación.

9. APLICACIÓN

Las personas cobijadas por esta política interpretarán las condiciones consagradas en la misma y resolverán los casos particulares bajo lo establecido en la presente política. Las situaciones no previstas de forma expresa serán resueltas con base en el sentido general de la misma, con fundamento en las normas de la legislación colombiana y en observancia de los principios rectores y enfoques consagrados en la presente política.

El control en el cumplimiento de la presente política y su actualización estará a cargo del Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Dirección Administrativa y Financiera. Esta política reemplaza y deja sin efecto cualquier acuerdo o política preexistente en esta materia, verbal o escrita.

10. VIGENCIA

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación tendrá vigencia a partir del 01 de octubre de 2024. Esta política será revisada cada dos años o menos, conforme a las necesidades y circunstancias del FBSCGR. Cualquier cambio en la política se realizará a través de una comunicación interna, mediante la cual se les informará a las personas destinatarias los cambios a que haya lugar, comunicación que hará parte integral de esta política. En caso que no haya lugar a variación alguna, no habrá lugar a realizar ningún tipo de notificación y la política continuará vigente hasta tanto lo considere la entidad por períodos anuales. **Política aprobada por la Gerencia del FBSCGR el día 15 de septiembre de 2024.**





SOMOS S

Grupo de gestión del
**Talento Humano y
Desarrollo Organizacional**