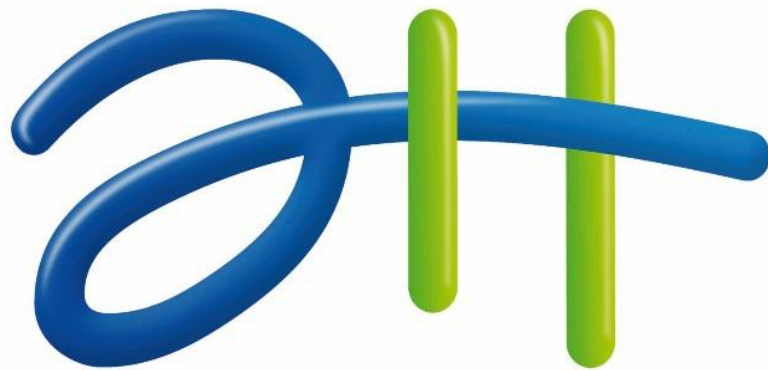


POLÍTICA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P



aguas del **huila**

...llevamos más que agua.

[www.aguasdelaHuila.gov.co]



Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	3
1. PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	4
1.1. MISIÓN.....	4
1.2. VISIÓN.....	4
2. MARCO LEGAL.....	4
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO, NO VIOLENCIA NI DISCRIMINACIÓN.....	7
CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE MINORÍA.....	8
PROPÓSITO.....	10
PRINCIPIOS.....	11
RESPONSABILIDADES.....	12
DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN.....	12
5. VIGENCIA Y AVISO POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO.....	13

INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

El mundo moderno busca superar los conflictos y garantizar el reconocimiento de los derechos y el desarrollo humano, la equidad y la justicia social, es necesario entender a la población que habita el territorio como un todo con igualdad de derechos y deberes por un lado, y como una sumatoria de particularidades por el otro; dentro de estas particularidades es posible identificar rasgos, historias, culturas y otros rasgos similares que identifican a una población.

En la actualidad los programas de gobierno buscan garantizar el bienestar de todas y todos los habitantes del territorio, a la vez que la armonía entre el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental. Con base a esto, es necesario incluir a los grupos o comunidades Indígenas, Negras, Afrocolombianas, Palenqueras, Raizales, Gitanos, y LGBTI en los programas de gobierno para eventualmente garantizar que este sector poblacional tendrá acciones específicas en el plan de desarrollo municipal/ distrital o departamental; los gobiernos están en la obligación de proteger a todas y todos los ciudadanos promoviendo la inclusión, tolerancia, respeto y aceptación de las diferencias. A su vez, con base al enfoque de derechos que debe de prevalecer como condición sine qua non en todos los programas de gobierno, los mandatos constitucionales y legales, y la prevalencia del Estado Social de Derecho, se tiene que dar garantía de Derecho a todas y todos los habitantes del territorio sin importar su raza, sexo, religión u orientación sexual.

Las diversas poblaciones son parte esencial de las particularidades que se desarrollan dentro de los territorios deben ser entendidas como un aspecto fundamental para el desarrollo económico y humano; es por esto que el enfoque poblacional es de gran relevancia para pensar el futuro del territorio.

Por lo anterior el enfoque poblacional es garante, no solo del cumplimiento de derechos, sino también del desarrollo, el cual conlleva a que las entidades tengan una visión amplia de territorio, comprendiendo sus necesidades, y las formas óptimas y eficientes de gestionarlas, conforme con los recursos de la entidad y las capacidades institucionales para la prestación de los servicios y mejorar la calidad de vida de dichos sectores.

1. PLATAFORMA ESTRATEGICA

1.1. MISIÓN

Aguas del Huila S.A. E.S.P. es una entidad encausada a fortalecer integralmente el sector de agua potable y saneamiento básico, contribuyendo así a la sostenibilidad de las regiones y al mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores.

1.2. VISIÓN

En el 2020, Aguas del Huila S.A E.S.P., actuara como autoridad sectorial, siendo un modelo de oferta integral de bienes y servicios en agua potable, saneamiento básico y ambiente.

2. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991, el artículo 259 hace referencia a la importancia de los programas de gobierno como herramienta esencial para la democracia participativa y mecanismo garante del voto programático. “Quienes elijan gobernadores y alcaldes, imponen por mandato al elegido el programa que presentó al inscribirse como candidato. La ley reglamentará el ejercicio del voto programático.” (Artículo 259).
- En la Constitución Política,
 - El artículo 302 declara que: “La ley podrá establecer para uno o varios Departamentos diversas capacidades y competencias de gestión administrativa y fiscal distintas a las señaladas para ellos en la Constitución, en atención a la necesidad de mejorar la administración o la prestación de los servicios públicos de acuerdo con su población, recursos económicos y naturales y circunstancias sociales, culturales y ecológicas.”
 - Artículo 366: “El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y

presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.”

•Artículo 13: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”

•Artículo 16: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.”

En las leyes, se encuentra:

- Ley 136 de 1994: “El municipio es la entidad territorial fundamental de la división político administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que señalen la Constitución y la ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.”
- Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- •Ley 1448 de 2011 – Ley de Víctimas y Restitución de Tierras –: Artículo 13 “ENFOQUE DIFERENCIAL. El principio de 37 enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral que se establecen en la presente ley, contarán con dicho enfoque”.

•Artículo 11, Título II: “Sujetos de especial protección. Las personas pertenecientes a las comunidades que hayan sufrido un daño en los términos establecidos en este decreto se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad, debilidad e indefensión. Se reconoce que al interior de las comunidades hay personas que debido a su orientación sexual, género, edad y discapacidad física, sensorial o psíquica, deben recibir un tratamiento especial y preferencial que deberá tener en cuenta su especial necesidad de protección.”

•Artículo 33: “Además de los principios dispuestos en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley 1448 de 2011, los niños, niñas, adolescentes, las personas LGBT, y las mujeres negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales víctimas tendrán derecho dentro de los procesos incoados por violencia sexual a: a) Que el acompañamiento sea llevado a cabo por personal especializado e interculturalmente sensibilizado con

sus costumbres; b) Ser sometidos a exámenes psicológicos culturalmente adecuados que permitan establecer los daños producidos en la salud mental; c) Que se garantice la presencia de traductores para recibir la declaración de los jóvenes, las mujeres, los mayores y los niños y niñas palenqueros o raizales que no se expresen de forma suficientemente clara en el idioma español; d) Elegir el sexo de la persona ante la cual debe rendir su declaración o realizarse un examen médico forense.” 38

•Artículo 212: “Los programas de protección tendrán en cuenta aspectos como el género, la edad, la orientación sexual, la posición dentro del hogar, situación socioeconómica, el origen étnico o racial, las creencias religiosas, la salud, las condiciones de discapacidad física y mental, la identidad cultural, la orientación política, el contexto geográfico, entre otros, para la evaluación del riesgo y la determinación de las medidas de protección.”

•Parágrafo Artículo 222: “La reparación colectiva ofrecerá especial atención a las necesidades especiales de los miembros del sujeto de reparación colectiva que en razón de su edad, género, orientación sexual y/o situación de discapacidad que así lo requieran, garantizando su participación efectiva y adecuada en la toma de decisiones”

➤ Ley 1482 de 2011 –Ley antidiscriminación–: Cuyo objeto es “Garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.” En donde se define que “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.” Artículo 3.

➤ •Ley 1719 de 2014 – Ley de Víctimas de violencia sexual–

•Artículo 13: “Las víctimas de violencia sexual tienen derecho a: Numeral 3. No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni 39 por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial”

•Artículo 31: “Sistema unificado de información sobre violencia sexual. Numeral 2. Caracterización de las víctimas, especificando el sexo, edad, grupo étnico, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de discapacidad, condición de desplazamiento forzado o de víctima del conflicto armado, pertenencia a una organización social, actividad de liderazgo, entre otros.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Diseñar las políticas de Inclusión, equidad de género, No violencia ni discriminación dirigidas a incrementar la confianza de los ciudadanos

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Divulgar e implementar la Política de Inclusión, diversidad y no discriminación
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- Generar una cultura de servicio al ciudadano que opere bajo los principios de la Política de Inclusión, diversidad y no discriminación

4. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO, NO VIOLENCIA NI DISCRIMINACIÓN

Aguas del Huila S.A.E.S.P reconoce que sus empleados, contratistas, suscriptores y usuarios representan una gran variedad de culturas, etnias, salud, profesión, capacidad física, creencias y lenguas, así como identidades de género, estado civil, edad, condición social y orientación sexual. Esta riqueza en diversidad es lo que hace de Aguas del Huila S.A.E.S.P una empresa innovadora, creativa, sensible, socialmente responsable, incluyente y con un gran sentido humano.

Aguas del Huila S.A.E.S.P internamente cuenta con políticas incluyentes que armonizan con la legislación aplicable en todo el país, las cuales van dirigidas a todo tipo de personas donde se abren nuestras puertas a integrantes y usuarios de las comunidades LGBT así como de personas con capacidades diferentes.

La presente política, sensibiliza profundamente a Aguas del Huila S.A.E.S.P en todos sus ámbitos tanto ascendente, descendente y colateralmente, para que se modifique el código de ética, la reglamentación para los empleados y la estrategia de sanciones que se tengan.

Los pilares básicos en Aguas del Huila S.A.E.S.P para el desarrollo del capital humano son:

1. **Contratación del talento:** Se prioriza la capacidad de la persona para el puesto que se busca, evitando solicitar datos sensibles como: preferencias sexuales, religión, enfermedades, identidad de género, capacidades diferentes, entre otros.
2. **Fortalecimiento de la meritocracia:** Cada vez que se abre una oportunidad de crecimiento, se verifica previamente el desempeño y méritos del postulante sin observar preferencia sexual, raza, identidad de género, capacidades diferentes, entre otros.
3. **Búsqueda de socios diversos:** Se busca relacionarse comercial y socialmente con terceros y empresas que promuevan y fomenten políticas de inclusión, equidad de género, no violencia ni discriminación.
4. **Exhibición de alcances:** Enaltecer hacia el exterior los logros en cuanto a materia de inclusión refiere sin afán de generar dolo o alevosía hacia ninguna persona.

CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE MINORÍA

En Aguas del Huila S.A.E.S.P día a día trabajamos con la política de cero tolerancia ante posibles actos o actos de discriminación, considerando los siguientes grupos:

- ✚ **Raza o etnia:** Raza son los grupos en que se subdividen en especies biológicas a partir de características que se transmiten por herencia. Así mismo, etnia comprende

un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, entre otros.

- ✚ **Nacionalidad:** Es la condición que reconoce a una persona la pertenencia a un estado o nación, lo que conlleva una serie de derechos y deberes políticos y sociales.
- ✚ **Situación socioeconómica:** Se refiere a una medida económica y sociológica combinada con la preparación laboral y la posición económica, social individual o familiar, con relación a otras personas. Al analizar el concepto de nivel socioeconómico de una familia se observan los ingresos del hogar, los niveles de educación y ocupación, como también el ingreso combinado, comparado con el individual.
- ✚ **Idioma:** Es un sistema de comunicación verbal o gestual propia de una comunidad humana. Cada idioma se subdivide en dialectos, pero actualmente se duda que exista un criterio válido para hacer tal división de una manera objetiva y segura.
- ✚ **Ideología u opinión política:** Ideología es un conjunto de ideas relacionadas entre sí. Este aspecto caracteriza diversos grupos sociales, a instituciones movimientos políticos, religiosos o culturales.
- ✚ **Religión o creencia:** Una religión es una colección organizada de creencias, sistemas culturales y cosmovisiones que relaciona a la humanidad a un tipo de existencia.
- ✚ **Sexo:** son los rasgos biológicos y/o genéticos que identifican a los individuos con rasgos femeninos o masculinos.

- ✚ **Orientación sexual:** La orientación es distinta a la elección, es la atracción que tenemos por el otro, que puede ser romántica o sexual, sin importar su género, sexo o identidad sexual.
- ✚ **Identidad de género:** Es la forma en la que nos percibimos a nosotros mismos en cuanto a nuestro género, que puede coincidir o no con nuestras características sexuales biológicas. Es una cuestión que tiene que ver más con nuestra mente que con nuestra biología. Se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo y cómo lo expresamos al mundo.
- ✚ **Apariencia personal:** De esta descripción se desprende que cuando hablamos de la apariencia nos referimos estrictamente a lo “externo”, generando habitualmente pensamientos superfluos resultado de los prejuicios y estereotipos que establecen juicios de valor sobre el posible comportamiento o acciones de las personas a partir de su apariencia física o externa.
- ✚ **Discapacidad:** Se define a las personas con discapacidad como toda persona que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales de carácter temporal o permanente ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

PROPÓSITO

El propósito de nuestra política de diversidad e inclusión (a partir de este momento denominada como ‘Política’) es trabajar paralela y conjuntamente con relación a la ley, la igualdad y la inclusión para nuestros empleados, afiliados, pasajeros, conductores socios y

usuarios con el fin de garantizar la no discriminación por razón de raza, sexo, salud, profesión, capacidad física, edad, condición social, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal, física o social.

PRINCIPIOS

1. Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva los derechos humanos, la dignidad y respeto para todas las personas. Se cuenta con la política de no tolerancia ante cualquier forma de intimidación, hostigamiento, agresión, ofensa, acoso o maltrato, respetando la normatividad mexicana local y federal sobre diversidad e inclusión.
2. Como se ha mencionado anteriormente, en materia de recursos humanos, permitir al empleado trabajar en un ambiente lleno de motivación y creatividad, donde las oportunidades de promoción estén disponibles para todos en función de los conocimientos, actitudes, habilidades, méritos y competencias requeridos para el puesto de trabajo ofertado.
3. Cultivar una cultura que fomente la colaboración, flexibilidad y equidad para que las personas puedan contribuir con su máximo potencial y retención.
4. Proporcionar todos los ajustes razonables para las personas con discapacidad.
5. Generar un ambiente de comprensión entre culturas y equipar a nuestra plantilla con las herramientas necesarias para desarrollar una mentalidad global y trabajar eficazmente en todas las culturas.
6. Ofrecer información y formación a todos los empleados y las empleadas a fin de que cuenten con los recursos necesarios para crear un lugar de trabajo inclusivo.

7. Se velará por identificar las necesidades especiales de todas y todos los clientes, impulsando iniciativas que permitan llegar a la mayor parte de ellas y ellos. Es así como se asumirá el compromiso de darles la mejor atención y servicio, eliminando en la medida de lo posible, las barreras comunicacionales y físicas posibles.

8. Se desarrolla una relación de mutuo respeto y transparencia con sus proveedores y contratistas. Se selecciona preferentemente proveedores y contratistas que cuenten con políticas y acciones de inclusión y diversidad.

9. Se privilegiará las alianzas colaborativas con organizaciones vinculadas al tema de diversidad, específicamente orientadas al trabajo en las categorías descritas en el alcance y principalmente aquellas que cuenten con programas de capacitación, intermediación y colocación laboral para los grupos de interés.

RESPONSABILIDADES

Bajo la presente política, todos los empleados, contratistas y colaboradores adquieren el compromiso y la responsabilidad individual de seguir los procedimientos que se establezcan al efecto para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria sospechosa y abstenerse de hostigar y/o intimidar a otros empleados, clientes, usuarios, pasajeros o visitantes.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN

Aguas del Huila S.A.E.S.P prohíbe la discriminación contra cualquier persona por cualquiera de las características descritas en el alcance de esta política y que sea amparada



por la ley. Está estrictamente prohibido el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por tal, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado por la persona afectada o que incida en su continuidad o desarrollo en la empresa.

Esta prohibición es válida, tanto en las relaciones jerárquicas, como entre compañeras y compañeros de trabajo y se entiende igualmente en la relación con clientes, proveedores o usuarios en general. Ninguna comunicación verbal o escrita, al interior y exterior de las inmediaciones de la marca, debe contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio para otros.

No está permitido usar los sistemas o aplicaciones de Aguas del Huila S.A.E.S.P para transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, agravantes o de los que puedan inferirse abusos, intimidación, acosos, ofensas o insultos hacia los demás.

Aguas del Huila S.A.E.S.P garantiza que todo colaborador gozará de un ambiente pleno en el cual desarrollar sus funciones.

5. VIGENCIA Y AVISO POLÍTICA DE INCLUSION, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACION

La Política de Inclusión, diversidad y no discriminación de Aguas del Huila S.A. E.S.P. empezara a regir a partir del día Diez (10) de Diciembre de 2019, la cual será divulgada y publicada en la página web, www.aguasdelaHuila.gov.co.

GERENTE

AGUAS DEL HUILA E.S.P.S.A