



Fundación para el Progreso y el Desarrollo, Familiar, Social y Humano

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

La Fundación para el Progreso y el Desarrollo, Familiar, Social y Humano, tiene el compromiso de cumplir con los lineamientos nacionales e internacionales sobre la diversidad, la inclusión y la equidad.

En Colombia existen disposiciones jurídicas nacionales que generan derechos y obligaciones para las Entidades Públicas y que son guía y autoridad para la implementación de la Política de equidad de género, diversidad e inclusión. La Fundación promueve y aplica dichas disposiciones.

1. Enfoque Teórico

1.1 Enfoque diferencial y de derechos

Es el eje articulador y transversal en la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en el Servicio Geológico Colombiano. Es el método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de las personas con quienes la fundación se relaciona, incluyendo la población con quien trabaja o le brinda capacitación o acciones para fortalecer sus capacidades, competencias y habilidades para la vida.

Su accionar se centra en la defensa y protección de sus derechos, desde una mirada de género, discapacidad, etnia e identidad cultural. Se trata de una mirada política, técnica y metodológica que analiza las relaciones de poder entre los géneros, identificando asimetrías que ponen en desventaja a las mujeres en relación con los hombres, en todas las dimensiones del desarrollo.

El género, al ser una categoría relacional, también aborda a los hombres,



analizando el significado de las masculinidades hegemónicas y las implicaciones negativas que estas tienen en su desarrollo, libertades y derechos. De ahí que uno de los planteamientos clave en este tema, es que el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres tiene un impacto directo en el mejoramiento de la vida de la sociedad en general. Incorporar en el análisis social la categoría de género, ayuda a comprender los procesos culturales que instauran elementos en la conformación del ser hombre y del ser mujer, y por ende, en la división social y sexual del trabajo; además abre a la posibilidad de cambiar y transformar las realidades sociales, generando dinámicas para el cambio. En este sentido, la acción humana es una construcción que puede ser modificada. El género, además como construcción histórica, muestra que las relaciones de poder entre hombres y mujeres son asimétricas, marcadas por situaciones de discriminación y subordinación de las mujeres, sin olvidar la existencia de otras formas de discriminación estructural, expresadas en un desigual acceso a los bienes, servicios y al poder. (Fraser, 1997).

1.2 Enfoque Diferencial de Derechos

El Enfoque Diferencial de Derechos reconoce que todo el accionar público está anclado en un sistema de derechos y deberes establecidos por un marco normativo nacional e internacional, mediante el cual se busca “potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar” (ONU, 2006:22). Este enfoque también permite observar a las mujeres como agentes activas para el cambio, refiriéndose a su empoderamiento.

1.3 Enfoque Diferencial Étnico

Por grupo étnico, se entiende una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, territorio, espiritualidad, autoridad y organización propia, modos de producción, noción idiomática, o dialectal y simbólica; una identidad colectiva. Es decir, se diferencia del conjunto de la sociedad nacional o hegemónica prioritariamente por sus prácticas socioculturales, su cosmovisión y su sentido de pertenencia histórica, elementos que configuran su identidad (Antón, John y Del, Popolo, 2009).

1.4 Enfoque Diferencial de Discapacidad

Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y las circunstancias de su entorno, para así visibilizar y focalizar acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. Asimismo, el enfoque diferencial es “tanto un método de análisis como una guía para la acción”; esta perspectiva diferencial exige hacer una lectura de “contexto sobre la situación de la población con discapacidad y analizar las diferentes variables y factores que inciden en dicha situación para construir posibles respuestas adecuadas, pertinentes y necesarias”. (Documento del enfoque diferencial y discapacidad, Oficina promoción social, 2015:2).

1.5 Enfoque Diferencial Etario (edad)

Reconoce las características y necesidades particulares de acuerdo con la edad de las personas, y analiza la “situación de los diferentes grupos etarios (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas, personas mayores) a la luz de las desigualdades y exclusiones a que son sometidos en razón a su edad y a particularidades relacionadas con el propio desarrollo biológico, psicológico, emocional y social de las personas que determina sus necesidades particulares, sus expectativas, POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN -PEGDI 14 entre otras. Formula acciones que contribuyan al ejercicio pleno de su ciudadanía en condiciones de igualdad, propiciando su pleno desarrollo atendiendo a sus capacidades y potencialidades propias de su edad” (IDPAC, 2013:35).

1.6 Enfoque Diferencial de Víctimas del Conflicto Armado.

Este enfoque está encaminado “a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas del conflicto armado interno, con el fin de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales” (IDPAC, 2013: 43). La Ley 1448 de 2011, en su Artículo 34, reitera el compromiso del Estado Colombiano y todas sus instituciones con el respeto de los “principios constitucionales, tratados y convenios e instrumentos que forman parte del bloque de constitucionalidad impidiendo que de un acto suyo o de sus agentes, sin importar su origen ideológico o electoral, se cause violación alguna a



cualquiera de los habitantes de su territorio”

La fundación promueve e implementa los anteriores enfoques al interior de la organización y como fundamento para la realización de sus actividades en los diferentes planes, programas y proyectos.

Con los empleados y personal de la fundación realiza acciones de:

- Sensibilización y capacitación en género, diversidad y discapacidad al personal vinculado.
- Formación y fortalecimiento de competencias comunicativas en lenguaje claro, incluyente y diferencial para el personal que labora.
- Diseño e implementación de estrategias para la comunicación institucional incluyente.
- Vinculación de la alta dirección, del personal de planta y personal de contrato en los procesos de sensibilización, para que desde las áreas misionales contribuyan a desarrollar capacidades en materia de atención diferencial, trato digno y eliminación de todas las formas de discriminación.

Con cada de los programas, proyectos y acciones que realiza con las comunidades promueve e implementa:

- La formación de ciudadanos con competencias socioemocionales y valores cívicos, visión global y comprometidos con el desarrollo sostenible de su comunidad, solidarios y respetuosos de la diversidad, de la Ley y de lo público.
- Fortalecimiento de los entornos familiares, escolares y comunitarios, las organizaciones sociales y el sector productivo. La calidad de las relaciones que se tejen entre estos actores determina la posibilidad de que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes alcancen su máximo potencial, para contribuir corresponsablemente con las familias y la sociedad, al desarrollo socioemocional de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, al ejercicio de sus derechos y a la construcción de una ciudadanía ética, democrática e inclusiva.
- Los procesos formativos facilitan la comprensión de los derechos humanos y de la dignidad humana, se fortalece el desarrollo de comportamientos y actitudes de cuidado de sí mismo, de los otros y de lo otro que nos rodea, y adicionalmente, se genera el desarrollo de comportamientos y actitudes democráticas e inclusivas que permitan reconocer y valorar la diversidad como potenciador de la democracia, la inclusión y la equidad. Así, las competencias ciudadanas y socioemocionales bajo el enfoque de derechos y de género, constituyen un pilar fundamental para consolidar una cultura inclusiva y acogedora.



- La metodología utilizada como la dialógica y la arteterapia, impulsa, promueve y afianza estos enfoques.
- Estos enfoques promueven el cuidado basado en la familia y prevenir la orfandad y la vulnerabilidad para todos los niños, sin importar la raza, etnia, credo, género, religión, orientación sexual y categorías de edad.
- Se alienta a cualquier empleado que tenga preguntas o inquietudes sobre cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo a que comunique estos problemas a su supervisor inmediato y luego, si no los resuelve, al Director Ejecutivo. Los empleados pueden plantear inquietudes y hacer informes sin temor a represalias. Cualquier persona que se descubra que participa en cualquier tipo de discriminación ilegal estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.