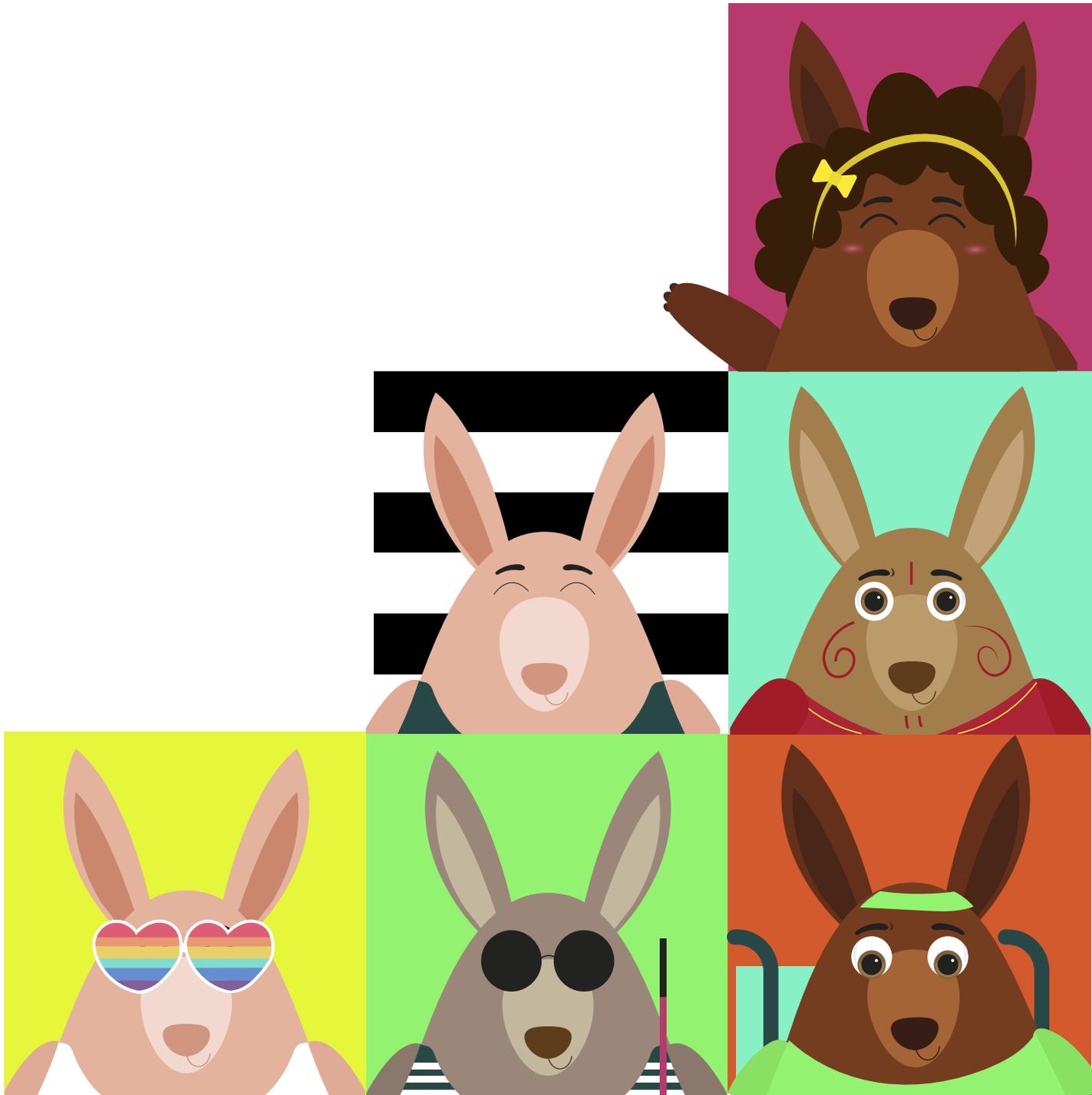




# Política de Diversidad, equidad e inclusión Iris.





## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN**

### **1. Objetivo**

Promover un ambiente laboral diverso, equitativo e incluyente en el que todas las personas que hacen parte de Iris se sientan respetadas, valoradas y libres de expresarse auténticamente, contribuyendo a un entorno de trabajo seguro, innovador y sostenible.

### **2. Objetivos Específicos**

- Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en todos los niveles de la organización.
- Garantizar un ambiente laboral libre de acoso, discriminación y violencia, en concordancia con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, asegurando la protección frente a despidos, presiones de renuncia o limitaciones por motivos religiosos, políticos, raciales, étnicos, de género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, estado de salud física o mental, condición económica o cualquier otra condición personal.
- Asegurar igualdad de condiciones de acceso a oportunidades de desarrollo, formación y crecimiento profesional.
- Prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia de género, así como cualquier forma de discriminación hacia mujeres, personas LGBTQ+, personas con discapacidad y demás grupos históricamente marginados.
- Implementar acciones afirmativas que impulsen la participación de mujeres, personas con discapacidad, grupos étnicos y otros colectivos subrepresentados, especialmente en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.
- Garantizar accesibilidad universal en instalaciones físicas, herramientas digitales y procesos internos.
- Promover la equidad salarial y beneficios parentales equitativos que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.



### 3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a Iris, sin distinción de su forma de contratación, rol, ubicación o nivel jerárquico. Su cumplimiento es obligatorio en todas las áreas, procesos y sedes a nivel nacional.

La inobservancia de esta política constituye una falta disciplinaria y podrá derivar en sanciones conforme a la normatividad laboral vigente y los reglamentos internos de la organización.

### 4. Normatividad Asociada

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral).
- Ley 1482 de 2011 (no discriminación).
- Ley 1257 de 2008 (violencia contra la mujer).
- Decreto 457 de 2020 (inclusión laboral de personas con discapacidad).
- Circular 0026 de 2023 – Superintendencia Financiera de Colombia.
- Resolución 3461 de 2025 (reforma laboral)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Demás normas nacionales e internacionales aplicables en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

### 5. Glosario

- **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias y particularidades de cada persona (género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, creencias religiosas, opiniones políticas o filosóficas, estado de salud, entre otras).
- **Equidad:** Distribución justa e imparcial de recursos, oportunidades y beneficios, reconociendo que cada persona tiene diferentes necesidades y condiciones, y adoptando medidas diferenciadas para garantizar igualdad real de oportunidades.
- **Inclusión:** Creación de condiciones para que todas las personas, independientemente de sus características, puedan participar activamente, ser escuchadas y sentirse valoradas dentro de la organización.



- **Discriminación:** Toda acción, omisión, trato diferenciado o exclusión que afecte negativamente a una persona por motivos como género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen nacional o familiar, etnia, discapacidad, creencias religiosas, opinión política, estado civil, estado de salud, condición socioeconómica u otra característica personal.
- **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida por cualquier miembro de la organización que busca infundir miedo, intimidación, desmotivación o inducir la renuncia, afectando la dignidad y el ambiente laboral.
- **Acoso sexual:** Toda conducta de carácter sexual no deseada, verbal, física o virtual, que atente contra la dignidad o genere un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
- **Sexo:** Condición biológica determinada principalmente por características físicas y cromosómicas que diferencian a hombres y mujeres al nacer.
- **Intersexualidad:** Condición en la que una persona nace con características sexuales biológicas que no corresponden estrictamente a las definiciones típicas de masculino o femenino.
- **Género:** Construcción sociocultural que asigna roles, comportamientos y expectativas a las personas con base en su sexo biológico.
- **Identidad de género:** Vivencia interna, individual y subjetiva de una persona respecto al género con el cual se identifica, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Forma en la que una persona manifiesta su identidad de género a través de la apariencia, el lenguaje, la vestimenta, el comportamiento o las interacciones.
- **Cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Transgénero:** Persona cuya identidad de género no corresponde al sexo asignado al nacer.
- **Queer:** Persona que no se identifica con las categorías tradicionales de género y/o sexualidad y puede transitar entre ellas o rechazarlas.
- **Orientación sexual:** Atracción afectiva, emocional o sexual que siente una persona hacia otra, independientemente de su género. Incluye heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, asexualidad, entre otras.



- **Discapacidad:** Condición que resulta de la interacción entre deficiencias físicas, sensoriales, cognitivas, intelectuales, psicosociales o múltiples, y las barreras del entorno que limitan la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.
- **Pertenencia étnica:** Identidad cultural y socio-organizativa de comunidades como pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, raizales, palenqueras y el pueblo Rom, basada en sus prácticas, cosmovisiones, espiritualidad, lengua y organización social.
- **Accesibilidad universal:** Condiciones y adaptaciones necesarias en espacios físicos, digitales, de comunicación y actitudinales que permiten la participación plena de todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad.
- **Acciones afirmativas:** Medidas temporales y específicas adoptadas para corregir situaciones de desigualdad histórica y estructural que enfrentan ciertos grupos poblacionales, como mujeres, personas con discapacidad, comunidades étnicas y personas LGBTQ+.

## 6. Compromisos Institucionales

**6.1. Atracción y selección inclusiva:** Los procesos de contratación se basarán en las capacidades y méritos de las personas, garantizando igualdad de condiciones y evitando cualquier sesgo por género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen étnico, creencias religiosas, opinión política o estado de salud.

**6.2. Acciones afirmativas:** Establecer metas y programas de inclusión para aumentar la representación de mujeres, personas con discapacidad, comunidades étnicas y otros grupos en cargos de liderazgo y toma de decisiones.

**6.3. Accesibilidad universal:** Garantizar que nuestras instalaciones, plataformas digitales y procesos sean accesibles para todas las personas.

**6.4. Capacitación obligatoria y continua:** Implementar programas de sensibilización y formación en DEI para todos los empleados y líderes, de carácter anual y obligatorio, que incluyan la prevención del acoso, la eliminación de sesgos inconscientes, la promoción del liderazgo inclusivo y la sensibilización sobre la libertad de pensamiento, la prevención de la discriminación por razones religiosas o políticas, y la protección de la salud mental en el ámbito laboral.



**6.5. Liderazgo inclusivo:** Hacer de la formación en DEI un requisito para acceder a posiciones de liderazgo y asegurar que quienes ocupan cargos de responsabilidad promuevan entornos respetuosos, seguros e inclusivos.

**6.6. Igualdad salarial:** Garantizar la equidad de remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de género u otra condición personal.

**6.7. Conciliación laboral y familiar:** Promover licencias parentales equitativas, horarios flexibles y beneficios que respalden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

**6.8. Cultura de respeto:** Fortalecer el reconocimiento, la tolerancia y la valoración de la diversidad en todas sus formas, generando un entorno laboral donde todas las personas se sientan seguras y escuchadas. Se prohíbe de manera expresa cualquier práctica de racismo, xenofobia, violencia, acoso o discriminación, y se garantizará el respeto a los nombres identitarios y expresiones de género de cada persona.

**6.9. Mecanismos de denuncia claros:** Iris cuenta con canales de reporte accesibles y confidenciales:

- Correo del Comité de Convivencia Laboral:  
[convivencialaboral@iris.com.co](mailto:convivencialaboral@iris.com.co)
- Correo de Seguridad y Salud en el Trabajo:  
[seguridadysalud@iris.com.co](mailto:seguridadysalud@iris.com.co)
- Otros medios formales e informales habilitados.

**El proceso de denuncia garantiza:**

- Recepción y acuse de recibo en un plazo máximo de 3 días hábiles.
- Investigación confidencial y objetiva.
- Medidas de protección a la persona denunciante.
- Resolución y retroalimentación en un tiempo no mayor a 30 días hábiles.

**6.10. Protección frente a violencias y discriminación:** Iris brindará acompañamiento y medidas de protección a personas víctimas de violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de discriminación, garantizando su continuidad laboral y acceso a medidas de apoyo.

**6.11. Ajustes razonables y accesibilidad:** Se adoptarán medidas para garantizar que las personas con discapacidad o condiciones de salud, incluidas las relacionadas con la salud mental, cuenten con los ajustes necesarios para desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.



## 7. Seguimiento y Evaluación

<p><b>Composición de la fuerza laboral:</b></p>	<p>% de mujeres en cargos de liderazgo.</p> <p>% de personas con discapacidad vinculadas.</p> <p>% de colaboradores de comunidades étnicas.</p>
<p><b>Equidad en las condiciones laborales:</b></p>	<p>% brecha salarial de género (diferencia promedio por trabajo de igual valor).</p> <p>% de promociones internas otorgadas a mujeres y a grupos subrepresentados.</p>
<p><b>Inclusión y accesibilidad:</b></p>	<p>% de instalaciones y plataformas digitales accesibles.</p> <p>% de empleados con discapacidad con ajustes razonables implementados.</p>
<p><b>Cultura y sensibilización:</b></p>	<p>% de empleados que completan la capacitación anual obligatoria en DEI.</p> <p>% de líderes capacitados en liderazgo inclusivo.</p>
<p><b>Gestión de quejas y denuncias:</b></p>	<p>Número de denuncias por acoso o discriminación.</p> <p>% de denuncias resueltas dentro de los plazos establecidos.</p> <p>% de denuncias atendidas con medidas de protección.</p>



## 8. Responsabilidad

Todas las personas vinculadas a Iris son responsables de cumplir y promover esta política en su día a día. La alta dirección se compromete a asignar los recursos necesarios, monitorear su cumplimiento y rendir cuentas sobre los avances en materia de diversidad, equidad e inclusión.

**Fecha de Aprobación:** 25 de septiembre de 2025

**Aprobado por:**

SUSANA MERIZALDE M.

**Susana Merizalde Maya**

Gerente de Talento, Cultura y  
Sostenibilidad

Alejandro Verswyvel Gutiérrez

**Alejandro Verswyvel Gutiérrez**

Presidente