



SEYNEKUN

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

GRUPO SEYNEKUN

2025





SEYNEKUN

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO DE REFERENCIA	4
2.1 Género:	6
2.2 Diversidad:	6
2.3 Glosario:	7
3. OBJETIVOS	10
3.1 Objetivo General:	10
3.2 Objetivos Específicos:	10
3.3 Valores corporativos:	10
4. ALCANCE	11
5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA	12
5.1 Lineamientos Generales:	12
5.1.1 Responsables de la política:	13
5.1.2 Implementación, divulgación, seguimiento y revisión:	13
5.2 Lineamientos de no discriminación:	14
5.3 Lineamientos de conducta:	15
5.3.1 Lenguaje y comunicación inclusiva:	15
5.3.2 Ambiente libre de acoso:	15
5.3.3 Canales de atención:	15
5.3.4 Sanciones:	15
5.4 Lineamientos de equidad de género:	15
5.5 Lineamientos de esquemas flexibles de calidad de vida:	15
5.5.1 Licencia de maternidad y paternidad:	16
5.5.2 Trámites personales:	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17



SEYNEKUN

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

GRUPO SEYNEKUN

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Seynekun, como expresión del compromiso colectivo de comunidades del pueblo indígena arhuaco, ha construido su camino desde los principios del trabajo comunitario, la justicia social y la armonía con el territorio y desde lo productivo. En este marco, la organización reconoce que el fortalecimiento de su identidad colectiva y de su capacidad para transformar su entorno debe ir acompañado por la consolidación de una cultura organizacional profundamente arraigada en los valores de equidad, respeto y reconocimiento de la diversidad en todas sus formas.

En un contexto histórico marcado por desigualdades estructurales y formas persistentes de exclusión, especialmente hacia las mujeres, las juventudes, las personas con orientaciones sexuales diversas y otros sectores históricamente marginados, el Grupo Seynekun asume la responsabilidad de ser agente de cambio. Por ello, considera prioritario integrar una perspectiva de género de manera transversal en sus procesos internos, en sus acciones hacia la comunidad y en las relaciones que establece con aliados, instituciones y otros actores sociales.

Esta política de equidad de género y respeto por la diversidad se formula como una herramienta orientadora que establece principios, lineamientos y compromisos institucionales. Su propósito es erradicar toda forma de discriminación, promover relaciones igualitarias y libres de violencia, así como garantizar entornos seguros y respetuosos para todas las personas, sin distinción alguna. En consecuencia, se convierte en un pilar esencial para la consolidación de una organización más justa, inclusiva y coherente con los valores ancestrales del pueblo arhuaco, en donde la palabra, el respeto y la armonía rigen la convivencia.

Con esta política, el Grupo Seynekun reafirma su apuesta por un modelo de desarrollo que dignifica la vida, protege la integridad de las personas y cultiva relaciones basadas en la reciprocidad, la solidaridad y el reconocimiento de las múltiples identidades que cohabitan en el territorio. Este es un paso firme hacia una transformación organizacional que refleje en su estructura y en su accionar el futuro equitativo e inclusivo que sueña y construye junto a su comunidad.





SEYNEKUN

2. MARCO DE REFERENCIA

La formulación de la política de equidad de género y respeto por la diversidad del Grupo Seynekun se sustenta en un marco normativo y ético nacional e internacional que reconoce la igualdad de derechos como principio fundamental para el desarrollo humano, la justicia social y la sostenibilidad de los procesos comunitarios. En este sentido, se acoge a los compromisos y orientaciones establecidos por el Sistema de Naciones Unidas, especialmente en lo relacionado con la promoción de los derechos de las mujeres, los pueblos indígenas y los grupos en situación de vulnerabilidad.

Entre los principales referentes internacionales, se destacan:

- **La Carta de las Naciones Unidas (1945)**, que proclama la fe en los derechos fundamentales del ser humano, en la dignidad y el valor de la persona, y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, que establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, incluyendo el sexo, el origen étnico o cualquier otra condición.
- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**, que exhorta a los Estados a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- **La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, que establece un marco global para el empoderamiento de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de desarrollo.
- **La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)**, que reconoce el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus instituciones, culturas y tradiciones, incluyendo el respeto por sus formas de organización y sus visiones propias de equidad y convivencia.
- **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, especialmente el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5)**: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, que articula metas específicas orientadas a eliminar todas las formas de violencia, asegurar la participación plena y efectiva en la toma de decisiones, y garantizar el acceso igualitario a oportunidades en todos los niveles.

Desde esta perspectiva, el Grupo Seynekun reconoce que la promoción de la equidad de género y el respeto por la diversidad no es solo un imperativo ético y legal, sino también una condición necesaria para el fortalecimiento del tejido social, la sostenibilidad de los



SEYNEKUN

procesos organizativos y la construcción de un modelo de vida basado en los principios del buen vivir y la armonía con la Madre Tierra.

La presente política se alinea también con los esfuerzos del Estado colombiano y de la comunidad internacional para avanzar hacia sociedades más inclusivas, equitativas y libres de violencia, y busca integrar estos marcos en la cotidianidad organizacional, desde el respeto a los saberes ancestrales, la autonomía cultural y la visión propia del pueblo arhuaco.

La política de equidad de género y respeto por la diversidad del Grupo Seynekun se enmarca en el cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y de las leyes nacionales que garantizan los derechos fundamentales, la no discriminación, la igualdad de género y el respeto por la diversidad étnica y cultural. Esta política es coherente con el mandato constitucional de construir una sociedad pluralista, incluyente y equitativa, donde se reconozcan y protejan los derechos individuales y colectivos.

Entre los principales referentes normativos nacionales se destacan:

- **Constitución Política de Colombia (1991):**

- En su **artículo 1**, establece que Colombia es un Estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana.
- El **artículo 7** reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación.
- El **artículo 13** garantiza la igualdad ante la ley y el derecho a recibir protección y trato igualitario, especialmente a las personas discriminadas o marginadas.
- El **artículo 40** consagra la participación política y social en condiciones de igualdad, lo cual implica el derecho a ser parte de procesos organizativos y de toma de decisiones.

- **Ley 70 de 1993 y Ley 21 de 1991:**

Normas que reconocen los derechos de las comunidades étnicas, incluidas las indígenas, y promueven su participación autónoma y el respeto por sus formas propias de organización, saberes y costumbres.

- **Ley 1257 de 2008:**

Establece normas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como la promoción de sus derechos a una vida libre de violencia, en el ámbito público y privado.



SEYNEKUN

➤ **Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas):**

Busca garantizar la participación equilibrada de mujeres en cargos de decisión del sector público, como una medida de acción afirmativa para cerrar las brechas de género.

➤ **Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas y Restitución de Tierras):**

Incluye un enfoque diferencial y de género en las medidas de reparación y atención, reconociendo los impactos desproporcionados del conflicto armado sobre mujeres, pueblos indígenas y grupos vulnerables.

➤ **Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011:**

Regulan la atención y reparación integral a pueblos indígenas, afrodescendientes y rom, reconociendo la importancia de enfoques diferenciales, territoriales, culturales y de género.

Además, esta política se alinea con los lineamientos del **CONPES 4080 de 2022**, que establece la **Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres**, así como con los compromisos asumidos en el marco de la **Política Pública de Diversidad Sexual y de Género** adoptada en distintos niveles territoriales.

Desde su cosmovisión indígena, el Grupo Seynekun adopta estos marcos normativos sin perder su autonomía cultural, integrando los principios de equidad, respeto y cuidado de la vida en comunidad como valores esenciales para garantizar la armonía y el equilibrio en el territorio. Así, se construye una política organizacional que combina los derechos reconocidos por el Estado colombiano con los saberes ancestrales, avanzando en la defensa integral de la dignidad y la diversidad de todas las personas que conforman el tejido comunitario.

2.1 Género:

El género se entiende como una construcción sociocultural que asigna roles, comportamientos y atributos a mujeres y hombres. En Seynekun, adoptamos un enfoque de género transformador que cuestiona las desigualdades y promueve relaciones equitativas.

2.2 Diversidad:

Se reconoce la diversidad como una riqueza que atraviesa las identidades de las personas (cultural, étnica, sexual, etaria, territorial, funcional). Seynekun promueve entornos inclusivos que valoren y respeten las diferencias.





SEYNEKUN

2.3 Glosario:

Incluye definiciones de conceptos clave como:

Acoso: Hostigamiento, persecución o molestia de una persona hacia otra, hace referencia a una conducta que genera malestar e inconformidad en el otro (ALSEA, 2018).

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico de carácter sexual dirigido contra una persona que no lo desea y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo (ALSEA, 2018).

Análisis de género: Herramienta de análisis de realidades y problemáticas sociales, con base en las situaciones, vivencias y experiencias de los hombres y mujeres, partiendo del hecho de que son diferentes. Este análisis permite ampliar la perspectiva al respecto de problemáticas y necesidades específicas de mujeres y hombres con el objetivo de identificar desigualdades y desventajas, es indispensable para la planificación de la intervención social que evite invisibilizar las acciones de las mujeres (EDUCO, 2017).

Bisexual: Refiere a una persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de más de un sexo (PNUD/PGA, 2017)

Discriminación: Consiste en el hecho de otorgar un trato diferente y negativo a una persona en comparación con las demás. Se origina de una visión dominante en donde una persona o grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo. Se enfoca en realizar distinciones, exclusiones o restricciones con base en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, situación económica, entre muchas otras, vulnerando los derechos de la persona (ALSEA, 2018).

Diversidad: Refiere a la abundancia, variedad y diferencia. Su manifestación puede darse en la religión, orientación sexual, postura política, etnia, costumbre, cultura, lengua, edad, entre otros (ALSEA, 2018).

Empoderamiento femenino: Estrategia por medio de la cual las mujeres desarrollan y consolidan procesos de independencia, desarrollo y crecimiento personal y colectivo. Fortalecimiento de las capacidades y protagonismo en la sociedad ampliando sus opciones.

Enfoque Género En el Desarrollo (GED): Estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que enfatiza en el análisis de relaciones desiguales entre mujeres y hombres. Define las relaciones de dominio y subordinación entre géneros como el obstáculo principal para la igualdad (EDUCO, 2017).

Equidad de género: Puede definirse como la imparcialidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres con base en sus necesidades (UNESCO, S.F. con base en FIDA, S.F.), ya sea con un trato igualitario o diferenciado, pero considerándose equivalente en lo referente a derechos, beneficios y obligaciones.





SEYNEKUN

Un objetivo de equidad de género en el ámbito de desarrollo requiere incorporar medidas necesarias para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (EDUCO, 2017).

Gay: El término refiere a una persona que se identifica como hombre y siente una atracción romántica y/o sexual por otro hombre (PNUD/PGA, 2017). **Género:** Ideas, comportamientos y atribuciones que la sociedad considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (ALSEA, 2018)

Género: Ideas, comportamientos y atribuciones que la sociedad considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (ALSEA, 2018).

Homofobia: Refiere a un temor irracional, aversión o discriminación hacia personas que se sabe o se supone que son homosexuales, o hacia el comportamiento o las culturas de los homosexuales (PNUD/PGA, 2017).

Identidad de género: Sensación profunda interna experimentada por una persona de ser hombre, mujer, de otro género distinto al suyo o una combinación de géneros. Esta identidad puede o no coincidir con el sexo biológico del individuo (PNUD/PGA, 2017).

Intersexual: Refiere a aquellas personas nacen con características sexuales físicas que no se ajustan a las normas médicas de los cuerpos femeninos o masculinos (PNUD/PGA, 2017).

Igualdad de género: Refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y niños. No significa que mujeres y hombres sean lo mismo, significa que cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a nivel social y que esto no depende del sexo. Por su parte la igualdad de género se enfoca principalmente a tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo a su vez los grupos diversos en ambos géneros (UNESCO, S.F.).

Inclusión: Traer a las actividades cotidianas las fortalezas de nuestras diferencias, a través de la promoción de prácticas incluyentes y brindando igual acceso a las oportunidades y a la información (ALSEA, 2018).

Intereses estratégicos de género: Intereses enfocados a cambiar la vida de las mujeres del futuro. Estos, son comunes a la mayoría de las mujeres y se relacionan principalmente con la posición de desventaja que ocupan socialmente como discriminación, subordinación, violencia, entre otros. Los intereses estratégicos de género permiten a la mujer una intervención activa, se consiguen a largo plazo y mediante sensibilización, autoestima, educación, movilización política transformando roles y empoderando a las mujeres (EDUCO, 2017).





SEYNEKUN

Lenguaje incluyente: Lenguaje que reconoce a mujeres y hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Esta comunicación manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades, contribuyendo a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género (ALSEA, 2018).

Lenguaje no sexista: Uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, suprimiendo totalmente la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos (ALSEA, 2018).

Lesbiana: El término refiere a una persona que se identifica como mujer y siente una atracción romántica y/o sexual por otra mujer (PNUD/PGA, 2017).

LGTBI: Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (PNUD/PGA, 2017).

Necesidades prácticas de las mujeres: Son las necesidades que facilitan la vida de las mujeres en la actualidad. Son de fácil identificación y se relacionan con sus condiciones de vida cotidianas.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir una atracción afectiva, sexual y emocional profunda por personas de un género diferente, del mismo género, o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas (PNUD/PGA, 2017).

Transgénero: Personas cuya identidad de género (su percepción interna del género) es diferente al sexo que se les asignó al nacer. El término transgénero es abarcador y describe una amplia variedad de identidades y comportamientos intergénero (PNUD/PGA, 2017).

Travesti: “personas que disfrutan al vestirse con ropa de otro sexo por ciertos períodos de tiempo. Su sentido de identificación con otro género puede variar entre ser muy fuerte y ser sin duda el género principal, hasta ser una parte menos relevante de su identidad. En algún momento de su vida, algunas personas travestidas o travestis pueden procurar obtener asistencia médica para hacer la transición y vivir de manera permanente en su género preferido. Otros se conforman travistiéndose a tiempo parcial durante el resto de sus vidas” (PNUD/PGA, 2017)





SEYNEKUN

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General:

Establecer un marco institucional que garantice la equidad de género y el respeto a la diversidad en todas las acciones de Grupo Seynekun.

3.2 Objetivos Específicos:

- Fortalecer capacidades para la acción con enfoque de género y diversidad.
- Prevenir, atender y sancionar situaciones de discriminación y violencia.
- Promover liderazgo y participación equitativa de mujeres y diversidades.
- Incorporar el enfoque en rutas de aprendizaje, metodologías y contenidos.

3.3 Valores corporativos:

- **Transparencia:** Hace referencia a que los clientes internos y externos de la asociación tengan acceso a la información, a los efectos de poder tomar las decisiones a las que hubiere lugar.
- **Respeto:** Se entiende como la comprensión, consideración y acatamiento de las comportamientos, creencias, opiniones, elecciones y gustos de las demás personas
- **Equidad:** Se refiere a la creación de condiciones que favorezcan la igualdad de las personas para que se puedan integrar a la sociedad en forma igualitaria y autónoma.
- **Solidaridad:** Se define como la colaboración mutua entre los individuos, lo que permite lograr la superación de las adversidades
- **Democracia:** Se entiende como la promoción de los derechos humanos y el respeto de las libertades individuales de las personas que conforman la asociación.





SEYNEKUN

4. ALCANCE

Esta política de equidad de género y respeto por la diversidad tiene aplicación obligatoria en todos los niveles y ámbitos de actuación del Grupo Seynekun. Cubre de manera integral a todas las personas que integran, colaboran, se forman o participan directa o indirectamente en los procesos, actividades, programas, proyectos o espacios institucionales promovidos o coordinados por la organización.

En particular, la política se aplica a:

- **Miembros del equipo directivo, administrativo y operativo** del Grupo Seynekun, sin distinción de jerarquía o tipo de vinculación.
- **Personas contratadas o vinculadas bajo cualquier modalidad de prestación de servicios**, consultorías, asesorías o apoyo técnico.
- **Voluntarios/as, pasantes y aprendices** que participen en actividades formativas, de apoyo o de fortalecimiento organizacional.
- **Aliados estratégicos, socios institucionales y organizaciones colaboradoras**, en la medida en que desarrollen acciones conjuntas con el Grupo Seynekun.
- **Miembros de las comunidades indígenas y no indígenas** que interactúan con la organización en calidad de beneficiarios, participantes o actores comunitarios en los territorios donde se ejecutan procesos.
- **Espacios virtuales y físicos**, incluyendo reuniones, encuentros, plataformas digitales, redes sociales, sedes administrativas, territorios de incidencia y cualquier otro ámbito vinculado a la actividad organizacional.

El cumplimiento de esta política es de carácter obligatorio y su desconocimiento no exime de responsabilidad. La organización garantizará los mecanismos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación, asegurando que se respeten los principios de interculturalidad, enfoque diferencial y justicia restaurativa en los casos que así lo requieran.





SEYNEKUN

5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

5.1 Lineamientos Generales:

Seynekun reconoce que para alcanzar sus propósitos de desarrollo agroindustrial, social, cultural y ambiental con enfoque de sostenibilidad y justicia social, es necesario adoptar una política de equidad de género e inclusión que atraviese transversalmente todos los procesos organizacionales, territoriales y productivos. Por ello, se establecen los siguientes lineamientos estratégicos:

➤ **Aplicación transversal del enfoque de género**

Se garantizará que todos los programas, proyectos, políticas internas, actividades de formación y acciones comunitarias de la Asociación incorporen el enfoque de género de manera transversal. Esto implica analizar, planificar, ejecutar y evaluar las intervenciones desde una perspectiva que visibilice las desigualdades estructurales que afectan especialmente a mujeres indígenas, niñas, personas diversas y campesinas, promoviendo acciones afirmativas para su superación.

- ❖ En proyectos productivos y agroecológicos, se valorará el rol de las mujeres y se asegurará su participación en el liderazgo, la toma de decisiones y la distribución equitativa de beneficios.
- ❖ En la contratación, selección y asignación de tareas, se tomarán medidas para corregir sesgos y promover condiciones de igualdad real.
- ❖ En espacios formativos y de gobernanza, se promoverá la paridad, la corresponsabilidad y la valoración de los saberes femeninos e intergeneracionales.

➤ **Lenguaje inclusivo y representación diversa en los materiales y comunicaciones**

- ❖ Se promoverá activamente el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, publicaciones, redes sociales, materiales pedagógicos y discursos institucionales.
- ❖ Se evitarán expresiones que perpetúen estereotipos de género, exclusión o no visibilidad de identidades diversas.
- ❖ Las imágenes, testimonios y representaciones visuales que utilice la Asociación deberán reflejar de forma respetuosa y equilibrada la diversidad cultural, de género, generacional y territorial de sus integrantes y comunidades aliadas.





SEYNEKUN

- ❖ Se dará especial cuidado a la protección de la identidad de personas con orientación sexual o identidad de género diversa, especialmente en contextos de vulnerabilidad o riesgo.
- **Igualdad de condiciones en la participación, selección, formación y reconocimiento**

La organización garantizará la igualdad de oportunidades y trato en los procesos de:

- ❖ **Participación:** Se promoverá la presencia activa y significativa de mujeres, jóvenes, personas mayores y personas con identidades de género diversas en los espacios de decisión, deliberación y representación.
- ❖ **Selección de personal o beneficiarios/as:** Los procesos se desarrollarán con criterios técnicos, éticos y transparentes, sin discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad étnica, origen territorial, estado civil o condición socioeconómica.
- ❖ **Formación y fortalecimiento de capacidades:** Se asegurará el acceso equitativo a oportunidades de capacitación, con metodologías culturalmente adecuadas y ajustadas a los tiempos y roles de cuidado asumidos tradicionalmente por mujeres.
- ❖ **Reconocimiento de liderazgos:** Se valorarán y visibilizarán los liderazgos femeninos e interculturales, reconociendo los aportes colectivos y la memoria histórica de las mujeres indígenas arhuacas en los procesos organizativos.

Estos lineamientos se implementarán en coherencia con los valores de transparencia, respeto, equidad, solidaridad, democracia e integridad, integrando también el respeto por la cosmovisión del pueblo arhuaco y el principio de unidad entre los pueblos indígenas y campesinos del territorio.

5.1.1 Responsables de la política:

- ❖ Junta Directiva
- ❖ Comité de género e inclusión
- ❖ Gerencia
- ❖ Talento Humano

5.1.2 Implementación, divulgación, seguimiento y revisión:

- ❖ Talleres y capacitación de socialización y sensibilización.
- ❖ Seguimiento mediante indicadores cualitativos y cuantitativos.
- ❖ Revisión y actualización cada dos años.





SEYNEKUN

5.2 Lineamientos de no discriminación:

La Asociación Seynekun adopta una política de cero tolerancias frente a cualquier forma de discriminación. A continuación, se presentan los lineamientos adaptados a su contexto organizacional y territorial:

CATEGORÍA	LINEAMIENTOS DE NO DISCRIMINACIÓN
Apariencia física y características genéticas	Prohibida la exclusión por rasgos físicos, peso, estatura o condiciones hereditarias.
Color de piel y origen étnico	Promoción de trato igualitario entre personas de todos los orígenes étnico-raciales.
Condición económica, social y jurídica	Igualdad de acceso sin importar nivel de ingresos, ocupación o situación legal.
Condición de salud y discapacidad	Inclusión activa con ajustes razonables para personas con condiciones de salud o discapacidad.
Cultura, lengua y nacionalidad	Reconocimiento de la diversidad cultural y lingüística, sin exclusión de personas migrantes.
Edad y ciclo vital	Participación digna para todas las edades, evitando estigmatización etaria.
Embarazo, estado civil y situación familiar	No se permite discriminación por maternidad, lactancia, estado civil o tipo de familia.
Identidad y expresión de género, sexo y orientación sexual	Respeto a todas las identidades y orientaciones sin discriminación alguna.
Religión, espiritualidad y cosmovisión	Respeto a la diversidad de creencias, incluidas las prácticas tradicionales arhuacas.
Opiniones, ideologías e identidad política	Protección de la libertad de expresión sin promover odio o violencia.
Situación migratoria	Trato igualitario a personas migrantes o desplazadas, sin importar su estatus legal.
Responsabilidades familiares y de cuidado	Reconocimiento y no penalización de labores de cuidado asumidas por integrantes.





SEYNEKUN

5.3 Lineamientos de conducta:

- Prácticas respetuosas y cooperativas.
- No se permite lenguaje sexista, excluyente ni humillante.
- Reconocimiento activo de las contribuciones diversas.

5.3.1 Lenguaje y comunicación inclusiva:

El lenguaje utilizado en todas las comunicaciones debe evitar estereotipos y debe representar de forma equilibrada a mujeres, hombres y personas con identidades diversas.

5.3.2 Ambiente libre de acoso:

En el entorno propio de las acciones se rechaza todo tipo de acoso: laboral, sexual, verbal o simbólico. Se implementan mecanismos de prevención, atención y acompañamiento, de acuerdo con lo estipulado en la Política de prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual PSEA de la organización.

5.3.3 Canales de atención:

Disposición de un canal confidencial para denuncias o reportes, liderado por el comité de género e inclusión.

5.3.4 Sanciones:

Cualquier acto de discriminación o acoso será motivo de acción pedagógica correctiva, y en casos graves, de desvinculación o reporte a autoridades, de acuerdo con lo contemplado en la Política de prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual PSEA.

5.4 Lineamientos de equidad de género:

- Acceso igualitario a espacios de formación y liderazgo.
- Igual remuneración y reconocimiento por igual trabajo.
- Acciones afirmativas para fomentar la participación de mujeres y diversidades.

5.5 Lineamientos de esquemas flexibles de calidad de vida:

Seynekun reconoce la importancia del equilibrio vida-trabajo, la familiaridad como principio de la base de la sociedad y las relaciones interpersonales óptimas que faciliten crear condiciones de mejora en la calidad de vida, brindando garantías para que las partes involucradas gocen efectivamente de sus derechos laborales.





SEYNEKUN

5.5.1 Licencia de maternidad y paternidad:

Promoción de licencias justas y adecuadas condiciones para el cuidado y la crianza, en lo contemplado en la Ley 1822 de 2017, Licencia de Maternidad y en la Ley 2114 de 2021, Licencia de paternidad y lo subsiguiente al Código Sustantivo del Trabajo.

5.5.2 Trámites personales:

Es de competencia de la Coordinación de Talento Humano encargarse de manejar una flexibilidad en horarios para la realización de gestiones personales que garanticen el bienestar integral del personal.

Esta política de diversidad, equidad e inclusión representa un compromiso integral que atraviesa todas las dimensiones de nuestra organización: lo productivo, lo administrativo, lo educativo, lo cultural y las acciones de cooperación.

Promover entornos seguros, diversos y respetuosos no solo fortalece nuestras capacidades institucionales, sino que enriquece la cultura organizacional, fomenta el aprendizaje colectivo y potencia el trabajo colaborativo con aliados estratégicos. Invitamos a todas las personas vinculadas a nuestra labor a asumir este marco como guía ética y operativa, garantizando así una participación activa, digna y sin discriminación, donde la diferencia sea valorada como fuente de innovación, cohesión y transformación social.





SEYNEKUN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALSEA. (2018, 28 de mayo). *Política de diversidad e inclusión*. https://www.alsea.net/uploads/es/documents/general_documents/Alsea_Politica_de_Diversidad_Inclusion_es.pdf
- Colombia Diversa. (2020). *#50AñosDeOrgullo: Los 50 sucesos que marcaron la historia de personas LGBT en Colombia*. <https://colombiadiversa.org/noticias/los-50-sucesos-que-marcaron-la-historia-de-personas-lgbt-en-colombia/>
- EDUCO. (2017). *Política de equidad de género – EDUCO Colombia*. https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad/Politica_de_Equidad_de_Genero.pdf
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). (s.f.). *Glosario de género*. <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>
- Grupo Seynekun. (2025). *Política de prevención y respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual – PSEA*. Pueblo Bello, Cesar.
- Jhon & Crespa. (2012). *LGTBI de hoy*. <http://lgbtdehoy.blogspot.com.es>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) & Parliamentarians for Global Action (PGA). (2017). *Manual sobre inclusión*. <https://www.pgaction.org/inclusion/pdf/handbook/es.pdf>
- UNESCO. (s.f.). *Igualdad de género*. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

