

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

En Logro reconocemos que hoy en día no todas las personas podemos acceder en igualdad de condiciones a oportunidades de calidad, tanto de educación como de crecimiento profesional. La existencia de barreras estructurales aleja a las mujeres, a las personas LGBTIQ+, a las personas con discapacidad y a las personas racializadas de la garantía plena de sus derechos y ponen en riesgo su desarrollo integral. Este reconocimiento debe regir el pensamiento, actitud y accionar de todas las personas que forman parte de nuestra organización, sin importar el rol específico que cumplan.

En Logro queremos transformar aportar a cambiar esta realidad y creando un entorno profesional y de aprendizaje diverso, inclusivo y paritario. Por esta razón suscribimos la *Política de Diversidad, Igualdad de género e Inclusión en Logro*, un **instrumento que guiará nuestros esfuerzos para construir un entorno justo, equitativo y con oportunidades que permitan sacar lo mejor de todos y todas.**

El objetivo de la *Política de Diversidad, Igualdad de género e Inclusión en Logro* es construir un entorno laboral justo y equitativo que garantice la igualdad en el acceso a las oportunidades para las personas que son parte del equipo de Logro y las que participan de las experiencias de aprendizaje que impartimos. De igual manera, abarca el relacionamiento con empresas, proveedores y grupos de interés de Logro.

Los principios que orientan este instrumento son:

a. Diversidad como valor intrínseco de Logro

La diversidad es intrínsecamente valiosa y sabemos que los entornos laborales y de aprendizaje diversos son más innovadores y resilientes, por eso promovemos su adopción como un principio. La diversidad, en todo sentido, permite generar mejores contextos, facilita el intercambio de ideas y amplía el panorama y perspectiva de nuestros colaboradores y estudiantes.

b. Enfoque de género para garantizar oportunidades sin sesgos

Sabemos que la experiencia vital de hombres y mujeres, en su diversidad, no es la misma y que las mujeres y la comunidad LGTBIQ+ históricamente se han enfrentado a barreras estructurales que las han situado en una posición de desventaja. Al ser Logro una organización fundada por mujeres y consciente de esta realidad, asumimos el enfoque de género como una herramienta para diseñar estrategias que reconozcan los retos particulares de cada grupo (mujeres, hombres y comunidad LGTBIQ+) y garanticen que éstos no sean impedimentos para acceder a las oportunidades.

c. Igualdad de oportunidades para todas las personas

En un contexto en donde las personas partimos desde diferentes posiciones, pero aún así aspiramos a alcanzar nuestras metas, reconocemos la importancia de promover acciones para corregir las desigualdades estructurales y garantizar una carrera justa para todas y todos. Lo hacemos mediante experiencias de aprendizaje integrales, donde todas las personas cuentan con espacios seguros para experimentar y alcanzar sus metas. Además, la aplicación de la metodología Logro, basada en principios ágiles y un Diseño Universal del aprendizaje, nos permite considerar las diferentes necesidades de las y los estudiantes.

El cumplimiento y aplicación de estos principios es responsabilidad de todas las personas que conforman Logro, tanto las y los colaboradores como estudiantes. Adicionalmente, un Comité de Diversidad de Logro será el actor responsable de velar por la implementación, el seguimiento y la evaluación de la Política. Este comité estará liderado por la Gerente General de Logro. Sus integrantes serán elegidos garantizando la participación de todas las áreas de la organización y promoviendo la toma de responsabilidad de cada una de ellas desde sus funciones misionales.

El Comité deberá formular el plan de acción que llevará esta política al plano operativo y trazará metas, indicadores y responsables para lograr su correcta ejecución. Así mismo, liderará la estrategia de comunicación de los avances y propondrá acciones específicas de mejora para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Elaborado en febrero del 2021