

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN BE+ FOUNDATION

Objetivo

Servir de guía para la consolidación de una cultura laboral basada en el respeto a la diversidad, la igualdad y la no discriminación.

Definición de términos:


A continuación, se realiza un glosario con la descripción no refutable de términos para que las y los empleados tengan la capacidad de reconocer y definir conductas riesgosas que no se toleran en el espacio laboral.

- **Accesibilidad:** Promover el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas por medio de identificar barreras en servicios, lugares o espacios.
- **Acoso laboral:** Toda conducta guiada a infundir miedo, desmotivar, incomodar, molestar que induzca a alejarse del equipo o lugar de trabajo; puede llevar a la renuncia. No es acoso laboral el llamado de atención justificado a cumplir con los objetivos contractuales.
- **Acoso sexual:** Todo acto físico, verbal o psicológico desde una insinuación, petición, hostigamiento, persecución o conductas y/o acciones realizadas sin consentimiento de la contraparte realizados con connotación sexual. Cualquier persona sin importar el género puede ser víctima de acoso sexual.
- **Igualdad en la remuneración en razón del género:** En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.

•



- **Discapacidad:** El Ministerio de Salud lo define como aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.
- **Diversidad:** Se demuestra en la variedad de expresiones religiosas, de género, etnias, lenguas, posturas políticas y más que coexisten entre sí.
- **Discriminación:** Trato injusto, inequitativo, distintivo que se realice buscando minimizar o impedir el pleno goce de sus derechos a otra persona por su raza, edad, etnia, género, orientación sexual, identidad, nacionalidad, religión, situación socioeconómica.
- **Equidad de género:** Trato imparcial dado a las personas de acuerdo a sus necesidades específicas; para trabajar por una equidad de género es necesario implementar herramientas que compensen desventajas históricas que han vivido las mujeres y se deconstruyan los roles de género impuestos culturalmente.
- **Género:** El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.
- **Inclusión:** Prácticas de comunicación interna y de acciones que lleven a la integración de toda sin persona sin discriminación.
- **Lenguaje accesible:** Lenguaje claro, directo, respetuoso y de fácil comprensión que facilita las relaciones laborales.
- **Lenguaje incluyente:** Reconoce a las mujeres y los hombres en la comunicación escrita y verbal, fortalece el reconocimiento de las diferencias y la equidad de género.



Lo anterior sirve de guía para identificar conductas violentas y discriminatorias con la que la Organización tiene 0 tolerancia y se tendrá actuar inmediato al percibir, identificar o reconocer acciones discriminatorias.