

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 1 de 7	

1. OBJETIVO

Definir los lineamientos generales para establecer los requisitos y las directrices para prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, de manera directa e indirecta, por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política, filosófica, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los colaboradores que laboran para la Fundación independiente del tipo de contrato que tengan y que realicen actividades en nombre de la fundación, así como sus partes interesadas identificadas en el sistema integrado de gestión.

3. DEFINICIONES

- ✓ **ACTO DISCRIMINATORIO.** Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales”, y que da como resultado “la violación de sus derechos fundamentales”. [Tomada de Sentencia T-125 97 Corte Constitucional de Colombia]
- ✓ **ACCIÓN AFIRMATIVA.** Política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados; esta concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinadas a compensar las desventajas y los rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad.
- ✓ **DERECHOS HUMANOS.** Conjunto de libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.
[Tomada de la Norma Técnica de Empresa. Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional (SGCPO): 2017]
- ✓ **DISCRIMINACIÓN.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Cargo: Coordinador Sistema Integrado de Gestión	Cargo: Coordinador Talento Humano	Cargo: Director
Fecha: 10/11/2022	Fecha: 11/11/2022	Fecha: 15/11/2022

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 2 de 7	

reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la identidad o la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

NOTA La discriminación también puede incluir el acoso, definido como una cadena de comentarios o acciones que son desagradables, o debería saberse razonablemente que no es bienvenido, para la persona hacia quien son dirigidos.

- ✓ **DISEÑO UNIVERSAL.** Diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.
- ✓ **DIVERSIDAD.** Conjunto de características de las diferencias y las similitudes entre las personas.
- ✓ **MECANISMO DE DENUNCIA.** Sistema que consta de procedimientos, roles y reglas para recibir, preocupaciones, reclamaciones, quejas y proporcionar reparación. Nota Se espera que los mecanismos de denuncia sean eficaces, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, adecuados al contexto cultural de las partes interesadas y compatibles con los derechos humanos.
- ✓ **PARTE INTERESADA.** Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización.
- ✓ **RUTA DE ATENCIÓN.** Conjunto de acciones articuladas para dar información, orientación y acompañamiento psicosocial a las víctimas de actos de discriminación, de acuerdo con sus características culturales, con miras a facilitar el acceso y a garantizar los derechos a la verdad, justicia y reparación.
- ✓ **DERECHOS HUMANOS.** Conjunto de libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. [Tomada de la Norma Técnica de Empresa. Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional (SGCPO): 2017]

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 3 de 7	

4. GENERALIDADES

- ✓ Está prohibido realizar actos discriminatorios que atente en contra de la dignidad de las personas
- ✓ Todos los colaboradores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de actos de discriminación
- ✓ Se contratarán a los proveedores y contratistas en igualdad de condiciones sin importar su sexo, raza, color de piel, edad, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, embarazo, creencia política, apariencia física, o cualquier otro factor que atente contra esta igualdad.
- ✓ Los modelos, las formas de comunicación y publicidad establecidos por la Fundación, así como sus productos y servicios que se ofertan, deben incluir un enfoque de No Discriminación.
- ✓ Se debe garantizar la ayuda a la persona que sean objeto de discriminación, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que dicha situación se pueda volver a repetir. Se garantiza a todos los empleados que todas las acciones sobre esta materia se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizadas a través de este protocolo.

4.1 PRINCIPIOS

Las prácticas y los comportamientos deseados en cuanto la prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en la Fundación, se enmarca en los siguientes principios:

- ✓ **Dignidad de la persona.** Respeto a la naturaleza inherente del ser humano y que le otorga derechos fundamentales irrenunciables e inalienables, de carácter personal, familiar, sociocultural y ambiental, los cuales se deben, reconocer y promover.
- ✓ **Derecho a la diferencia.** Todas las personas tienen derecho a ser diferentes, como expresión de la dignidad humana y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Las familias, la sociedad, las organizaciones y el Estado deben fomentar el respeto del derecho a la diferencia y establecerán los mecanismos para eliminar la intolerancia, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, salud física o mental, entre otras.
- ✓ **Igualdad.** Las personas y las organizaciones deben ofrecer el mismo trato y protección a todas las personas, sin diferencia de sexo, raza, origen nacional o

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 4 de 7	

familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o cualquier otra condición o situación social. Este principio no proscrib el trato diferenciado, sino que obliga a justificarlo de manera suficiente.

- ✓ **Equidad.** En la comprensión de que en cada persona se conjugan numerosas identidades, características, aspiraciones y necesidades que conjuntamente describen su situación particular ante los demás, la equidad implica la capacidad de ser justos, partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.
- ✓ **Inclusión.** Proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de etnia, color, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos.
- ✓ **Tolerancia.** Respeto por las ideas, las creencias o las prácticas de los demás, cuando son diferentes o contrarias a las propias. La tolerancia no es concesión, condescendencia ni indulgencia. Ante todo, la tolerancia es el reconocimiento de los derechos humanos universales y de las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales.

5. RESPONSABILIDAD

5.1 DIRECTOR DE LA FUNDACIÓN

- ✓ Dar lineamientos generales para asegurar la no discriminación en la fundación Niño Jesús.
- ✓ Promover la cultura de no discriminación hacia los colaboradores, clientes, participantes, proveedores, contratistas y demás partes interesadas.

5.2 LÍDERES DE PROCESO

- ✓ Promover la igualdad en el desarrollo de las actividades con los colaboradores y partes interesadas de la Fundación.
- ✓ Activar los canales de denuncia y rutas de atención en caso de que se presente una queja por discriminación en los principios establecidos en este procedimiento.
- ✓ Implementar las políticas de no discriminación adoptadas por la Fundación en el desarrollo de sus actividades.

5.3 COLABORADORES

- ✓ Promover entre sus equipos de trabajo comportamientos tendientes al mantenimiento de los principios establecidos en el numeral 4.1

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 5 de 7	

- ✓ Desarrollar las políticas de no discriminación adoptadas por la Fundación en el desarrollo de sus actividades.

6. DESARROLLO

6.1 CANALES DE DENUNCIA

En el momento que un colaborador, cliente, participante, proveedor o contratista considere que ha sido objeto de discriminación deberá utilizare los canales de denuncia establecidos por la Fundación:

- ✓ Colaboradores: comiteconvivencia@fundacionninojesus.org
recursohumano@fundacionninojesus.org
- ✓ Partes Interesadas (clientes, participantes, proveedores, contratistas)
fninojesus@fundacionninojesus.org

6.2 RUTA DE ATENCIÓN

Toda queja realizada por alguna de nuestras partes interesadas se le deberá realizar el respectivo tratamiento con el fin de definir su pertinencia y establecer planes de acción encaminados a erradicar el comportamiento discriminatorio denunciado, para esto se definen los siguientes pasos para su debida atención

- ✓ Análisis de la denuncia: Si la denuncia es de carácter interno se remitirá al comité de convivencia o a recursos humanos para su adecuado tratamiento; si es de carácter externo la fundación establecerá un grupo interdisciplinario con el fin de evaluar a la luz de la legislación el posible caso de discriminación; este grupo estará conformado por la directora de la Fundación, la coordinación de talento humano, la coordinación administrativa, la coordinación operativa
- ✓ Establecimiento plan de trabajo: la Fundación establecerá un plan de trabajo en el área donde fue denunciada la conducta discriminatoria con el fin de erradicarla.
- ✓ Seguimiento: se realizará acompañamiento permanente al desarrollo del plan de acción establecido para erradicar el comportamiento discriminatorio denunciado
- ✓ Cierre de Caso: una vez implementadas todas las actividades definidas en el plan de acción se procederá a cerrar el caso y si se conoce la persona que ha denunciado el echo discriminatorio se realizará comunicación escrita sobre las acciones realizadas.

6.3 COMUNICACIÓN

Con el fin de asegurarse de que las medidas tomadas para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación son comprendidas y adoptadas por los colaboradores, proveedores, contratistas, junta directiva, aliados, donantes y demás partes interesadas se cuentan con las siguientes herramientas.

- ✓ Cartilla sobre No discriminación: material gráfico destinado a los colaboradores, proveedores y contratistas.

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 6 de 7	

- ✓ Capacitación: dirigida a colaboradores sobre temas relacionados con la No discriminación.
- ✓ Publicidad: todas las formas de comunicación y publicidad que se emplean interna y externamente en la Fundación no fomentarán o reforzarán estereotipos negativos que puedan generar algún tipo de discriminación.
- ✓ Política de No Discriminación publicada en la página web de la Fundación.
- ✓ Uso del sello de No Discriminación de ICONTEC de acuerdo con el manual de uso del mismo.

6.4 SEGUIMIENTO

Se definen los siguientes indicadores con el fin de hacer seguimiento a la efectividad de las acciones implementadas en la Fundación para prevenir cualquier tipo y forma de discriminación

- ✓ Número de casos reportados en el mes.
- ✓ Número de casos resueltos sobre discriminación/número total de casos reportados.

7. MEJORA CONTINUA

Las siguientes son, entre otras, algunas de las fuentes de información, que la Fundación establece para la identificación de acciones de mejoramiento:

- ✓ Resultados de auditorías internas
- ✓ Informe de revisión por la Dirección.
- ✓ Quejas o sugerencias generadas por las partes interesadas en los canales de denuncia establecidos por la fundación sobre casos de discriminación.
- ✓ Resultados de análisis de datos (encuestas, capacitaciones)
- ✓ Indicadores de gestión y demás resultado del desempeño de los procesos.
- ✓ Incumplimiento del procedimiento establecido.
- ✓ Resultados de las mediciones de satisfacción a aliados o participantes.
- ✓ Requisitos legales
- ✓ Calificación y análisis de seguimiento a proveedores y contratistas
- ✓ Lecciones aprendidas de experiencias pasadas y advertencias anticipadas sobre las condiciones de operación.

La Fundación Niño Jesús determina y selecciona las oportunidades de mejora e implementa acciones necesarias para cumplir los requisitos aplicables del SIG, mediante la implementación de acciones correctivas y de mejora a través del ***Procedimiento de Acciones de Mejoramiento SIG-PR-04.***

La Fundación considera los resultados del análisis, evaluación, seguimiento y las salidas de la revisión por la dirección, con el fin de determinar necesidades y oportunidades para la mejora continua.

	PROCEDIMIENTO DE NO DISCRIMINACIÓN	Código	SIG-PR-16
		Versión	01
		Fecha de versión	15/11/2022
		Página 7 de 7	

8. REGISTROS

- Matriz PQRSF
- Matriz acciones correctivas

8. CONTROL DE CAMBIOS

ÍTEM	FECHA MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN	VERSIÓN
1	15//11/2022	Versión inicial sin cambios- Fecha de aprobación.	01

DOCUMENTO CONTROLADO