



telecafé

**POLÍTICA DE EQUIDAD DE
GÉNERO, DIVERSIDAD,
INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN
APLICADA POR TELECAFÉ.**

www.telecafe.gov.co

    @canaltelecafe

 @telecafetv

Código: GH-PRO-37

Fecha: 30 DE ENERO DE 2025

Versión: 1

Sistema Integrado de Gestión

1. INTRODUCCIÓN

En un escenario donde la equidad de género juega un papel crucial en la creación de una sociedad más inclusiva, Telecafé reafirma su compromiso con la igualdad y la no discriminación, alineándose con las políticas públicas del gobierno colombiano y las normativas internacionales en defensa de los derechos humanos. La equidad de género es un principio clave para el progreso de un país justo y próspero, en el cual hombres y mujeres puedan ejercer sus derechos de manera equitativa y con respeto mutuo.

La misión de Telecafé, orientada a satisfacer con responsabilidad y respeto las necesidades de entretenimiento, educación e información, también implica el compromiso de fomentar un entorno inclusivo de trabajo y servicio que valore la diversidad y promueva el respeto por las diferencias. De este modo, la implementación de la Política de Equidad de Género no solo busca reducir las desigualdades históricas entre hombres y mujeres, sino también garantizar que todas las personas, sin importar su género, sean tratadas con dignidad, respeto y justicia.

Con esta política, Telecafé se compromete a contribuir al bienestar y crecimiento de su equipo humano, promoviendo espacios de igualdad, oportunidades y participación en todos los niveles. Este esfuerzo refleja la visión de la empresa de ser un canal líder, no solo en la producción de contenidos de calidad, sino también en la adopción de principios de inclusión, diversidad y equidad de género que fortalezcan una sociedad más unida y respetuosa de los derechos humanos.

2.OBJETIVOS.

2.1 Objetivo General:

Fomentar la equidad de género en todos los aspectos de la operación de Telecafé, asegurando que cada una de sus acciones esté en línea con las políticas públicas tanto nacionales como internacionales relacionadas con los derechos humanos. El objetivo es crear un entorno inclusivo, justo y respetuoso que permita a todas las personas, independientemente de su género, tener acceso a las mismas oportunidades y derechos. Esto implica erradicar cualquier forma de discriminación, asegurando que todos los empleados, colaboradores y público con los que interactúa la empresa puedan ejercer sus derechos en un marco de igualdad, sin barreras ni distinciones basadas en su identidad de género. Además, se busca crear una cultura organizacional que valore la diversidad, promoviendo una mayor comprensión y empatía, lo que favorece una convivencia armónica y una mejor participación de todos en el desarrollo social y cultural de la empresa y la comunidad.

2.2 Objetivos específicos:

- Implementar la Política de Equidad de Género de manera efectiva dentro de la organización, promoviendo la inclusión y la no discriminación, y asegurando que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en el entorno laboral y en los servicios ofrecidos.
- Cerrar las brechas históricas de desigualdad entre hombres y mujeres en los entornos laborales y de servicio, asegurando que todos los empleados, sin importar su género, tengan acceso a las mismas oportunidades para su crecimiento profesional y personal. Esto implica ofrecer un acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, formación, promoción y participación dentro de la empresa, de modo que se eliminen las barreras que han perpetuado la discriminación de género. Además, se garantizará que todos los recursos, beneficios y políticas de la empresa estén diseñados de manera inclusiva, de forma que cada persona pueda acceder a ellos de manera justa, sin importar su género, promoviendo una cultura de trabajo que valore la equidad y la igualdad de oportunidades para todos.
- Fomentar la creación de espacios de diálogo y capacitación continua que permitan sensibilizar a todos los colaboradores y la comunidad en general sobre la importancia de la equidad de género, favoreciendo una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

3. ALCANCE.

El alcance de la política de Equidad de Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación de Telecafé abarca a todos los empleados, contratistas, colaboradores, usuarios y la comunidad en general. Esta política debe ser observada y respetada por todas las personas que tengan una relación directa o indirecta con la entidad, tanto durante el tiempo de su vinculación laboral, contractual o de interacción con la entidad, como en cualquier otra instancia que implique su participación o relación con la organización.

La política se extiende a todos los ámbitos de la empresa, garantizando que el entorno laboral, de servicio y de interacción externa sea inclusivo, justo y respetuoso para todos, sin importar su género. Los principios, estrategias y medidas establecidas en esta política deben ser implementados en todos los aspectos de la operación de Telecafé.

Además, la política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación se aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, prestación de servicios o cualquier otra modalidad de vinculación legal no laboral, como convenios de prácticas, pasantías, voluntariados, becarios, afiliados y contrato de aprendizaje, entre otros.

El alcance de la política cubre las conductas de las personas vinculadas durante el horario laboral o en las instalaciones de la entidad, incluyendo también los espacios digitales, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales. La política aplica igualmente a viajes, misiones, eventos externos o conferencias relacionados con el trabajo. Además, se podrá aplicar para abordar situaciones que ocurran fuera del horario laboral cuando se configuren como acoso laboral, incluyendo acoso sexual, garantizando que la organización mantenga un ambiente libre de discriminación y violencia en todos los contextos de interacción.

4. MARCO NORMATIVO.

NORMA	FUNDAMENTO
Ley 82 DE 1993	Según la ley, se considera "Mujer Cabeza de Familia" a aquella, soltera o casada, que tiene a su cargo de forma permanente la responsabilidad económica o social de hijos menores o personas incapaces de trabajar. Esto puede deberse a la ausencia, incapacidad o falta de apoyo del cónyuge, compañero permanente u otros miembros de la familia. El Estado, a través de reglamentaciones, garantizará su acceso al sistema de seguridad social con un enfoque integral, ofreciendo servicios efectivos mediante modalidades como pago a crédito, subsidios o, en algunos casos, de forma gratuita.
Ley 294 de 1996	es una normativa colombiana que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar. Su propósito principal es garantizar la protección integral de las familias, especialmente de las víctimas de cualquier tipo de violencia en el ámbito doméstico.
Ley 823 de 2003	es una normativa colombiana que busca promover la igualdad de oportunidades para las mujeres. Fue promulgada el 10 de julio de 2003 y tiene como objetivo establecer lineamientos para garantizar la equidad de género en diferentes aspectos de la vida social, política, económica y cultural del país.
Ley 1009 DE 2006	Se establece de forma permanente el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), el cual estará bajo la responsabilidad del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad encargada de liderar la política pública orientada al avance de la mujer y la equidad de género. El propósito del OAG es identificar y definir un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento, que permitan realizar reflexiones críticas sobre las políticas, planes, programas, normas y jurisprudencia, con el objetivo de mejorar las estrategias en estos ámbitos.
Ley 1142 de 2007	El inciso 2° del artículo 38 de la Ley 599 de 2000 quedará redactado de la siguiente manera: La autoridad judicial encargada del caso o de la supervisión de la ejecución de la sentencia será responsable de ejercer el control sobre esta medida sustitutiva, con el apoyo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Este organismo implementará mecanismos como la vigilancia electrónica o visitas periódicas al lugar de residencia del condenado, entre otros, según lo permita su competencia legal. Dichos mecanismos serán determinados por la autoridad judicial, quien recibirá informes sobre el cumplimiento de la pena para su respectivo seguimiento.



Ley 1257 de diciembre 4 de 2008	Establecer disposiciones que aseguren a todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando el ejercicio pleno de los derechos reconocidos en el marco jurídico nacional e internacional, el acceso a procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, así como la implementación de las políticas públicas necesarias para su cumplimiento.
Decreto 164 de 2010	Forma parte del marco normativo para la gestión de la seguridad en Colombia, promoviendo acciones integrales y colaborativas entre las instituciones públicas y las comunidades. Su enfoque busca no solo sancionar el delito, sino también prevenirlo mediante una coordinación efectiva y el fortalecimiento del tejido social.
Ley 1413 de 2010	El reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y la implementación de la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) por parte del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) en Colombia son avances fundamentales en el marco de la Ley 1413 de 2010. Estos procesos tienen como objetivo visibilizar el aporte económico y social de las actividades no remuneradas realizadas en los hogares, principalmente por las mujeres, para promover la equidad de género.
Ley 1434 de 2011	El objetivo de esta ley es promover la participación de las mujeres en las actividades legislativas y en el ejercicio del control político mediante la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso de la República.
Ley 1595 de 2012	Incorporar al ordenamiento jurídico nacional la convención de la OIT que establece estándares mínimos de protección laboral para los trabajadores y trabajadoras domésticos, garantizando condiciones de trabajo dignas, como salarios justos, jornadas laborales razonables, acceso a la seguridad social, descanso remunerado y otros derechos fundamentales. Esta medida busca equiparar las garantías laborales de este sector con las de otras categorías de trabajadores, promoviendo la igualdad de trato y el respeto a sus derechos humanos y laborales. Asimismo, incluye el establecimiento de mecanismos efectivos para la supervisión y cumplimiento de estas normas, asegurando que empleadores y trabajadores conozcan sus derechos y responsabilidades, y fomentando la erradicación de cualquier forma de discriminación, explotación o abuso en el ámbito del trabajo doméstico.
Acuerdo 584 de 2015.	Este acuerdo establece las bases para implementar una política pública integral que promueva la equidad de género y garantice los derechos de las mujeres en Bogotá. Su objetivo principal es eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, abordando aspectos como la violencia de género, la participación política, el acceso a recursos económicos, la educación y la salud, entre otros.
Ley 2365 de 2024	Busca garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas específicas contra el acoso sexual en entornos laborales y educativos.

5.PRINCIPIOS.

La Política de Equidad de Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación adoptada por Telecafé se fundamenta en un conjunto de principios rectores que buscan garantizar la correcta implementación y comprensión de esta política, al mismo tiempo que permiten su adaptación a los cambios y transformaciones en el contexto social y organizacional. Estos principios no deben entenderse como elementos fijos o inmutables, sino como guías flexibles que deben evolucionar conforme a los avances en la promoción de los derechos humanos y los objetivos de la política, incorporando progresivamente otros principios nacionales e internacionales que apoyen el progreso en estos temas.



En Telecafé, LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN busca crear un entorno justo e inclusivo para todos los empleados, contratistas, colaboradores y usuarios. Se garantiza la accesibilidad para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, en instalaciones, infraestructura, información y comunicaciones. Además, se asegura el respeto y la protección de cada individuo, evitando cualquier forma de discriminación o acoso.

Se promueve la diversidad al valorar las diferencias de opiniones, creencias e identidades, con un enfoque en grupos históricamente marginados. La empatía fomenta la comprensión de las diversas necesidades y experiencias, mientras que la equidad asegura un trato justo y adaptado a cada circunstancia, implementando medidas para corregir desigualdades.

La igualdad busca que todas las personas reciban el mismo trato y protección, y la inclusión promueve la participación de grupos excluidos, garantizando su acceso a oportunidades de liderazgo. La política también combate la discriminación en todas sus formas y valora la colaboración diversa. Finalmente, la transversalidad asegura que estos principios se apliquen en todos los niveles y áreas de la organización.

Estos principios permiten que Telecafé construya un entorno organizacional inclusivo y equitativo, donde todos puedan desarrollarse y contribuir a la misión de la entidad.

6.ENFOQUE

El enfoque de la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación de Telecafé se fundamenta en la comprensión de las características de los diferentes grupos dentro de la organización y en la evaluación del impacto de las medidas y acciones adoptadas sobre estos grupos de manera diferenciada. Este enfoque busca abordar las diversidades y desigualdades, así como asegurar que las acciones sean efectivas para promover la inclusión de todos, alineadas con los principios fundamentales de la política.

Es importante destacar que, al igual que los principios, los enfoques no son rígidos ni definitivos. Se espera que se adapten y evolucionen con el tiempo, a medida que se avanza hacia la creación de un entorno inclusivo y equitativo en Telecafé. De esta forma, los enfoques ofrecen marcos de referencia flexibles que permiten tratar las realidades específicas de cada grupo, contribuyendo a un ambiente de trabajo justo para todos los involucrados.

La aplicación de estos enfoques debe siempre estar en consonancia con los objetivos de la política, promoviendo principios como accesibilidad, dignidad humana, diversidad, equidad e inclusión. Esto requiere la adopción de medidas específicas dentro de las líneas de acción de la política, garantizando que todas las decisiones y acciones de Telecafé estén alineadas con el compromiso de erradicar la discriminación y de respetar los derechos humanos de todos, sin importar su género, orientación sexual, etnia, discapacidad u otras características.

En resumen, el enfoque de esta política tiene como objetivo construir un entorno organizacional inclusivo y equitativo, donde la diversidad y la equidad sean no solo reconocidas, sino también aplicadas de manera activa a través de medidas que aseguren la participación y el respeto de todas las personas en la organización.



En conclusión, la implementación de la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación de Telecafé se sustenta en una serie de enfoques diferenciados que buscan asegurar un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas involucradas en la organización. A través de un enfoque diferencial, se toman en cuenta diversas categorías de análisis, como raza, etnia, género, orientación sexual, discapacidad, y otras características que puedan generar desigualdades, con el fin de garantizar la igualdad y el cierre de brechas.

El enfoque de género se integra para promover la igualdad y la erradicación de violencias basadas en este, mientras que el enfoque étnico busca asegurar los derechos y la participación de todos los grupos étnicos. De igual forma, el enfoque de la discapacidad pone especial atención en la accesibilidad, inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad, promoviendo su plena participación en la sociedad.

La perspectiva territorial y del bienestar también juegan un papel crucial al considerar las particularidades de cada comunidad y la necesidad de generar un ambiente físico y mentalmente saludable. Además, el enfoque de acción sin daño asegura que las decisiones y acciones organizacionales sean evaluadas cuidadosamente para evitar efectos negativos, mientras que el enfoque de derechos humanos refuerza el compromiso con el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de todas las personas.

Estos enfoques, cuando se aplican de manera coherente y alineada, permiten crear un entorno organizacional en Telecafé donde la inclusión, la equidad y la no discriminación no solo sean valores, sino prácticas efectivas que promueven el respeto y la participación activa de todos los individuos, sin importar sus diferencias.

7. EQUIDAD EN ACCIÓN: ESTRATEGIAS TRANSFORMADORAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Promoción de la Igualdad de Oportunidades Laborales:** En Telecafé, se buscará garantizar la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, sin distinción de género u otras características. Para ello, las convocatorias de empleo deberán utilizar un lenguaje inclusivo que no favorezca ni excluya a ningún grupo en particular. Por ejemplo, en lugar de utilizar términos como “se busca hombre” o “se busca mujer”, se empleará la expresión “se busca persona...”, permitiendo que todos los individuos puedan acceder a las mismas oportunidades sin prejuicios. Además, durante el proceso de valoración de hojas de vida y entrevistas, se priorizarán las capacidades técnicas, la experiencia profesional y las competencias, sin hacer distinciones por sexo o género.
- **Evitar la Discriminación en el Proceso de Selección:** Durante las entrevistas de trabajo, se adoptará un enfoque que elimine cualquier tipo de pregunta o consideración que no esté relacionada con las competencias laborales. Preguntas personales, como si una mujer desea tener hijos o si un hombre es padre soltero, serán eliminadas de los procesos de selección, ya que no deben ser elementos para determinar la idoneidad de un candidato.

- **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:** Telecafé reconoce la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar. Se implementarán estrategias que faciliten la conciliación de estos dos aspectos, permitiendo que todos los colaboradores encuentren un balance saludable entre su vida profesional y personal. Esto incluirá la flexibilidad en los horarios y el fomento de una cultura que valore el tiempo personal y familiar de los empleados, para promover su bienestar general.
- **Fomento de la Participación de las Mujeres en Cargos Directivos:** Telecafé promoverá activamente la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones. Se fomentará que las mujeres ocupen cargos directivos, ofreciendo programas de capacitación y desarrollo profesional que les permitan acceder a posiciones de poder dentro de la organización. Además, se trabajará para crear un entorno donde las mujeres se sientan apoyadas y capacitadas para tomar decisiones de impacto dentro de la entidad.
- **Respeto y Organización del Tiempo:** Se velará por un ambiente laboral en el que se respete la organización del tiempo, permitiendo a los colaboradores cumplir con sus responsabilidades sin que esto afecte su bienestar personal. En este sentido, tanto para empleados como para contratistas, se promoverá el respeto por los horarios laborales establecidos, asegurando que las necesidades personales y familiares puedan ser atendidas de manera efectiva, sin detrimento de las obligaciones profesionales.

Las estrategias propuestas permitirán que Telecafé implemente de manera efectiva su política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación, asegurando que tanto mujeres como hombres participen en la toma de decisiones y ocupen cargos directivos. Se destaca la

importancia de la educación continua, a través de un plan de capacitación anual basado en las necesidades manifestadas por los funcionarios, para asegurar un aprendizaje constante en áreas clave. Además, se promoverá el uso de un lenguaje inclusivo, aplicando formas femeninas en profesiones y cargos cuando corresponda, y garantizando la igualdad salarial conforme al decreto presidencial vigente.

La igualdad de oportunidades se extenderá a todas las medidas y estrategias de Talento Humano, sin distinción de género, asegurando que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas facilidades, como permisos y flexibilidad horaria. Asimismo, se velará por una atención al ciudadano que respete la igualdad de derechos, sin importar sexo, raza, edad o discapacidad.

Finalmente, se integrará el enfoque de equidad de género en todas las políticas y programas clave de la entidad, asegurando que su impacto trascienda más allá de los documentos y se refleje en prácticas reales dentro de la organización.

8. CONFORMACIÓN COMITÉ IGUALDAD DE GÉNERO:

Para garantizar la correcta ejecución de las estrategias planteadas, Telecafé creará un Comité de Equidad de Género, cuya función principal será dar seguimiento a la política de equidad de género. Este comité será responsable de velar por el

cumplimiento de los principios y objetivos establecidos en la política. Entre las responsabilidades y normas que regirán a los miembros de este comité, se incluyen:

- La entidad proporcionará los recursos técnicos y operativos necesarios para el adecuado funcionamiento del comité y el cumplimiento de sus funciones.
- Los miembros del comité deberán cumplir plenamente con sus responsabilidades y compromisos establecidos.
- Se llevará un registro detallado de todas las reuniones, con su respectiva documentación en actas oficiales.
- Los miembros del comité deberán garantizar la confidencialidad de los asuntos tratados, respetando la privacidad de la información compartida.
- Será responsabilidad de los miembros del comité asegurarse de que se cumplan las normas y llevar a cabo un seguimiento continuo de las estrategias implementadas, garantizando su correcta ejecución.

9.CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:

El Comité de Equidad de Género de Telecafé estará compuesto por un Referente de Género, quien actuará como coordinador del comité, y por representantes de todos los niveles de la entidad. La conformación será la siguiente:

- **Referente de Género:** Un funcionario del Grupo de Talento Humano designado por la alta Dirección, quien será el coordinador del Comité.
- **Representante de la gerencia:** Un miembro designado por la alta Dirección para representar de la gerencia
- **Representante de los colaboradores de Telecafé:** Elegido entre tres funcionarios postulados por la Secretaría General, basándose en las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los miembros del comité serán nombrados por un período de dos (2) años, con posibilidad de renovación por un período adicional. El Comité se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y de manera extraordinaria cuando sea necesario.

10.Funciones del comité:

- Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de la política de equidad de género.
- Asegurar la difusión de la política de equidad de género y coordinar la capacitación adecuada para los colaboradores internos y los grupos de interés de la entidad.



- Supervisar la aplicación y el cumplimiento de las estrategias propuestas en la política de equidad de género.
- Administrar y velar por la implementación de la política de equidad de género.
- Informar al Comité Directivo, al menos cada seis (6) meses, sobre el progreso de las tareas asignadas.
- Establecer su propio reglamento de operación.

11. Divulgación y Reforma.

La política de Equidad de Género será difundida a todos los colaboradores de Telecafé y a la comunidad en general mediante los medios digitales disponibles, tales como correo electrónico, Facebook, página web e intranet. La política podrá ser reformada a solicitud de la gerencia del canal o de los miembros del comité encargado de su administración.

AMANDA JAIMES MENDOZA

C.C. No. 60.358.578

Representante Legal

SOCIEDAD DE TELEVISIÓN DE CALDAS RISARALDA Y QUINDIO LTDA



telecafé

**POLÍTICA DE EQUIDAD DE
GÉNERO, DIVERSIDAD,
INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN
APLICADA POR TELECAFÉ.**

www.telecafe.gov.co

    @canaltelecafe

 @telecafetv

Código: GH-PRO-37

Fecha: 30 DE ENERO DE 2025

Versión: 1

Sistema Integrado de Gestión