

## **5. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN CORPORACIÓN ENSEÑA POR COLOMBIA**

### **1. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN**

Enseña por Colombia declara que:

1.1. Reconoce la existencia de actos de discriminación, violencia y racismo de los que son susceptibles ciertas personas, grupos de personas, comunidades o pueblos en razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión.

1.2. Admite en todas sus actuaciones que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley y que por ende el ejercicio pleno de sus derechos no debe ser interrumpido por conductas que constituyan discriminación, violencia o racismo.

1.3. Se compromete a observar las disposiciones contenidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) para erradicar todo tipo de discriminación sin distinción alguna de raza, color, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

### **2. PREÁMBULO**

Enseña por Colombia (ExC) se concibe como un movimiento que busca aportar a la construcción de un país más equitativo desde la educación. Orientamos nuestros esfuerzos para transformar contextos, disminuir la brecha de la inequidad educativa, y de esta manera lograr que todos los niños, niñas y adolescentes de Colombia reciban una educación que les permita desarrollar su máximo potencial.

Desde Enseña por Colombia valoramos el trabajo con personas pertenecientes a todas las poblaciones. Por esto, se espera que todas las actividades y procesos que implementa Enseña por Colombia sean seguros e inclusivos para todos y todas, independientemente de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión. Esta Política de no discriminación busca promover un entorno respetuoso, diverso y colaborativo en la Corporación.

Esta Política de no discriminación se articula con lo dispuesto en el Código de Ética de Enseña por Colombia y con la Ley 1482 de 2011, conocida como Ley Antidiscriminación, la cual tiene por objeto “garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación”, los cuales producen o están encaminados a producir daños físicos y/o morales en una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en razón de las condiciones mencionadas.

### **3. ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN**

#### **3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La Política de no discriminación de la Corporación se aplicará en todas las situaciones en las que una persona o grupo de personas vinculadas a Enseña por Colombia sea víctima de algún hecho de discriminación, violencia o racismo por parte de:

3.1.1. Ecos.

3.1.2. Alumni.

3.1.3. Los empleados vinculados mediante contrato de trabajo.

3.1.4. Los contratistas y proveedores sin distinción de modalidad contractual.

3.1.5. Miembros de la Junta Directiva.

#### **3.2. SUJETOS DE APLICACIÓN**

3.2.1. Víctima. Se entiende como víctima a toda aquella persona que hubiere sufrido un daño, ya sea moral o físico, como consecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de prejuicios basados en la raza, la nacionalidad, el sexo u orientación sexual, la identidad o expresión de género, la etnia, la ideología política o filosófica o la religión.

3.2.2. Persona quejosa. Se entiende como aquella persona, ya sea interna o externa a la Organización, que pone en conocimiento de la misma la posible comisión de una de las faltas referidas en el capítulo 6 de este documento.

3.2.3. Persona quejada. Las personas destinatarias de las disposiciones en materia sancionatoria referidos en el numeral 3.1. de este documento: los Ecos y Alumni, los empleados vinculados mediante contrato de trabajo, los contratistas y proveedores sin distinción de modalidad contractual y los miembros de la Junta Directiva.

### **4. DEFINICIONES**

**4.1. Discriminación.** Cualquier trato injusto o arbitrario basado en la raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia o religión.

La discriminación puede ser directa o indirecta y ocurre cuando una persona o un grupo de personas son tratados de una manera desfavorable por una característica personal protegida por la Ley.

**4.1.1. Discriminación directa:** Ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable basada en un atributo que la persona puede tener y no debido a factores relacionados con su trabajo o habilidades.

**4.1.2. Discriminación indirecta:** Ocurre cuando una regla, política o práctica parece ser neutral y justa, pero tiene un impacto desproporcionado en un grupo particular de personas.

**4.1.3. Diversidad.** Diferencias individuales, ejemplo: personalidad, idioma, estilo de aprendizaje. Diferencias de un grupo social, ejemplo: raza, etnia, género orientación sexual, identidad sexual, país de origen, cultura, afiliación política, religiosa y otra.

**4.4. Equidad.** Eliminación de cualquier predictor de éxito o fracaso basado en factores sociales.

**4.5. Inclusión.** Acción, compromiso intencionado y continuo de entender y apoyar la diversidad en las personas, lugares de trabajo, sistemas, instituciones y en comunidades para que todos puedan prosperar.

**4.6. Sexo.** Se refiere a las características biológicas y físicas que diferencian a mujeres, hombres o personas intersexuales.<sup>39</sup>

**4.7. Nacionalidad.** La nacionalidad es el vínculo jurídico, político y anímico entre una persona y un Estado. La regulación de la nacionalidad compete a la legislación interna de cada Estado, por ende, las condiciones de su adquisición, ejercicio y pérdida están determinadas en el ordenamiento jurídico de cada Estado.<sup>40</sup>

**4.8. Libertad religiosa.** Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.<sup>41</sup>

**4.9. Pluralismo ideológico.** Hace referencia a la diversidad de creencias con múltiples matices, opiniones y concepciones del mundo.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>40</sup> Cancillería de Colombia.

<sup>41</sup> Constitución Política de Colombia, 1991, art. 19.

<sup>42</sup> Sentencia C-382 de 2019, Corte Constitucional de Colombia, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

**4.10. Pertenencia étnica.** Se refiere a la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos, legalmente reconocidos. Los criterios de identificación son: el autorreconocimiento (identidad étnica), la lengua, usos y costumbres, la territorialidad y los rasgos físicos.<sup>43</sup>

**4.11. Género.** Se refiere a las construcciones sociales y culturales, los roles, comportamientos y actividades que se asignan socialmente a mujeres y hombres a partir de las diferencias biológicas y físicas.<sup>44</sup>

**4.12. Identidad de género.** Es el autorreconocimiento que una persona hace de sí misma basada a partir de la construcción social, histórica y cultural de lo que se ha definido lo femenino, lo masculino o la transición entre ambos.<sup>45</sup>

**4.13. Expresión de género.** La manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado<sup>46</sup>.

**4.14. Racismo.** El racismo engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales; obstaculiza el desenvolvimiento de sus víctimas, pervierte a quienes lo ponen en práctica, divide a las naciones en su propio seno, constituye un obstáculo para la cooperación internacional y crea tensiones políticas entre los pueblos; es contrario a los principios fundamentales del derecho internacional y, por consiguiente, perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales.<sup>47</sup>

**4.15. Orientación sexual.** Se refiere a la atracción afectiva, erótica o sexual de una persona hacia otras, según el sexo de las personas hacia las que se orienta el deseo.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> Glosarios étnicos, Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.

<sup>44</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>45</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

<sup>46</sup> El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género, Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008.

<sup>47</sup> Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura, 1978.

<sup>48</sup> ABC del Modelo de Vigilancia Preventiva a las acciones del Estado colombiano en materia de lucha contra la Trata de Personas, Procuraduría General de la Nación, 2020.

## **5. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS**

### **5.1. POR PARTE DE LAS PERSONAS VINCULADAS A ENSEÑA POR COLOMBIA**

5.1.1. Comprometerse con crear un ambiente inclusivo en el trabajo y en el movimiento.

5.1.2. Demostrar consideración y respeto por todos los miembros de la Corporación, aliados y las comunidades.

5.1.3. Ser tolerante, sensible y respetuoso con las diferencias en su interacción con miembros de la Corporación, aliados y comunidades.

5.1.4. Valorar las diferentes perspectivas y estar dispuesto a escuchar puntos de vista distintos.

5.1.5. Asegurar que el comportamiento individual no discrimina injustamente.

5.1.6. Comprometerse a mitigar potenciales prejuicios en las decisiones y prácticas.

5.1.7. Reportar comportamientos inaceptables de otros miembros del equipo de trabajo.

### **5.2. POR PARTE DE ENSEÑA POR COLOMBIA**

5.2.1. Adelantar todas las actividades de la Organización en observancia del derecho de igualdad y de la prohibición de discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, ideología política o filosófica o religión.

5.2.2. Generar procesos de convocatoria abiertos, para la selección de personal, contratistas, consultores y participantes de los programas de Enseña por Colombia.

5.2.3. Generar decisiones conscientes que permitan fortalecer la diversidad de los equipos y los participantes en los programas.

5.2.4. Utilizar únicamente criterios que son relevantes para el desarrollo de un trabajo en los procesos de evaluación y selección.

5.2.5. Generar un ambiente donde todos tengan oportunidades similares de tener éxito en la Corporación.

5.2.6. Establecer mecanismos y estrategias que promuevan la participación de profesionales diversos en nuestros programas.

5.2.7. En el diseño de los programas, incluir un enfoque que promueva la inclusión social, asegurando estrategias que respondan a las causas de injusticia.

5.2.8. Revisar continuamente las prácticas y procedimientos de la Corporación para asegurar que no discriminen de manera injustificada.

5.2.9. Generar procesos de formación y sensibilización continuos sobre el enfoque DEI de la Corporación y la Red Teach for All.

5.2.10. Generar mecanismos para que todos en la organización tengan el espacio y confianza para expresar su voz y ser escuchados, rompiendo barreras y prácticas discriminatorias en nuestro liderazgo.

5.2.11. Comprometerse a mitigar potenciales perjuicios en las decisiones y prácticas.

## **6. FALTAS POR HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADAS EN EL SEXO, LA RAZA, LA NACIONALIDAD, LA PERTENENCIA ÉTNICA, LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO, LA IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA O LA RELIGIÓN**

Las faltas que sean cometidas por personas vinculadas a Enseña por Colombia, y que estén directamente relacionadas con hechos constitutivos de violencia o discriminación en razón de la raza, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la etnia, la ideología política o filosófica o la religión de una persona o grupo de personas, se encontrarán detalladas en los siguientes instrumentos según la calidad de la persona quejada (Remitirse al capítulo 2 de este documento “Ámbito de aplicación”):

**6.1. Ecos y Ecos con contrato de trabajo.** Capítulo 5 de la Política General.

**6.2. Alumni.** Anexo del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**6.2. Personal de planta de Enseña por Colombia y Junta Directiva.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** La misma remisión deberá hacerse para determinar lo atinente a graduación de las faltas, sanciones y graduación de las sanciones.

## **7. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Cuando proceda el estudio de la apertura de un procedimiento sancionatorio disciplinario por las faltas referidas en el capítulo 6 de esta Declaración de no discriminación, conocerán de su estudio, según la calidad de la persona quejada

(Remitirse al capítulo 2 de este documento “Ámbito de aplicación”), los órganos competentes indicados para tal en los siguientes instrumentos:

**7.1. Ecos.** Capítulo 6 de la Política General.

**7.2. Alumni.** Cláusula de terminación del Acuerdo de Vinculación a Enseña por Colombia.

**7.3. Ecos con contrato de trabajo y personal de planta de Enseña por Colombia.** Capítulo XIV del Reglamento Interno del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En atención al documento de Acuerdo de vinculación a la Red Alumni, ante el incumplimiento a los compromisos adquiridos a través de la firma de dicho documento Enseña por Colombia podrá dar por terminado el vínculo con la Comunidad a los y las Alumni sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el acápite 5 de la Política General. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que estos puedan tomar ante la jurisdicción ordinaria.