



Children Change Colombia

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI)

Declaración de política

Children Change Colombia se compromete a crear un ambiente inclusivo, acogedor y respetuoso, **en el que cada niño o niña, joven, familia, persona voluntaria, miembro del consejo de administración, persona trabajadora y socio sea valorado y tratado con dignidad.**

Creemos que el compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión fortalece a nuestra organización y a nuestras comunidades, y mejora nuestra capacidad para apoyar de manera efectiva a niños, niñas y familias. Este compromiso implica promover la igualdad de oportunidades, celebrar la diversidad y prevenir la discriminación, el acoso, la victimización y la exclusión dentro de la organización y en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Reconocemos que la discriminación basada en género afecta la seguridad alimentaria, los riesgos de seguridad, y la exclusión de servicios y oportunidades. Las mujeres y las niñas asumen de manera desproporcionada la responsabilidad en las tareas de alimentación y de cuidado de la familia, y las opciones disponibles para los niños y niñas están estrechamente relacionadas con el bienestar y la posición social de las mujeres, quienes a menudo asumen la responsabilidad principal de criar y cuidar a otros.

Objetivo de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

Esta política fue elaborada tomando como referencia la Ley de Igualdad del Reino Unido de 2010 y la legislación pertinente en materia de igualdad en Colombia [Constitución de 1991 (art. 13), leyes de igualdad salarial como la Ley 1496 de 2011 y la reciente Ley 2466 de 2025 (reforma laboral)]. Por lo tanto, CCC establece que no participaremos en ninguna forma de discriminación ilícita; abordaremos las barreras que impiden la participación y fomentaremos una cultura de respeto y pertenencia en todos los niveles de la organización y en nuestros programas.

Esta política busca promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en todas las actividades de la organización y cumplir con nuestras obligaciones legales. En este sentido, la política tiene dos

objetivos: en primer lugar, destacar que la Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) se aplique en nuestro trabajo a los programas, y que CCC se comprometa a garantizar que las niñas, los niños y los jóvenes tengan acceso a nuestros servicios de manera justa y segura, independientemente de su origen o características personales. En segundo lugar, enfatizar que nuestro objetivo es implementar la igualdad de oportunidades en la contratación y en el lugar de trabajo. Esto también implica crear un ambiente laboral libre de acoso, hostigamiento, victimización y discriminación ilegal, y promover la dignidad y el respeto para todos.

Nuestro compromiso

Children Change Colombia aplica una política de cero tolerancia ante cualquier forma de discriminación, acoso, intimidación, victimización, incidentes motivados por el odio o discurso de odio. Esto incluye capacitar al personal, a los miembros del consejo directivo y a los voluntarios sobre sus derechos y responsabilidades en el marco de la política de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI).

CCC no tolerará la discriminación basada en ninguna de las siguientes características:

- Edad
- Discapacidad
- Raza, origen étnico, nacionalidad o color de piel
- Religión o creencias
- Sexo
- Orientación sexual
- Identidad de género o reasignación de género
- Embarazo o maternidad
- Estado civil (matrimonio o unión civil)
- Origen socioeconómico
- Responsabilidades de cuidado
- Cualquier otra característica protegida por la ley

Cualquier inquietud se tomará en serio, se investigará adecuadamente y se abordará de acuerdo con los procedimientos y directrices de la organización. Todo el personal y los voluntarios deben ser conscientes de que pueden ser considerados responsables por actos de acoso escolar, acoso, victimización y discriminación ilegal en el transcurso de su empleo.

Inclusión de niños, niñas y jóvenes

En CCC reconocemos que los niños y niñas pueden sufrir diversas formas de desventaja y discriminación debido a sus diferentes características. También reconocemos la intersección de diferentes formas de discriminación, por ejemplo, por género, origen étnico o discapacidad, y cómo estas actúan para excluir a algunos niños, niñas jóvenes o ciertas personas dentro de las comunidades. Por lo tanto, estamos comprometidos a identificar las barreras que impiden su participación y sus logros. Al hacerlo, queremos asegurarnos de que:

- Todos los niños y niñas se sientan seguros, respetados y valorados.

- Se escuchen y se tomen en cuenta las opiniones de los niños y niñas en las decisiones que los afectan.
- Las actividades se diseñen para que sean accesibles e inclusivas.
- Se realicen ajustes razonables cuando sea necesario para apoyar la participación.
- Se combatan de manera inmediata y eficaz el acoso escolar, la discriminación y la exclusión.
- Se anime a los niños a celebrar y respetar las diferencias, y a comprender el valor que aportan los distintos puntos de vista.

Programas y prestación de servicios

Nuestro objetivo es trabajar con nuestros socios para mejorar la inclusión y la accesibilidad de las diversas comunidades de Colombia en nuestros programas, así como diseñar proyectos y servicios que sean accesibles y tengan en cuenta la diversidad. Para ello, tomaremos en cuenta las barreras lingüísticas, culturales, económicas, físicas y de comunicación. También haremos seguimiento a la participación para involucrar activamente a los grupos subrepresentados y buscaremos retroalimentación de los niños, las niñas, las familias, trabajadores y personas voluntarias.

Al desarrollar nuevos proyectos, actividades u otras intervenciones, las consideraciones de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) deben integrarse en todos los niveles de planificación y ejecución. Esto puede incluir, por ejemplo, una evaluación del impacto en grupos marginados para un plan de proyecto, o contar con actividades diferenciadas para una variedad de estilos de aprendizaje, o anticipar posibles problemas en los planes de lecciones o actividades.

Reclutamiento y empleo

Somos un empleador que promueve la igualdad de oportunidades y nos esforzamos por ser líderes en la promoción de estos valores en toda nuestra red de socios. Por lo tanto, ninguna persona recibirá un trato menos favorable debido a su identidad, a cualquier otra característica protegida o a sus antecedentes personales. En lo que respecta a nuestro personal, personas voluntarias y miembros del consejo de administración, nuestro objetivo es:

- Realizar procesos de reclutamiento justos y transparentes.
- Atraer a solicitantes de diversos orígenes.
- Seleccionar a los candidatos en función de sus habilidades, experiencia e idoneidad.
- Ofrecer igualdad de oportunidades en materia de capacitación, desarrollo y avance profesional.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo en el que todo el personal y las personas voluntarias puedan prosperar.

Implementación de la política de EDI

Se han elaborado directrices para apoyar la implementación de la política en diferentes niveles. Los responsables de su implementación son:

- Miembros del consejo directivo

- Personal
- Personas voluntarias
- Contratistas y consultores
- Organizaciones asociadas
- Niños niñas jóvenes y familias que acceden a nuestros servicios

Los miembros de la junta directiva son responsables de:

- Liderar en temas de EDI.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales.
- Supervisar la efectividad de esta política.
- Promover una gobernanza y una toma de decisiones inclusivas.

Los gerentes y el personal son responsables de:

- Tratar a todas las personas de manera justa y respetuosa.
- Cuestionen comportamientos discriminatorios.
- Apoyar las prácticas inclusivas.
- Completar la capacitación pertinente.

Se espera que los voluntarios:

- Actúen de acuerdo con esta política.
- Respeten la diversidad y la inclusión.
- Reporten adecuadamente cualquier inquietud.

CCC capacitará al personal, personas voluntarias y los miembros del consejo de administración en temas de Igualdad, Diversidad e Inclusión, promoverá la concientización sobre temas de igualdad e inclusión y fomentará el aprendizaje y la reflexión continuos. También compartiremos las mejores prácticas en la organización, según corresponda.

Supervisión y revisión

Supervisaremos la implementación de esta política a través de:

- Comentarios de los niños, niñas, familias, personal y personas voluntarias.
- Datos sobre participación e implicación.
- Quejas y reportes de incidentes.
- Revisiones periódicas de la política.

Pautas para la implementación de la política de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI)

Contratación

Todos los anuncios de empleo, oportunidades de voluntariado y pasantías, así como de nuevos miembros del consejo de administración, deben indicar que CCC es una organización que promueve la igualdad de oportunidades.

Los anuncios deben estar redactados en un lenguaje inclusivo, presentarse en un formato accesible, atraer a candidatos de diversos orígenes y experiencias, y alentar a los posibles solicitantes a hacer preguntas.

Compromiso

Todo el personal, los miembros del consejo de administración y las personas voluntarios deben asumir la declaración de política y aceptar su compromiso con la no discriminación. La capacitación inicial del nuevo personal, personas voluntarias y miembros del consejo de administración hará referencia a la política de EDI.

La política de EDI se publicará en el sitio web de CCC y estará disponible para el público.

Las redes sociales, el sitio web y las comunicaciones externas deben reflejar el compromiso de CCC con la EDI en nuestros proyectos y programas.

Se debe tomar en cuenta la accesibilidad en los lugares donde CCC realice eventos, así como en las comunicaciones y la documentación.

Trabajo con socios

Al igual que con el enfoque de la Política de Protección, se llevarán a cabo talleres con organizaciones socias en Colombia para analizar la política de EDI y cómo cada organización está abordando estos temas dentro de su propia estructura. Esto puede incluir, por ejemplo, abordar la accesibilidad para personas con discapacidades (ya sean físicas o de desarrollo) en las actividades.

Diseño del programa y evaluaciones de proyectos

Las consideraciones de EDI deben abordarse en todas las etapas del ciclo del proyecto, desde el diseño de las actividades hasta la implementación y la revisión de los planes del proyecto para garantizar la concientización y el compromiso con estos temas. Las evaluaciones finales deben examinar en qué medida el proyecto ha sido inclusivo y las lecciones aprendidas sobre EDI.

Monitoreo de la política EDI

El personal, personas voluntarias y los miembros del consejo de administración que consideren que han sido objeto de discriminación, acoso o intimidación por cualquier motivo deben denunciarlo; por favor, consultar la política de reclamaciones.

Cualquier queja se tratará con estricta confidencialidad y seguirá los procedimientos disciplinarios y de quejas de la organización. La persona designada abordará el asunto llevando a cabo una investigación sobre las acusaciones, asegurándose de recopilar los detalles específicos. Si la persona acusada de discriminación ocupa el cargo de director o directora ejecutiva, las quejas deben presentarse ante el presidente.

Todas las partes tienen derecho a expresarse antes de que se tome una decisión. Se tomarán las medidas adecuadas, que pueden incluir: una advertencia verbal, la suspensión mientras se lleva a cabo la investigación, la rescisión de contratos y el despido, o acciones legales en casos extremos.

Aprobación de la Política

Aprobada por: La Junta Directiva

Fecha: 28.07.2026