

La política de no discriminación tiene como finalidad promover un ambiente inclusivo y respetuoso, libre de cualquier tipo de discriminación en relación con la raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, edad, condición económica, o cualquier otro factor que contravenga el principio de igualdad, tal como lo establece la normatividad colombiana.

Marco Legal:

1. Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 13: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. [...]". La igualdad ante la ley es el principio fundamental que subyace en toda la legislación colombiana.

Artículo 16: "Toda persona tiene derecho a la intimidad personal y familiar y a su buen nombre".

Artículo 43: Establece la igualdad entre hombres y mujeres, y garantiza los derechos fundamentales a las mujeres.

Artículo 53: Principios del derecho laboral, incluyendo la igualdad salarial.

2. Ley 1010 de 2006 (Ley contra la discriminación laboral)

Establece medidas de protección para los trabajadores frente a actos de discriminación laboral, y establece las pautas para una cultura organizacional que fomente la igualdad de oportunidades.

3. Ley 1581 de 2012 (Protección de datos personales)

Regula el manejo adecuado de la información personal para evitar discriminación en base a datos privados, asegurando la igualdad y la no exclusión.

4. Ley 1620 de 2013 (Ley contra la discriminación escolar)

Establece normas para erradicar la discriminación en el ámbito educativo, promoviendo la cultura del respeto.

5. Decreto 4792 de 2011 (Política pública contra la discriminación)

Establece directrices para el desarrollo de políticas públicas en Colombia para erradicar la discriminación en diversos ámbitos (trabajo, educación, vivienda, salud, etc.).

6. Sentencias de la Corte Constitucional y jurisprudencia

La Corte Constitucional ha proferido varias sentencias que han interpretado los principios de igualdad y no discriminación, y ha ordenado la adopción de políticas públicas para proteger a las personas frente a la discriminación, en especial a grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las comunidades LGBTI, y las poblaciones étnicas.

Principios Generales:

1. Igualdad de Trato y Oportunidades:

No se tolerará ninguna forma de trato desigual o perjudicial por motivos de raza, etnia, género, orientación sexual, religión, discapacidad, condición social, entre otros factores.

2. Respeto y Dignidad:

Cada persona será tratada con respeto y dignidad, reconociendo su individualidad y sus derechos fundamentales.

3. Inclusión y Diversidad:

Fomentar un ambiente de trabajo/educación/comunidad inclusiva, donde se valore la diversidad como un activo, y se promueva la integración de todas las personas sin importar sus diferencias.

4. Acción Proactiva:

Es responsabilidad de todos los miembros de la organización/aplicante promover y garantizar un ambiente libre de discriminación. Las acciones que refuercen la discriminación (ya sea de manera directa o indirecta) serán rechazadas y sancionadas conforme a la ley.

Obligaciones de la Organización/Entidad:**1. Implementar Programas de Sensibilización y Capacitación:**

Promover la educación sobre la no discriminación a través de talleres, seminarios y materiales de sensibilización. Los empleados/miembros deben estar informados sobre sus derechos y las políticas internas de no discriminación.

2. Asegurar un Proceso de Selección y Contratación Justo:

El proceso de contratación, ascenso, y promoción deberá basarse exclusivamente en las calificaciones y méritos, evitando cualquier tipo de discriminación.

3. Atención de Quejas y Denuncias:

Se debe garantizar un canal seguro, confidencial y accesible para que los afectados por discriminación puedan presentar quejas. Estas denuncias serán tratadas con seriedad y prontitud, siguiendo los procedimientos establecidos.

4. Tolerancia Cero ante Actos de Discriminación:

Cualquier comportamiento discriminatorio será investigado y, en caso de ser comprobado, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir desde advertencias hasta la terminación de la relación laboral o participación en la entidad.

Procedimiento de Quejas:**1. Recepción de la Queja:**

La persona afectada podrá presentar su queja por medio de los canales establecidos (buzón de quejas, correo electrónico, plataforma en línea, etc.). Esta queja deberá incluir una descripción detallada del incidente y los involucrados.

2. Investigación:

Un comité de evaluación revisará la queja y determinará si es procedente. En caso de que la queja sea válida, se llevará a cabo una investigación imparcial.

3. Resolución:

Una vez finalizada la investigación, se tomarán las acciones correspondientes. Si se confirma la discriminación, se sancionará conforme a las normativas y políticas internas.

4. Seguimiento:

Se realizará un seguimiento para garantizar que no se repita el acto discriminatorio y se proteja al denunciante de represalias.

Compromiso de los Empleados y Miembros:

- Actuar conforme a la política de no discriminación en todos los aspectos de la vida organizacional.
- Participar activamente en las capacitaciones y actividades que promuevan la igualdad y el respeto por la diversidad.
- Denunciar cualquier acto discriminatorio y colaborar con la investigación en caso de ser necesario.

Conclusión:

La Política de No Discriminación es un compromiso con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria. Al promover el respeto y la dignidad de todas las personas, garantizamos un entorno de convivencia armónica, donde se valore la diversidad y se eliminen las barreras que perpetúan la discriminación.

La política será revisada periódicamente para garantizar su efectividad y cumplimiento con la normatividad vigente. Cualquier cambio será comunicado a todos los empleados.

En constancia de lo anterior, se firma a los 26 días del mes de enero de 2026.



RAUL CERVANTES OLMOS
Representante Legal