

DIVERSIDAD EQUIDAD INCLUSIÓN PERTENENCIA

Declaración DEIP

Un compromiso institucional con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia como eje estratégico de la organización.

Un eje estratégico, no un complemento de la misión.

En Coschool declaramos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP) como un eje estratégico de la organización.

Este compromiso está plenamente alineado con nuestra misión, visión y valores, y expresa de manera concreta la coherencia entre lo que afirmamos y la forma en que decidimos actuar.

Nuestra misión — cultivar las habilidades para el florecimiento de las personas y el mundo — solo puede realizarse en contextos donde existan condiciones reales de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

El florecimiento humano no es abstracto: se materializa cuando la diversidad amplía horizontes de identidad y posibilidad; cuando la equidad corrige desigualdades en el acceso a oportunidades y resultados; cuando la inclusión garantiza participación significativa en decisiones y procesos; y cuando la pertenencia asegura que cada persona se sienta reconocida, valorada y respetada en su dignidad.

En ese sentido, la DEIP no es un complemento a la misión; es la condición estructural que la hace viable.

Nuestra visión de impactar positivamente a 100 millones de niños y niñas en el mundo y a 100.000 escuelas exige que el crecimiento ocurra con criterios explícitos de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Escalar no es solo llegar a más personas; es transformar estructuras con profundidad.

Esto implicará alcanzar territorios históricamente excluidos y diseñar soluciones pertinentes para realidades culturales, lingüísticas y socioeconómicas diversas, asegurando que la diversidad esté representada y comprendida.

Implicará también asignar recursos, acompañamiento y estrategias diferenciadas allí donde las brechas sean mayores, aplicando criterios de equidad en lugar de replicar modelos homogéneos. Requerirá diseñar experiencias educativas donde estudiantes, docentes y comunidades participen activamente en las decisiones que los afectan, fortaleciendo prácticas reales de inclusión. Y demandará construir entornos educativos y organizacionales donde cada persona pueda verse representada, escuchada y reconocida como parte legítima del proceso de transformación, consolidando así la pertenencia como base del florecimiento.

Sin este enfoque, el crecimiento puede amplificar brechas existentes. Con la DEIP como eje estratégico, cada expansión de impacto representará un avance hacia una justicia educativa tangible y sistémica, fortaleciendo no solo la legitimidad ética de nuestra visión, sino también su sostenibilidad en el tiempo.

Esta coherencia también se expresará en nuestros valores.

Esta declaración constituye un compromiso activo para asegurar coherencia entre lo que afirmamos, lo que diseñamos y lo que practicamos. Cuenta con el respaldo explícito de la Dirección General y del equipo directivo de Coschool, y se alinea con nuestra Política de Derechos Humanos y sus principios de igualdad, no discriminación, trabajo decente y respeto por la dignidad humana.

Adoptaremos un enfoque de debida diligencia en derechos humanos para prevenir impactos negativos, atender oportunamente cualquier afectación y fortalecer procesos de mejora continua.

La DEIP no es un valor adicional ni una política aislada. Es la condición que permite que nuestros valores tengan consecuencias reales, que nuestra misión sea alcanzable y que nuestra visión de impacto sea ética y sosteniblemente posible.

AUTENTICIDAD

La autenticidad nos exigirá reconocer los sesgos que operan dentro de la organización y actuar para corregirlos, promoviendo una cultura donde la diversidad sea visible, la equidad sea un criterio explícito de decisión, la inclusión sea práctica cotidiana y la pertenencia no dependa de la adaptación silenciosa de las personas a normas implícitas.

AUDACIA

La audacia nos llevará a cuestionar estructuras de poder, revisar quién ocupa los espacios de liderazgo, examinar qué prácticas se normalizan sin suficiente reflexión y transformar aquellas dinámicas que puedan limitar la diversidad, reproducir inequidades, obstaculizar la inclusión o debilitar la pertenencia.

COLABORACIÓN

La colaboración nos comprometerá a co-crear con comunidades diversas, incluyendo aquellas históricamente excluidas, garantizando que sus voces no solo sean escuchadas, sino incorporadas de manera equitativa en el diseño, implementación y evaluación de nuestras iniciativas, fortaleciendo así experiencias reales de inclusión y pertenencia compartida.

EXCELENCIA

La excelencia nos recordará que una solución que no funciona para quienes enfrentan mayores barreras no puede considerarse completa; diseñaremos con estándares que integren diversidad desde el inicio, distribuyan oportunidades con equidad, promuevan participación significativa e impulsen experiencias sostenidas de pertenencia.

EMPATÍA

La empatía nos impulsará a comprender activamente realidades distintas a la propia, reconociendo la diversidad de contextos y trayectorias, tomando decisiones informadas por criterios de equidad y asegurando que nuestras acciones generen entornos donde cada persona se sienta valorada y respetada.

CATALIZACIÓN DEL CAMBIO

Y la catalización del cambio nos anclará a la responsabilidad sistémica: cada decisión organizacional contribuirá — o no — a construir sistemas más diversos, más equitativos, más inclusivos y más generadores de pertenencia en los contextos educativos que buscamos transformar.

Qué significa DEIP en Coschool

En Coschool, la Diversidad, la Equidad, la Inclusión y la Pertenencia no son categorías abstractas ni un marco externo que adoptamos por tendencia. Son decisiones culturales que definen cómo convivimos, cómo distribuimos oportunidades, cómo ejercemos liderazgo y cómo diseñamos nuestro impacto. Nombrarlas con precisión nos permite compartir un lenguaje común y, sobre todo, establecer estándares claros sobre el tipo de organización que estamos construyendo.

DIVERSIDAD

EQUIDAD

INCLUSIÓN

PERTENENCIA

01 — DIVERSIDAD

La complejidad que nos enriquece

La diversidad es la realidad plural de las personas que conforman nuestro equipo y las comunidades con las que trabajamos: identidades, trayectorias, territorios, saberes, contextos socioeconómicos, orientaciones sexuales, expresiones de género, culturas, edades, capacidades, estilos cognitivos y experiencias profesionales.

En América Latina, esta pluralidad convive con desigualdades históricas profundas. Reconocerla no es un gesto simbólico; es una responsabilidad ética y estratégica. La diversidad no es solo representación demográfica: es una fuente de inteligencia colectiva. Cuando diseñamos reconociendo esa pluralidad, fortalecemos nuestras decisiones, productos y programas. Cuando la ignoramos, reproducimos brechas.

EN LA PRÁCTICA, DIVERSIDAD IMPLICA

- Establecer metas medibles para ampliar la representación de grupos históricamente subrepresentados.
- Diseñar procesos de reclutamiento con lenguaje inclusivo y criterios revisados para evitar filtros excluyentes.
- Promover diversidad en proveedores y aliados estratégicos.
- Conmemorar fechas que visibilicen luchas históricas y aportes de distintos grupos.
- Generar espacios de conversación que permitan comprender realidades distintas a la propia.
- Reconocer activamente la diversidad en todas las expresiones de nuestra cultura organizacional.

02 — EQUIDAD

Diseñar para cerrar brechas

La equidad es la decisión consciente de no tratar igual a quienes parten de condiciones desiguales. Implica reconocer que la neutralidad puede perpetuar inequidades y que el punto de partida importa.

En Coschool, la equidad es una práctica de diseño sistémico: no esperamos que el talento supere el contexto; trabajamos para que el contexto no limite el talento. Esto exige intervenciones deliberadas para cerrar brechas estructurales y garantizar condiciones justas de desarrollo.

EN LA PRÁCTICA, EQUIDAD SIGNIFICA

- Realizar análisis periódicos de equidad salarial e identificar y corregir brechas injustificadas, con metodología definida y responsable.
- Avanzar hacia mayor transparencia en los criterios de remuneración y crecimiento.
- Asegurar igualdad de acceso a formación, mentoría, liderazgo y promoción.
- Diseñar procesos de evaluación con criterios claros para minimizar sesgos.
- Implementar políticas que favorezcan el equilibrio vida-trabajo, especialmente para personas con responsabilidades de cuidado.
- Incorporar formación en sesgos inconscientes en procesos de selección y liderazgo.
- Trabajar para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente bajo condiciones comprensibles y justas.
- Aplicar diseño equitativo en programas educativos y asignación diferenciada de recursos en territorios con mayores brechas.

03 — INCLUSIÓN

Participación con incidencia real

La inclusión no es presencia; es participación significativa. Significa diseñar entornos donde las voces diversas influyan en decisiones reales y donde se eliminen barreras físicas, culturales, tecnológicas o relacionales.

Una organización puede ser diversa en representación y equitativa en recursos, pero sin inclusión efectiva las voces no inciden.

EN LA PRÁCTICA, INCLUSIÓN IMPLICA

- Diseñar procesos de selección con paneles diversos y criterios objetivos.
- Trabajar progresivamente hacia la accesibilidad en espacios físicos, herramientas digitales y dinámicas de trabajo.
- Adoptar lineamientos claros de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y externas.
- Establecer mecanismos confidenciales y efectivos para denunciar discriminación o violencia.
- Mantener una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso o exclusión.
- Incorporar de manera estructurada voces diversas en decisiones estratégicas.

En nuestra cultura organizacional, inclusión significa que ninguna voz es decorativa. En nuestros programas, significa que nadie aprende desde el margen.

04 — PERTENENCIA

El resultado más profundo

La pertenencia es el resultado de una cultura donde las personas pueden ser auténticas sin costo. Ocurre cuando alguien se siente seguro, escuchado, valorado y con posibilidad real de desarrollo; cuando su identidad no necesita reducirse para encajar y cuando su voz tiene peso real.

EN COSCHOOL, PERTENENCIA SIGNIFICA

- Crear espacios libres de violencia y discriminación.
- Garantizar que nadie deba ocultar aspectos de su identidad para avanzar profesionalmente.
- Promover liderazgos que modelen respeto y coherencia.
- Reconocer públicamente contribuciones diversas.
- Asegurar que cada persona comprenda cómo su trabajo conecta con la misión organizacional.

Sin pertenencia, la inclusión es técnica. Con pertenencia, la cultura se transforma desde adentro.

2. Compromisos institucionales

Nuestros compromisos responden a una convicción central: la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia deben expresarse con coherencia tanto en nuestra cultura interna como en nuestro impacto externo. La transformación educativa que promovemos exige consistencia entre lo que declaramos y lo que practicamos.

ÁMBITO INTERNO

En el ámbito interno, nos comprometemos a consolidar una cultura organizacional donde la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia se traduzcan en experiencias concretas a lo largo de todo el ciclo laboral — atracción, selección, desarrollo, evaluación, liderazgo y proyección. Diseñaremos procesos que eliminen barreras de acceso y reduzcan sesgos estructurales. Garantizaremos condiciones laborales justas y dignas sin distinción de identidad, trayectoria o condición.

Crearemos y protegeremos espacios libres de violencias, discriminación y acoso, donde todas las personas puedan expresarse con seguridad y respeto. Fortaleceremos mecanismos de escucha y participación efectiva, y exigiremos que quienes lideren en Coschool modelen con su conducta los principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Aspiraremos a que cada persona que haga parte de la organización pueda desarrollarse plenamente y experimentar que su presencia es reconocida y valorada.

ÁMBITO EXTERNO

En el ámbito externo, nos comprometeremos a que niñas, niños, jóvenes, docentes y comunidades que participen en nuestros programas encuentren en Coschool un espacio que reconozca su diversidad, amplíe oportunidades con criterios de equidad, promueva inclusión efectiva en las experiencias educativas y fortalezca la pertenencia como base del florecimiento. Diseñaremos anticipando exclusiones posibles y actuaremos para prevenirlas.

Estableceremos relaciones con comunidades y aliados basadas en respeto, reciprocidad y coherencia ética, y participaremos activamente en conversaciones más amplias sobre justicia educativa en América Latina. El avance en diversidad, equidad, inclusión y pertenencia será medido y comunicado con transparencia, y hará parte permanente de la conversación estratégica de Coschool.

La DEIP no será responsabilidad de un área específica; será una corresponsabilidad institucional. Quien lidere deberá modelarla. Quien diseñe procesos deberá incorporarla como criterio estructural. Quien ejecute deberá practicarla en la interacción cotidiana. Y quien identifique incoherencias tendrá el derecho y la responsabilidad de señalarlas de manera constructiva.

Invitaremos a aliados, donantes y socios estratégicos a avanzar con nosotros en este propósito, compartiendo aprendizajes y elevando estándares comunes. Reconoceremos a las comunidades educativas como co-creadoras del cambio, no como receptoras pasivas.

La transformación sistémica exigirá coherencia ética sostenida y audacia colectiva en el tiempo.

3. Dónde estamos y hacia dónde vamos

La integración de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP) en Coschool es un compromiso en desarrollo. Hasta ahora, nuestros avances se han concentrado principalmente en la construcción de bases estructurales: documentos marco, lineamientos institucionales, protocolos, espacios de formación y capacitaciones que establecen principios y orientaciones claras. Entre estos avances se cuentan la formulación de nuestra Política de Derechos Humanos, la realización de capacitaciones en sesgos inconscientes con el equipo directivo y la revisión inicial de nuestros procesos de reclutamiento con criterios más inclusivos. Estos elementos constituyen un punto de partida necesario para orientar el cambio cultural y organizacional.

La transversalización real de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia — en decisiones estratégicas, procesos de talento humano, liderazgo, cultura organizacional y relacionamiento con comunidades — exige algo más que declaraciones formales. Requiere rediseño de prácticas, ajustes en criterios de decisión, métricas específicas para cada dimensión y mecanismos permanentes de seguimiento y rendición de cuentas. En ese tránsito estamos avanzando con un plan de trabajo definido que busca pasar de las bases conceptuales a la implementación consistente.

Sabemos que contar con lineamientos no es equivalente a tener sistemas plenamente consolidados. La diversidad no se agota en la intención; la equidad no se logra únicamente con políticas; la inclusión no se garantiza solo con espacios abiertos; y la pertenencia no emerge automáticamente de una cultura bien intencionada. Cada dimensión requiere diseño intencional, coherencia operativa y evaluación continua.

Este posicionamiento no certifica un logro consolidado; establece una dirección estratégica. Será revisado periódicamente a partir de aprendizajes institucionales y del seguimiento a nuestros compromisos. Nos proponemos fortalecer progresivamente la diversidad en nuestra conformación interna, incorporar criterios explícitos de equidad en nuestras decisiones, estructurar mecanismos de inclusión en la gobernanza y diseñar experiencias organizacionales que consoliden la pertenencia como vivencia cotidiana.

Nuestro horizonte es claro: construir una organización donde la experiencia del empleado o empleada esté diseñada desde la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en cada etapa del ciclo laboral — atracción, selección, desarrollo, evaluación, liderazgo y proyección. Aspiramos a que nuestros procesos internos reflejen estos principios de manera coherente, que nuestros programas los representen explícitamente y que nuestras decisiones estratégicas estén alineadas con ellos.

Imaginamos una educación en América Latina donde el contexto no determine el límite del potencial de una persona; una educación que promueva diversidad de trayectorias y perspectivas, garantice equidad en el acceso y en los resultados, practique inclusión en cada experiencia de aprendizaje y genere pertenencia como condición para el florecimiento. Para transformar afuera, debemos consolidar primero esa coherencia adentro.

No buscamos solo crecer; buscamos crecer con diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. No buscamos solo innovar; buscamos innovación con justicia educativa y equidad estructural. No buscamos solo resultados; buscamos resultados que amplíen oportunidades, fortalezcan la inclusión y consoliden la pertenencia colectiva.

Con **humildad** para reconocer que estamos en proceso.

Con **claridad estratégica** sobre el camino trazado.

Con **disciplina** para convertir principios en prácticas.

Con **coherencia** para vivir internamente aquello que promovemos externamente.

Cuando la diversidad se reconoce, la equidad se diseña, la inclusión se practica y la pertenencia se cultiva, el florecimiento deja de ser una promesa y se convierte en sistema. Ese es el sistema que queremos construir.

Esta declaración cuenta con el respaldo explícito de la Dirección General y del equipo directivo de Coschool.

Henry May

CEO de Coschool