

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.

I. DECLARACIÓN

La **COMPAÑÍA DE JESÚS** está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, saludable y seguro. Por lo cual, rechaza todo tipo de violencia, discriminación, acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones. El principio de tolerancia cero respecto de estas conductas, exige de trabajadores, jesuitas, contratistas, subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica y demás personal que ingrese a las Obras y Comunidades de la **COMPAÑÍA DE JESÚS** parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.

La presente Política, establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual.

II. OBJETIVO

Esta Política tiene como objetivo regular mecanismos de prevención, protección y corrección de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual en la **COMPAÑÍA DE JESÚS**.

Asimismo, promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas y aceptables y bienvenidas por las partes.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- ❖ Esta Política es aplicable y sirve de guía a todos los trabajadores, jesuitas, contratistas, subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica y demás personal que ingrese a las Obras y Comunidades de la **COMPAÑÍA DE JESÚS**, sin discriminación alguna independientemente su edad, género, creencia religiosa, sexo, preferencias sexuales, posición laboral, social o económica, origen étnico, condiciones de salud, antigüedad, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
- ❖ Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación y las interacciones que tengan los trabajadores: jesuitas, contratistas, subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica y demás personal que ingrese a las Obras y Comunidades de la **COMPAÑÍA DE JESÚS**.
- ❖ No obstante, en ningún caso de acoso sexual en el ámbito laboral, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que la **COMPAÑÍA DE JESÚS** y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.



- ❖ La **COMPAÑÍA DE JESÚS**, conservará las denuncias e investigaciones bajo estricta confidencialidad, y la información será revelada en los casos indicados por la Ley o se exija la necesidad de levantar la reserva.

IV. MARCO LEGAL

- ❖ Constitución Política de Colombia.
- ❖ Ley 599 de 2000.
- ❖ Ley 1010 de 2006.
- ❖ Ley 1257 de 2008.
- ❖ Ley 1719 de 2014.
- ❖ Decreto 1072 de 2015.
- ❖ Ley 2365 de 2024.

Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

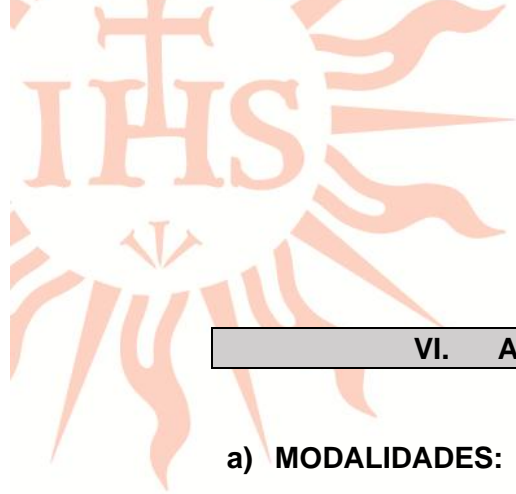
V. DEFINICIONES

- a) **ACOSO LABORAL:** En los términos de la Ley 1010 de 2006, se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia al mismo. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre compañeros de trabajo del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.
- b) **COMITÉ DE CONVIVENCIA:** Es el órgano interno, compuesto por representantes de los Trabajadores y del Empleador, el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas.

Este Comité está constituido como un organismo para facilitar la solución de conflictos en el contexto laboral y no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral.

- c) **ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** En términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal; mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada.



VI. ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL

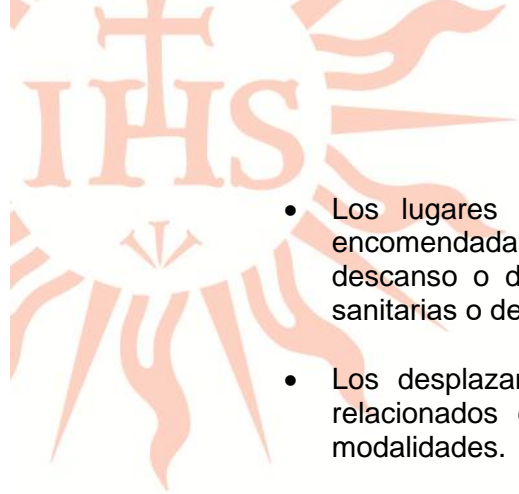
a) MODALIDADES:

- ❖ **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- ❖ **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: proposiciones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, y petición de favores sexuales.
- ❖ **Acoso por razón del género / orientación sexual:** Entendido como cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
- ❖ **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento; gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario e inapropiado y no deseado.

b) PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL:

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (art. 7, Ley 2365 de 2024):

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.



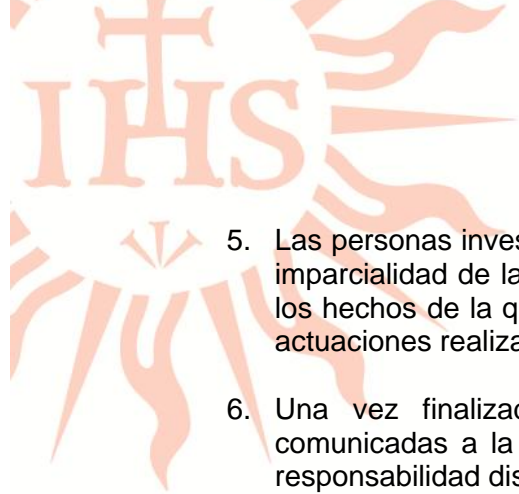
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde consume sus alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

VII. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Toda persona, ya sea víctima o testigo de situaciones de acoso sexual laboral, tiene pleno derecho a presentar su denuncia. Para esto, debe enviar un correo a prevencionvias@jesuitas.org.co, el cual estará a cargo del Director(a) de Gestión Humana de la Administración Provincial; en caso que la denuncia sea contra quien ocupe ese cargo o se estime un conflicto de interés, se dirigirá al correo oficinapccp@jesuitas.org.co a cargo del Coordinador(a) de la Oficina PCCP (Promoción de una Cultura Consistente de Protección).

Estos canales de atención, aplican para todas las Obras, Colegios y Comunidades de la Compañía de Jesús; el denunciante será informado sobre las posibles cautelas que se tomen en medio de la investigación y recibirá información sobre el trámite a seguir, el cual determinará si las conductas reportadas constituyen acoso sexual en el ámbito laboral.

2. La denuncia debe indicar cada uno de los hechos, describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando pruebas o soportes, en caso de contar con ellos.
3. Una vez presentada la denuncia, esta podrá ser ampliada; el seguimiento del proceso se hará a través del correo electrónico proporcionado anteriormente.
4. Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.



5. Las personas investigadas por acoso sexual, gozarán de la presunción de inocencia e imparcialidad de las autoridades, tendrán derecho al debido proceso, podrán conocer los hechos de la queja o denuncia en un plazo establecido y serán informados de las actuaciones realizadas.
6. Una vez finalizada la indagación se generarán las conclusiones, que serán comunicadas a la presunta víctima y en el caso de trabajadores, de existir posible responsabilidad disciplinaria se reportará al área de Gestión Humana para que informe al acusado el resultado de la investigación y se tomen las cautelas del caso.

VIII. PROTECCIONES LEGALES CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

- La Ley 2365 de 2024 establece protecciones para víctimas y testigos de acoso sexual, incluyendo:
 - ❖ Trato sin estereotipos basados en género, orientación sexual o identidad de género.
 - ❖ Apoyo emocional y psicológico a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.
 - ❖ Posibilidad de solicitar un traslado de área de trabajo.
 - ❖ Opción de teletrabajo si la víctima se encuentra en riesgo.
 - ❖ Prohibición de interacción con la persona investigada.
 - ❖ Derecho a terminar el contrato de trabajo sin sanciones por falta de preaviso si así lo decide el trabajador o contratista.
- La Compañía se abstendrá de censurar o impedir que las víctimas hagan públicos los actos de acoso sexual, y evitará cualquier forma de revictimización.

IX. INSTANCIAS EXTERNAS QUE PUEDEN CONOCER CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas: **i)** la etapa de indagación, **ii)** la etapa de investigación y **iii)** la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que brindan apoyo y orientación:



- ✓ Línea púrpura Distrital. Llamando al 018000112137 Escribiendo al WhatsApp 3007551846
- ✓ Número Único de Emergencias. Llamando al 123
- ✓ Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia. Llamando al 155
- ✓ Aplicación para teléfono móvil ELLAS.
- ✓ Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- ✓ Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.
- ✓ Unidad contra la Discriminación.
- ✓ Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- ✓ Salas de Atención al Usuario – SAU.

En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico la queja, deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

X. INCUMPLIMIENTO

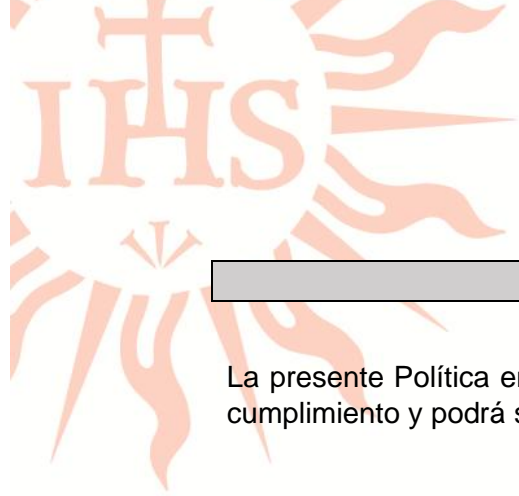
Todo colaborador, (trabajadores, jesuitas, contratistas, subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica y demás personal que ingrese a las Obras y Comunidades de la **COMPAÑÍA DE JESÚS**), sin importar la naturaleza de la relación contractual con **COMPAÑÍA DE JESÚS** se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a los trabajadores directos de la **COMPAÑÍA DE JESÚS** cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos de los numerales del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la **COMPAÑÍA DE JESÚS** respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

- ❖ El abuso en situación de superioridad jerárquica.
- ❖ La reiteración de las conductas ofensivas en la persona denunciante.
- ❖ La afectación de dos o más personas particularmente en casos graves y muy graves.
- ❖ El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada.
- ❖ Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

La **COMPAÑÍA DE JESÚS** trata todas las quejas con seriedad. En el evento en que un colaborador presente denuncias infundadas, temerarias o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta Política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el trabajador, ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral.



XI. VIGENCIA

La presente Política entra en vigencia a partir del 3 de febrero de 2025, es de obligatorio cumplimiento y podrá ser modificada o derogada por la Compañía sin previo aviso.



José Leonardo Rincón Contreras, S.J.
Apoderado General
COMPAÑÍA DE JESÚS

HISTORIAL CONTROL DE CAMBIOS

Elaborado por: Director de Gestión Humana	Revisado por: Coordinadora PCCP	Fecha de Modificación: 29/01/2025	Versión 001
--	------------------------------------	---	----------------