

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

2020

Tabla de contenido

1. <u>Introducción</u>	2
2. <u>Objetivo</u>	2
3. <u>Alcance</u>	2
4. <u>Definiciones</u>	2
5. <u>Principios</u>	4
6. <u>Implementación y compromisos</u>	6
7. <u>Pautas de conducta</u>	7
7.1. <u>Lenguaje</u>	7
7.2. <u>Ambiente libre de discriminación, acoso laboral y acoso sexual</u>	7
7.2.1. <u>Medidas de protección a la presunta víctima de discriminación, acoso laboral o acoso sexual</u>	8
7.2.2. <u>Conductas frente al presunto acosador</u>	9
7.2.3. <u>Medios disponibles</u>	9
7.2.4. <u>Proceso y consecuencias</u>	9
7.3. <u>Inclusión laboral</u>	14
7.3.1. <u>Equidad de género</u>	14
7.3.2. <u>Diversidad étnica</u>	15
7.3.3. <u>Personas con discapacidad</u>	15
7.3.4. <u>Adultos mayores</u>	15
7.3.5. <u>Personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad</u>	15
7.3.6. <u>Reclutamiento y selección</u>	16
7.3.7. <u>Contratación inclusiva y diversa</u>	16
7.3.8. <u>Esquemas flexibles de calidad de vida</u>	16
7.3.8.1. <u>Horarios flexibles</u>	16
7.3.8.2. <u>Personas en estado de embarazo</u>	17
7.3.8.3. <u>Licencias de maternidad y paternidad</u>	17
7.3.8.4. <u>Salas de lactancia</u>	17

1. Introducción

Dejusticia es un centro de investigación-acción que promueve una ciudadanía incluyente y una sociedad en la que todas las personas se sientan incluidas, sean incluyentes y conozcan y reclamen sus derechos frente a las instituciones. La defensa de la diversidad social y cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto por la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular a todas las personas en su diferencia y a todos los grupos históricamente discriminados, socialmente vulnerables y económicamente excluidos. Es importante para Dejusticia promover esta diversidad, inclusión y no discriminación tanto al interior de la organización como en sus conexiones externas, generando un impacto positivo en su entorno y en el de las personas con quienes interactúa.

2. Objetivo

El propósito de la Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación es promover una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas de vidas y establecer modelos de conductas o comportamientos asociados a la garantía de la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad en los diferentes ambientes laborales de la organización.

3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a Dejusticia mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje, los convenios de pasantías, entre otras. También serán destinatarias de esta política las personas que hagan parte de los órganos directivos tales como el Consejo Directivo u otras instancias, y aquellas personas participantes de la Escuela D.

4. Definiciones

Las siguientes definiciones tienen como función hacer comprensible la política, pero no pretenden estar cerradas a los cambios y discusiones que ocurran sobre ellas. Las definiciones dadas por el derecho constitucional y el derecho internacional sobre la protección a grupos históricamente discriminados y a trabajadores y trabajadoras pueden ser usadas,

siempre y cuando sean para garantizar el objetivo y fin de la presente política y no para restringirla. Estas definiciones no son taxativas y en la implementación e interpretación de esta política se podrán usar otras igualmente garantistas, siempre que estén debidamente justificadas en el derecho constitucional o en el derecho internacional.

Accesibilidad: Cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

Acoso sexual: Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.

Igualdad en la remuneración en razón del género: En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras que enfrentan debido a actitudes de las personas con que interactúan y los entornos en que se desenvuelven, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Diversidad: Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

Discriminación: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

Equidad de género: Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Género: El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

Igualdad de género: Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.

Inclusión: Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas y brindando igual acceso a oportunidades e información.

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

5. Principios

Los siguientes principios cumplen como función hacer comprensible la política, pero no pretenden estar cerrados a los cambios y discusiones que ocurran sobre ellos. Los principios constitucionales y del derecho internacional sobre la protección de grupos históricamente discriminados y los trabajadores y trabajadoras pueden ser usados, siempre y cuando sean para garantizar mejor el objetivo y fin de la presente política y no para restringirla. Estos principios no son taxativos y en la implementación e interpretación de esta política se podrán usar otros igualmente importantes que estén debidamente justificados tanto en el derecho constitucional como en el derecho internacional.

Entorno libre de discriminación: Un entorno en el que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas del equipo sean reconocidas y valoradas.

Respeto: abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. Para ello se creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, incluyendo trabajadores y trabajadoras, visitantes, proveedores y proveedoras, voluntarios y voluntarias, estudiantes de la Escuela D, contratistas, entre otros. Todas ellas serán tratadas con respeto por su diferencia, dignidad, autonomía, igualdad y no discriminación.

Dignidad: En desarrollo del artículo 1 de la Constitución y de la jurisprudencia constitucional, en esta política se entiende dignidad como el principio y derecho que tiene cada persona a vivir como quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones. Toda persona destinataria de esta política tiene derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso y tiene la obligación de actuar de la misma manera en su relación con otras personas.

Igualdad: En esta política se acogen las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación establecidas en el artículo 13 de la Constitución. Todos los trabajadores y trabajadoras de Dejusticia y las personas que se relacionen con nuestra organización tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación según la Constitución, en la jurisprudencia constitucional y en el derecho internacional sobre la materia, acogiendo la norma que sea más favorable a la protección digna e igualitaria de las personas. Dejusticia podrá avanzar

en protecciones respecto a este derecho que sean más amplias y protectoras que las que existan en el derecho constitucional y en el internacional.

Garantía: En desarrollo de este principio se tomarán las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.

Confidencialidad: Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima.

Equidad e inclusión: Dejusticia promoverá un entorno incluyente y diverso en el que se incentive la igualdad de oportunidades como un medio para desarrollar el potencial humano y profesional de las personas que trabajan en la organización.

Participación: Todas las personas destinatarias de esta política tienen derecho a participar en su formulación, implementación y eventual modificación.

6. Implementación y compromisos

Con el objetivo de promover una cultura institucional diversa, incluyente y respetuosa, Dejusticia se compromete a adoptar medidas tendientes a:

- Velar por la comprensión y cumplimiento de esta política.
- Escuchar, capacitar y formar periódicamente a sus trabajadores y trabajadoras en diversidad, inclusión y no discriminación.
- Destinar tiempo y recursos razonables para la realización de talleres, actividades y charlas reflexivas que brinden conocimiento y espacios de reflexión para empoderar a cada persona del equipo en la toma de decisiones, así como su participación en la sociedad y la toma de consciencia sobre su contribución a una sociedad más activa, participativa, respetuosa, abierta al diálogo y al cambio social.
- Reconocer a todos los trabajadores y trabajadoras por sus talentos y estilo único, y en consecuencia, recibirán herramientas adecuadas para desarrollar su potencial laboral. La infraestructura y recursos de Dejusticia se adecuarán, en la medida de las capacidades y posibilidades de la organización, para alcanzar estos fines.

- Procurar que trabajadores y trabajadoras cooperen para garantizar la efectividad de esta política, promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
- No tolerar la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el maltrato o la violencia entre las personas de la organización. Dejusticia trabajará para prevenir cualquier forma de discriminación basada en una o más condiciones, tales como: apariencia física, discapacidad, cultura, idioma, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil y origen familiar, embarazo, situación social, económica, de salud o migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política.
- No ignorar o tratar con ligereza las quejas de las personas destinatarias de esta política relativas a actos de discriminación, acoso sexual, maltrato o violencia por las condiciones señaladas en literal anterior.
- Tomar medidas disciplinarias, laborales y contractuales que resulten procedentes hacia cualquier persona que hubiera cometido un acto de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente.
- Velar porque nadie victimice ni tome represalias contra una persona que hubiera presentado acusaciones o quejas de discriminación siguiendo los canales de atención dispuestos por Dejusticia.
- Modificar el reglamento interno de trabajo con el fin de establecer claramente los mecanismos de prevención y actuación frente a casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, así como los procedimientos para investigación y sanción disciplinaria aplicables.
- Gestionar modificaciones de infraestructura o realizar adaptaciones razonables, de conformidad con los recursos disponibles, en caso de que sean requeridas para eliminar las barreras de acceso o limitaciones en el entorno físico.
- Actualizar esta política periódicamente con el fin de responder a las experiencias en su implementación, las exigencias de las trabajadoras, los trabajadores y otras partes interesadas y cualquier factor externo relevante.

7. Pautas de conducta

7.1. Uso del lenguaje

Dejusticia promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género, raciales o por cualquier razón. Esto, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. En particular, el lenguaje utilizado en Dejusticia debe representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor. En este mismo sentido, Dejusticia invita a todas las personas destinatarias de esta política a usar el femenino y el masculino o una forma neutra en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

7.2. Ambiente libre de discriminación, acoso laboral y acoso sexual

Dejusticia tiene una política de **CERO TOLERANCIA** a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos comportamientos se reprobarán y castigarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral Dejusticia cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo. Las funciones de este comité son: (i) servir como órgano de prevención de los conflictos que se puedan presentar en la convivencia laboral y, (ii) en caso de que se presenten presuntos casos de acoso laboral, intervenir asesorando a las directivas y escuchando a cada parte de manera objetiva e imparcial, teniendo en cuenta siempre el enfoque diferencial aplicable al caso.

7.2.1. Medidas de protección a la presunta víctima de discriminación, acoso laboral o acoso sexual

Para la solución de conflictos Dejusticia pone a disposición de las víctimas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual cuatro canales de atención:

- Supervisor/a o superior jerárquico.

- Subdirección o dirección.
- Coordinación de Talento Humano.
- Comité de Convivencia.

En presencia de un caso de presunto acoso sexual, Dejusticia respetará la decisión de la presunta víctima de llevar el caso ante la justicia penal ordinaria o no, siempre garantizando un ambiente libre de violencias que le permita tomar una decisión informada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Penal sobre deber y omisión de denuncia. En todo caso se respetará la confidencialidad. Dejusticia garantizará que en los casos de acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismos para la solución de controversias. Los procesos disciplinarios se adelantarán según lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona dentro de la organización, y esta persona estará legitimada para apoyar en su nombre el trámite del caso ante cualquiera de los canales dispuestos para la atención y durante el proceso disciplinario. Toda persona ubicada en una posición de dirección o supervisión que presencie o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso sexual deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta Dejusticia para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar. Dejusticia se encargará de capacitar a toda persona en una posición de dirección o supervisión para que actúen en este sentido.

7.2.2. Conductas frente al presunto acosador

Las personas que integran cualquiera de los canales de atención elegidos por la presunta víctima deberán iniciar la investigación de los hechos o informar al órgano competente para que este la inicie. El procedimiento interno estará regido por estándares de debido proceso y derecho de defensa. Dejusticia respetará el derecho a la presunción de inocencia desde el punto de vista penal, sin perjuicio de las decisiones laborales y disciplinarias que pueda tomar a la luz del reglamento interno de trabajo.

7.2.3. Medios disponibles

Dejusticia pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras que consideren ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole esta Política de Diversidad e Inclusión y No Discriminación el correo convivencia@dejusticia.org, para hacer las denuncias correspondientes de manera confidencial. La denuncia puede ir acompañada de pruebas que aporten a esclarecer el hecho. Estos mensajes los recibe y revisa

el Comité de Convivencia para dar curso al proceso adecuado.

7.2.4. Proceso y consecuencias

La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se califican expresamente como faltas graves y podrán dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias y medidas laborales pertinentes según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones.

7.3. Inclusión laboral

Dejusticia busca que su equipo de trabajadores y trabajadoras reflejen los principios y valores institucionales, así como su misión e impacto en la sociedad. Creemos que el talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que buscamos implementar programas que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población, entre esos: las personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

7.3.1. Equidad de género

Dejusticia promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas. Para ello adoptará las siguientes acciones:

- Asegurar una compensación imparcial, objetiva y justa a través del escalafón salarial.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del cargo.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la organización.
- Promover condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas que trabajan en Dejusticia, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

7.3.2. Diversidad étnica

Dejusticia promueve la diversidad étnica y cultural en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

7.3.3. Personas con discapacidad

Dejusticia, en la medida de sus posibilidades, realizará adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que impidan el desarrollo laboral y profesional del personal. Asimismo, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas razonables que garanticen que personas con discapacidad hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

7.3.4. Adultos mayores

Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Por este motivo, Dejusticia promueve el respeto por los derechos de adultos y adultas mayores, así como su inclusión, beneficios económicos y empoderamiento en nuestros espacios de trabajo.

7.3.5. Personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad

Dejusticia cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo (no exclusivamente) a las mujeres, pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales, el campesinado, personas con orientación sexual y/o de identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas en condiciones socioeconómicas desfavorables, personas migrantes y refugiadas, personas desplazadas forzosamente, víctimas del conflicto armado y aquellas personas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.

7.3.6. Diversidad socioeconómica y regional

Dejusticia promueve la diversidad socioeconómica y regional en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a grupos desaventajados socioeconómicamente y que provengan de lugares distintos a Bogotá hagan parte de la planta de personal, especialmente en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

7.3.7. Reclutamiento y selección

Los procesos de vinculación en DEJUSTICIA buscan la contratación de personas que cuenten con altas calidades técnicas y profesionales para el desempeño del cargo. Dejusticia se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, así como a hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos para todos los cargos dentro de la organización y para que el personal esté conformado teniendo en cuenta criterios de equidad de género y participación de personas provenientes de distintos sectores. Se tendrá especial consideración por promover razonablemente que personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad tengan representatividad en la planta de personal de la organización, incluyendo los cargos directivos.

7.3.8. Esquemas flexibles de calidad de vida

Dejusticia promueve que las personas encuentren una conciliación entre la vida laboral y la familiar y personal a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo y preservando su tiempo personal y familiar. Por esto, tomará medidas para favorecer estos espacios, considerando todas las dimensiones personales, familiares, sociales, culturales y académicas.

7.3.8.1. Horarios flexibles

Las personas con hijos menores de 18 años o personas mayores a cargo tendrán la posibilidad de obtener permisos de conformidad con lo establecido en el reglamento interno de trabajo para el cuidado y atención especial de las personas a su cargo. Los beneficios consagrados en este numeral se otorgan bajo la condición de que no constituyen salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

7.3.8.2. Personas en estado de embarazo

Las personas en estado de embarazo podrán solicitar esquemas flexibles de horario de

trabajo, sin que esto implique una desmejora en sus condiciones salariales o de desempeño. También aplica para las personas que, sin estar en estado de embarazo, tengan a su cargo niños o niñas recién nacidos o adoptados, considerando la atención que requieran sus familias. Lo anterior, se presenta como un complemento de las normas especiales con carácter de obligatorio cumplimiento para los empleadores que se encuentran consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como por el desarrollo de carácter jurisprudencial que ha realizado en sede de tutela la Corte Constitucional, así como la Corte Suprema de Justicia. En ningún momento podrá considerarse la reducción o disminución de los derechos mínimos allí consagrados.

7.3.8.3. Licencias de maternidad y paternidad

Como medida para fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras de Dejusticia, se ofrecerán 5 días adicionales de licencia por paternidad que se podrán disfrutar antes o después de la fecha probable de parto o la adopción, a elección de la persona, previo acuerdo con su superior/a jerárquico. Dejusticia tomará medidas para que se garantice gradualmente el mismo número de días de la licencia de paternidad a la licencia de maternidad.

Dejusticia reconoce a todas las familias en su diversidad y promoverá la igualdad de derechos y obligaciones de madres y padres sin importar su género o forma de reproducción. En materia de licencias de maternidad y paternidad apoyará a los trabajadores que sean padres o madres que hagan parte de parejas del mismo sexo en el pleno reconocimiento de estos beneficios ante el sistema de seguridad social.

7.3.8.4. Salas de lactancia

Dejusticia promoverá y apoyará a la lactancia materna como condición indispensable en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. Para ello implementará salas de lactancia en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017. Las salas de lactancia deberán ser espacios cómodos equipados para apoyar a las personas que decidan continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria de manera posterior al término de su licencia de maternidad, brindándoles las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de su leche.

Las salas de lactancia estarán disponibles de 6AM a 5PM para personas lactantes que laboran en Dejusticia, así como para aquellas personas lactantes visitantes que se encuentren en necesidad de utilizarla. En este espacio, la persona podrá extraer la leche o amamantar a su bebé.

Esta sala podrá ser utilizada por un periodo máximo de cuarenta y cinco (45) minutos en la mañana y cuarenta y cinco (45) minutos en la tarde por cada persona. Esto, sin que se excluya la posibilidad de que, en condiciones especiales, se pueda ampliar dicho tiempo.

Dejusticia apoya y promueve los siguientes puntos:

- Las personas lactantes tienen derecho a tomar decisiones libres e informadas basadas en los beneficios, propiedades y efectos a corto y largo plazo de la leche materna, la alimentación complementaria, los riesgos de la alimentación artificial y el uso del biberón.
- Las personas que se encuentran en etapa de lactancia tienen derecho a contar con las condiciones adecuadas en el entorno laboral para poder realizar la actividad de lactancia, acorde a los estándares legales e internacionales.
- Las personas lactantes tienen derecho a decidir si usan o no las salas de lactancia destinadas por Dejusticia para el efecto. En ningún caso se podrá prohibir la lactancia en espacios distintos dentro de las instalaciones de Dejusticia.

8. Vigencia y evaluación de esta política

8.1. Vigencia

Esta política entra en vigencia a partir del momento de su publicación.

8.2. Evaluación

Esta política se revisará periódicamente, en general cada dos años, para lo cual Dejusticia evaluará la pertinencia de contar con una evaluación externa sobre su implementación y sus impactos.

Suscrito en Bogotá, D. C. el 07 de octubre de 2020, luego de aprobación por parte del Consejo Directivo de Dejusticia.



Vivian Newman Pont
Directora

Anexo 1

En este documento mostramos el Reglamento Interno de Trabajo de Dejusticia únicamente en lo relativo a acoso sexual. Esta fue la forma en la que armonizamos “La Política de Diversidad e Inclusión y No Discriminación” con el Reglamento Interno de Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

(Lo relativo sobre el Acoso Sexual)

CAPÍTULO VIII – Deberes y obligaciones

ARTÍCULO 37. OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

(...)

5. Abstenerse de realizar, promover o participar en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia física, verbal o sexual contra sus compañeras o compañeros de trabajo o cualquier persona con la que interactúe en el marco de sus funciones, cualquiera que sea su jerarquía.

(...)

ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

(...)

23. Realizar, promover y/o, participar en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia física, verbal o sexual en contra de sus compañeras o compañeros o cualquier persona con la que interactúe en el marco de sus funciones, cualquiera que sea su jerarquía.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de las prohibiciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como falta grave.

CAPÍTULO IX – Discriminación, Acoso laboral y acoso sexual

ARTÍCULO 40. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

En DEJUSTICIA se ha conformado un Comité de Convivencia Laboral, conformado por dos representantes de la Corporación, con sus suplentes, designados por el Director o su delegado, y dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores, con sus suplentes, quienes serán elegidos por votación secreta por parte de todos los vinculados al momento de la elección.

PARÁGRAFO. El reglamento del Comité de Convivencia Laboral será de público conocimiento.

ARTÍCULO 41. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Los mecanismos de prevención de las conductas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en DEJUSTICIA, protegiendo la intimidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, DEJUSTICIA ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a las trabajadoras y los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de esta ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de DEJUSTICIA.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de las trabajadoras y los trabajadores, a fin de:
 - 3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - 3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
 - 3.3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar discriminación, acoso laboral, acoso sexual u otros hostigamientos en DEJUSTICIA que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - 3.4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere DEJUSTICIA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 42. DEFINICIONES:

Para efectos del presente reglamento, ténganse como definiciones las siguientes:

ACOSO LABORAL: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia a este. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

ACOSO SEXUAL: Se trata de cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente

hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual demostrable. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. Se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

DISCRIMINACIÓN: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, maternidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

ARTÍCULO 43. PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

DEJUSTICIA garantizará una debida protección de la presunta víctima de discriminación o acoso laboral o sexual, conservando la confidencialidad de la información sobre los hechos, e informándole de sus derechos y los mecanismos con los que cuenta DEJUSTICIA, a fin de que este tipo de conductas cesen de manera inmediata.

PARÁGRAFO. Ante la denuncia de casos de presunta discriminación, acoso laboral o acoso sexual, DEJUSTICIA deberá implementar de inmediato medidas preventivas o de protección que garanticen la seguridad de la presunta víctima.

ARTÍCULO 44. PROCESO ESPECIAL PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL

El proceso disciplinario especial para casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual incluirá las siguientes etapas:

1. DENUNCIA O PUESTA EN CONOCIMIENTO DEL CASO

La persona que sea víctima de una conducta de discriminación, acoso laboral o acoso sexual podrá poner el caso en conocimiento de DEJUSTICIA a través de los canales dispuestos para ello. En el caso que una persona ubicada en una posición de dirección o supervisión presencie o tenga conocimiento de cualquiera de las conductas referenciadas deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta DEJUSTICIA para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar.

Las situaciones relacionadas con acoso sexual o discriminación pueden ponerse en conocimiento de DEJUSTICIA en cualquier momento y serán tramitadas con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia.

La puesta en conocimiento del caso se hará teniendo en cuenta tres situaciones:

- a) **Situaciones de urgencia o flagrancia.** Son aquellos eventos que necesiten de atención urgente por estar en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrán ponerlos en conocimiento a través de los canales establecidos en la presente política. El personal de seguridad de DEJUSTICIA deberá intervenir para evitar agresiones físicas o

- psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.
- b) **Situaciones de no urgencia o flagrancia.** Son aquellos casos que no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrá poner el caso en conocimiento a través de los canales establecidos en la presente política.
- c) **Denuncias presentadas por terceras personas.** Cuando los hechos de acoso sexual sean reportados por terceras personas las denuncias deberán estar acompañadas de la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos Dejusticia buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre sus derechos, los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este reglamento.

2. DIRECCIONAMIENTO DEL PROCESO SEGÚN DECISIÓN DE LA PERSONA AFECTADA Y COMPETENCIA

La instancia que reciba la denuncia deberá identificar, de acuerdo con los hechos que se presenten y con la voluntad de la presunta víctima, cuál es el procedimiento a seguir. En esta etapa existen dos alternativas:

- a) **Que se convoque al Comité de Convivencia** para entablar una solución pacífica al caso y emitir recomendaciones:
- Esta opción es viable únicamente si la presunta víctima así lo desea.
 - En los casos de acoso sexual no se promoverá de ninguna forma la confrontación o la conciliación entre las partes.
 - Si el proceso que conoce el Comité de Convivencia es además de un acto que afecte la convivencia entre los trabajadores, una falta disciplinaria, deberá remitirse a la Dirección para empezar el proceso disciplinario correspondiente, según lo establecido en el reglamento interno de trabajo. En casos de acoso sexual se deberá contar con el consentimiento de la presunta víctima para ello.
 - El trámite ante el Comité de Convivencia se desarrollará de acuerdo a su reglamento.
- b) **Que la instancia lleve el caso directamente ante la dirección** para iniciar un proceso disciplinario:
- Para conocer el procedimiento a seguir en estos casos, remitirse al reglamento interno de trabajo.
 - La presunta víctima que haya sido afectada por la situación solo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Es responsabilidad de Dejusticia garantizar que todas las personas que intervienen en la toma de decisión estén debidamente informadas y contextualizadas sobre el caso luego del primer relato.
 - El registro que derive de la declaración de la presunta víctima será el documento que se lleve a todas las instancias a menos que la persona decida volver a relatar-los en algún momento.
 - Si la instancia que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias podrá solicitar a la persona información adicional. En caso de que esto ocurra, se tomarán las debidas precauciones para que esta actividad no produzca

daño a la víctima. En ningún escenario se podrán usar medios coercitivos para conseguir esta segunda versión o información complementaria.

- Sin perjuicio de lo anterior, el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario estarán a cargo de la instancia disciplinaria correspondiente.
- En lo no regulado aquí, se aplicará lo dispuesto en el artículo 49 de este reglamento interno de trabajo.

En los casos específicos de acoso sexual se debe tener en cuenta lo siguiente:

- c) **Después de recibir la información sobre el caso**, la instancia competente de Dejusticia se comunicará con la persona afectada para agendar una reunión. En esta reunión se buscará:
 - Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso.
 - Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de Dejusticia.
 - Remitir el caso —a partir de las necesidades y deseos de la persona— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo o acompañamiento (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.

3. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN, MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS Y RECOMENDACIONES

Con independencia de la vía procesal que se escoja, pero con especial atención a las recomendaciones en materia preventiva y correctiva que pueda emitir el Comité de Convivencia, Dejusticia deberá implementar de inmediato medidas de protección. Estas medidas deben responder a las necesidades de las presuntas víctimas dentro del caso concreto, y pueden comprender, pero no estar limitadas a, las siguientes:

a) Medidas laborales:

- Ajustar razonablemente las condiciones laborales de la presunta víctima para que pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades.
- Cambiar el superior jerárquico de la presunta víctima, mientras dure el proceso. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la presunta víctima para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
- Cambiar el lugar de trabajo del presunto agresor mientras dure el proceso.
- Suspensión de la ejecución de labores o servicios por parte del presunto agresor mientras dure el proceso.

b) Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional:

- Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de servicios de atención psicológica.
- Cubrir los costos de la atención en salud física y emocional que necesite la persona afectada.
- Brindar valoración y estabilización médica mediante atención en un centro médico.

c) Medidas de seguridad:

- Brindar información sobre las diferentes medidas de seguridad que puede otorgarle la institución.
- Ofrecer recomendaciones de seguridad preventiva.

d) Medidas de acompañamiento jurídico:

- Orientar a la persona respecto a los procedimientos judiciales que aplican en su caso.
- Cubrir los costos de la atención jurídica que requiera la persona afectada.
- En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (ejemplo: Fiscalía, Medicina Legal, Policía), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, Dejusticia dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo, siempre con el consentimiento de la presunta víctima.

4. SANCIONES EN EL MARCO DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

La conducción del proceso y la admisibilidad de las pruebas recibidas se realizará con enfoque de género y se garantizará el debido proceso para todas las partes. En caso de encontrar soporte probatorio suficiente, Dejusticia deberá determinar claramente las faltas cometidas y la sanción o la determinación contractual aplicable, en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Al respecto, remitirse al procedimiento, sanciones y determinaciones establecidas en el reglamento interno de trabajo.

La Política de Diversidad e Inclusión y No Discriminación no agota todas las situaciones respecto a esta materia y, por tanto, al momento de adoptar medidas o desarrollar procedimientos con base en esta deberán hacerse los ajustes razonables pertinentes. Se tendrá especial consideración por la aplicación de las normas que garanticen derechos fundamentales, las obligaciones constitucionales y legales correlativas, y el conjunto de sanciones penales y de cualquier otra índole aplicables.

CAPÍTULO X – Faltas y sanciones

ARTÍCULO 45. FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

DEJUSTICIA solo puede imponer a sus trabajadoras y trabajadores las sanciones previstas en este reglamento o en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T).

ARTÍCULO 47. FALTAS GRAVES QUE CONSTITUYEN CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

(...)

8. Incurrir en conductas gravísimas de discriminación, acoso laboral o acoso sexual respecto de cualquier persona que labore en Dejusticia, o en el desarrollo de sus funciones;

(...)

PARÁGRAFO. La tolerancia por parte de DEJUSTICIA de alguna o algunas de las anteriores conductas o de cualquier otra, no significa aceptación a las mismas y, por tanto, no impide la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa.

ARTÍCULO 48. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

(...)

8. DEJUSTICIA realizará el debido proceso sancionatorio ante casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual de acuerdo con el procedimiento que se indica en la Política de diversidad, inclusión y no discriminación y en el Capítulo IX del presente reglamento.

ARTÍCULO 49. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE

DEJUSTICIA recibirá los reclamos de las trabajadoras y de los trabajadores, a través de la persona encargada de la Gerencia, para el Área Administrativa y para el Área Investigativa, mediante la persona encargada de la Subdirección, quienes, junto con la coordinadora o coordinador de línea correspondiente, darán inicio al proceso, si esto fuere necesario.

PARÁGRAFO. En casos de denuncias ante posibles casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual, las personas podrán acercarse a denunciar ante cualquier integrante del Comité de Convivencia, ante la Coordinación de Talento Humano, ante su superior jerárquico, ante la subdirección o ante la dirección por el medio que consideren más idóneo. La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona dentro de la organización y esta persona estará legitimada para apoyar el trámite del caso ante cualquiera de los canales dispuestos para la atención.