

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO GER-DOC-26 V_1		
		SIG-VIGILANCIA SANTAFEREÑA & CIA	FECHA DE EMISIÓN



**POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL**

INFORMACIÓN DE CONTROL DOCUMENTAL

Área / Departamento:	Gerencia General	Clasificación	Documento interno		
Tipo de documento:	Politica	Aplica a:	Toda la organización		
CONTROL DE CAMBIOS					
No. de Versión	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	ELABORADO POR	FECHA	REVISADO POR	APROBADO POR
1	Creación de documento	Carolina Bejarano García Jefe jurídica	01/09/2025	Diana Moreno Jefe SIG	Ingrid Perilla Ardila Gerente G&D Jhon Munera Estupiñán Gerente general

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	
CAROLINA BEJARANO JEFE JURÍDICA	DIANA MORENO JEFE SIG	INGRID PERILLA GERENTE G&D	JHON MUNERA ESTUPIÑÁN GERENTE GENERAL
FECHA: 01/09/2025	FECHA: 01/09/2025	FECHA: 01/09/2025	

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO GER-DOC-26 V_1		
		SIG-VIGILANCIA SANTAFERREÑA & CIA	FECHA DE EMISIÓN 01/09/2025

1. OBJETO Y ALCANCE

La presente política tiene por objeto fundamental establecer los lineamientos corporativos para prevenir, atender, corregir y sancionar, con la debida diligencia, toda conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, en estricto acatamiento de las disposiciones contenidas en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes y reglamentarias.

El ámbito de aplicación de esta política se extiende de manera irrestricta a todas las personas vinculadas a la compañía VIGILANCIA SANTAFERREÑA Y CÍA LTDA., independientemente de su modalidad contractual, abarcando de manera enunciativa y no taxativa a:

- Personal con vinculación laboral directa.
- Personal en misión.
- Contratistas.
- Estudiantes en etapas de formación.
- Cualquier tercero que interactúe o participe en el contexto laboral de la empresa.

Esta política se erige como un componente integral y vinculante del Reglamento Interno de Trabajo, de los contratos laborales y de los protocolos internos de la organización.

2. DEFINICIONES

Acoso Sexual: Se define como toda conducta de naturaleza sexual, indeseada y no consentida, ejercida en el entorno laboral o con ocasión de este, que tenga como efecto menoscabar la dignidad, la integridad, la libertad o los derechos fundamentales de la persona, creando un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo.

2.1. Modalidades de Acoso Sexual

- **Acoso sexual en el contexto laboral:** Conducta de naturaleza sexual no deseada en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que genera en la víctima una sensación de ofensa, incomodidad, humillación o intimidación. VIGILANCIA SANTAFERREÑA Y CÍA LTDA. considera como acoso sexual, sin limitarse a ellos, los siguientes comportamientos:
- **Acoso sexual físico:** Manoseos, tocamientos, pellizcos, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresiones físicas, miradas lascivas, o cualquier acto de persecución que impida el libre tránsito de una persona.
- **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual, comentarios de naturaleza sexual, chistes explícitamente sexuales, preguntas sobre la vida sexual de la persona, o insultos basados en el sexo, identidad u orientación sexual. Incluye proposiciones, insinuaciones o peticiones de favores sexuales.



- **Acoso por razón del género/orientación sexual:** Comportamiento derivado de la identidad u orientación sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de material fotográfico, videos, imágenes o audios de connotación sexual o pornográfica; exhibicionismo; gestos o señas obscenas; y cualquier acto de espionaje o toma de fotografías al cuerpo sin consentimiento.

3. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA

- **Tolerancia Cero:** La empresa no tolerará ninguna forma de acoso sexual.
- **Confidencialidad:** Todas las quejas, investigaciones y procedimientos se manejarán bajo estricta confidencialidad para proteger la privacidad de la persona denunciante.
- **No Revictimización:** Se brindará un trato respetuoso y humano a la víctima, evitando la confrontación con el agresor y la exposición innecesaria de los hechos.
- **Protección contra Represalias:** No se tomarán medidas disciplinarias o de represalia contra ninguna persona por presentar de buena fe una queja de acoso sexual.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

4.1. Canales de Denuncia

VIGILANCIA SANTAFEREÑA Y CÍA LTDA. ha habilitado los siguientes canales institucionales para que cualquier persona, sea víctima o testigo, pueda presentar una queja formal sobre un presunto caso de acoso sexual:

- Correo Electrónico: jefejuridica@visan.net.co
- Línea Ética: <https://visan.net.co/linea-etica/>
- Físico: A través de correspondencia dirigida al área de Talento Humano en la dirección: Cra. 51 #97A - 25, Bogotá, D.C.

4.2. Protocolo de Actuación al Recibir una Queja

Una vez recibida la queja, se activará un protocolo de atención inmediata y confidencial, conforme a los siguientes pasos procesales:

- **Recepción Formal:** El responsable del canal de denuncia documentará la queja por escrito, recabando los detalles esenciales del incidente: hechos, fechas, lugar, identidad de las personas involucradas y cualquier prueba disponible.
- **Activación de Garantías de Protección:** Se activarán de manera inmediata las garantías de protección a la víctima, las cuales pueden incluir:
 - ✓ Asesoría legal y apoyo psicológico a través de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
 - ✓ Traslado de la víctima a una dependencia diferente, cuando sea viable y la situación lo amerite.



- ✓ Autorización de teletrabajo para la víctima, si las circunstancias representan un riesgo para su seguridad.
- **Fase de Investigación:** El Comité de Ética de la compañía, obrando con imparcialidad y la debida diligencia, iniciará una investigación exhaustiva. Se reunirá por separado con la parte denunciante, la parte denunciada y los testigos para recabar sus testimonios, asegurando el respeto al debido proceso de todas las partes involucradas.
- **Conclusión y Recomendaciones:** Una vez finalizada la investigación, el Comité emitirá un informe detallado con sus hallazgos y recomendaciones, las cuales podrán incluir la apertura de un proceso disciplinario en contra del presunto agresor, si las pruebas así lo justifican.

5. MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Cuando se compruebe la existencia de una conducta de acoso sexual, VIGILANCIA SANTA FERREÑA Y CIA LTDA. aplicará las medidas correctivas y sanciones disciplinarias pertinentes, en estricta sujeción a la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006 y las disposiciones de su Reglamento Interno de Trabajo. Las sanciones podrán variar desde una amonestación formal hasta la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

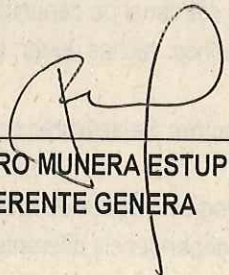
- Se considerarán como agravantes para la imposición de las sanciones las siguientes circunstancias:
- El abuso de una posición de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas.
- La utilización de medios que aseguren la impunidad del agresor.

6. PROTECCIÓN CONTRA DENUNCIAS INFUNDADAS:

La compañía trata con la máxima seriedad todas las quejas. Se garantiza que la presentación de una queja de buena fe no tendrá un impacto adverso en la situación laboral del empleado. No obstante, se advierte que la interposición de denuncias infundadas o maliciosas constituye un abuso de esta política, lo cual será considerado como una falta grave y acarreará las medidas disciplinarias correspondientes.

7. VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir del 1 de septiembre de 2025, dejando sin alcance políticas anteriormente publicadas que versen sobre la misma materia.



JHON JAIRO MUNERA ESTUPIÑÁN
GERENTE GENERAL