

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Código	GE-PT-010
		Versión	4
		Fecha	05/12/2025

SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA., busca la satisfacción de sus servidores cumpliendo los requisitos legales y de otra índole y consciente que, su Talento Humano es el recurso más importante, en el marco de la directriz adoptar medidas orientadas a la prevención, control y corrección de eventos de acoso laboral que se presente dentro de la Empresa.

- **Definiciones:**
- **Acoso Laboral:** Cualquier conducta, comentario, acto o gesto que cause daño psicológico o físico, afectando la dignidad de un empleado, comprometiendo su integridad y creando un ambiente laboral hostil.
- **Modalidades del acoso laboral:** el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laboral; siendo todas estas aplicables para las violencias que sufren las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabaj
- **Acoso Sexual:** Cualquier conducta, avance, comentario, gesto o solicitud de naturaleza sexual no deseada que afecte la dignidad de una persona, creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- **Compromiso de la Empresa:**
- Promover la adopción de un ambiente laboral sano, seguro y adecuado mediante la implementación de mecanismos que excluyan conductas que configuran acoso laboral o sexual, impulsando el respeto y la equidad; en beneficio de la dignidad y la salud mental de todos los trabajadores.
- Proporcionar una cultura organizacional que fomente el respeto mutuo, la igualdad y la diversidad
- Trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar de agresión, maltrato o acoso sexual, por lo cual, los jefes de las distintas dependencias fomentarán la exclusión de éstas, en procura del mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales.
- Implementar medidas preventivas que eliminen conductas que puedan configurarse en acoso laboral o sexual , **discriminación laboral contra personas LGBTI+** y defender el derecho de todos a ser tratados en condiciones dignas, justas, con libertad, respeto a la intimidad y la honra y, a tener una buena salud mental laboral; de conformidad con lo establecido en la normativa vigente (Resolución 2646 de 2008, Ley 1616 de 2013, Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Circular 055 de 2024, Circular 075 del 2025).
- Promover, apoyar y fortalecer la gestión del Comité de Convivencia Laboral, CCL de La empresa.
- Socializar los mecanismos adoptados institucionalmente para el reporte de quejas por presunto acoso laboral o sexual y su manejo conciliatorio.
- Promover la capacitación en derechos humanos, bienestar laboral, inclusión, diversidad. Para lograr lo anterior, la alta dirección apoyará el desarrollo de las competencias en materia de estos temas, con el propósito de consolidar una cultura de prevención que fortalezca la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen de **SEGURIDAD 2000 DECOLOMBIA LTDA.**

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Código	GE-PT-010
		Versión	4
		Fecha	05/12/2025

— **Prohibiciones:**

Se prohíbe terminantemente cualquier forma de acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo, ya sea realizado por empleados, supervisores, clientes, proveedores o cualquier otra persona relacionada con la empresa.

— **Procedimiento de Denuncia:**

Los empleados que hayan experimentado o presenciado actos de acoso laboral o sexual deben informarlo de inmediato a su supervisor, al departamento de recursos humanos o a través de los canales establecidos para este fin.

Esta política es aplicable a las relaciones con nuestros trabajadores, contratistas y otros socios comerciales de los sectores público y privado en cuanto a sus actividades en nuestra representación. Esta política ha sido aprobada por Gerencia General y se revisará periódicamente.

— **Investigación y Acciones Correctivas:**

- **SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA** llevará a cabo investigaciones exhaustivas y confidenciales de cualquier denuncia de acoso laboral o sexual.
- Se tomarán acciones correctivas apropiadas, que pueden incluir medidas disciplinarias, capacitación adicional, transferencias de personal o cualquier otra acción que la empresa considere necesaria.



OMAR LORENZO CHARRIS
GERENTE GENERAL

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	PÁGINA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1	Todas	Emisión original	20/11/2019
2	1	Revisión y actualización – inclusión ley 2365	25/08/2024
3	1	Revisión y actualización- inclusión Circular 055 de 2024	28/05/2025
4	Todas	Revisión y actualización- inclusión Circular 075 de 2025	05/12/2025
Elaboró:  Responsible del SIG		Revisó y aprobó:  Gerente General	