



POLÍTICA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO
GER-DOC-24
V.2

SIG-VIGILANCIA SANTA FERREÑA & CIA

FECHA DE EMISIÓN

10/03/2025



POLITICA DE INCLUSIÓN Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD

INFORMACIÓN DE CONTROL DOCUMENTAL

Area / Departamento:	GERENCIA GENERAL	Clasificación	Documento interno		
Tipo de documento:	Documento de consulta	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	Angela Gonzalez JEFE SIG	20/03/2024	Carolina Bejarano García Jefe jurídica	Jhon Jairo Munera Estupiñán Gerente General
2	Se realiza inclusión de temas relacionados con igualdad de oportunidades y equidad de genero	Diana Carolina Moreno JEFE SIG	10/03/2025	Carolina Bejarano García Jefe jurídica	Jhon Jairo Munera Estupiñán Gerente General

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Diana Carolina Moreno JEFE SIG	Carolina Bejarano García Jefe Jurídica	Jhon Jairo Munera Gerente general
FECHA: 14/02/2025	FECHA: 14/02/2025	FECHA: 10/03/2025

POLÍTICA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO VIGILANCIA SANTAFEREÑA

Vigilancia Santaferreña Ltda. reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación. Nuestra organización reconoce la diversidad como un pilar fundamental para el desarrollo organizacional, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto por todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, discapacidad, etnia, origen sociocultural u otras condiciones.

1. PROPÓSITO

Promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades. Garantizar la equidad de género, la diversidad, la no discriminación y el respeto mutuo, creando un espacio en el que todas las personas se sientan valoradas. Además, implementar las medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso, asegurando que la dignidad de todas las personas sea respetada en todo momento.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal de Vigilancia Santaferreña, incluyendo a trabajadores, contratistas, proveedores y colaboradores, quienes deben ser parte activa en el cumplimiento de estos principios dentro de las instalaciones y proyectos de la empresa. La política también extiende sus directrices a los usuarios y clientes que interactúan con nuestra empresa.



3. PRINCIPIOS DE INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD

Principio de Igualdad de Oportunidades

Todas las personas tienen derecho a acceder en igualdad de condiciones a los procesos de selección, promoción y beneficios laborales, sin distinción de género, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, creencias o cualquier otra condición personal. La equidad debe garantizarse en cada etapa del desarrollo profesional.

Principio de Respeto y Dignidad

Cada individuo debe ser tratado con dignidad, asegurando un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y violencia. Se promueve un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas.

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO GER-DOC-24 V_2		
		SIG-VIGILANCIA SANTA FERREÑA & CIA	FECHA DE EMISIÓN

Principio de Diversidad e Inclusión

La diversidad es un valor fundamental dentro de la organización. Se debe fomentar un ambiente donde las diferencias sean reconocidas, valoradas y respetadas, promoviendo la inclusión de todos los colaboradores sin distinción.

Principio de Cero Tolerancia a la Discriminación

Se rechaza de manera categórica cualquier acto de discriminación, exclusión o acoso dentro del entorno laboral. Se establecen mecanismos claros para la denuncia y gestión de estas situaciones, garantizando la confidencialidad y protección de quienes reporten irregularidades.

Principio de Cumplimiento Normativo

La organización se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales en materia de equidad e inclusión, adoptando estándares de buenas prácticas y asegurando la aplicación efectiva de esta política en todas sus actividades.

Responsabilidad

Consiste en el deber y la obligación de todos los miembros de una comunidad o grupo, en este caso VISAN, de cumplir con lo establecido en la política y garantizar que no solo sea una declaración en papel, sino que se implemente efectivamente en todas las actividades diarias de la empresa.

Ambiente emocionalmente seguro

Se refiere a un entorno laboral donde las condiciones proporcionan a las personas contextos que favorecen pensamientos, emociones y experiencias positivas. Es un espacio donde se fomenta la sensibilidad hacia el respeto, la conciencia de las libertades individuales, el trato inclusivo, equitativo y empático, permitiendo que las personas sean auténticas y se sientan seguras emocionalmente.

Confidencialidad

Implica el deber de guardar reserva y proteger la información personal y sensible de las personas involucradas en situaciones de violencia, acoso sexual o discriminación. También implica respetar y proteger la información que está registrada en las bases de datos de la empresa, asegurando su buen uso y cumpliendo con las disposiciones legales relacionadas con la protección de datos personales.

Medidas de Protección y atención

Se refiere a las acciones que se deben tomar para proteger a las víctimas de violencia, acoso sexual o discriminación, así como para restituir sus derechos. Esto incluye garantizar la seguridad y la integridad de la

víctima, investigar los hechos de manera adecuada y proporcionar el apoyo necesario para abordar la situación de manera efectiva.

4. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Selección y Contratación Inclusiva: Aplicación de procesos de reclutamiento equitativos, garantizando la diversidad en el talento humano.

Capacitación y Sensibilización: Desarrollo de programas de formación sobre equidad de género, diversidad e inclusión para todos los empleados.

Conciliación Laboral y Personal: Implementación de políticas de flexibilidad laboral y licencias equitativas.

Monitoreo y Evaluación: Auditorías periódicas para verificar la efectividad de la política y garantizar su cumplimiento.

5. MECANISMOS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

Para garantizar la correcta implementación de esta política, Vigilancia Santaferena Ltda. dispone de canales de comunicación seguros y confidenciales para recibir y gestionar denuncias sobre actos de discriminación, acoso o incumplimiento de la presente política. Se garantizará la confidencialidad y la protección de quienes reporten estas situaciones.

✉ Correo Electrónico: jefejuridica@visan.net.co

📍 Oficina Física: Carrera 51 # 97 A – 25, Bogotá D.C.

🌐 Línea Ética: <https://visan.net.co/linea-etica>

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

El objetivo de las medidas de prevención es sensibilizar a los destinatarios de esta política sobre la importancia de mantener un entorno laboral caracterizado por el respeto a la libertad y dignidad de las personas. Para ello, es fundamental ejecutar medidas que establezcan una política de "cero tolerancias" frente a conductas de violencia, acoso sexual o discriminación. Para lograrlo, se llevarán a cabo las siguientes estrategias:

- A través de herramientas como capacitaciones y el uso de canales de comunicación establecidos por la empresa (WhatsApp, redes sociales, YouTube, teams, etc), se abordarán temas de diversidad,

equidad e inclusión.

- Se identificarán y definirán claramente las conductas discriminatorias y excluyentes, evitando los estereotipos y prejuicios en contra de determinados grupos (étnicos, religiosos, preferencias sexuales o de género, etc.)
- Promoveremos las consecuencias del acoso/violencia y/o discriminación, y sobre el procedimiento aplicable en caso de presentarse este tipo de situaciones en los términos del reglamento Interno de Trabajo o de las leyes aplicables a estos casos.
- Se promoverán alianzas estratégicas con entidades u organizaciones que trabajen en la defensa de la inclusión y el respeto por la diferencia, buscando su experiencia para la prevención de conductas discriminatorias o violentas..

7. DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La gravedad de la conducta y las formas de acoso, violencia sexual o discriminación deben ser divulgadas de manera continua a través de los canales de comunicación de la empresa. Se diseñarán materiales informativos que indiquen los medios para reportar estas situaciones y los canales dispuestos por la empresa para brindar información y orientación a las personas que se consideren víctimas de estas conductas.

- Se valorará y fomentará el respeto hacia todas las personas, sin distinción de características personales (raza, sexo, preferencias creencias o convicciones ideológicas)
- Se reconocerá y celebrará la diversidad de pensamiento, gustos y formas de ser, promoviendo la empatía y construyendo a partir de las diferencias.
- Se brindarán igualdad de oportunidades a todas las personas en los procesos desarrollados por la compañía.

8. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEDIDAS SANCIONATORIAS INTERNAS.

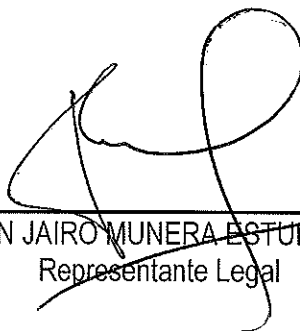
Se realizará un seguimiento constante de hechos o circunstancias que puedan constituir casos de violencia, acoso sexual o discriminación. Siguiendo los principios de transparencia y estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión, se generarán reportes que documenten los casos estudiados y gestionados, así como las medidas disciplinarias impuestas, en caso de ser necesarias. Las investigaciones se llevarán a cabo garantizando el debido proceso y se impondrán sanciones disciplinarias en proporción a la gravedad del hecho, priorizando la protección de la víctima



9. ENFOQUE DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:

En VISAN, nos comprometemos a garantizar el respeto por la diversidad y a consolidar entornos laborales y sociales cada vez más inclusivos, promoviendo una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de condiciones equitativas. Reconocemos y acogemos las diferencias entre los individuos, evitando y previniendo la discriminación por cualquier característica de diversidad de la persona. Esto nos ayuda a crear entornos más inclusivos, donde todas las personas se sientan bienvenidas, apreciadas y tratadas con equidad y respeto.

Reconocemos el valor y acogemos las diferencias presentes entre los seres humanos evitando y previniendo la discriminación por sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser (en adelante características de diversidad de la persona).



JHON JAIRO MUNERA ESTUPINAN
Representante Legal

*