

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN	Código:	GE-PT-019
		Versión:	1
		Fecha:	04/03/2026

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

GLOBAL DE SEGURIDAD ZOMAC LTDA declara su compromiso firme e inequívoco con la prevención, atención y sanción del acoso sexual, la discriminación y cualquier forma de violencia basada en género, garantizando un entorno laboral seguro, digno, inclusivo y respetuoso. La organización adopta una política de **CERO TOLERANCIA** frente a estas conductas.

2. OBJETIVO

Establecer lineamientos claros para:

- Prevenir conductas de acoso sexual y discriminación.
- Promover la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- Establecer canales seguros de denuncia.
- Garantizar investigación imparcial y debido proceso.
- Aplicar sanciones disciplinarias cuando corresponda.

3. ALCANCE

Aplica a:

- Trabajadores directos.
- Personal operativo (guardas de seguridad, supervisores, coordinadores).
- Personal administrativo.
- Contratistas y subcontratistas.
- Proveedores.
- Clientes.
- Visitantes.
- Miembros de Junta Directiva.

Incluye hechos ocurridos en:

- Puestos de servicio.
- Sedes administrativas.
- Desplazamientos laborales.
- Eventos corporativos.
- Medios digitales o virtuales relacionados con el trabajo.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN	Código:	GE-PT-019
		Versión:	1
		Fecha:	04/03/2026

4. PRINCIPIOS RECTORES

- Dignidad humana.
- Igualdad y no discriminación.
- Enfoque diferencial y de género.
- Confidencialidad.
- Prohibición de represalias.
- No revictimización.
- Debida diligencia.
- Presunción de inocencia y debido proceso.

5. DEFINICIONES CLAVE

5.1 Acoso Sexual Laboral

Conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte la dignidad o genere ambiente hostil, incluyendo:

- Comentarios sexuales.
- Insinuaciones o propuestas indebidas.
- Solicitud de favores sexuales.
- Contacto físico no autorizado.
- Mensajes o imágenes con contenido sexual.
- Condicionar ascensos o permanencia laboral.

5.2 Discriminación

Trato desigual injustificado por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen étnico, religión, discapacidad, edad, estado civil u otra condición protegida por la ley.

5.3 Inclusión

Estrategias organizacionales que promueven igualdad real de oportunidades y respeto por la diversidad.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se consideran faltas gravísimas:

- Acoso sexual.
- Violencia basada en género.
- Actos discriminatorios.
- Represalias contra denunciantes.
- Encubrimiento u obstrucción de investigaciones.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN	Código:	GE-PT-019
		Versión:	1
		Fecha:	04/03/2026

7. CANALES DE DENUNCIA

La empresa garantiza canales confidenciales:

1. Correo institucional exclusivo.
2. Línea telefónica.
3. Canal anónimo.
4. Reporte ante Talento Humano.
5. Comité de Convivencia Laboral.

Las denuncias podrán ser verbales o escritas.

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

1. Recepción de denuncia.
2. Medidas inmediatas de protección.
3. Evaluación preliminar (máximo 5 días hábiles).
4. Investigación interna imparcial.
5. Garantía de derecho a defensa.
6. Decisión disciplinaria.
7. Seguimiento posterior.

Cuando los hechos constituyan posible delito, se orientará a la víctima para acudir ante la Fiscalía.

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Reubicación temporal.
- Ajuste de turnos.
- Separación preventiva del presunto agresor.
- Acompañamiento psicosocial.
- Protección contra represalias.

10. SANCIONES

Según gravedad:

- Llamado de atención.
- Suspensión.
- Terminación con justa causa.
- Denuncia ante autoridades.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN	Código:	GE-PT-019
		Versión:	1
		Fecha:	04/03/2026

11. RESPONSABILIDADES

Gerencia General

- Garantizar implementación y recursos.

Talento Humano

- Recibir denuncias.
- Custodiar información.
- Coordinar investigaciones.

Comité de Convivencia

- Apoyar análisis preventivo.
- Formular recomendaciones.

Trabajadores

- Cumplir la política.
- Denunciar situaciones.
- Participar en capacitaciones.

12. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN

- Capacitación anual obligatoria.
- Inclusión en inducción y reinducción.
- Publicación en cartelera e intranet.

13. SEGUIMIENTO Y MEJORA

Se realizará revisión anual de la política y análisis de indicadores:

- Número de denuncias.
- Tiempo promedio de resolución.
- Acciones correctivas implementadas.
- Resultados de clima laboral.


JOHN FABIO PEÑA BERMEO
REPRESENTANTE LEGAL
 Fecha: 04/03/2026

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GENERO, DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN	Código:	GE-PT-019
		Versión:	1
		Fecha:	04/03/2026

Control de cambios

VERSIÓN	PÁGINA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1	Todas	Creación del documento	04/03/2026
Elaboró: Responsable del SIG		Revisó y aprobó: Gerente General	