

|                                 |                                                                                    |                                                                                     |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| GER-F-007                       | DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LTDA.                                                  |  |
| Fecha Aprobación:<br>02/09/2025 |                                                                                    |                                                                                     |
| Versión: 4                      | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL<br>ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y<br>DISCRIMINACIÓN |                                                                                     |

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos efectivos de prevención, identificación, atención y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación, **DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LTDA** se compromete a garantizar ambientes de trabajo dignos, seguros, inclusivos y respetuosos, libres de cualquier forma de violencia o vulneración de derechos.

### 1. Ámbito de aplicación

La presente política aplica en todos los espacios y contextos relacionados con la actividad laboral, incluyendo instalaciones físicas, actividades en campo, espacios virtuales y digitales, capacitaciones, reuniones, eventos empresariales, así como los desplazamientos relacionados con la labor.

### 2. Principios de conducta

Todo el personal de la empresa debe:

- Velar por el cumplimiento de los valores corporativos establecidos en el Código de Ética.
- Respetar los derechos, creencias y prácticas de las personas, evitando cualquier forma de discriminación por razones de raza, sexo, religión, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género u otra condición personal o social.
- Abstenerse de conductas amenazantes, abusivas, intimidantes, explotadoras o sexualmente coercitivas, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico inapropiado.
- Favorecer espacios de participación y consulta que promuevan la inclusión y el respeto.
- Participar en programas de capacitación sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual, diversidad e inclusión.
- Mantener absoluta reserva frente a las quejas o denuncias presentadas, protegiendo la intimidad y la honra de las personas involucradas.

### 3. Definición y modalidades de acoso laboral

En concordancia con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o contratista, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.

Las modalidades incluyen:

- **Maltrato laboral:** violencia física o verbal.
- **Persecución laboral:** descalificación, sobrecarga de trabajo o cambios reiterados de horario.
- **Discriminación laboral:** trato diferenciado injustificado por razones de origen, raza, género, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otras.
- **Entorpecimiento laboral:** obstaculización de labores, destrucción de documentos o pérdida de información necesaria.
- **Inequidad laboral:** asignación de funciones por debajo de la categoría profesional.
- **Desprotección laboral:** asignación de tareas sin medidas de seguridad.

### 4. Acoso sexual laboral

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, se entiende como acoso sexual toda conducta de connotación sexual no consentida, verbal, no verbal o física, que atente contra la dignidad, intimidad o derechos de la persona. Esto incluye comentarios, insinuaciones, gestos, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no deseado o cualquier acto que afecte la libertad sexual.

Cualquier denuncia relacionada con estas conductas será atendida con **confidencialidad, urgencia y respeto, garantizando la no revictimización.**

|                                 |                                                                                    |                                                                                     |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| GER-F-007                       | DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LTDA.                                                  |  |
| Fecha Aprobación:<br>02/09/2025 |                                                                                    |                                                                                     |
| Versión: 4                      | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL<br>ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y<br>DISCRIMINACIÓN |                                                                                     |

#### 5. Protección inmediata y atención de PQRSF

- Toda denuncia será atendida en un plazo máximo de **5 días calendario** por el Comité de Convivencia Laboral o la instancia designada.
- Se informará a la víctima sobre su derecho de acudir directamente a la **fiscalía general de la Nación**.
- Se brindarán medidas de protección inmediatas y acompañamiento psicosocial cuando sea necesario.

#### 6. Estabilidad laboral reforzada

Las víctimas de acoso sexual laboral y las personas que actúen como testigos cuentan con **fuero de estabilidad laboral por seis (6) meses** a partir de la queja. Durante este periodo, la terminación unilateral del contrato se presume retaliatoria, salvo prueba en contrario por parte del empleador.

#### 7. Publicación y reporte semestral

Cada semestre, la empresa publicará de manera anónima y estadística el número de quejas recibidas y las sanciones aplicadas. Dicho informe será remitido al **Sistema de Vigilancia de Género (SIVIGE)** dentro de los diez (10) primeros días del semestre siguiente.

#### 8. Enfoque diferencial e inclusión LGBTIQ+

En cumplimiento de la Circular 055 de 2024, la empresa adopta un enfoque diferencial y de respeto por la diversidad, comprometiéndose a:

- Garantizar igualdad de derechos para todas las personas sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Proteger la información sensible de las personas LGBTIQ+, evitando cualquier divulgación no autorizada.
- Promover el lenguaje respetuoso e inclusivo en todos los niveles de la organización.
- Implementar procesos de reclutamiento y selección libres de sesgos y estereotipos.

#### 9. Capacitación y sensibilización

La empresa desarrollará programas de formación anual que incluyan:

- Prevención del acoso laboral y sexual.
- Sensibilización en diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- Estrategias para promover un ambiente laboral libre de discriminación, estigmatización y violencia.

#### 10. Vigencia y revisión

La presente política será revisada y actualizada anualmente, difundida a todos los niveles de la organización y publicada en los medios internos de comunicación de la empresa.

Publíquese y cúmplase,

  
**RICARDO ROMERO BAYONA**  
 Representante Legal