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***.

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, se firma a los 04 días del mes de marzo del 2026

RICARDO ROMERO BAYONA
Representante Legal