Teléfono: 702 6710 / 03
Calle 108 N°51-89 Bogotá D.C. -Colombia
www.seguridadmonserrate.com

SEGURIDAD MONSERRATE

POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO

RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR: SEGURIDAD MONSERRATE LTDA

NIT: 860.045.813

DIRECCION: Calle 108 #51-89 Bogotá

De acuerdo con la normatividad laboral vigente LA EMPRESA establece el siguiente documento como política de equidad de Género.

La empresa tiene su sede en la ciudad de Bogotá, su sede administrativa está en la dirección antes indicada y presta servicios de vigilancia y seguridad privada en el territorio nacional.

OBJETIVOS:
Se trata de establecer una política para cerrar las brechas de género, que se manifiestan en desigualdades salariales, subrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo y falta de políticas inclusivas, mientras navegan señales contradictorias sobre el efecto de estas decisiones en su sostenibilidad y su reputación.

Se reglamenta la igualdad de oportunidades, la ausencia de discriminación, el trato digno, la prevención de violencia, la inclusión, el respeto por identidad y expresión de género y la eliminación de barreras estructurales, para todas las personas en el entorno laboral.

Son fundamentos legales y de política los contenidos en las siguientes normas:

1. NORMAS CONSTITUCIONALES
Constitución Política de Colombia, Artículo 13: *Principio de igualdad, no discriminación, protección especial.*
Artículo 25: *Derecho al trabajo digno.*
Artículo 43: *Protección especial a la mujer. Dispone: igualdad de derechos y oportunidades, prohibición de discriminación, especial protección a la maternidad.*
Artículo 53. *Principios mínimos laborales: igualdad de oportunidades, dignidad humana, protección especial al trabajador.*

2. LEY 1010 DE 2006 — ACOSO LABORAL
Ley 1010 de 2006. *La política de equidad se conecta con: prevención del acoso, violencia basada en género, hostigamiento, retaliación, discriminación.*

VIGILADO Super Vigilancia 20184100051447 del 29-06-2018.

3. LEY 1257 DE 2008 — VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
Ley 1257 de 2008. *Obliga a prevenir: violencia psicológica, violencia laboral, violencia económica, violencia sexual, discriminación contra la mujer.*

4. CONVENIO 190 DE LA OIT
Amplía el concepto de violencia laboral, incorpora violencia y acoso por razón de género, exige prevención empresarial, habla de riesgos psicosociales, protege trabajadores y personas vinculadas al trabajo.

5. CONVENCIÓN CEDAW
Organización de las Naciones Unidas
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
igualdad de acceso, no discriminación, igualdad salarial, protección laboral.

6. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Art. 10. *Igualdad de trabajadores.*
Art. 57. *Obligaciones especiales del empleador: respeto, protección, ambiente adecuado.*
Art. 59. *Prohibiciones al empleador.*
Art. 143. *Igualdad salarial.*

7. LEY 1496 DE 2011 — IGUALDAD SALARIAL
Establece: igualdad salarial entre hombres y mujeres, criterios objetivos de remuneración.

8. DECRETO 4463 DE 2011
Decreto 4463 de 2011
Reglamenta: igualdad laboral, eliminación de discriminación, acciones afirmativas.

9. Resolución 0312 de 2019
Estándares mínimos del SG-SST.

10. Resolución 2646 de 2008
Riesgo psicosocial, estrés laboral, violencia interna, factores organizacionales.

11. LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL
Ley 2191 de 2022
Equilibrio vida-trabajo, prevención de cargas desproporcionadas.

12. TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO
Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 202, Decreto 1227 de 2022

VIGILADO Super Vigilancia 20184100051447 del 29-06-2018.

13. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL CLAVE
Sentencia T-141 de 2015
Protección reforzada a mujeres trabajadoras.

14. Sentencia SU-003 de 2018
Enfoque diferencial y protección de derechos fundamentales.

15. Sentencia T-239 de 2018
Violencia y discriminación laboral.

Prohibición de discriminación.
La empresa reconoce la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión como principios orientadores de sus relaciones laborales y corporativas.
En consecuencia, se encuentra prohibida cualquier forma de discriminación, violencia, exclusión, acoso o trato desfavorable basado en el sexo, género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, paternidad o cualquier circunstancia relacionada con el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

La empresa promoverá condiciones laborales objetivas y equitativas en materia de acceso al empleo, remuneración, formación, ascenso, participación y permanencia, garantizando un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de violencia y discriminación.

Igualdad de oportunidades.
La empresa promoverá condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como respecto de todas las personas vinculadas laboralmente, procurando que los procesos de selección, contratación, remuneración, formación, ascenso y permanencia se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y libres de discriminación.
La organización adoptará medidas razonables orientadas a prevenir barreras de acceso, desigualdades injustificadas y conductas discriminatorias que afecten el ejercicio pleno de los derechos laborales y la participación equitativa en el entorno de trabajo.

Equidad salarial.
La empresa promoverá condiciones de equidad salarial entre hombres y mujeres y respecto de todas las personas vinculadas laboralmente, procurando que las decisiones relacionadas con remuneración, incentivos y beneficios se adopten con base en criterios objetivos, verificables y libres de discriminación.
Toda diferencia salarial deberá encontrarse razonablemente justificada en factores asociados al cargo, las competencias, la experiencia, la productividad, el desempeño o las responsabilidades asignadas, conforme a la legislación laboral vigente.

VIGILADO Super Vigilancia 20184100051447 del 29-06-2018.

Teléfono: 702 6710 / 03
Calle 108 N°51-89 Bogotá D.C. -Colombia
www.seguridadmonserrate.com

SEGURIDAD MONSERRATE

Prevención de violencia y acoso.
La empresa rechaza y prohíbe toda forma de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, intimidación o conducta que afecte la dignidad humana, la integridad física o emocional, el respeto, la igualdad de oportunidades o la sana convivencia en el entorno laboral.

En consecuencia, no se tolerarán conductas constitutivas de acoso laboral, violencia basada en género, discriminación, maltrato, persecución, humillación, intimidación, retaliación, violencia verbal, psicológica, física, sexual o cualquier otra actuación que tenga por finalidad o efecto generar afectación a las condiciones dignas de trabajo o al bienestar de las personas vinculadas a la organización.

Canal de denuncias.
La empresa dispondrá de un canal de correo electrónico para la presentación de denuncias relacionadas con equidad de género

Investigación interna, No retaliación, Protección de confidencialidad, Medidas disciplinarias:
Respecto de estos asuntos, la empresa se atiene a los procedimientos indicados para las investigaciones disciplinarias y el derecho de petición plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo y el comité de convivencia.

Capacitación.
Los aspectos relacionados con capacitación sobre esta política se integran a la capacitación sobre convivencia y los responsables serán los miembros del comité de convivencia.

Atentamente,

CARLOS FERNANDO AREVALO YEPES
GERENTE

Act / 2026

VIGILADO Super Vigilancia 20184100051447 del 29-06-2018.