



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 1 de 13

### PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LGTBIQ+ de SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA. (2024-2033)

#### 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a la **Política Nacional de Equidad de Género** y con el ánimo de garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de la mujer y la igualdad de género, **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.** NIT. 900.576.718-6 adopta la presente política. Nuestro compromiso es promover la **igualdad de género** y crear un **entorno laboral inclusivo** donde todos los empleados tengan las mismas oportunidades, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género. Esta política se fundamenta en la **Constitución Política de Colombia**, la **Ley 1257 de 2008** y otras normativas pertinentes que respaldan la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral.

El propósito de esta política es asegurar que todas las mujeres disfruten de una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Además, **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA** busca garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, así como el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención. Asimismo, nos comprometemos a adoptar las políticas públicas necesarias para hacer efectiva esta garantía. En cumplimiento de la **Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo de Colombia**, extendemos nuestro compromiso hacia la **inclusión de la población LGTBIQ+**, promoviendo un entorno laboral libre de discriminación por **orientación sexual, identidad de género o expresión de género**, y garantizando que todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, sin distinción alguna, disfruten de un ambiente laboral **seguro, respetuoso e inclusivo**.

#### 2. OBJETIVO GENERAL

Fomentar la **equidad de género** en **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.** mediante la implementación de políticas y prácticas que aseguren la **igualdad de oportunidades** para las mujeres y la población **LGBTIQ+** en todos los niveles y funciones de la empresa, garantizando un ambiente inclusivo y libre de discriminación por género, orientación sexual o identidad de género, y promoviendo la integración, el respeto y la no discriminación en cumplimiento con la **Política Nacional de Equidad de Género** y la **Circular 0055 de 2024** del Ministerio de Trabajo.

#### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 2 de 13

- **Aumentar la representación de mujeres y personas LGBTIQ+** en roles operativos y de liderazgo dentro de la empresa.
- **Ofrecer programas de desarrollo profesional y capacitación** que fomenten el crecimiento y la promoción de mujeres y personas LGBTIQ+ dentro de la empresa, garantizando su acceso a oportunidades de liderazgo y toma de decisiones sin discriminación por género u orientación sexual.
- **Implementar medidas para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género y orientación sexual** en el lugar de trabajo, asegurando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las empleadas y empleados, sin distinción de género, identidad de género u orientación sexual.
- **Proporcionar políticas de conciliación laboral y familiar** que permitan a las mujeres y a la población LGBTIQ+ equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares y personales, garantizando que todos los empleados tengan igualdad de acceso a estos beneficios.
- **Monitorear regularmente los indicadores de equidad de género y diversidad**, realizando ajustes según sea necesario para garantizar el progreso continuo hacia la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres y la inclusión de la población LGBTIQ+.
- **Garantizar que las condiciones laborales y de conciliación** para las empleadas y empleados sean equitativas, promoviendo un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse de manera plena en el ámbito laboral.

#### 4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Artículo 2, Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (ratificado en Colombia a través de la Ley 51 de 1981.)
- Ley 599 DE 2000 “Código Penal Colombiano”
- Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”
- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1450 del 2011 “Plan Nacional de Desarrollo”.
- Ley 1496 de 2011 “Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 3 de 13

- Ley 2117 DE 2021 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”
- Circular 0055 del 4 de septiembre de 2024 del ministerio de trabajo, la cual establece directrices para prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se autoidentifican como parte de los sectores sociales LGBTIQ+.
- Constitución política de 1991, la cual garantiza los derechos de igualdad y no discriminación (Artículo 13), intimidad (Artículo 15), al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 16) y derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25).
- Artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos de las naciones unidas que establece el derecho al trabajo sin discriminación alguna.

### 5. DEFINICIONES

- *Equidad de Género:*

La equidad de género se refiere a la justicia y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando sus respectivas necesidades y experiencias. En el contexto laboral, implica asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de contratación, promoción, salario y condiciones de trabajo, independientemente de su género.

- *Roles Operativos de Seguridad:*

Los roles operativos de seguridad son aquellos puestos directamente involucrados en la prestación de servicios de seguridad privada. Estos incluyen, pero no se limitan a, guardias de seguridad, vigilantes, operadores de monitoreo y personal de respuesta a emergencias.

- *Roles de Liderazgo:*

Los roles de liderazgo son posiciones dentro de la empresa que implican responsabilidad de supervisión, toma de decisiones y gestión de equipos. Estos incluyen supervisores, gerentes, directores y cualquier otro puesto con autoridad para liderar y dirigir a otros empleados.

- *Discriminación de Género:*

La discriminación de género es cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el propósito o el efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

- *Acoso Sexual:*

El acoso sexual es cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, particularmente cuando crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- *Conciliación Laboral y Familiar:*

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 4 de 13

La conciliación laboral y familiar se refiere a las políticas y prácticas diseñadas para ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales con sus obligaciones familiares y personales. Esto puede incluir horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto, licencias parentales y programas de apoyo para el cuidado de los hijos.

- *Mentoría:*

La mentoría es un proceso en el cual una persona con más experiencia (mentor) proporciona orientación, apoyo y asesoramiento a otra persona (mentee) para ayudarlo en su desarrollo profesional y personal. En el contexto de esta política, se enfoca en apoyar a las mujeres para avanzar en sus carreras dentro del sector de seguridad.

- *Diversidad de Género:*

La diversidad de género se refiere a la representación equilibrada de personas de diferentes géneros dentro de la organización. Promover la diversidad de género implica adoptar prácticas que aseguren una representación equitativa y la inclusión de todas las identidades de género en todos los niveles y áreas de la empresa.

- *Indicadores de Género:*

Los indicadores de género son métricas utilizadas para medir y evaluar el progreso hacia la equidad de género en la organización. Pueden incluir la proporción de mujeres en diferentes roles, las tasas de contratación y promoción de mujeres, y los niveles de satisfacción laboral entre las empleadas.

- *LGTBIQ+:*

Acónimo que se utiliza para referirse a las personas que no se identifican con la heterosexualidad y el binarismo de género.

## 6. PRINCIPIOS

**POLÍTICA PARA LAS MUJERES Y LA POBLACIÓN LGBTIQ+ DE SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.: RECONOCIMIENTO, EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, se basa en los siguientes principios:

1. **Igualdad de oportunidades:** **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.** se compromete a ofrecer **igualdad de oportunidades** para todos los empleados y postulantes, garantizando que las **mujeres y la población LGBTIQ+** tengan las mismas oportunidades que sus compañeros en todos los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional, sin discriminación por género, orientación sexual o identidad de género.
2. **No discriminación:** Se prohíbe toda forma de discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad de género en **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.** Esto incluye, pero no se limita a, el **acoso sexual**, la **discriminación salarial**, y cualquier otra

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 5 de 13

forma de violencia basada en género o identidad de género. Además, se adoptarán medidas para prevenir y sancionar el acoso o la discriminación hacia la población LGBTIQ+ y las mujeres en el entorno laboral.

- 3. Empoderamiento y visibilidad:** Promover el **empoderamiento de las mujeres y la población LGBTIQ+** a través de programas de formación, mentoría y desarrollo de habilidades, con el objetivo de aumentar su representación en roles de liderazgo y en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como la seguridad privada. Fomentar un entorno inclusivo que permita el reconocimiento y la valorización de las diversas identidades de género en todos los niveles organizacionales.
- 4. Conciliación laboral y familiar:** Implementar políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar para **todas las trabajadoras y trabajadores**, tales como horarios flexibles, licencias parentales y programas de apoyo para el cuidado de los hijos y/o familiares en estado de indefensión. Estas políticas estarán disponibles para todas las personas, independientemente de su género o identidad de género, garantizando que todos los empleados tengan acceso a los mismos beneficios, siempre evaluando cada modalidad de trabajo y clientes.

### 7. POLÍTICA PARA LAS MUJERES Y LA POBLACIÓN LGBTIQ+ DE SJ SEGURIDAD PRIVADA, RECONOCIMIENTO, EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 2024-2033.

#### 7.1 ENFOQUE

La **Política para las Mujeres y la Población LGBTIQ+ de SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA: Reconocimiento, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades 2024-2033**, está orientada por los enfoques de **Derechos Humanos, perspectiva de género, enfoque de justicia de género, enfoque diferencial, interseccionalidad, antirracismo, enfoque de capacidades para el desarrollo humano, enfoque de familia y enfoque de seguridad humana**. Esta política busca garantizar un entorno inclusivo, libre de discriminación por género, identidad de género y orientación sexual, promoviendo la equidad para **mujeres** y la **comunidad LGBTIQ+** en todos los aspectos laborales.

#### 7.2 ESTRUCTURA

**SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA** estructura una política bajo un marco integral que promueve la igualdad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+ en todos los aspectos dentro de las relaciones laborales. Por ello, esta política se ha estructurado a partir de **cuatro dimensiones**

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 6 de 13

clave que dan alcance a los objetivos y garantías planteadas, con el fin de garantizar un entorno laboral inclusivo, diverso y libre de discriminación.

### 7.2.1 Dimensión 1: Reclutamiento y Selección

- **Garantizar que los anuncios de empleo y los procesos de selección sean inclusivos y libres de sesgos de género, orientación sexual e identidad de género**, promoviendo la equidad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+ en el lugar de trabajo.
- Crear criterios de evaluación transparentes basados en competencias para todos los candidatos, asegurando que se apliquen de manera consistente durante todo el proceso de selección, garantizando que todos los participantes, independientemente de su género, identidad de género u orientación sexual, sean evaluados de manera justa y objetiva.

### 7.2.2 Dimensión 2: Capacitación y Desarrollo

- **Ofrecer programas de capacitación orientados a mujeres y personas LGBTIQ+**, centrados en el desarrollo de habilidades técnicas y de liderazgo en el sector de la vigilancia y seguridad privada.
- Fomentar la participación de **mujeres y personas LGBTIQ+** en todas las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y educativo ofrecidas por la empresa, asegurando que las políticas de formación sean inclusivas y accesibles para todas las personas, sin importar su género o identidad de género.

### 7.2.3 Dimensión 3: Promoción y Retención

- **Implementar programas de mentoría y patrocinio** para apoyar el avance profesional de las **mujeres** y la **población LGBTIQ+** dentro de la empresa, garantizando que ambos grupos tengan las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.
- Realizar **revisiones periódicas de cumplimiento** a las políticas de promoción para asegurar que no existan barreras sistémicas que afecten negativamente el crecimiento y desarrollo profesional de las **mujeres** ni de la **población LGBTIQ+**.

### 7.2.4 Dimensión 4: Condiciones Laborales

- **Asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las trabajadoras y trabajadores**, incluyendo la implementación de **protocolos claros para la denuncia y gestión de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación** por género,

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 7 de 13

orientación sexual o identidad de género, de acuerdo con la **Circular 0055 de 2024** del Ministerio del Trabajo.

### *7.2.5 Dimensión 5: Comunicación y Sensibilización.*

Promover una cultura organizacional inclusiva mediante campañas de sensibilización y comunicación interna que refuercen la importancia de la igualdad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+. Estas campañas deberán ser regulares y accesibles, con el fin de garantizar que todos los colaboradores comprendan los principios de inclusión y respeto, tanto hacia las mujeres como hacia las personas LGBTIQ+.

Incluir en las comunicaciones internas, como boletines y correos electrónicos, mensajes de apoyo a la diversidad y la inclusión, y promover el lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones oficiales de la empresa.

### *7.2.6 Dimensión 6: Evaluación y Monitoreo*

Establecer mecanismos claros y periódicos de evaluación y monitoreo para medir el cumplimiento de las políticas de inclusión de género y LGBTIQ+. Esto incluye la realización de encuestas de clima laboral y auditorías internas para identificar posibles áreas de mejora y asegurarse de que las políticas y acciones implementadas estén teniendo el impacto deseado.

Implementar un sistema de retroalimentación en el que los empleados puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre las políticas de inclusión y género, y realizar ajustes según sea necesario.

### *7.2.7 Dimensión 7: Beneficios y Bienestar*

Garantizar que los beneficios laborales sean inclusivos y cubran las necesidades específicas de las mujeres y de la población LGBTIQ+, promoviendo el acceso equitativo a beneficios como licencias familiares, atención médica, apoyo psicológico y otros beneficios adicionales que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores.

Desarrollar programas de apoyo, como redes de apoyo a la maternidad o paternidad, y servicios de asesoramiento para trabajadores transgénero, para asegurar que todos los empleados se sientan respaldados tanto en su vida profesional como personal.

### *7.2.8 Dimensión 8: Alianzas y Responsabilidad Social*

Fomentar alianzas estratégicas con organizaciones y entidades que promuevan la igualdad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 8 de 13

Incorporar la responsabilidad social empresarial en las acciones de la compañía, apoyando iniciativas externas que busquen la integración de estos grupos y colaborando con organizaciones de derechos humanos que trabajen en la visibilidad y el respeto por la diversidad en el ámbito laboral y social.

### 8. MONITOREO Y EVALUACIÓN

SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA implementará herramientas clave para evaluar y monitorear el progreso de la empresa en materia de equidad de género e inclusión LGBTIQ+, llevando a cabo acciones concretas para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, con especial énfasis en los siguientes puntos:

#### 8.1 Indicadores de Inclusión LGBTIQ+

Establecer indicadores y métricas para monitorear el progreso de la equidad de género en la empresa, tales como la proporción de mujeres en roles de seguridad, tasa de promoción y satisfacción laboral entre las empleadas y monitorear el avance inclusión de la población LGBTIQ+.

1. Proporción de mujeres y población LGBTIQ+ en diferentes niveles jerárquicos de la organización.
2. Satisfacción laboral y percepción de inclusión y equidad entre los empleados.

#### 8.2 Reportes Periódicos de Equidad e inclusión.

Realizar reportes anuales sobre el estado de la inclusión y equidad LGBTIQ+ dentro de SJ Seguridad Privada LTDA. Estos reportes deben incluir datos sobre la diversidad en la plantilla laboral, el cumplimiento de políticas inclusivas y las acciones emprendidas para reducir la discriminación, el acoso laboral y otros comportamientos no inclusivos. Los resultados de los informes serán publicados de manera accesible para todo el personal, asegurando la transparencia y el compromiso con la responsabilidad social de la empresa.

#### 8.3 Encuestas de Clima Laboral Inclusivo

Implementar encuestas anónimas y periódicas sobre el clima laboral, que midan la percepción de los empleados en cuanto a la inclusión, el respeto por la diversidad y la eficacia de las políticas de género e inclusión LGBTIQ+. Los resultados de estas encuestas permitirán identificar áreas de mejora y crear acciones correctivas inmediatas.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General





## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 9 de 13

### 8.4 Comité de Diversidad e Inclusión

Crear un comité de diversidad e inclusión que se encargue de la supervisión y evaluación continua de todas las políticas y prácticas relacionadas con la equidad de género y la inclusión LGBTIQ+. Este comité se reunirá cada 6 meses para revisar el progreso de la empresa, evaluar la efectividad de las acciones implementadas y proponer nuevas iniciativas para promover un entorno laboral más inclusivo.

## 9. REVISIONES Y ACTUALIZACIONES

Revisar y actualizar este programa y política cada dos (2) años, o cuando sea necesario, para asegurar su relevancia y efectividad en la promoción de la igualdad de género e inclusión LGBTIQ+.

## 10. IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LGBTIQ+

### 10.1 Responsabilidad de la Gerencia General

La alta Dirección de la compañía, es responsable de la creación e implementación efectiva de la política de equidad de género e inclusión LGBTIQ+. Esta responsabilidad se extiende a asegurar que todos los empleados conozcan, cumplan y respeten los lineamientos, principios y directrices impartidos en la política, promoviendo un entorno inclusivo, diverso y libre de discriminación. La gerencia se compromete a garantizar la asignación de los recursos necesarios para la implementación de las medidas y el seguimiento de las acciones.

### 10.2 Comité de Equidad de Género e Inclusión LGBTIQ+

Se establecerá un **Comité de Equidad de Género e Inclusión LGBTIQ+**, que será liderado por un referente de género y diversidad, el cual tendrá la responsabilidad de supervisar todas las iniciativas relacionadas con la equidad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+ en nuestra organización. Este comité deberá velar por el cumplimiento de los principios establecidos en la **Circular 0055 de 2024**, brindando un enfoque integral hacia la inclusión y el respeto a la diversidad.

Las funciones del Comité serán las siguientes:

- Brindar apoyo y orientación a las trabajadoras, trabajadores y personas LGBTIQ+ en temas relacionados con la equidad de género y la inclusión de la población LGBTIQ+ en el entorno laboral.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 10 de 13

- Desarrollar e implementar programas de sensibilización y capacitación sobre equidad de género y derechos LGBTIQ+ para todo el personal.
- Monitorear y evaluar el cumplimiento de la política de equidad de género e inclusión LGBTIQ+, así como el progreso hacia la consecución de los objetivos establecidos.
- Abordar con diligencia cualquier incidente de discriminación, acoso o violencia laboral relacionada con género, identidad de género y orientación sexual, garantizando un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.
- Promover la participación de mujeres, hombres, personas LGBTIQ+ y de género no binario en todas las decisiones y acciones relacionadas con la equidad de género e inclusión LGBTIQ+ en la organización.
- Mantenerse actualizado sobre las tendencias y mejores prácticas en materia de equidad de género, inclusión LGBTIQ+ y derechos humanos, proponiendo nuevas iniciativas y políticas que contribuyan a la mejora continua en estos ámbitos.

El Comité se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cada vez que sea necesario. Los miembros del Comité serán nombrados por un período de dos (2) años y estarán conformados por representantes diversos, que garanticen una perspectiva amplia y equilibrada en todas las decisiones y acciones.

### 10.3 Línea de Atención "SJ DIVERSIDAD E INCLUSIÓN"

Se establece la línea de atención "SJ DIVERSIDAD E INCLUSIÓN", diseñada para recibir reportes, consultas y brindar apoyo a todas las personas que enfrenten situaciones de discriminación, acoso o violencia por razones de género, orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral.

Esta línea de atención estará disponible en [sjequidad@sjsp.com.co](mailto:sjequidad@sjsp.com.co), y está abierta a todas las personas, independientemente de su género, identidad de género u orientación sexual, garantizando un espacio seguro, inclusivo y confidencial para quienes necesiten apoyo o deseen reportar situaciones de discriminación o violencia.

El objetivo es proporcionar un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación para todos los colaboradores, asegurando la inclusión y el respeto por la diversidad de género y orientación sexual, especialmente para la población LGBTIQ+.

## 11.COMPROMISO.

SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA se compromete a crear un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial. Invitamos a todos los empleados a contribuir con este objetivo y a trabajar juntos para lograr una verdadera igualdad de género en nuestra empresa.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 11 de 13

### 12. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

- Política transversal
- Territorial
- Articulación con las mujeres y la población LGBTQ+.

### 13. FINANCIACIÓN DE LA POLITICA.

- *Fuentes Internas*
  - o Presupuesto interno de la Empresa:
    - Asignar presupuesto anual específicamente para iniciativas de equidad de género.
  - o Programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE):  
Integrar las iniciativas de equidad de género dentro de los programas de RSE de la empresa, lo cual no solo aporta financiación sino también mejora la imagen corporativa y el compromiso social.
- *Fuentes Externas*
  - o Subvenciones y Fondos Gubernamentales:  
Aplicar a subvenciones y fondos proporcionados por el gobierno colombiano, específicamente aquellos dirigidos a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.
  - o Organizaciones Internacionales y ONGs:  
Colaborar con organizaciones internacionales y ONGs que apoyen la equidad de género y la inclusión laboral. Estas organizaciones a menudo ofrecen fondos y recursos técnicos para proyectos que alineen con sus objetivos.
  - o Donaciones y Patrocinios Corporativos:  
Buscar alianzas con otras empresas y corporaciones que estén interesadas en apoyar la equidad de género. Esto puede incluir donaciones directas o patrocinios para programas específicos.
  - o Fondos de Desarrollo y Cooperación Internacional:  
Explorar oportunidades de financiación a través de fondos de desarrollo y cooperación internacional que estén enfocados en promover la igualdad de género y el desarrollo social.
- *Fuentes Mixtas*
  - o Micro financiación (Crowdfunding) y Campañas de Financiamiento Colectivo: Iniciar campañas de micro financiación para recaudar fondos, involucrando a la comunidad y a los empleados

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 12 de 13

- en el proceso de financiación de las iniciativas de equidad de género.
- Incentivos fiscales y beneficios tributarios: Aprovechar incentivos fiscales y beneficios tributarios ofrecidos por el gobierno para empresas que implementen políticas de igualdad de género y responsabilidad social.

### 14. INDICADORES.

SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA se compromete a monitorear y evaluar continuamente nuestro progreso hacia la equidad de género LGBTIQ+ mediante los siguientes indicadores:

- **Porcentaje de colaboradores mujeres o población LGBTIQ+ en la empresa:** Número de colaboradores mujeres y que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+ dividido por el número total de colaboradores multiplicado por cien.
- **Porcentaje de colaboradores mujeres o población LGBTIQ+ en cargos de dirección:** Número de colaboradores mujeres y que se identifican como parte de la población LGBTIQ+ en cargos directivos dividido por el número total de cargos directivos multiplicado por cien.
- **Porcentaje de colaboradores mujeres o población LGBTIQ+ en cargos administrativos:** Número de colaboradores mujeres y que se identifican como parte de la población LGBTIQ+ en cargos administrativos dividido por el número total de colaboradores en estos cargos multiplicado por cien.
- **Porcentaje de colaboradores mujeres o población LGBTIQ+ vinculados en nómina:** Número total de colaboradores mujeres o que se identifican como población LGBTIQ+ en nómina dividido por el número total de colaboradores multiplicado por cien.

Estos indicadores ayudarán a medir el grado de inclusión y representación de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ dentro de la organización, permitiendo establecer estrategias para fomentar un entorno laboral más equitativo y diverso.

### 15. VIGENCIA.

La presente política tiene una vigencia de 10 años contados a partir del 2 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2033 y debe ser adaptada, ajustada a las necesidades específicas y el contexto de SJ Seguridad Privada Ltda., asegurando que cumpla con todas las leyes y regulaciones colombianas pertinentes.

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-03

Febrero de 2025

Versión 02

Página 13 de 13

### CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha de actualización	Razón del cambio
01	Enero de 2024	Elaboración del documento
02	Febrero de 2025	Se ajusta de acuerdo con la circular 0055 del 4 de septiembre de 2024 del ministerio de trabajo, la cual establece directrices para prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se autoidentifican como parte de los sectores sociales LGBTIQ+. Se incluyen las dimensiones 5,6,7 y 8.

Elaborado por:

Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

Aprobado por:

Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General

**Elaboró:**  
Ligia María Álvarez  
Dirección de Gestión Humana

**Revisó:**  
María de los Angeles Meneses  
Jefe de calidad y Servicio al Cliente

**Aprobó:**  
Wilfredo Vélez Cedeño  
Gerente General