



## PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PG-GH-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 1 de 11

### PROGRAMA PARA LAS MUJERES DE SJ SEGURIDAD PRIVADA 2024-2033.

#### 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. 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.

#### 1. 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 en todos los niveles y funciones de la empresa.

#### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar la representación de mujeres en roles operativos y de liderazgo.
- Ofrecer programas de desarrollo profesional y capacitación que fomenten el crecimiento y la promoción de las mujeres dentro de la empresa, garantizando su acceso a oportunidades de liderazgo y toma de decisiones.
- Implementar medidas para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género en el lugar de trabajo, asegurando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las empleadas.

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 2 de 11

- Proporcionar políticas de conciliación laboral y familiar que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares y personales.
- Monitorear regularmente los indicadores de equidad de género y realizar ajustes según sea necesario para garantizar el progreso continuo hacia la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres.
- Garantizar que las condiciones laborales y de conciliación para las empleadas sean equitativas en el desarrollo de las labores

### 3. PRINCIPIOS

La POLÍTICA PARA LAS MUJERES DE SJ SEGURIDAD PRIVADA: RECONOCIMIENTO, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, se basa en los siguientes principios:

- *Igualdad de oportunidades:* SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades para todos los empleados y postulantes, garantizando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todos los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional.
- *No discriminación:* Se prohíbe toda forma de discriminación por razón de género en SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA. Esto incluye, pero no se limita a, el acoso sexual, la discriminación salarial y cualquier otra forma de violencia basada en género.
- *Empoderamiento femenino:* Promover el empoderamiento de las mujeres 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.
- *Conciliación laboral y familiar:* Implementar políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, tales como horarios flexibles, licencias parentales y programas de apoyo para el cuidado de los hijos y/o familiares en estado de indefensión.

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 3 de 11

### 4. 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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 4 de 11

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 ayudarle 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.

### 5. REFERENCIA NORMATIVA

- 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"

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 5 de 11

- 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.
- Ley 2117 DE 2021 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”

### **POLÍTICA PARA LAS MUJERES DE SJ SEGURIDAD PRIVADA, RECONOCIMIENTO, EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 2024-2033.**

#### **6. ENFOQUES**

La Política para las Mujeres SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA: Reconocimiento, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades 2024-2033, está orientada por los enfoques de Derechos Humanos de las mujeres, perspectiva de género, enfoque de justicia de género, enfoque diferencial, interseccional, antirracista, enfoque de capacidades para el desarrollo humano, enfoque de familia y enfoque de seguridad humana.

#### **7. ESTRUCTURA**

SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA estructura una política bajo un marco integral que promueve la igualdad de género en todos los aspectos dentro de las relaciones del trabajo. Por ello, esta política se ha estructurado a partir de cuatro dimensiones que dan alcance a los objetivos y garantías planteadas.

- *Dimensión 1: Reclutamiento y selección:*

Garantizar que los anuncios de empleo y los procesos de selección sean inclusivos y libres de sesgos de género para promover la equidad de género en el lugar de trabajo.

Crear criterios de evaluación transparentes basados en competencias para todos los candidatos, y asegurar que se apliquen de manera consistente durante todo el proceso de selección, garantizando que los participantes sean evaluados de manera justa y objetiva, independientemente de su género.

- *Dimensión 2: Capacitación y desarrollo:*

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 6 de 11

Ofrecer programas de capacitación orientados a mujeres y centrados en el desarrollo de habilidades técnicas y de liderazgo en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Fomentar la participación de mujeres en todas las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y educativo ofrecidas por la empresa.

- *Dimensión 3: Promoción y retención:*

Implementar programas de mentoría y patrocinio para apoyar el avance profesional de las mujeres dentro de la empresa.

Realizar revisiones periódicas de cumplimiento a las políticas de promoción con el objetivo de asegurar que no existan barreras sistémicas que afecten negativamente el crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres.

- *Dimensión 4: Condiciones laborales:*

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

Evaluar y ajustar regularmente las políticas de compensación para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres.

### 8. MONITOREO Y EVALUACIÓN

SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA dispone herramientas claves para evaluar el progreso de la compañía en materia de equidad de género e impulsará acciones concretas hacia la igualdad e inclusión, tales como:

- Indicadores de Género:

a. 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.

b. Reportes Periódicos: Realizar reportes anuales sobre el estado de la equidad de género en SJ Seguridad y publicar los resultados, asegurando transparencia y

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 7 de 11

responsabilidad.

### 9. REVISIONES Y ACTUALIZACIONES

Revisar y actualizar esta política cada dos (2) años, o cuando sea necesario, para asegurar su relevancia y efectividad en la promoción de la igualdad de género.

### 10. IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDADES

#### - Responsabilidad de la Gerencia General:

La gerencia de SJ Seguridad es responsable de la creación e implementación efectiva de esta política con el apoyo del equipo directivo, asegurando que todos los empleados conozcan, cumplan y respeten los lineamientos, principios y directrices impartidos con esta política.

#### - Comité de Equidad de Género:

Establecer un Comité de Equidad de Género que será liderado por una persona que actuará como referente de género. Este Comité estará dedicado a supervisar todas las iniciativas relacionadas con la equidad de género en nuestra organización. Su función principal será brindar apoyo y orientación a todas las trabajadoras, así como a cualquier persona que lo requiera, en temas relacionados con la equidad de género en el entorno laboral. Además, el comité será se encargará de abordar con diligencia cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda surgir, asegurando un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Los miembros del Comité serán nombrados para un período de dos (2) años, se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cada vez que sea necesario.

Las funciones principales del Comité están determinadas así:

- Brindar apoyo y orientación a todas las trabajadoras, así como a cualquier persona que lo requiera, en temas relacionados con la equidad de género en el entorno laboral.
- Desarrollar e implementar programas de sensibilización y capacitación sobre equidad de género para todo el personal.
- Monitorear y evaluar el cumplimiento de la política de equidad de género, así como el progreso hacia la consecución de los objetivos establecidos.

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 8 de 11

- Abordar con diligencia cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda surgir, asegurando un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.
- Promover la participación de mujeres, hombres y personas de género no binario en todas las decisiones y acciones relacionadas con la equidad de género en la organización.
- Mantenerse actualizado sobre las tendencias y mejores prácticas en materia de equidad de género y proponer nuevas iniciativas y políticas que contribuyan a la mejora continua en este ámbito.
- La composición del comité será diversa y representativa, con el objetivo de garantizar una perspectiva amplia y equilibrada en todas las decisiones y acciones que se tomen.

La líder del Programa PARA LAS MUJERES DE SJ SEGURIDAD PRIVADA, RECONOCIMIENTO, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2024-2026, será la Directora Nacional de Gestión Humana.

### - Línea de atención femenina **SOY MUJER SJ:**

Se establece una línea de atención denominada "SOY MUJER SJ", la cual está diseñada para recibir reportes, consultas y brindar apoyo a todas las personas que enfrenten situaciones de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral.

Esta línea de atención será [soymujersi@sjsp.com.co](mailto:soymujersi@sjsp.com.co), la cual no solo está disponible para mujeres, sino que también acoge y ofrece recursos a cualquier persona que se identifique con el género femenino, así como a personas de género no binario o cualquier otra identidad de género.

El objetivo es garantizar un espacio seguro y confidencial donde todas las voces sean escuchadas y se les brinde el apoyo necesario para abordar cualquier situación adversa relacionada con la equidad de género en el lugar de trabajo.

La línea de atención femenina SOY MUJER SJ: [soymujersi@sjsp.com.co](mailto:soymujersi@sjsp.com.co), será manejado por el Analista de Formación y Bienestar, quien tendrá la función de notificar el caso al Comité de Equidad de Género para el tratamiento que corresponde.

## 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

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 9 de 11

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.

### 12. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

- Política transversal
- Territorial
- Articulación con las mujeres.

### 13. FINANCIACIÓN DE LA POLITICA

- *Fuentes Internas*
  - o Presupuesto interno de la Empresa:  
Asignar presupuesto anual específicamente para iniciativas de equidad de género.  
Reasignar fondos de otros proyectos menos prioritarios hacia la implementación de esta política.
  - 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.
  - o Ahorros por reducción de costos:  
Implementar medidas de eficiencia operativa para liberar recursos financieros que puedan ser redirigidos hacia las iniciativas de equidad de género.
- *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.

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-01

Enero de 2024

Versión 01

Página 10 de 11

- 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.
- 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*
- Micro financiación (Crowdfunding) y Campañas de Financiamiento Colectivo: Iniciar campañas de micro financiación para recaudar fondos, involucrando a la comunidad y a los empleados 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 mediante los siguientes indicadores:

- Porcentaje de mujeres cabeza de familia: número de madres cabeza de hogar dividido por el número total de mujeres multiplicado por cien.
- Porcentaje de mujeres en cargos de dirección: número de mujeres en cargos de dirección dividido por el número total de cargos directivos multiplicado por cien.
- Porcentaje de mujeres en cargos administrativos: número de mujeres en cargos administrativos dividido por el número total de mujeres multiplicado por cien.
- Porcentaje de mujeres vinculados en nómina: número total de mujeres vinculadas a nómina dividido por el número total de colaboradores multiplicado por cien.

Estos indicadores nos permitirán medir nuestro avance en la promoción de la igualdad de género dentro de nuestra organización y nos proporcionarán información valiosa para orientar nuestras políticas y prácticas hacia un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

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-01

Enero de 2024

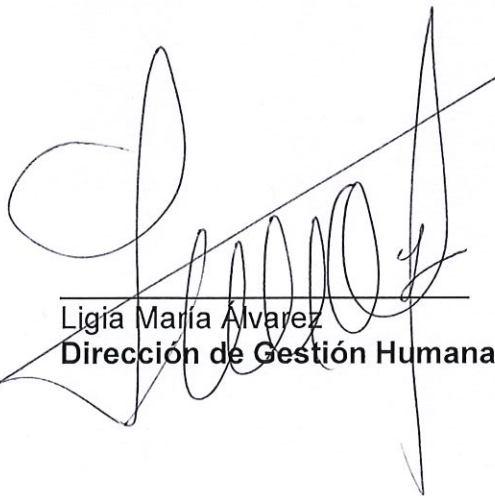
Versión 01

Página 11 de 11

### 15. VIGENCIA

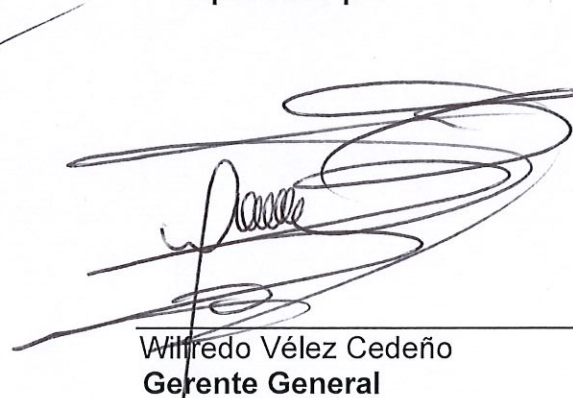
La presente política tiene una vigencia de 10 años contados a partir del 2 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2033 y debe ser adaptada, ajustada a las necesidades específicas y el contexto de SJ Seguridad Privada Ltda., asegurando que cumpla con todas las leyes y regulaciones colombianas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

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



