

Propósito: Esta política tiene como objetivo establecer las directrices para prevenir el hostigamiento laboral y sexual, así como para promover y garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de la organización. Se alinea con la Ley 2365 de 2024, por lo cual SERACIS enfatiza la importancia de:

- Prohibir y sancionar cualquier forma de hostigamiento laboral o sexual.
- Establecer mecanismos accesibles y eficaces para la denuncia y seguimiento de casos.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión.
- Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo igualdad de oportunidades y no discriminación.

Alcance: Esta política aplica en doble vía, el compromiso de SERACIS hacia sus partes interesadas y viceversa, a nivel administrativo y operativo y en todas sus sedes y operación a nivel nacional.

Definiciones:

Documento de Montreux obligaciones jurídicas internacionales pertinentes y las buenas prácticas para los estados relacionados con operaciones de empresas privadas militares y de seguridad durante el conflicto.

ICOC: Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada, por sus siglas en inglés (International code of conduct for private security service providers)

Derecho Internacional Humanitario: por sus siglas (DIH) es el conjunto de normas que, por razones humanitarias, trata de limitar los efectos de los conflictos armados.

Derechos Humanos: sus siglas DDHH, Son derechos inherentes a todos los seres humanos universales, sin distinción alguna Son de carácter inalienable (ya que nadie, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido), son irrevocables (no pueden ser abolidos), intransferibles (un individuo no puede "ceder" sus derechos a otro sujeto) e irrenunciables (nadie tiene el permiso para rechazar sus derechos básicos).

Tanto el DIH como los DDHH, se ocupan de la protección de la vida, la salud y la dignidad de las personas. El DIH se aplica en situaciones de conflicto armado, mientras que los DDHH están vigente en todo momento, tanto en tiempos de paz como de guerra.

Hostigamiento laboral: Toda conducta persistente y demostrable que degrade las condiciones laborales o afecte la dignidad de un empleado.

Hostigamiento sexual: Toda acción o comentario no deseado de naturaleza sexual que incomode, degrade o intimide a una persona.

En SERACIS LTDA nos comprometemos a respetar, proteger, cumplir y promover los principios que se encuentran en la Ley de DDHH y en el DIH, según lo establecido en: la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos lo dispuesto por la Constitución Política, el marco legal colombiano, el documento de Montreux, el ICOC Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar los DDHH, Los principios voluntarios en seguridad y Derechos Humanos y cualquier otro compromiso reconocido y aplicable en el ámbito internacional.

Por esto, en SERACIS:

- Respetamos los DDHH, mediante la abstención de la violación, Protegemos los DDHH, Impidiendo que otros lo violen, tomando acciones de mitigación, medidas disciplinarias pertinentes y reportes a entidades externas que apliquen, Cumplimos los DDHH, monitoreando el cumplimiento de los compromisos, de acuerdo con estándares internacionalmente aceptados, Promovemos los DDHH, mediante procesos formativos, de difusión y de desarrollo.
- Ejecutamos desde todos los niveles de la organización, operaciones de seguridad consistentes con la responsabilidad de la organización en el respeto de los DDHH.
- No prestamos los servicios de vigilancia y seguridad privada a empresas que estén por fuera del marco constitucional y legal.
- Mejoramos continuamente el cumplimiento y promoción de los DDHH en toda nuestra área de influencia.
- Cumplimos lo dispuesto en el ICOC:
 - Actuamos de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes y de acuerdo con normas empresariales relevantes de conducta.
 - Operamos con respeto y apoyo al Estado de Derecho, respetamos los DDHH y protegemos los intereses de los clientes.
 - Adoptamos medidas de gestión internas a fin de prevenir, controlar, informar y corregir de manera eficaz las repercusiones negativas que pueda haber en los DDHH
 - Contamos con instrumentos para dar una respuesta a las denuncias interpuestas contra las actividades que infrinjan las leyes nacionales o internacionales vigentes y cualquier otro compromiso reconocido y aplicable en el ámbito internacional.
 - Cooperamos de buena fe con las autoridades nacionales e internacionales con respecto a las investigaciones sobre violaciones de leyes penales nacionales o

20/12/2024

Versión:03

internacionales, las violaciones del DIH, o las violaciones de los DDHH.

Expectativas con las partes interesadas vinculadas a SERACIS:

- Comunicación oportuna y directa sobre cualquier caso que involucre el personal de SERACIS en la vulneración de los DDHH
- Respeto y cumplimiento de los DDHH Del personal de SERACIS tanto administrativo como operativo por parte de los grupos de interés vinculados directamente en la operación.
- Cooperación con actores externos y sociales como gobiernos, ONG, comunidades locales y otros.

Estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso para todos nuestros empleados. El acoso laboral en cualquier forma es inaceptable y va en contra de nuestros valores fundamentales de equidad, respeto y dignidad.

Nuestra política de prevención del acoso laboral y sexual se fundamenta en el cumplimiento de los protocolos establecidos para abordar el acoso sexual, la atención y prevención de la violencia contra niñas y niños, así como en la prevención, atención y protección frente a la violencia de género. Esta política se guía por los siguientes principios:

Respeto y dignidad: Fomentamos un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la dignidad humana.

Definición de Acoso: Entendemos el acoso laboral como cualquier comportamiento, comentario, gesto o acción que cause incomodidad, humillación, intimidación, miedo o cualquier otro tipo de perjuicio a un empleado en relación con su trabajo. Esto incluye, pero no se limita a, comentarios ofensivos, bromas inapropiadas, gestos discriminatorios, y cualquier forma de coerción o abuso de poder.

Tolerancia Cero: Se prohíbe cualquier forma de hostigamiento laboral o sexual.

No toleraremos ningún tipo de acoso en el lugar de trabajo, ya sea verbal, físico, psicológico o sexual. Todos los empleados, incluidos tanto los administrativos como los operativos, tienen la responsabilidad de respetar esta política y mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso laboral y sexual.

Procedimientos de Denuncia: Establecemos el canal infococolaeco@seracis.com como canal de denuncia claro y accesible para que los empleados puedan informar cualquier incidente de acoso laboral y sexual.

Garantizamos la confidencialidad en el manejo de denuncias y protegemos a quienes denuncien actos indebidos.

Investigación y Acción Correctiva: Nos comprometemos a investigar todas las denuncias de acoso de manera imparcial y confidencial. Tomaremos medidas apropiadas para abordar el acoso y proteger a los denunciantes de represalias. Estas acciones pueden incluir capacitación adicional, asesoramiento disciplinario o, en casos graves, terminación del empleo.

Sensibilización y Capacitación: Proporcionaremos capacitación regular a todos los empleados sobre hostigamiento laboral y sexual, la prevención del acoso en el entorno laboral, así como sobre los Derechos Humanos. Estas acciones tienen como objetivo aumentar la conciencia, fomentar el respeto mutuo y promover un ambiente de trabajo colaborativo y libre de conductas inapropiadas.

En SERACIS nos comprometemos a mantener un ambiente laboral que respete la diversidad, la inclusión, los derechos humanos y el bienestar de todos nuestros empleados. Esta política refleja nuestro compromiso continuo con la creación de un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Fecha de revisión: 20 de diciembre del 2024



No Discriminación



No Trabajo Forzado



Reportar a la línea ética



Equidad de Género



Salud y Seguridad en el Trabajo



No Trabajo Infantil



Servicios y relaciones legales



Espacios de diálogo



Remuneración justa



Cooperar



Cumplir las normas de conducta



Participar de las capacitaciones



APRUEBA

SANTIAGO GUTIERREZ
Representante Legal.