



1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial es, en la actualidad, uno de los ámbitos más importantes para cualquier empresa que se relaciona con un amplio espectro de actores claves.

La multiplicidad de intereses unida a la complejidad de los escenarios políticos, sociales y económicos son un incentivo para que este tipo de organizaciones se preocupen por llevar sus actividades productivas hacia estándares que generen valor económico y social sostenible para todos los actores con los que se relaciona.

Una adecuada política de Responsabilidad Social Empresarial le permite a la empresa maximizar los beneficios que ya obtiene de su entorno e inclusive lograr más, por medio del reconocimiento de una responsabilidad compartida en el lugar donde opera. Por lo tanto, el presente documento pretende establecer los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y conductas laborales en la empresa.

2. OBJETIVOS

Posicionar a la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda como una empresa con estándares de calidad en sostenibilidad y que cuenta con la capacidad de generar valor para todas las personas a su alrededor.

Apoyar en el desarrollo de planes, modelos y proyectos que requieran de la Responsabilidad Social Empresarial para tener una gestión eficiente y sostenible.

Promover un comportamiento de “Buen Compañero”, “Buen Vecino” y “Buen Ciudadano” al momento de interrelacionarse con las comunidades establecidas en las áreas de influencia a las operaciones, así como con los propios trabajadores y colaboradores que integran la empresa.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente política es aplicable a todos los actores claves con los que se relaciona la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda tanto Interna y Externamente.

- **Plano interno Gobernabilidad:** Se refiere a todos los principios y fundamentos éticos que crean un marco de transparencia y cumplimiento de la ley para la empresa y sus colaboradores.
- **Colaboradores:** Se busca la creación de condiciones óptimas laborales basadas en los pilares de Responsabilidad Social Empresarial, que serán descritos más adelante.
- **Plano externo Proveedores:** se busca que sus proveedores actúen de acuerdo a criterios de ética, respeto y sostenibilidad similares a los exigibles para miembros de la empresa.
- **Medio ambiente:** Se refiere al respeto y cuidado del entorno, logrando disminuir el impacto sobre este y maximizando los aspectos positivos para su cuidado y preservación.
- **Comunidades:** Es la búsqueda de una relación beneficiosa entre la empresa y las comunidades de su área de influencia, contribuyendo al desarrollo y a la rentabilidad de los proyectos.



4. EJES DE ACTUACIÓN

La política de responsabilidad social empresarial de la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, considera un enfoque integral en cuanto al tratamiento de los diferentes actores internos o externos hacia los cuales se dirige.

En este sentido, a continuación se detallan los criterios generales en cuanto al método de actuación de los principales ejes:

Buen Compañero:

Las políticas e implementación de mejores prácticas empiezan en casa. Es por eso que los proyectos e intervenciones de responsabilidad social empresarial enfocada a nuestros colaboradores y trabajadores se desarrollan en torno a los siguientes ejes prioritarios:

- a) Salud laboral y ocupacional.
- b) Capacitación y Profesionalización.

Buen Vecino:

Los proyectos de Responsabilidad Social Empresarial e inversiones sociales orientadas a las comunidades en los cuales la empresa tienen presencia y operación son un eje vital de su actuación.

Buen ciudadano:

En la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, ser Colombianos nos implica una responsabilidad de construir un mejor país todos los días. Es por ello que todas nuestras actuaciones están fundamentadas y enmarcadas en los principios de:

- a) Estado de Derecho
- b) Gobernabilidad Democrática
- c) Civismo y Amor por el país

5. PRINCIPIOS A LOS QUE SE COMPROMETE

1. Cumplir con la legislación Colombiana vigente, adoptando, según se requiera o se deseé, directrices internacionales que sean beneficiosas y más exigentes que la normativa nacional. Estos requisitos incluyen reglamentos tributarios, laborales, sanitarios, entre otros.
2. Seguir las directrices del Código de Ética y Conducta aprobadas que estipulan las características de un comportamiento responsable de los colaboradores.
3. Poner a disposición de los trabajadores, proveedores y demás público interesado, la Política de ética que prohíbe el uso de prácticas ilegales en las operaciones de la empresa.
4. Garantizar que todos los colaboradores conozcan el Código de Ética y Conducta esperado de ellos, además de las demás políticas internas sobre anticorrupción y soborno, seguridad laboral y calidad



5. Impulsar la comunicación y el diálogo con todos los actores claves con el fin de lograr coherencia y alinear expectativas.
6. Armonizar las actividades de la empresa con las realidades culturales de las comunidades de influencia con las que se relaciona respetando creencias, actividades y procesos específicos de cada espacio.
7. Buscar una gestión adecuada de los residuos propios de las operaciones de la empresa, así como la reducción de los mismos mediante buenas prácticas de reciclaje y reutilización.
8. Velar por el cumplimiento de los derechos humanos y laborales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la legislación Colombiana, rechazando rotundamente el trabajo infantil, abuso laboral, acoso, discriminación y trabajo forzoso, y respetando los derechos humanos.
9. Promover la formación y educación de los trabajadores, adaptando las capacitaciones a cada entorno de trabajo
10. Fomentar el respeto a las diferencias étnicas, culturales y físicas, así como su integración en todos los procesos en que sea posible.
11. Buscar la existencia de un entorno de trabajo seguro y saludable que promueva el bienestar físico y mental de todos los trabajadores.
12. Asegurar que los procesos de la empresa cumplan con los valores y principios establecidos en el Código de Ética y Conducta en temas de transparencia, seguridad
13. Promover las siguientes políticas como parte de la responsabilidad social de la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda y sus colaboradores:

6. POLÍTICAS DE CONDUCTA LABORAL

6.1. POLITICA PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

En la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, creemos y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona ya que una conducta respetuosa y profesional se potencia nuestra misión, promueve la productividad, minimiza los conflictos y mejora nuestra reputación en las comunidades donde trabajamos.

Todos los trabajadores y empleados, clientes, proveedores u otras personas con quienes tenemos contacto durante el curso de nuestra actividad laboral, deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, siempre que su conducta no interfiera con los intereses legítimos la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda u otras personas.



Los motivos por los cuales una persona puede ser discriminada, excluida o acosada se refieren principalmente a razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, sin que la enunciación precedente sea taxativa. La Empresa no tolera, en forma alguna, la discriminación o acoso en ningún aspecto de nuestra actividad laboral.

Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, según se describe a continuación, dirigido hacia cualquier trabajador o empleado, cliente, proveedor o persona que esté trabajando relacionado con la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda

CONDUCTAS PROHIBIDAS

- a) **Discriminación:** Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse, negar la capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.
- b) **Acoso:** En la empresa se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Se incluye en esta prohibición tanto el acoso sexual como el acoso laboral.
- **Acoso Sexual:** Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo a la legislación nacional, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Serán consideradas, sin que la enunciación sea taxativa, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:
 - Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
 - Conversaciones de contenido sexual que agredan a los trabajadores o empleados, sea cual sea su sexo;
 - Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo al análisis de cada caso en particular;
 - Fotografías de contenido sexual;
 - Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
 - Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
 - Sujetar o acorralar a un empleado o trabajador con intenciones sexuales;
 - Tocamientos indebidos;
 - Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- **Acoso laboral:** Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por su jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro



u otros trabajadores, por cualquier medio que tengan como resultado para él/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Esto incluye, pero no se limita sólo a:

- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;
 - Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros trabajadores o empleados;
 - Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
 - Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
 - Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares;
 - Actos intimidatorios, tales como las amenazas basados en la condición de una persona;
 - Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
 - Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
 - Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.
- c) **Represalias:** Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier trabajador o empleado, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan con la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, por:
- denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política; o,
 - por el hecho de presentar una denuncia por discriminación u acoso sexual o laboral ante la Compañía, ante las Inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia;
 - por ayudar a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o acoso sexual o laboral ante las inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia; o,
 - por participar como testigo o declarante en un proceso de investigación realizado por la empresa, por las inspecciones del trabajo o Tribunales de justicia.

6.2. POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, reconoce y protege los derechos de los niños, niñas y adolescentes en concordancia:

- Al Artículo 40 del Código de Infancia y Adolescencia, asegurar el ejercicio de la corresponsabilidad empresarial consistente en respetar los derechos de las niñas, niños y adolescentes a través de las obligaciones de prevenir, promover y remediar cualquier vulneración o amenaza a sus derechos.
- Los preceptos establecidos en el principio 5 del Global Compact,
- en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las naciones unidas
- y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre trabajo infantil.
- Al compromiso adquirido en la adhesión a la red nacional contra el trabajo infantil del Ministerio del trabajo y Pacto Global.



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CONDUCTAS LABORALES

DE-DE-015

VERSION 1

06/2023

Con la adopción de esta política la empresa se compromete:

- a) Identificar y gestionar los riesgos e impactos del trabajo infantil y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
- b) Cumplir la normativa legal nacional y los convenios internacionales para prevenir y erradicar toda forma de trabajo infantil, y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de las empresas, en la cadena de suministro y el área de influencia.
- c) Sensibilizar y capacitar periódicamente a los colaboradores directos e indirectos acerca del compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de trabajo infantil, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
- d) Promover una cultura de cero tolerancias al trabajo infantil en sus áreas de influencia.
- e) Comunicar la implementación de estos compromisos y planes de acción a los grupos de interés.

Responsabilidad general de los colaboradores de la organización

Todo empleado tiene deber de reportar cualquier acto contrario a esta política institucional, por lo menos, ante el área de Recursos Humanos y responsabilidad social empresarial, los cuales quedaran obligados a investigar la denuncia.

7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

7.1. Denuncia de conductas que van en contra de esta política

Si un trabajador o empleado la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, independiente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:

- Dirección;
- Responsable de Recursos Humanos,
- A su responsable inmediato.

Cualquier persona de la Empresa que deje de denunciar u omita actuar teniendo conocimiento de una denuncia al respecto puede ser objeto de la correspondiente sanción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Código de Conducta.

La Compañía tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política. No obstante lo anterior, la Empresa ha implementado un Canal Ético o de Denuncias a los efectos de facilitar el hecho de poner en conocimiento de la Empresa, cualquiera de las conductas antes descritas.

Investigación y acciones consecuentes La empresa considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Código de Conducta.



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CONDUCTAS LABORALES

DE-DE-015

VERSION 1

06/2023

Todo trabajador o empleado debe cooperar y decir la verdad a la persona que investiga su denuncia. Cualquiera que se rehúse a cooperar en una investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objeto de sanciones disciplinarias de acuerdo a lo que señala el Código de Conducta.

La Compañía tomará medidas o acciones apropiadas para eliminar conductas que infrinjan esta política y asegurar que no hay recurrencia en tal conducta.

Durante una investigación se podrán tomar medidas como la suspensión o traslado de un trabajador o empleado que se encuentre denunciado por infringir esta política. Y posterior a la investigación, si ésta revela que un trabajador o empleado ha infringido esta política, el mismo será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados en dicha investigación.

Confidencialidad, La Compañía hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución.

Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria de acuerdo con el Código de Conducta.

El modelo de intervención que propone la empresa de Vigilancia Privada Seguridad Emmanuel Ltda, para abordar este tema, parte del principio básico de la prevención, para ello se requiere que se implementen aquellas acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, como las que se señalan a continuación:

- Formar en el tema a los profesionales de Recursos Humanos, para que puedan abordar el tema preventivamente y actuar profesionalmente para recoger y apoyar a las víctimas de acoso. •
- Realizar jornadas de formación y difusión para abordar el acoso laboral en la organización y en conjunto, definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como responsables de los equipos de trabajo.
- Incorporar en los planes de formación sobre estas temáticas, insertando así líneas de actuación permanente en la empresa.