

3.1 PRACTICAS LABORALES

3.1.1 DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZÓN DEL GÉNERO, SEXO O IDENTIDAD SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Declaración explícita que prohíba el acoso: Protección S.A. es una Organización comprometida con la promoción activa del respeto a los derechos humanos en todas sus actividades y rechaza cualquier conducta constitutiva de acoso sexual laboral y aquellas que constituyan formas de violencia o discriminación por razones de género en este contexto. En este sentido, a través de esta política expresa su compromiso de promover un ambiente sano de convivencia laboral, resguardando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Nuestra política incluye lo siguiente:

- **Declaración explícita que prohíba el acoso:** “Para tal fin, mediante este documento se establecen lineamientos para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual que se presente en el contexto laboral, así como los mecanismos para atender y proteger a todas las personas víctimas, con el fin de velar por espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación para todos los colaboradores de **Protección S.A.**” **Página 1**
- **Política de tolerancia cero para la discriminación:** “Cero Tolerancia o neutralidad: Modalidades de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razón del género, sexo o identidad sexual en el contexto laboral no serán toleradas por la Compañía, implicando una investigación inmediata al caso concreto.” **Página 2**
- **Capacitaciones a todos los empleados sobre discriminación y acoso en el lugar de trabajo:** “La Compañía implementará estrategias dirigidas a capacitar en género y sexualidad humana, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos de género y sexualidad. Igualmente, realizará capacitaciones sobre esta temática en especial a las personas que conforman el Comité Especial de Acoso Laboral Sexual, y los equipos de prevención de riesgos laborales. En este sentido, se generarán espacios de capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual y sobre el contenido de esta política. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también serán sensibilizadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque de derechos de las mujeres y personas de la comunidad LGBTI+ para el reconocimiento y direccionamiento de un caso de acoso sexual. **Página 6**
- **Proceso de escalamiento definido para reportar incidentes específicos de discriminación y acoso:** “ **Interposición de la queja o denuncia:** Cuando una persona considere que es víctima de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, sexo o identidad sexual en el contexto laboral, podrá interponer la queja mediante reporte ante el Comité Especial de Acoso Laboral Sexual en los términos dispuestos por tal órgano. Correo electrónico:

comiteespecialdeacoso@proteccion.com.co. Sin perjuicio de lo anterior, cuando excepcionalmente una queja sea recibida por el jefe directo, el Líder de Bienestar, la Línea Ética o por otro medio diferente al indicado, se remitirá de manera inmediata la queja a la autoridad competente que es el Comité Especial de Acoso Laboral Sexual, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad” Pagina 7

- **Medidas correctivas o disciplinarias adoptadas en caso de comportamiento discriminatorio o acoso:** “Si el Comité Especial de Acoso Laboral Sexual durante o al culminar el trámite de la queja o denuncia o con ocasión de ésta, verifica la ocurrencia del acoso puesto en su conocimiento y/o evidencia la comisión de alguna falta disciplinaria dará traslado al área interna que corresponda, garantizando en todo caso la confidencialidad del caso.” Pagina 10

ANEXO:

3.1.2 FUERZA LABORAL POR GENERO

GENERO

Cobertura de Información (Como % de FTE)

%	2021	2022	2023	2024
HOMBRE	34,48%	35,46%	35,49%	37,55%
MUJER	65,52%	64,54%	64,51%	62,45%

	2023	2024	Objetivo público
% Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como porcentaje de la fuerza laboral total)	65%	62,45%	Meta (%): 62,45% Año objetivo: 2025
Proporción de mujeres en Management Positions, incluyendo Junior Management y Top Managemet positions	56%	48,09%	
Proporción de mujeres en Junior Management Positions	59%	47,88%	
Proporción de mujeres en Top Management Positions	44%	16,67%	
Proporción de mujeres en cargos de dirección asociados en la generación de ingresos	42%	45,45%	
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como porcentaje del total de puestos STEM)	65%	46,11%	

3.1.3 FUERZA LABORAL POR NACIONALIDAD

Cobertura de Información (Como % de FTE)

% COLABORADORES	Participación en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	Participación en todos los puestos directivos, incluyendo gerencia, junior, media y superior (como % del total de la fuerza laboral gerencial)
COLOMBIANO	99,74%	98,91%
VENEZOLANO	0,20%	1,09%
SALVADOREÑO	0,07%	-

3.1.4 INDICADORES SALARIALES DE GENERO

Igualdad salarial: compara el salario de hombres y mujeres que ocupan puestos iguales o equivalentes para evaluar si se les paga lo mismo por el mismo trabajo.

CIFRAS EN COP

Cobertura de Información (Como % de FTE)

Nivel de empleado	Salario promedio de las mujeres (COP) - año	Salario promedio de los hombres (COP) - año
Nivel ejecutivo (solo salario base)	\$652.681.152	\$986.730.622
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$1.182.025.152	\$1.892.406.458
Nivel directivo (solo salario base)	\$190.668.156	\$194.905.590
Nivel directivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$217.126.249	\$229.979.376
Nivel no directivo (solo salario base)	\$64.761.745	\$75.872.115

3.1.5 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Al cierre de 2024 PROTECCIÓN S.A. tiene un porcentaje del 10,4% de empleados sindicalizados