



FORTOX Security Group: prácticas de responsabilidad social empresarial que fortalecen su talento humano

La seguridad y vigilancia privada es un sector que tradicionalmente se ha considerado conservador y técnico, con poca cabida para temas sociales y ambientales. Sin embargo, Fortox Security Group ha comenzado a romper paradigmas con su apuesta por la responsabilidad social empresarial en temas como género, empleo inclusivo y Derechos Humanos. Estas líneas de acción fueron estructuradas por medio de alianzas estratégicas, con una posición proactiva ante situaciones complejas que le permitió a la empresa desarrollar nuevas prácticas. Los resultados han sido gratificantes: fortalecimiento de la reputación de Fortox, enriquecimiento y diversificación de su talento humano y disminución del índice de rotación de personal.



El Contexto de la Industria de Seguridad y Vigilancia

La industria de la vigilancia y la seguridad privada es uno de los sectores de más rápido crecimiento en los últimos años a nivel global y nacional. A nivel mundial, el sector tiene aproximadamente 20 millones de trabajadores y un crecimiento anual del 6% (Provost, 2017). Según la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia, citado por La República (2020), en Colombia con aproximadamente 856 empresas, esta industria generó 456.000 empleos (240.000 son directos y 216.000 son indirectos) y aportó 1.6% del PIB.

Según Fedesarrollo (2018), las principales razones de este crecimiento a nivel nacional se deben al desarrollo económico del país y de su clase media; incremento en la percepción de inseguridad, aunque no guarde relación con un aumento real de la criminalidad; y escasez policial, principalmente en ciudades como Cali, Bogotá y Cartagena, donde se concentran la mayor cantidad de servicios de seguridad privada.

En general, los retos del sector se concentran principalmente en el desarrollo de procesos tecnológicos que permitan integrar seguridad remota y presencial, la diversificación del talento humano y la actualización del marco regulatorio para disminuir informalidad y promover procesos transparentes de contratación (COESS, 2015). Los retos específicos a nivel nacional, se relacionan con los excesivos requisitos del proceso de selección, la necesidad de actualizar los contenidos de formación y la emergencia de oportunidades de negocio que se encontraban vedadas debido al conflicto armado (Fedesarrollo, 2018).

Fortox, la empresa objeto de análisis del presente caso ha estructurado iniciativas de responsabilidad social que responden a algunos de estos retos, especialmente aquellos relacionados con talento humano. Enfocando sus esfuerzos en la diversificación de su talento humano y disminución de los índices de rotación, al tiempo que se compromete a generar oportunidades de empleo y crecimiento económico inclusivo.

¿Qué es FORTOX?

La compañía Fortox Security Group S.A. proviene de la fusión realizada en el 2010 de tres empresas de seguridad: Grancolombiana de Seguridad, Internacional de Seguridad, y Grancolombiana de Seguridad y Protección. Esta fusión la convierte en la compañía más antigua del país, con aproximadamente 45 años de presencia en el sector de la seguridad y vigilancia, y una de las tres compañías más grandes a nivel nacional.

Según su Informe de Sostenibilidad, al 2019 Fortox contaba con: 9.872 colaboradores, de los cuales un 19% era personal femenino; 1.200 clientes en las áreas de comercio, industria, servicios y residencial; ventas netas por 295.508 millones de pesos y 6 líneas de servicio establecidas, las cuales son: seguridad de instalaciones, seguridad de productos y mercancías, seguridad canina, asesorías, protección de personas y seguridad electrónica (Fortox, 2019).

La misión de Fortox es “Ofrecer un servicio que permita generar confianza al cliente y valor para los grupos de interés.” (pp., 33). Mientras que la visión se enfoca en “Ser la mejor empresa en calidad de servicio.” (pp., 33). Sus principios corporativos están enfocados en modelar las acciones que les permitan crecer en el mercado. Estos principios son: calidad, productividad, trabajo en equipo, desarrollo humano e impacto social (generar empleo, conservar el medio ambiente, apoyar instituciones sin ánimo de

lucro y proteger el derecho fundamental a la vida y la tranquilidad ciudadana), (Fortox, 2019).

Hasta el 2021, Fortox contaba con diferentes certificaciones de procesos, entre las que tenemos: ISO 45001¹, ISO 18788², BASC³, ISO 28000⁴, ISO 14000⁵ y Sello de Equidad Laboral Equipares (enfocada en la igualdad de género).

Desde el 2015, Fortox se enfocó en el crecimiento dentro del sector de la seguridad y vigilancia, y uno de los objetivos fundamentales de esta apuesta, es la internacionalización de sus servicios, que iniciaron con la apertura de una sede en Miami (U.S.A.).

Fortox: dos líneas de acción en responsabilidad social

El objeto de análisis en este estudio de caso son las dos líneas de acción del proceso de responsabilidad social empresarial de Fortox: **Derechos Humanos y empleo inclusivo**. La compañía también se encuentra en el proceso de integrar la reducción del impacto ambiental de sus procesos y operaciones, sin embargo, esto no será tenido en cuenta para este análisis.

Derechos Humanos y empleo inclusivo son procesos que nacen como respuestas a diferentes circunstancias. En el primer caso, a un procedimiento mal aplicado en el que la compañía fue involucrada y en el segundo caso como resultado de la participación de la empresa en iniciativas públicas y privadas que promovían el empleo inclusivo.

“La Responsabilidad Social Empresarial de Fortox está con el colaborador y su familia, porque somos una empresa intensiva en mano de obra.” Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox.

1. Norma ISO enfocada en el establecimiento de los requisitos de salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

2. Esta acreditación de calidad proporciona un marco de principios y requerimientos para sistemas de operaciones de seguridad. Esta especialmente enfocada en: cumplir con los requerimientos de clientes y grupos de interés, cumplir con leyes y respetar los derechos humanos, coherencia con los principios a los que la empresa se compromete.

3. Business Alliance for Secure Commerce: certificación relacionada con estándares de seguridad en comercio, los cuales garantizan que las mercancías con las cuales las empresas se relacionan o producen están libres de actividades ilícitas.

4. Norma ISO enfocada en sistemas de gestión de la seguridad para la cadena de suministro.

5. Norma ISO enfocada en el sistema de manejo ambiental.

La iniciativa de Derechos Humanos es una respuesta proactiva de Fortox a un proceso de queja instaurado en el 2012 ante la Defensoría del Pueblo. Este proceso legal se produjo debido a que un guarda de seguridad vinculado a la empresa solicita a una pareja homosexual suspender sus demostraciones de afecto en público en un espacio comercial de la ciudad de Cali, o en caso contrario serían retirados del establecimiento comercial. Como parte del proceso de Fortox para subsanar el incidente anterior, la empresa estructuró un programa de formación para sus empleados en Derechos Humanos, no discriminación y comportamientos éticos (El Espectador, 2012).

En cuanto a las iniciativas de empleo inclusivo, estas se enfocan en estructurar procesos de formación y selección que conduzcan a la eliminación de barreras de aceptación de poblaciones vulnerables que tradicionalmente han sido excluidas del mercado laboral. Estas iniciativas se derivan de la integración de Fortox a los proyectos de la alianza público-privada Bonos de Impacto Social “Cali Progresa con Empleo”⁶ y al programa “Empleos para Construir Futuro”⁷.

Estos proyectos y/o programas financian procesos de formación (habilidades técnicas y blandas) a la medida de las necesidades de las empresas aliadas. También asesoran a las compañías en el establecimiento de prácticas y políticas administrativas de no discriminación y eliminación de barreras de acceso y permanencia en los empleos. Con la finalidad de ayudar a la compañía a disminuir los índices de rotación, se realiza acompañamiento posterior al proceso de vinculación laboral de los participantes que fueron empleados.

Como se puede apreciar anteriormente, las dos líneas de acción en responsabilidad social de Fortox se estructuraron a partir del aprovechamiento positivo de las oportunidades del entorno. Estas iniciativas también contribuyeron a disminuir costos y enriquecer la calidad del talento humano de la compañía, logrando incluso una reducción sustancial en el índice de rotación.

6. Programa liderado por: Banco Interamericano de Desarrollo, BID Lab, el programa de Cooperación Económica y Desarrollo (SECO) de la Embajada Suiza en Colombia, el programa SIBS.CO, la Corporación Inversor, Fundación Corona, Fundación Mario Santo Domingo, Fundación Bolívar Davivienda, Fundación Plan, Fundación WWB Colombia y la Corporación Mundial de la Mujer. Como operadores de este programa: Fundación Carvajal, Kuepa, Fundación Colombia Incluyente y la Fundación Alvaralce.

7. Proyecto de la ONG de desarrollo Cuso International, financiado por el Gobierno de Canadá y operado por Fundación Carvajal en la ciudad de Cali.

Programa de capacitaciones en Derechos Humanos y principios de no discriminación e igualdad

Este proceso de capacitación se ha desarrollado con el apoyo técnico de tres instituciones: la Alta Consejería para los Derechos Humanos de Presidencia de la República, la Personería de Cali y la Federación Nacional de Personeros (Fenalper). La estrategia de capacitación tiene dos componentes: i) capacitación a colaboradores de nivel operativo y ii) estructuración de una política de empresa que promueva y respete los DDHH.

En cuanto al proceso de capacitación, cada uno de los participantes debe realizar tres horas de formación anuales sobre DDHH y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre el 2012 y 2019, Fortox capacitó a 10.453 colaboradores, es decir la totalidad de su personal. En el 2019, se capacitaron a 1.433 operativos y la meta de capacitación inicial era de 1.200 operativos.

Respecto a la integración de los Derechos Humanos en la política de funcionamiento empresarial, Fortox cuenta con:

- **Política Delator:** en la cual se garantiza la protección de la fuente, respecto a personas que denuncien acciones de vulneración de Derechos Humanos en la compañía.
- **Objetivos Corporativos:** se hace explícito que todas las acciones de la empresa deben respetar la dignidad de las personas (colaboradores, clientes y comunidades) y fomentar la igualdad entre las mismas.
- **Comité de Protección de Derechos Humanos:** se encarga de recibir, tramitar y orientar las quejas y denuncias relacionadas con Derechos Humanos, además de brindar asesoría sobre acciones que promueven la protección de los mismos.
- **Área de Comunicaciones:** el énfasis de las actividades y estrategias de esta área le apuntan a promover la equidad y el respeto por los Derechos Humanos.
- **Evaluación de proveedores:** uno de los procedimientos que Fortox realiza a sus proveedores es evaluar el cumplimiento de estándares en Derechos Humanos.

En términos de política pública, con el apoyo de la Alcaldía de Santiago de Cali, Fortox y otras empresas participaron en la construcción de una hoja de ruta sobre acciones que respeten y protejan los Derechos Humanos en las empresas, y subsanen vulneraciones en caso de que estas ocurran.

Prácticas y políticas de empleo inclusivo⁸

Esta línea de acción, está enfocada en dos aspectos: facilitar el acceso a procesos de selección y contratación en la compañía a poblaciones de difícil inserción laboral⁹ por medio de las alianzas descritas anteriormente y reestructurar las políticas en gestión del talento humano que podrían representar barreras de acceso y permanencia en el empleo para estas poblaciones.

En cuanto a facilitar acceso y contratación de poblaciones vulnerables, Fortox realizó alianzas con iniciativas públicas y privadas (principalmente ONGs nacionales e internacionales), quienes se encontraban implementando programas que promovían el empleo inclusivo. Fortox asumió diferentes roles en estas alianzas. Por ejemplo, en la alianza desarrollada con Fundación Carvajal, la empresa se involucraba en la ruta de acompañamiento desde proceso de selección de participantes, formación (realizada a la medida de sus requerimientos) y finalmente la contratación de las personas que culminaban exitosamente toda la ruta. En cuanto a la alianza con Casa Matria¹⁰ y Comfandi¹¹, el rol de Fortox se concentraba en la selección y contratación de personal que previamente había sido formado o direccionado por estas dos entidades.

8. Empleo Inclusivo se refiere a "la vinculación de población vulnerable al mercado laboral a través de empleos formales y estables, es uno de los mecanismos que permiten que las personas con más dificultades para emplearse alcancen niveles significativos de movilidad social." (ANDI, ACDI/VOCA & Fundación Corona, 2018, pp., 8).

9. Se refiere a poblaciones como: mujeres, víctimas del conflicto armado, mujeres cabeza de hogar, población con algún tipo de discapacidad o condición especial, en general poblaciones susceptibles de sufrir vulneraciones de sus Derechos Humanos.

10. Es una entidad pública ubicada en la ciudad de Cali, que tiene por objetivo "[...] desarrollar, difundir y promover la construcción de un municipio libre de violencias basadas en género [...]" (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016)

11. Comfandi hace parte del Sistema Municipal de Empleo de la ciudad de Cali, y era operador del programa Bono de Impacto Social "Cali progresa con empleo".

Estos procesos de selección y contratación requerían que la compañía realizara una mayor inversión de recursos en su equipo de Talento Humano. La presencia de condiciones de vulnerabilidad de derechos en estas poblaciones, requerían de personal extra y dedicación de más tiempo en los procesos de acompañamiento y selección. La Directora Nacional de Talento Humano de Fortox ejemplifica este esfuerzo por medio de la siguiente experiencia:



“[...] en la convocatoria que hicimos a través de la alcaldía, de Casa Matria, de Comfandi y de FORTOX, esperábamos aproximadamente 100-150 mujeres. En la primera y única convocatoria nos llegaron 833 mujeres, todas con la misma característica: víctimas de la violencia. Nuestro cupo era solo para 30 mujeres. [...] empezamos un ejercicio muy grueso, concentramos de manera fuerte los equipos de selección y reclutamiento, filtrando y filtrando y actualmente de esas 30 mujeres tenemos 28 trabajando [...]”

En cuanto a empleo inclusivo y la política de gestión del talento humano de la empresa. Se han desarrollado acciones que apuntan a la eliminación y/o mitigación de barreras a nivel de procedimientos y prácticas administrativas que dificultaban el acceso de poblaciones vulnerables a oportunidades laborales y su permanencia. Este proceso fue realizado con la asesoría de Cuso International por medio de su programa SCOPE¹², programa Equipares del PNUD y Alta Consejería para los Derechos Humanos de Presidencia de la República. El impacto de esta modificación en las políticas de contratación de la empresa y la oportunidad que se abre para las poblaciones que se benefician, se puede apreciar en la siguiente cita:

11. SCOPE (Sustainable Colombian Opportunities for Peacebuilding and Employment), se refiere al proyecto de cooperación internacional para Colombia, financiado por el gobierno de Canadá e implementado por la ONG Cuso International. Pretende asegurar que mujeres, jóvenes y personas en condición de vulnerabilidad puedan acceder a una forma decente de ganarse la vida y contribuir a la economía local.



“Usualmente los de empleo inclusivo son más vulnerables, con menos acceso al cumplimiento de sus derechos [...] Los proyectos que se hacen en alianza, facilitan el proceso de enganche a la empresa, debido a la alta exigencia en requisitos de la empresa y los horarios. [...] se les da la oportunidad de trabajo, aunque en términos de la evaluación de talento humano no pasan, por ejemplo la visita domiciliaria, porque se asumen riesgos muy altos [...]” (Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox)

Fortox: de la reactividad a la proactividad en la construcción de responsabilidad social empresarial

Fortox comenzó a estructurar su esquema de responsabilidad social empresarial desde hace 7 años. Este proceso es relativamente reciente, inacabado y por consiguiente sujeto de constantes intervenciones y modificaciones para mejorarlo y perfeccionarlo, de tal forma que responda a las características y necesidades específicas de la compañía y de sus grupos de interés. La empresa ha decidido enfocar los esfuerzos de su apuesta por la responsabilidad social empresarial en *“[...] mejorar y complementar la calidad de vida de su talento humano.”* (Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox).

El derrotero que ha seguido la empresa remite a pensar que las concepciones y prácticas de responsabilidad social y/o de sostenibilidad corporativa, no son procesos que se instauren en las compañías de forma espontánea, siguiendo una fórmula genérica y que milagrosamente van a dar respuestas acabadas a todas las necesidades de una empresa.

“Equidad de género en su momento fue una decisión que rompió paradigmas en el sector de la seguridad.” Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox.

La compañía ha realizado un proceso de transformación, en el que han pasado de ser “[...] una compañía de vigilancia y seguridad privada [...] absolutamente conservadora, [hacia una compañía donde] la responsabilidad social sí definitivamente cautiva y genera un retorno en inversión para sus accionistas” (Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox).

Inicialmente, Fortox no se apreciaba a sí mismo como un actor de responsabilidad social empresarial, era más un actor concentrado en su actividad productiva, como se puede ver en la siguiente afirmación de la Directora Nacional de Talento humano de Fortox:



“[...] estamos hablando de: cuantificación de controles, riesgos controlados en seguridad, mapas de riesgos, mapas de calor, estadísticas, y eso es lo que manejamos de cara a nuestros clientes. Eso es lo que vivimos. Aquí en esta industria no se vive los temas ambientales con tanta fuerza, ni los temas de equidad, ni los temas de responsabilidad social [...]”

Posteriormente, cuando se toma la decisión de internacionalización, es cuando se piensa que el establecimiento de un proceso estructurado de responsabilidad social empresarial podría ser uno de los instrumentos que potencialice la decisión de crecimiento de la empresa:



“[...] posterior al proceso de fusión, [...] empezamos a mirar a la compañía hacia el futuro, ese es el crecimiento hacia el exterior, [...] que nos permite llegar a otro tipo de países, y repensando nuestra compañía vimos que el camino era la responsabilidad social.”
(Marisol Torres, Directora Nacional de Talento humano Fortox).

El derrotero seguido por Fortox hasta el momento, indica tres aspectos claves en la construcción de su estructura de responsabilidad social:

Ser pro activos ante las situaciones que a primera vista parecen negativas

Utilizar estratégicamente los retos que estas situaciones imponen a la compañía, que es el caso del proceso legal por discriminación en el cual la compañía se vio involucrada. Esta circunstancia ha dado como resultado la implementación de un proceso de formación y la creación de una política corporativa que respeta los Derechos Humanos y promueve la no discriminación.

Establecer alianzas estratégicas

Con entidades que tienen la capacidad instalada para asesorar o implementar temas, que inicialmente son ajenos a la organización. Este es el caso de las alianzas con la Alta Consejería para los Derechos Humanos de Presidencia de la República, Fenalper y la Alcaldía de Santiago de Cali, en el caso de la temática relacionada con Derechos Humanos. En cuanto a empleo inclusivo el trabajo en equipo con el SENA, Casa Matría, Fundación Carvajal, Comfandi y Cuso International ha sido determinante para acceder a talento humano que cuente con las condiciones de formación requeridas por la empresa.

Respecto a equidad de género, el PNUD les ofreció todo el proceso metodológico del programa Equipares. En cuanto a prácticas de innovación, que se refieren a los procesos de talento humano arriba mencionados, Colciencias y Cámara de Comercio de Cali han involucrado a la compañía para ser parte del Pacto Nacional por la Innovación¹³. Las alianzas con las entidades anteriores le han facilitado a Fortox estructurar sus líneas de responsabilidad social gracias a la construcción de capacidades y/o acceso a facilidades logísticas que ofrecen estas organizaciones.

13. El Pacto Nacional por la Innovación se refiere a "una iniciativa nacional, financiada por Colciencias, que busca la sinergia de organizaciones, instituciones académicas, ciudadanía y medios de comunicación en función de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) como motor de desarrollo de las regiones." (Cámara de Comercio de Bogotá, 2016)

Apertura al aprendizaje

En el sentido de dar la oportunidad de implementar nuevas prácticas o procesos al interior de la empresa. Una vez identificados los puntos de mejora y los aliados que pueden soportar el proceso, Fortox decidió comenzar a implementar, la Directora Nacional de Talento Humano lo plantea desde la siguiente perspectiva “[...] *nos arriesgamos a trabajar con personal vulnerable y personal que viene siendo cada vez más discriminado por los sectores donde viven.*” Este proceso por supuesto no ha sido perfecto, han experimentado diversas vicisitudes y recompensas, por ejemplo, de 80 personas que ingresaron a trabajar en la alianza con Fundación Carvajal, hasta el momento se conserva el 70% del personal.

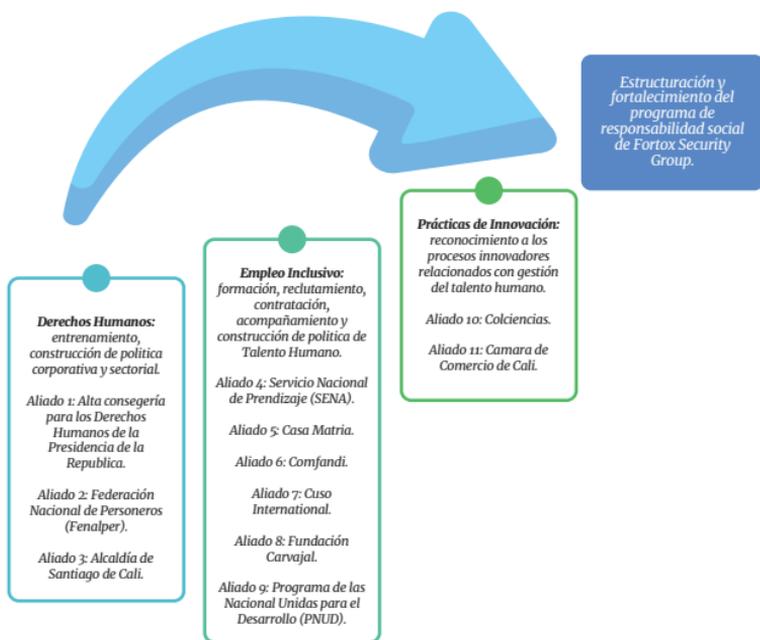


Ilustración 1: Descripción de las alianzas del programa de responsabilidad social de Fortox.

Los resultados que Fortox ha cosechado de su proceso de Responsabilidad Social

Los resultados de las acciones de responsabilidad social de Fortox relacionadas con Derechos Humanos y empleo inclusivo, principalmente son de dos tipos: reputacionales y de fidelización y atracción del talento humano (Fortox, 2019, pp. 23; Torres, 2018).

En términos de reputación, la empresa logró varios reconocimientos a nivel nacional e internacional: Sello de Equidad Laboral Equipares por el PNUD, Empresa Inspiradora 2019 por la Fundación ANDI, Caso de éxito programa SCORE de la Organización Internacional del Trabajo, reconocimiento como caso éxito de buenas prácticas en Derechos Humanos otorgado por la Alta Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y asignación del primer puesto por su “Programa de capacitación en Derechos Humanos, principio de no discriminación e igualdad” concedido por la Asociación Latinoamericana de Seguridad (ALAS). La construcción positiva de reputación ha posicionado la marca Fortox en el mercado, lo que contribuye a su objetivo estratégico de crecimiento por medio de la instalación de nuevos servicios.

A nivel de talento humano, *principalmente obtuvieron dos resultados: incremento en el nivel de contratación de personal operativo y disminución en los niveles de rotación. Entre el 2017 y 2018, tuvieron un incremento en contratación de personal de 758 colaboradores (principalmente operativos), mientras que en el 2019, la cantidad de colaboradores se mantuvo constante en 9.872 personas.* El incremento en la cantidad y la permanencia del talento humano, permite que Fortox pueda suplir las necesidades de personal que su objetivo de crecimiento le exige.

“Nuestras iniciativas de ser incluyentes, de generar respeto por el otro, de saber hasta donde yo llego y hasta donde el otro puede llegar, nos ha permitido arraigar nuestra gente a la compañía.”
Directora Nacional de Talento Humano Fortox.

El sector de la seguridad y vigilancia, se caracteriza por unos niveles altos de rotación que pueden oscilar entre 5% y 10% mensual, mientras que Fortox con la implementación de su estrategia para atraer y fidelizar personal, mantuvo un porcentaje de rotación entre 4.4% y 2.9% durante el 2019. Dentro de esta estrategia, se encuentra el programa de empleo inclusivo, y sus actividades de entrenamiento y motivación, el plan de acogida y el proceso de formación, que contribuyen a disminuir los niveles de estigmatización del personal vulnerable contratado y facilita su adaptación a las características de una vida laboral formal.

El rol estratégico del programa de atracción y fidelización de nuevos grupos poblaciones para el crecimiento de la compañía, se puede apreciar en la siguiente expresión de la Directora Nacional de Talento Humano, cuando se refiere a un grupo de operarios a los cuales apoyaron para realizar el proceso de formación como operadores de medios tecnológicos: *“Empezamos a trabajar con un nuevo grupo objetivo, los capacitamos y acompañamos, [...] luego los preparamos, les fortalecimos su seguridad y confianza para pasar a la segunda etapa: presentarlos ante los clientes. Vinculamos a un grupo de nuestros clientes quienes apoyan y respaldan este tipo de iniciativas y de su mano asignamos los nuevos colaboradores formados a su operación de seguridad, he hicimos todo un proceso de acompañamiento inicial [...]”*.

Los retos para Fortox en materia de Responsabilidad Social Empresarial

Fortox continúa madurando su concepción, modelo y práctica de responsabilidad social empresarial, que inicialmente tiene dos líneas principales: Derechos Humanos, principio de no discriminación y comportamientos éticos, y empleo inclusivo. Estas prácticas han sido aliadas de la estrategia de crecimiento de la empresa en el mercado nacional e internacional, debido al impacto positivo a nivel de reputación de la marca y al aumento de la cantidad de personal y reducción de su índice de rotación.

La empresa ha sabido identificar en el contexto las organizaciones o iniciativas que se convirtieron en sus aliadas durante el proceso de implementación de su apuesta por ser una empresa socialmente responsable. Sin embargo, Fortox tiene varios retos, los cuales probablemente enriquecerán y modificarán aún más el proceso ya iniciado.

La empresa ha trabajado fuertemente por medio de su iniciativa de empleo inclusivo en el acceso a empleo formal de poblaciones vulnerables y cuenta con un programa para promover la equidad de género en su organización (Equipares). Sin embargo, aún tiene camino por recorrer en el cierre de la brecha de género, principalmente a nivel operativo, según el informe de sostenibilidad del 2019 el 80.74% de los puestos de trabajo eran ocupados por personal masculino.

El talento humano de Fortox desempeña sus labores en un sector con altos niveles de exigencia mental y emocional, por lo cual, la salud mental de los colaboradores es central. Para dar respuesta a esta necesidad, la empresa continuará fortaleciendo su programa de promoción de salud mental, *“No te deformes, transfómate”* (Fortox, 2019).

En términos de la coyuntura generada por la pandemia covid-19, la prioridad de Fortox es *“retomar la generación de empleo digno y de calidad”* y *“preservar la vida y salud de sus colaboradores [por medio de la creación de innovaciones tecnológicas] que han sido puestas al servicio de la seguridad de los colaboradores”* (Marisol Torres, Directora Nacional de Talento Humano Fortox).

Referencias:

- Alcaldía de Santiago de Cali. (2016). Casa Matria, un espacio para las mujeres. Recuperado de: https://www.cali.gov.co/bienestar/publicaciones/116970/casa_matria_un_espacio_para_las_mujeres/
- ANDI, ACDI/VOCA & Fundación Corona. (2018). Guía para la Promoción del Empleo Inclusivo en las Empresas. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Uploads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20promoci%C3%B3n%20de%20Empleo%20Inclusivo%20en%20las%20empresas.pdf>
- Cámara de Comercio de Bogotá. 2016. Pactos por la innovación, una estrategia de desarrollo económico y transformación social para Bogotá – Región. Recuperado de: <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-Boletin-Regional/Boletin-regional-2016/Boletin-regional-agosto-de-2016/Pactos-por-la-innovacion-una-estrategia-de-desarrollo-economico-y-transformacion-social-para-Bogota-Region#:~:text=Pactos%20por%20la%20innovaci%C3%B3n%20es,de%20desarrollo%20de%20las%20regiones.>
- Centro de Investigación Económica y Social-FEDESARROLLO. (2018). El sector de seguridad y vigilancia privada: evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión. Recuperado de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3689>
- Confederation of European Security Services-COESS. (2015). The New Security Company: integration of services and technology responding to changes in customer demand, demography and technology. Recuperado de: <https://www.coess.org/download.php?down=L19kb2N1bWVudHMvd3AtNSoyMDE1LXRoZS1uZXctc2VjdXJpdHktY29tcGFueS5wZGY.>

- El Espectador. 2012. Libres para mostrarse afecto. Recuperado de:
<https://www.elespectador.com/noticias/judicial/libres-para-mostrarse-afecto/>
- Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces-DCAF. (2016). Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context. Recuperado de:
https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/document_s/COMPRESSED_DCAF%20UNLIREC_Armed-Private-Security-in-Latin-America-and-the-Caribbean_Oversight-and-Accountability-in-an-Evolving-Context-2016.pdf
- Provost, C. (2017). The Industry of Inequality: Why the World Is Obsessed with Private Security. The Pulitzer Center. Recuperado de:
<https://pulitzercenter.org/reporting/industry-inequality-why-world-obsessed-private-security>
- La República. (2020). Brinks de Colombia, Fortox y G4S Secure lideran el total del negocio de seguridad. Recuperado de:
<https://www.larepublica.co/empresas/brinks-de-colombia-fortox-g4s-secure-lideran-el-total-del-negocio-de-la-seguridad-2959326>
- Torres, M. (2018). Fortox Security Group: Líder Nacional de Excelencia Organizacional. Conferencia realizada en el XIV Foro de Sostenibilidad Empresarial, Universidad Icesi. Cali, Colombia.