La empresa SEGURIDAD SUPER LTDA., busca promover un ambiente de trabajo optimo, que permita a sus trabajadores, contratistas, aliados y terceros realizar sus actividades en un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual y cualquier manifestación de discriminación, para ello, buscamos liderar con el ejemplo y adoptamos una posición de tolerancia cero, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

La empresa se encuentra comprometida con la promoción de la diversidad y la no discriminación por orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, autoidentificación racial, discapacidad, etc.

El acoso sexual puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

La implementación de la presente política no exime a la empresa de la aplicación de las leyes y regulaciones que rigen el acoso sexual en el ámbito laboral, ni limita la responsabilidad legal de la empresa ante cualquier caso que ocurra en el lugar de trabajo. En consecuencia, este documento se convierte en un marco de referencia que proporciona medidas específicas para prevenir y eliminar, la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en la empresa SEGURIDAD DE SUPER LTDA

1. Marco normativo

La presente política se interpreta y aplica de conformidad con la Constitución Política de Colombia; la Ley 1010 de 2006; la Ley 1257 de 2008; la Ley 2365 de 2024; la Ley 2466 de 2025; la Ley 2528 de 2025, y el Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026, que adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, así como las demás disposiciones aplicables y sus modificaciones.

2. Alcance y personas protegidas

La política aplica en los espacios físicos y virtuales relacionados con el trabajo y cobija a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, así como a aprendices, practicantes, personal temporal o en misión, contratistas y demás personas vinculadas o que interactúen en el contexto laboral, de acuerdo con el ámbito de aplicación legal. Las medidas se aplicarán sin discriminación por sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, discapacidad, edad, religión, opinión política, condición socioeconómica, situación familiar u otra condición protegida por la ley.

3. Principios y compromisos institucionales

SEGURIDAD SUPER LTDA. mantiene una política de cero tolerancia frente al acoso, la violencia, la violencia basada en género y cualquier forma de discriminación. La actuación institucional se orientará por la dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad, celeridad, autonomía de la persona afectada, consentimiento informado y no revictimización. La política se divulgará y promoverá con participación de las personas trabajadoras y, cuando corresponda, de sus representantes.

4. Prevención y divulgación

La empresa promoverá ambientes laborales seguros y respetuosos mediante campañas de sensibilización, capacitaciones periódicas, difusión de los canales de denuncia y formación sobre conductas prohibidas, enfoques diferenciales, interseccional y de género, prevención de represalias y deberes de respeto. Estas acciones se desarrollarán por medios físicos y digitales, en lenguaje claro e incluyente, y se articularán con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Comité de Convivencia Laboral y las instancias internas designadas para la atención de casos.

5. Canales de denuncia y recepción

Se mantienen los canales indicados en esta política: correo convivencialaborar@seguridadsuper.com, Comité de Convivencia Laboral, Gerencia Administrativa, jefe o director de área y los demás canales internos habilitados. Los canales deberán ser seguros, confidenciales, accesibles y permitir la recepción de reportes de las personas protegidas por esta política. Se podrán recibir reportes de la víctima o de terceros y, cuando el canal lo permita, reportes anónimos. La recepción de una queja no estará condicionada a que la persona afectada aporte previamente prueba plena de los hechos.

6. Atención integral, protección y no revictimización

Una vez conocida una situación, la empresa activará oportunamente la ruta interna de atención y realizará una valoración rápida y confidencial de las medidas de protección que puedan ser necesarias, sin exigir prueba previa para considerar medidas inmediatas. Las medidas serán proporcionales a las circunstancias, se definirán con participación y consentimiento informado de la persona afectada, y se explicarán de manera clara y accesible. Podrán comprender ajustes organizativos, separación funcional o de espacios, cambios de turno o área cuando procedan, medidas físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales, y orientación o acompañamiento médico, psicológico y jurídico por personal capacitado, según las necesidades del caso.

En situaciones de violencia basada en género, la persona afectada tiene derecho a no ser sometida a confrontación con la persona señalada y a que se adopten medidas razonables para evitar interacciones laborales con ella. Estas conductas no se tratarán como asuntos conciliables cuando así lo dispone la normativa aplicable. La empresa evitará preguntas, actuaciones o comunicaciones que expongan innecesariamente a la víctima o la obliguen a repetir su relato sin necesidad.

7. Investigación y debido proceso

La investigación será reservada, imparcial, diligente y eficaz, respetará el debido proceso y garantizará a las partes el tratamiento adecuado de la información. La instancia responsable será Gestión Humana o la instancia designada por la empresa, de acuerdo con la naturaleza del caso y las reglas internas de competencia. Cuando exista conflicto de interés, la persona señalada tenga autoridad sobre quien debe tramitar el caso o no sea posible garantizar independencia, se deberá remitir el asunto a una instancia imparcial y/o a la autoridad competente. La intervención del Comité de Convivencia Laboral se realizará conforme a sus competencias legales; no sustituirá la ruta especializada para casos de violencia o acoso sexual ni impondrá conciliación en asuntos no conciliables.

Los plazos internos señalados en la versión original de esta política se aplicarán en cuanto sean compatibles con la normativa vigente y no podrán utilizarse para retrasar medidas urgentes de protección ni el acceso a las autoridades competentes. Se documentarán la recepción, las actuaciones, las medidas adoptadas, el seguimiento y el cierre del caso, con acceso limitado a quienes necesiten conocer la información para cumplir sus funciones.

8. Etapas y plazos

Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Gestión Humana, en regionales serán las Jefes de Gestión Humana y en Dirección General el Jefe de Relaciones Laborales. Gestión Humana en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica. Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Gestión Humana, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima Recursos Humanos, tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.

9. Prohibición de represalias y protección de testigos

Se prohíben las amenazas, intimidaciones, hostigamientos, cambios desfavorables injustificados, sanciones o cualquier represalia contra quien presente una queja, solicite protección, participe en el trámite o actúe como testigo. Cualquier señalamiento de represalia deberá ser recibido y evaluado oportunamente. Se aplicarán las garantías legales correspondientes, incluidas las protecciones previstas para peticionarios y testigos, cuando se cumplan los presupuestos normativos.

10. Decisión, acciones correctivas y remisión a autoridades

Concluida la actuación, la instancia competente documentará la decisión y comunicará a las partes lo que corresponda, respetando la confidencialidad y la protección de datos personales. Cuando los hechos se acrediten, se podrán adoptar las medidas correctivas y disciplinarias proporcionales que procedan conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los contratos y la legislación vigente, sin perjuicio de las acciones preventivas y de mejora organizacional. La empresa no limitará el derecho de la persona afectada a acudir a las autoridades competentes.

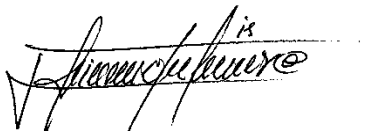
Las personas afectadas podrán acudir a la Inspección del Trabajo competente y, según la naturaleza de los hechos, a las demás autoridades administrativas o judiciales competentes. En los casos de violencia o acoso sexual en los que la persona señalada sea el superior jerárquico, se informará sobre la competencia de la Inspección del Trabajo para conocer y hacer seguimiento de la queja, conforme a la normativa aplicable.

11. Seguimiento, indicadores y protección de datos

La empresa realizará seguimiento periódico a la implementación de esta política mediante registros e indicadores de divulgación, capacitaciones, reportes recibidos, oportunidad de activación de rutas, medidas de protección, acciones correctivas y seguimiento de casos. La información se consolidará de forma reservada y, para reportes estadísticos, se protegerán los datos personales y la identidad de las personas involucradas, en los términos de la ley. La evaluación servirá para definir acciones de mejora y fortalecer la prevención.

12. Responsabilidades

La Gerencia garantizará la divulgación, los recursos y la aplicación de la política. Gestión Humana o la instancia designada recibirá o tramitará los casos dentro de sus competencias, activará las rutas, gestionará las medidas de protección y documentará el seguimiento. Los líderes y responsables de área deberán informar los canales, evitar conductas de represalia y colaborar con las medidas adoptadas. Todas las personas vinculadas deberán respetar la política, abstenerse de conductas de acoso, violencia o discriminación, mantener la reserva de la información conocida y colaborar de buena fe con las actuaciones pertinentes.



HERNANDO GÓMEZ CASALLAS
Firma Representante Legal

Fecha de actualización: 17-08- 2026