

 ASPIDA	GESTION GERENCIAL	GGE-PO-03-CO VERSIÓN:6 10/06/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	

ASPIDA LTDA reconoce que el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la sana convivencia constituyen pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente de trabajo seguro, productivo e incluyente. En cumplimiento de la normatividad laboral Colombiana vigente y de los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, ASPIDA LTDA adopta la presente Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género, con el propósito de fortalecer la cultura de respeto, prevenir conductas inadecuadas y establecer mecanismos claros para la atención oportuna, confidencial e imparcial de las situaciones que puedan afectar el bienestar físico, emocional y laboral de las personas vinculadas con ASPIDA LTDA. Esta política, se fundamenta en la promoción de ambientes laborales libres de; violencia, discriminación y represalias, fomentando relaciones basadas en el respeto mutuo, la equidad y la protección de los derechos fundamentales.

1. OBJETIVO

Garantizar un entorno de trabajo digno, seguro, sano, respetuoso e incluyente, libre de toda forma de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias basadas en género, mediante estrategias de prevención, sensibilización, atención, seguimiento y mejoramiento continuo, promoviendo la sana convivencia, el respeto por los derechos fundamentales, la igualdad y la dignidad humana de todas las personas vinculadas con ASPIDA LTDA. La presente política se desarrolla conforme a la legislación colombiana vigente y a los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores, colaboradores, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes, proveedores, visitantes, clientes y demás partes interesadas vinculadas con ASPIDA LTDA, independientemente de su modalidad de contratación o relación con la organización. Su aplicación comprende todos los espacios laborales físicos o virtuales, internos o externos, incluidos desplazamientos, capacitaciones, reuniones, comunicaciones digitales, actividades corporativas y cualquier escenario relacionado con la actividad laboral o institucional.

3. MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, especialmente en los principios de dignidad humana, igualdad, respeto y derecho al trabajo en condiciones dignas; en la Ley 1010 de 2006 sobre prevención y sanción del acoso laboral; en la Ley 1257 de 2008; en la Ley 2365 de 2024 relacionada con prevención del acoso sexual en el contexto laboral; en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se actualizan los lineamientos del Comité de Convivencia Laboral; así como en el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y demás normas concordantes vigentes que le apliquen.

4. PRINCIPIOS

ASPIDA LTDA actuará bajo los principios de dignidad humana, respeto, igualdad, equidad, confidencialidad, debido proceso, imparcialidad, buena fe, celeridad, no discriminación, enfoque diferencial y de género, prevención, protección integral y prohibición de represalias, garantizando actuaciones responsables y respetuosas frente a cualquier reporte, consulta o situación relacionada con acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.

5. DEFINICIONES

Para efectos de esta política, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable orientada a generar intimidación, miedo, desmotivación, perjuicio laboral o afectación emocional en el marco de las relaciones de trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006. Se entenderá por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual no consentida que resulte ofensiva, intimidatoria, humillante o que afecte la dignidad de la persona en el contexto laboral.

Asimismo, se consideran violencias basadas en género todas aquellas conductas dirigidas contra una persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que generen

 ASPIDA	GESTION GERENCIAL	GGE-PO-03-CO VERSIÓN:6 10/06/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	

daño físico, psicológico, sexual, económico o emocional. También se entenderá como retaliación cualquier acción adversa ejercida contra una persona por presentar una queja, actuar como testigo o participar en un proceso relacionado con convivencia laboral.

6. COMPROMISOS DE ASPIDA LTDA

ASPIDA LTDA se compromete a promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación; conformar y garantizar el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461 de 2025; desarrollar actividades permanentes de sensibilización y capacitación; implementar mecanismos preventivos frente al acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género; disponer de canales confidenciales y seguros para la recepción de reportes; garantizar el debido proceso y la confidencialidad de la información; adoptar medidas de protección frente a posibles riesgos o represalias; realizar seguimiento a las situaciones reportadas; y articular esta política con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el enfoque de prevención del riesgo psicosocial.

7. MECANISMOS DE REPORTE

ASPIDA LTDA dispondrá de canales confidenciales para la recepción de; reportes, quejas o denuncias relacionadas con situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, los cuales podrán incluir correo electrónico institucional, buzón de convivencia, reporte ante Recursos Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo o los medios internos definidos por la organización. Todas las actuaciones se desarrollarán garantizando reserva, manejo adecuado de la información y protección de datos personales.

8. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral bajo criterios de; confidencialidad, imparcialidad, celeridad y debido proceso, promoviendo espacios de diálogo, seguimiento y mejoramiento de las relaciones laborales. Cuando se trate de situaciones relacionadas con acoso sexual o violencias basadas en género, estas no serán competencia del Comité de Convivencia Laboral y serán atendidas directamente por la Gerencia y/o el área de Recursos Humano, quienes deberán activar las medidas de protección correspondientes, evitar cualquier forma de revictimización y realizar, cuando corresponda, las remisiones a las autoridades competentes.

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ASPIDA LTDA podrá adoptar medidas preventivas y de protección orientadas a salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de las personas involucradas, incluyendo acompañamiento psicosocial, orientación jurídica, ajustes temporales de funciones o espacios de trabajo, medidas preventivas de separación, flexibilización temporal de actividades laborales o cualquier otra acción razonable y proporcional requerida para evitar afectaciones adicionales o posibles retaliaciones.

10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

ASPIDA LTDA prohíbe expresamente cualquier acto de retaliación o represalia contra las personas que presenten reportes de buena fe, participen como testigos o colaboren en procesos relacionados con acoso laboral, violencias basadas en género. Toda conducta retaliatoria constituirá una falta grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias o legales correspondientes.

11. CONFIDENCIALIDAD

Toda información relacionada con reportes, investigaciones, actuaciones, evidencias y procesos derivados de la aplicación de esta política será tratada con estricta reserva y confidencialidad, garantizando el respeto por la intimidad, honra y protección de datos personales de todas las personas involucradas, conforme a la legislación vigente.

 ASPIDA	GESTION GERENCIAL	GGE-PO-03-CO VERSIÓN:6 10/06/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	

12. SANCIONES

Las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia basada en género podrán generar la imposición de medidas disciplinarias, contractuales o legales, incluyendo llamados de atención, terminación del vínculo laboral o contractual y remisión a las autoridades competentes, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles, laborales o penales a que haya lugar.

13. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

ASPIDA LTDA garantizará la difusión permanente de esta política y desarrollará actividades periódicas de formación, sensibilización y fortalecimiento de competencias orientadas a promover ambientes laborales respetuosos, prevenir conductas de violencia y fortalecer la convivencia laboral en todos los niveles de la organización.

14. VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su aprobación y divulgación oficial y deroga todas aquellas disposiciones internas que le sean contrarias.

JORGE ENRIQUE BOHORQUEZ CUBILLOS
Gerente General
ASPIDA LTDA

 ASPIDA	GESTION GERENCIAL	GGE-PO-03-CO VERSIÓN:6 10/06/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBÓ
25/02/2020	1	Creación del documento	Wilmer Galindo Coordinador SIG	Fernando Murillo Gerente	Fernando Murillo Gerente
26-05-2022	2	Actualización de la confidencialidad del documento, cambio Representante Legal, Revisión y aceptación por parte del Copasst.	Nicolás Rojas Asistente SIG	Wilmer Galindo Coordinador SIG	Juan Carlos Torres Representante Legal
19/05/2023	3	Se realiza la actualización del representante legal	Maria del Pilar Leguizamo Coordinador SIG	Aleyda Azucena Cortes Representante Legal	Aleyda Azucena Cortes Representante Legal
08/11/2024	4	Se incluye prevención del acoso sexual	Maria del Pilar Leguizamo Coordinador SIG	Natalia Alexandra Cadena Gerente	Aleyda Azucena Cortes Representante Legal
07/07/2025	5	Actualización normativa y fortalecimiento de garantías de protección, denuncia y no repetición	Sandra Liliana Ramirez Coordinador SIG	Natalia Alexandra Cadena Gerente	Aleyda Azucena Cortes Representante Legal
10/06/2026	6	Actualización integral de la política conforme a la Resolución 3461 de 2025, Ley 2365 de 2024 y Convenio 190 de la OIT; incorporación de enfoque de género, procedimiento diferencial para acoso sexual y fortalecimiento de las medidas de prevención, confidencialidad y protección contra represalias.	Jhon Edison Gutiérrez Asesor Jurídico	Jorge Bohorquez Gerente	Aleyda Azucena Cortes Representante Legal