
 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 1 de 19




**SUPERINTENDENCIA  
DE SOCIEDADES**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD  
DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O  
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO**

 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 2 de 19

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	
<b>2. NORMATIVIDAD</b>	5
2.1. Normativa internacional	5
2.2. Normativa Nacional	6
2.3. Derechos de las Víctimas de Acoso Sexual Laboral	7
<b>3. DEFINICIONES</b>	8
<b>4. INFORMACIÓN GENERAL</b>	9
4.1. Objetivo General	9
4.2. Objetivo Específico	9
4.3. Ámbito de Aplicación	9
4.4. Conductas Atribuibles a Acoso	10
<b>5. ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN</b>	12
5.1. Alta Dirección	12
5.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	12
5.3. Dirección de Talento Humano	12
5.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano	12
5.5. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
5.6. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades	13
5.7. Alcance	13
<b>6. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN</b>	13
6.1. Alta Dirección	13
6.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	14
6.3. Dirección de Talento Humano	15
6.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano	15
6.4.1 Capacitación	15
6.5. Grupo de Administración del Talento Humano	15
6.6. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
6.7. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades	16


 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 3 de 19

6.8. Mecanismos de protección a la víctima denunciante .....	16
<b>7. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN .....</b>	<b>16</b>
7.1. ¿Ante quién acudir si soy víctima de una conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género?.....	17
7.2. Gestión de la denuncia.....	17
7.3. En sede del proceso penal .....	18
7.4. Gestión del proceso en sede administrativa sancionatoria y/o disciplinaria .....	18
7.5. Control de cambios .....	19



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 4 de 19

## 1. INTRODUCCIÓN

La Presidencia de la República, a través de la Directiva Presidencial 03 del 8 de marzo de 2022, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad, prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación, en los que prime el respeto por la protección de los derechos, instó a todas las ramas del poder público, los entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales, a adoptar medidas que permitan fortalecer la institucionalidad para prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación.

En ese sentido, la Superintendencia de Sociedades, en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "*Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*" y el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y la Política de Prevención del acoso laboral y/o sexual contenida en el memorando 100-006266 del 1 de julio de 2021, implementa el presente protocolo para la prevención y el ejercicio de la **acción disciplinaria ante hechos considerados de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo** en el ámbito laboral institucional.


Es así como la elaboración y difusión del presente protocolo, no solo resulta importante para cumplir con la legislación vigente contra el acoso sexual o por razón de sexo y/o género en el ámbito laboral nacional, sino que busca visibilizar y fortalecer la prevención en la temática y contribuir a que la comunidad de la Superintendencia de Sociedades siga teniendo espacios igualitarios e inclusivos que garanticen el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

Finalmente, debe señalarse que las disposiciones previstas en este documento, no implican la pérdida de competencia de la Procuraduría General de la Nación para conocer sancionatoriamente de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del artículo 2 y artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, así como de la Fiscalía General de la Nación en materia penal.



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia




 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 5 de 19

## 2. NORMATIVIDAD

### 2.1. Normativa internacional

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Artículos 2, 3, 4 y 5. Referente a la libertad e igualdad sin distinción alguna para el goce de los derechos a la vida, libertad y seguridad entre otros. Además, prohíbe la esclavitud, la tortura, los tratos crueles o degradantes y toda forma de discriminación.
- b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966. Establece obligaciones vinculantes para las Estados de adoptar medidas oportunas de carácter legislativo o de otra índole, para hacer efectivos los derechos reconocidos. Artículos 2 y 3.
- c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Artículo 1. Plantea la realización del ideal del ser humano libre, liberado del temor y la miseria partiendo de condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos en condiciones de igualdad material y de no discriminación.
- d) Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. Capítulos 1, 2 y 3. Propende por la protección y garantía de las libertades y derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna. Así, el Estado está obligado a proteger a la mujer de la violencia en los espacios públicos y privados y se compromete a adoptar las medidas legislativas y de otro carácter necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.
- e) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo de 1999 que faculta al Comité de la CEDAW para recibir quejas individuales de discriminación contra la mujer. Artículo 11, numeral 17 y 18; Artículo 16, numeral 24.
- f) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Protocolo de San Salvador de 1988. Artículos 1 y 3. Consagra obligaciones generales para los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales y establece un mecanismo internacional para presentar quejas por la vulneración de derechos.
- g) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994- Convención de Belem do Para, se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer.


 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 6 de 19

- h) Conferencia Mundial de las Naciones Unidas en Beijing de 1995 (Plataforma y Plan de Acción de Beijing). Capítulo III, referente a la potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre.

## 2.2. Normativa Nacional

- a) Constitución Política de Colombia
- Artículo 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
  - Artículo 43. "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación..."
- b) Ley 51 de 1981. Artículos 1, 2, 3 y 4. Aprueba la "*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*".
- c) Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- d) Ley 581 de 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- e) Ley 599 de 2000 - Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- f) Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Modificada por la Ley 1622 de 2013.
- g) Ley 1257 de 2008. Determina normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
- h) CONPES 161 de 2013. Política Pública Nacional de Equidad de Género.
- i) Ley 1752 de 2015. Estatuto antidiscriminación contra las personas con discapacidad.
- j) Ley 1952 de 2019. Se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- k) Ley 1955 de 2019. Se expide el Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad.
- l) Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero, de las mujeres,



 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 7 de 19

niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.


- m) Ley 2094 de 2021 por medio de la cual se reforma y adiciona la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

### **2.3. Derechos de las Víctimas de Acoso Sexual Laboral**

- a) A una vida digna.
- b) A la integridad física, sexual y reparación integral de los daños psicológicos.
- c) A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- d) A la igualdad real y efectiva.
- e) A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- f) A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- g) A la salud sexual y reproductiva.
- h) A la seguridad personal.
- i) A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, los derechos de las víctimas de Acoso Sexual Laboral son:

- a) A recibir trato digno y humano.
- b) A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- c) A ser escuchada, ser atendida, ser informada de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos.
- d) Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- e) A la estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- f) A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad competente.
- g) A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 8 de 19

- h) A escoger el sexo del médico para la práctica de los exámenes médico-legales dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio médico.
- i) A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con el agresor/ra en cualquiera de los espacios dispuestos durante el proceso de atención de la denuncia y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- j) A recibir atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidas en el ordenamiento jurídico para la víctima e hijos).
- k) A acceder a mecanismos de protección.


### **3. DEFINICIONES**

**3.1 Acoso Sexual Laboral (A.S.L.):** La Ley 599 de 2000 en su Artículo 210 A, define y tipifica el Acoso Sexual Laboral como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

**3.2 Violencia contra la mujer:** La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencia sexista que reproducen el Acoso Sexual Laboral (A.S.L.) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este documento.

**3.3 Hostigamiento:** Por su parte, el artículo 134 B del Código Penal, define, tipifica y sanciona el Hostigamiento de la siguiente manera, “[e]l que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.”



 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 9 de 19

**3.4 Actos de Discriminación:** El artículo 2 de la Ley 1752 de 2015. Señala como acto de discriminación aquel que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigente.

**3.5 Puede ser víctima de Acoso, Violencia u Hostigamiento:** Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

- Servidora o servidor público
- Contratistas de la Entidad
- Cualquier persona que con ocasión de la función desempeñada tenga relación con un servidor de la Entidad.

## 4. INFORMACIÓN GENERAL

### 4.1. Objetivo General

Implementar en la Superintendencia de Sociedades el Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género, para prevenir y gestionar aquellas conductas, mediante la adopción y puesta en marcha del presente protocolo.

### 4.2. Objetivo Específico

- a) Establecer una ruta de atención integral y oportuna para las víctimas de presuntos hechos de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género
- b) Definir medios específicos para la presentación de quejas y/o denuncias de hechos con connotación de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género.


### 4.3. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la Superintendencia de Sociedades en todas sus regionales, incluyendo Servidores públicos,



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 10 de 19


contratistas, pasantes, judicantes que desempeñen sus funciones en la Entidad y, en general, cualquier persona que con ocasión de la función desempeñada tenga relación con un servidor de la Entidad.

#### **4.4. Conductas Atribuibles a Acoso:**

Todo servidor público de la Superintendencia de Sociedades, dentro de los deberes establecidos en la Ley 1952 de 2019 y por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, debe conocer el contenido de las siguientes conductas que pueden constituir acoso sexual, sin que se entienda que estas son las únicas que pueden constituir acoso:

#### **ACOSO SEXUAL**


- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Usar y/o mostrar de forma no solicitada, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 11 de 19

- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones.
- q) Otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- r) Agresiones físicas de carácter sexual.

## ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO Y/O GÉNERO

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- d) Utilizar humor sexista.
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo,

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 12 de 19

a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, en función de su sexo u orientación sexual.

## **5. ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN**

### **5.1. Alta Dirección**

Adoptar en la normatividad interna institucional y promover a través de los diversos equipos de trabajo una política de no tolerancia ante conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género para la observancia y la aplicación del presente protocolo en el ejercicio de todas las actividades institucionales.

### **5.2. Oficina de Control Disciplinario Interno**

Liderar y garantizar la gestión de las quejas y denuncias de connotación de presunto acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género, haciendo uso de los diversos canales de atención y normas aplicables al caso concreto.

### **5.3. Dirección de Talento Humano**

Liderar el proceso de sensibilización, difusión y socialización de los diversos canales de atención y del protocolo para la atención, denominado: “*Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género*”.

### **5.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano**

Capacitar, sensibilizar y difundir entre todos los actores institucionales la obligatoriedad de observar y atender en el ejercicio de las funciones asignadas a cada uno de ellos, el Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o discriminación por razón de sexo y/o género.


### **5.5. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Asesorar y prestar asistencia técnica para el desarrollo de las actividades resultantes del protocolo.



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 13 de 19

## **5.6. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades**

Participar activamente en las actividades de socialización, prevención y capacitación del Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género.

## **5.7. Alcance**

Aplica a todos los servidores públicos, pasantes, estudiantes en práctica, judicantes, aprendices, contratistas, subcontratistas de los contratistas y visitantes de la Superintendencia de Sociedades a nivel nacional.

## **6. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN**

Se implementa y articula la gestión de las siguientes áreas en el diseño, aprobación, apropiación, implementación, difusión, socialización y capacitación del Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género.

La Alta Dirección, Oficina de Control Disciplinario Interno, Dirección de Talento Humano, Grupo de Desarrollo del Talento Humano, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Administración del Talento Humano y la Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades, en cumplimiento de cada una de las responsabilidades asignadas, dispondrá para todos los destinatarios del presente protocolo de la ruta de prevención y atención así:


### **6.1. Alta Dirección**

Desde la Alta Dirección de la Entidad, se implementarán las políticas institucionales necesarias para dar cumplimiento a la Directiva Presidencial 03 del 8 de marzo de 2022 y se velará por la aplicación permanente del presente protocolo en todas las actividades transversales desplegadas por los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades.



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 14 de 19


## 6.2. Oficina de Control Disciplinario Interno

Como autoridad administrativa, juzgadora y sancionadora de las conductas desplegadas por los servidores de la Entidad con contenido o incidencia disciplinaria, estará en la obligación de gestionar los procesos que bajo la órbita de su competencia deba adelantar, direccionar e informar a las autoridades competentes; esto es, Procuraduría General de la Nación y Fiscalía General de la Nación y demás actores inmersos en la política de no tolerancia ante conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género. Anualmente la Oficina de Control Disciplinario Interno presentará a la comunidad institucional, a través del medio más idóneo, informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

También tendrá permanentemente la labor de ejecutar las siguientes actividades:

- Implementar, gestionar y coordinar con la Dirección de Tecnología y Oficina Asesora de Planeación, los formatos, canales de atención y servidores responsables de la administración del buzón virtual institucional a través del cual, quienes se consideren víctimas de conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género, podrán activar la ruta de reacción inmediata.
- Administrar el correo electrónico dispuesto para la presentación de denuncias y/o quejas por hechos relacionados con actos de conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género que es: [rutadeaccion@supersociedades.gov.co](mailto:rutadeaccion@supersociedades.gov.co)
- Llevar a cabo jornadas de sensibilización a los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades buscando fomentar en ellos, una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando acciones relacionadas con el acoso sexual al interior de la entidad.
- Luego de recibir los presuntos casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género a través del correo electrónico establecido para dichos casos, activar con celeridad y diligencia la ruta de atención prevista.
- Teniendo en cuenta la falta de competencia funcional de la Oficina de Control Disciplinario Interno para gestionar el proceso administrativo sancionatorio y/o penal que pueda derivarse de la conducta de acoso y/o discriminación, deberá dar traslado inmediato del hecho a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación.



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 15 de 19

- f) Informar inmediatamente al Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo del hecho de presunto acoso y/o discriminación, para que se active inmediatamente el proceso de acompañamiento a la víctima.

### **6.3. Dirección de Talento Humano**

Hacer seguimiento semestralmente, en los asuntos de su competencia, al cumplimiento y aplicación del presente protocolo a toda la comunidad de la Entidad y destinatarios de este documento, a través de los equipos de trabajo que integran la Dirección; el referido informe se remitirá a la Secretaría General, para gestionar las acciones que estime necesarias.

### **6.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano**

#### **6.4.1 Capacitación**

- a) Brindar durante el proceso de inducción y reinducción institucional, capacitación, socialización y difusión del presente protocolo a toda la comunidad de la Entidad.
- b) Coordinar la ejecución de campañas de prevención, sensibilización y difusión de este Protocolo a través de sesiones informativas virtuales y presenciales que se incluirán en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- c) Semestralmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

### **6.5. Grupo de Administración del Talento Humano**


- a) Analizar en cada caso particular, la toma de decisiones administrativas necesarias para garantizar el cese y no repetición de la presunta conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género.
- b) Semestralmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

### **6.6. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo**



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 16 de 19

- a) Realizar acompañamiento psicosocial a las víctimas de Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género.
- b) Apoyar, garantizando la reserva del caso, a las víctimas de conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género, para que obtengan apoyo integral y protección de todos sus derechos a través de los mecanismos dispuestos para ese propósito por las entidades y autoridades competentes.
- c) Capacitar a los líderes de cada una de las áreas responsables mencionadas en este capítulo, para que cuenten con las herramientas necesarias al momento de atender los asuntos que sean puestos en su conocimiento al activar el presente protocolo.
- d) Gestionar a través de la ARL mecanismos de participación y prevención de las conductas previstas en este protocolo.
- e) Semestralmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

## **6.7. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades**

Observar constantemente en el ejercicio de sus funciones, la aplicación del Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género.

## **6.8. Mecanismos de protección a la víctima denunciante**

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

## **7. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN**


Resulta fundamental resaltar que las conductas constitutivas de Acoso Sexual Laboral y de discriminación por razón de sexo y/o género al ser tipificadas como delitos no querellables, no pueden ser conciliadas, debido a que la víctima no puede desistir de la denuncia.

Por lo anterior, es importante señalar que el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para conocer de casos en los que se exponga Acoso Sexual Laboral, por lo que, en caso de recibir una denuncia o queja en la que se tipifiquen presuntas conductas



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 17 de 19

de acoso sexual laboral deberá informar de manera inmediata al denunciante la existencia del presente protocolo, para que presente la denuncia.

En ese sentido, al interior de la estructura organizacional de la Superintendencia de Sociedades y, atendiendo las instrucciones de la Directiva Presidencial 03 del 8 de marzo de 2022, se asignará a la Oficina de Control Disciplinario Interno la gestión y remisión ante las autoridades competentes de los hechos de connotación de acoso sexual laboral y de discriminación por razón del género que sean dejados en su conocimiento.

### **7.1. ¿Ante quién acudir si soy víctima de una conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género?**

La Víctima puede acudir de manera directa a:

- a) A la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Superintendencia de Sociedades.
- b) URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- c) S.A.U.: Salas de Atención a Usuarios.
- d) CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- e) Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.
- f) Línea telefónica 123.
- g) En Bogotá la Línea Púrpura 018000112137
- h) En las Intendencias Regionales línea 155
- i) A nivel Nacional línea 155
- j) En todo caso dejar el hecho en conocimiento de la Entidad a través del correo electrónico [rutadeaccion@supersociedades.gov.co](mailto:rutadeaccion@supersociedades.gov.co)


### **7.2. Gestión de la denuncia**

Para el caso concreto, el numeral 1° del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define como maltrato laboral “*Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral*”.



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 18 de 19

En adición, el artículo 12 de la misma norma establece que “*Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley*”.

En ese sentido, es obligación legal del funcionario competente al interior de la Superintendencia de Sociedades, en este caso quien cumpla funciones como Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, gestionar las denuncias o quejas por hechos relacionados con conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género, y remitir inmediatamente el asunto a la Procuraduría General de la Nación.

También, al tratarse de una conducta de connotación penal, deberá remitirse copia de lo informado y denunciado por la víctima a la Fiscalía General de la Nación, quien determinará la procedencia de acusar al presunto agresor ante un Juez de la República.


### **7.3. En sede del proceso penal**

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004, el cual comprende tres etapas, a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio y será gestionado en su totalidad por la Fiscalía General de la Nación y el Juez de conocimiento.

### **7.4. Gestión del proceso en sede administrativa sancionatoria y/o disciplinaria**

Para comprender mejor el paso a paso de la gestión disciplinaria es necesario realizar las siguientes precisiones:

- La acción disciplinaria busca garantizar el correcto desempeño de la función encomendada a los servidores públicos, con miras al cumplimiento de la función Estatal. Por ende, el proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la facultad sancionadora del Estado ante la desviación del correcto ejercicio de la función encargada a un servidor público o cualquiera que cumpla y/o administre recursos públicos, y como consecuencia de ello, imponer la sanción correspondiente a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley disciplinaria.

 <b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	<b>SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES</b>	Código: CD-PT-001
	<b>SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO</b>	Fecha: 13-06-2022
	<b>PROCESO: DISCIPLINARIO</b>	Versión: 001
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO</b>	Página 19 de 19

- Esta acción disciplinaria es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.
- Es importante resaltar que el adelantamiento del proceso penal y el disciplinario **no son excluyentes**, y puede sancionarse penal y administrativamente a quien ejecute una conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género en ejercicio de sus funciones como servidor público y/o valiéndose de esa condición.

Finalmente, de acuerdo con la normatividad disciplinaria vigente (Ley 1952 de 2019) establece que las conductas desplegadas por hechos relacionados con actos de Acoso Sexual Laboral o discriminación por razón de sexo y/o género corresponde a faltas disciplinarias gravísimas, cuya sanción a imponer es la destitución e inhabilidad para el ejercicio de cargos públicos por periodo que oscila entre los 10 y los 20 años.

### 7.5. Control de cambios

VERSIÓN	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
001	13-06-2022		Creación del documento	Jefe OCDI Dirección TH Coordinador GDTH Equipo SG-SST Secretaría General

<b>Elaboró:</b> Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno	<b>Revisó:</b> Dirección de Talento Humano; Oficina Asesora de Planeación, Secretaría General.	<b>Aprobó:</b> Secretaría General
<b>Fecha:</b> 11 de mayo de 2022	Fecha: 10 de junio de 2022	Fecha: 10 de junio de 2022



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia

