SERACIS

Seguridad más allá de la simple Vigilancia

CÓDIGO DE CONDUCTA

Contenido

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. DEFINICIONES 3
4. DIRECTRICES DE CONDUCTA 4
5. COMPROMISOS GENERALES 4
6. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS RELATIVOS A LA CONDUCTA DEL PERSONAL 5
6.1 Conducta General CONTROL operativo de dhh 5
6.2 Conductas esperadas 5
6.3 Conductas prohibidas 5
6.4 Uso de la FUERZA CONTROL operativo de dhh 5
6.5 Uso de las armas de fuego 6
6.6 La APREHENSIÓN y arresto de personas de manera transitoria ante la atención de eventos en seguridad CONTROL operativo de dhh 6
6.7 APREHENSIÓN transitoria de personas en delito flagrante 6
6.8 Prohibición de la torturA, MALTRATRO u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes 7
6.9 Explotación sexual, abuso o la violencia de género 7
6.10 Trata de seres humanos 7
6.11 Esclavitud y trabajo forzado 7
6.12 Trabajo Infantil 7
6.13 prevención y respuesta frente al ABUSO DE AUTORIDAD 8
6.14 PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD 8
6.15 PREVENCIÓN DE LA Discriminación 8
6.16 Acoso laboral 9
6.17 Proceso de identificación y registro 9
7. COMPROMISOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD 9
7.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL 9
7.2 Selección y verificación de antecedentes del personal 9
7.3 Formación del Personal 10
7.4 SUBCONTRATACIÓN Y TERCERIZACIÓN DE ACTIVIDADES 10
7.5 Control de armas 10
7.6 Entrenamiento para armas de fuego 10
7.7 La gestión del material de guerra 11
7.8 REGISTRO, CONTROL Y NOTIFICACIÓN ANTE EL ENTE REGULATORIO 11
7.9 EL ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE 11
7.10 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN 12
7.11 SEGURIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN 12
7.12 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES 12
7.13 SANCIONES 13

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

7.14 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, ÉTICA Y CONDUCTA 13

1. OBJETIVO

Establecer la conducta profesional en las operaciones de seguridad en un marco de respeto por los Derechos Humanos y la dignidad de las personas. Desarrollar y mantener un estándar de conducta aceptable en cada uno de los colaboradores de SERACIS LTDA y establecer una cultura ética en la organización.

2. ALCANCE

La aplicación de este código de conducta se extiende a todos los funcionarios de la empresa SERACIS LTDA, empleados, contratistas, subcontratistas, socios externos y todo aquel que trabaje en nombre de la organización.

3. DEFINICIONES

- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento, ejercida por el empleado o por uno o más trabajadores y que tenga como resultado el maltrato, humillación, perjuicios de la situación laboral o de oportunidades de empleo.
- **ACTIVO:** Cualquier cosa que tenga un valor tangible o intangible para una organización
- **ARMAMENTO:** Conjunto de armas de todo tipo que se encuentra a disposición del personal de seguridad.
- **AUTODEFENSA:** Protección de una persona o propiedad contra algún daño pretendido por otro.
- **CADENA DE SUMINISTRO:** Relación de doble vía entre organizaciones, personas, procesos, logística, información, tecnología y recursos involucrados en actividades y que crean valor a partir de la adquisición de materiales a través de la entrega de productos o servicios.
- **CLIENTE:** Entidad o persona que contrata, ha contratado formalmente, o pretende contratar a la organización para que ejecute operaciones de seguridad en su nombre, que incluye, según corresponda, cuando tal organización subcontrata con otra empresa o fuerzas locales. Un cliente puede ser interno o externo a la organización.
- **COMUNIDAD:** Grupo de organizaciones asociadas, personas y grupos que comparten un interés común.
- **CONDUCTA:** Reacción observable que emite un individuo ante un determinado estimulo (interno o externo)
- **EVENTO** Ocurrencia o cambio de un grupo de circunstancias en particular.
- **EVENTO INDESEABLE** Ocurrencia o cambio que tiene el potencial de causar pérdida de vidas, daño a los activos (3.1) tangibles e intangibles, o que puede tener un impacto negativo en los derechos humanos y las libertades fundamentales de las partes interesadas internas o externas.
- **EVENTO PERTURBADOR** Acontecimiento o cambio que interrumpe las actividades, operaciones o funciones planificadas, bien sea anticipado o sin anticipar
- **FLAGRANCIA:** Forma mediante la cual se hace referencia a aquel delito que se está ejecutando actualmente o en ese preciso instante.
- **FUERZA:** Es el medio por el cual se logra el control de una situación que atenta contra la seguridad, el orden público, la integridad o la vida de las personas, dentro del marco de la ley, fuerza no es sinónimo de violencia.
- **FUERZA LETAL:** es un nivel de fuerza intrínsecamente probable de causar una gran lesión corporal o la muerte. Las armas de fuego, las armas blancas, explosivos e inclusive los vehículos están entre las armas cuyo uso se considera fuerza letal.
- **FUERZA MENOS LETAL** Grado de fuerza empleado que tiene menos probabilidad de causar la muerte o lesiones graves para superar encuentros violentos y satisfacer apropiadamente los niveles de resistencia que se encuentren.
- **USO DE UN CONTINUO DE FUERZA** Incrementar o reducir el nivel de fuerza que se aplica como un continuo con respecto a la respuesta del adversario, usando la cantidad de fuerza razonable y necesaria. La cantidad de fuerza que se emplea debería ser la cantidad mínima razonable que se necesita para eliminar la amenaza que se presenta, minimizando así el riesgo y la gravedad de una lesión que pueda ocurrir.
- **GESTIÓN DE LAS OPERACIONES DE SEGURIDAD** Actividades coordinadas para dirigir y controlar a une organización con respecto a las operaciones de seguridad
- **LEGÍTIMA DEFENSA** instituto que exonera de responsabilidad a quien realiza una conducta punible, para repeler una agresión injusta, actual o inminente, contra la vida u otros bienes jurídicos, siempre que la repulsa ejercida sea proporcional a la agresión y se obre con la finalidad de defenderse.
- **LEY:** Norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción.
- **OPERACIONES DE SEGURIDAD** Actividades y funciones que se relacionan con la protección de las personas y los activos tangibles e intangibles.
- **PROPIEDAD INHERENTEMENTE PELIGROSA** Propiedad que, si está en manos de un individuo no autorizado, crearía una amenaza inminente de muerte o lesión corporal grave.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

- **PROTOCOLO:** Conjunto de conductas y reglas que una persona deberá observar y respetar cuando se mueva en determinados ámbitos ya sea por una cuestión de circunstancia especial o bien porque ostenta algún cargo que lo lleva a transitar por estos.
- **PROVEEDOR DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA (*PRIVATE SECURITY SERVICE PROVIDER*). EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA – ESP** Organización que realiza o contrata operaciones de seguridad y cuyas actividades empresariales incluyen la prestación de servicios de seguridad, ya sea a nombre propio o a nombre de otros.
- **REQUISITO:** Necesidad o expectativa que se establece, generalmente implícito u obligatorio.
- **RESILIENCIA:** Capacidad adaptativa de una organización en un entorno complejo y cambiante.
- **RECURSOS:** Activos, instalaciones, equipos, materiales, productos o desechos que tienen valor potencial y se pueden utilizar.
- **RIESGO:** El efecto de la incertidumbre en los objetivos
- **SEGURIDAD:** Generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros. Condición de estar protegido contra peligros, amenazas, riesgos o pérdida. En sentido general, la seguridad es un concepto similar al de protección.
- **TORTURA:** El que inflija a una persona agresiones que generen dolores o sufrimientos, físicos o psicológicos, con el fin de obtener de ella información o beneficio.
- **TRANSITORIO:** Duración limitada

4. DIRECTRICES DE CONDUCTA

SERACIS LTDA como Empresa dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, tanto para el sector público como privado, desempeña actividades que pueden ser positivas o llegar a ser negativas para la sociedad en la que se desarrollan sus actividades, por lo que se compromete a actuar con la debida diligencia con el fin de evitar atentar contra los derechos de las personas, dando cumplimiento a lo establecido dentro de este código de conducta, en el marco del “Respeto, Protección y Remedio”

SERACIS LTDA tiene conocimiento sobre la responsabilidad que tienen frente al respeto a los Derechos Humanos de todas las partes tanto internas como externas de la empresa. Es por esto, que se da cumplimiento a lo establecido en el código, actuando de acuerdo con lo establecido por la ley y por la alta dirección de la empresa. Adicional, SERACIS LTDA., opera dentro del respeto y el apoyo al Estado de Derecho, el respeto a los Derechos Humanos y a la protección de los intereses de las partes interesadas.

5. COMPROMISOS GENERALES

1. Los colaboradores de SERACIS o quienes trabajen en su nombre, deberán actuar de conformidad con los principios de este código y políticas apropiadas, a través de acuerdos contractuales y capacitación para que se pueda ejercer las funciones con el debido respeto por los DDHH y DIH
2. No celebrar contratos cuya ejecución, directa o materialmente, esté en conflicto con los principios de este código, el derecho nacional o internacional aplicable, o las normas de derechos humanos del Sistema Interamericano de DDHH o del Sistema Universal de DDHH aplicables.
3. Cumplir las leyes aplicables incluidos el derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos que les sean impuestas por la legislación nacional pertinente, así como cualquier otra legislación nacional e internacional aplicable.
4. No participar, alentar o tratar de beneficiarse de delitos nacionales o internacionales, incluyendo, pero sin limitarse a los crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad, genocidio, tortura, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, violencia sexual o de género, tráfico de seres humanos, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias.
5. Informar al cliente y a las autoridades competentes sobre cualquier sospecha fundada o razonable relativa a la violación de los Derechos Humanos.
6. Adoptar medidas razonables para velar porque los bienes y servicios que se ofrecen no sean utilizados para infringir las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional, así como que dichos bienes y servicios no se derivan de tales infracciones.
7. Abstenerse de ofrecer, dar o prometer directa o indirectamente, ningún objeto de valor, de forma tal que el funcionario, persona o entidad actúe o se abstenga de actuar en el ejercicio de sus funciones, a cambio de no cumplir con la legislación y/o normas nacionales e internacionales, o con los principios contenidos en el presente código.
8. Fomentar una cultura empresarial que promueva la sensibilización y la adhesión de todo el personal a los principios de este código.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

6. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS RELATIVOS A LA CONDUCTA DEL PERSONAL

6.1 CONDUCTA GENERAL CONTROL OPERATIVO DE DHH

Los colaboradores de SERACIS LTDA, durante la ejecución de su actividad económica de vigilancia y seguridad privada, deberá tratar digna y respetuosamente, acatando lo establecido en la normatividad vigente en lo relacionado con los Derechos Humanos, a todas y cada una de las personas que directa o indirectamente se ven comprometidas en la operación nacional, así mismo denunciarán todo incumplimiento a esta disposición. Respetando la vida privada de las personas y denunciando el incumplimiento de este código de Conducta.

6.2 CONDUCTAS ESPERADAS

- Actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, amabilidad y diligencia, asegurando que todas las actuaciones propias y responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este código.
- Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento como en el lenguaje con los clientes, visitantes y compañeros de trabajo.
- Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros colaboradores o usuarios, cuidando que las mismas no afecten el desempeño laboral, ni disminuyan la objetividad e independencias requeridas para la toma de decisiones que correspondan.
- Comunicar a sus superiores todo hecho e irregularidad por parte de otro funcionario la empresa y atente con el presente código.
- Ante cualquier controversia primará el diálogo, el interés de resolverlo y la preservación de los derechos.
- Dar buen uso de las instalaciones y herramientas de trabajo asignadas por la empresa.
- Abstenerse de compartir información con personas no autorizadas de la empresa, cliente y compañeros de trabajo.

6.3 CONDUCTAS PROHIBIDAS

- Realizar actos que entorpezcan o incidan negativamente en el desarrollo de la compañía.
- Aceptar o solicitar para sí mismo dadivas o beneficios a cambio de favorecimientos o concesión de tratamientos o servicios especiales.
- Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un colaborador o para perjudicar a terceros.
- Solicitar u obtener de los funcionarios bajo su mando concesiones o beneficios valiéndose de su posición
- Efectuar en nombre o representación de la empresa o del cliente declaraciones o entrevistas, en medios de comunicación, sin autorización de SERACIS.
- Incumplir con cualquier lineamiento señalado en este código, en las demás políticas, procedimientos y manuales de SERACIS Ltda.
- Matar, agredir, intimidar con arma de fuego, suplantar, extorsionar, ausentarse sin justificación, evadirse, apropiarse, manipular, disputas, engaño y cualquier otra según la normatividad aplicable y vigente.

6.4 USO DE LA FUERZA CONTROL OPERATIVO DE DHH

- Evitar el uso inapropiado de la fuerza. Si fuera necesario el uso de esta, ello se haría de conformidad con la ley y derecho aplicable. Este código se acuerda con el cliente a través de los acuerdos contractuales.
- El uso de la fuerza debe evitarse. No obstante, en caso de ser necesaria su utilización, esta se deberá aplicar de acuerdo con lo establecido por la ley y no puedeu exceder lo estrictamente necesario; asimismo el uso de la fuerza deberá ser proporcional a la amenaza y a la situación concreta por su duración y magnitud.
- Todo empleo excesivo de la fuerza se convierte en violencia.
- El uso inapropiado de la fuerza también incluye el no uso de la fuerza disponible necesaria para evitar la pérdida de la vida del personal de la empresa, del cliente y de las personas en las cercanías.
- El empleo de la fuerza y las armas de fuego de los colaboradores debe conciliarse con el debido respeto a los derechos humanos.
- El nivel de la fuerza aplicado debe ser disminuido en relación con la respuesta del adversario, usando la cantidad de fuerza razonable y necesaria
- La cantidad de fuerza deber ser la cantidad mínima razonable necesaria para eliminar la amenaza presentada, minimizando así el riesgo y la severidad de cualquier lesión que pueda ocurrir.

6.5 USO DE LAS ARMAS DE FUEGO

SERACIS Ltda. Proporciona las herramientas necesarias para la prestación del servicio, los colaboradores de la empresa no portaran ni harán uso de elementos que no sean de dotación tales como armas de fuego, armas blancas o corto punzantes, objetos contundentes, ni ningún otro artefacto que no sea de dotación de la empresa.

SERACIS Ltda. Requerirá del personal que no utilice armas de fuego contra las personas salvo en las siguientes situaciones:

- En caso de defensa propia.
- En caso de defensa de terceros frente a una amenaza de muerte o de lesiones graves inminentes,
- Para prevenir la comisión de un delito especialmente grave que implique un peligro para la vida de una persona.
- El uso de las armas de fuego deber ser precedido por una identificación visual y auditiva verbal del personal de la empresa con una clara advertencia de la intención de usar las armas de fuego. Los disparos al aire no están permitidos, el uso del arma es disuasivo.

a) Uso de la fuerza menos letal

Para la prestación del servicio SERACIS emplea armas de letalidad reducida, las cuales al momento de ser usadas es menos probable que resulten mortales o que ocasionen lesiones físicas graves en la persona que recibe el impacto tales como son armas de fogueo, traumáticas, gas pimienta y tonfas.

Estas armas de letalidad reducida solo se usarán de acuerdo con las leyes de autodefensa aplicable y pertinente, en circunstancias como:

- Contra personas que agredan a otras personas o a sí mismas, para prevenir lesiones o continuación del asalto cuando las alternativas al uso de la fuerza han fracasado o no están disponibles.
- Prevenir la pérdida o destrucción de bienes bajo la protección de SERACIS.
- Evitar intrusiones o accesos no autorizados a las instalaciones protegidas por la empresa.

6.6 LA APREHENSIÓN Y ARRESTO DE PERSONAS DE MANERA TRANSITORIA ANTE LA ATENCIÓN DE EVENTOS EN SEGURIDAD CONTROL OPERATIVO DE DHH

SERACIS Ltda., no tomará o retendrá, y exigirá a su personal que no tome o retenga a ninguna persona excepto cuando detengan a personas para defenderse a sí mismos o a otros contra una amenaza inminente de violencia o como consecuencia de un ataque o delito cometido por dichas personas contra el personal de la empresa, o en contra de los clientes o de los bienes a su cargo, en espera de la entrega de tales personas detenidas a la autoridad competente a la mayor brevedad posible (captura en flagrancia).

La aprehensión se llevará a cabo de forma disuasiva mientras llega la autoridad competente de conformidad con las leyes nacionales o internacionales vigentes.

El personal de seguridad tratará con humanidad, a todas las personas detenidas de acuerdo con su condición personal y nivel de protección, y conforme a las normas de derechos humanos o el derecho humanitario internacional aplicable, incluyendo en particular la prohibición de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

La actuación del personal de seguridad en aquellos casos de aprehensión que por su naturaleza requieren el uso de la fuerza y/o armamento, deberá estar acorde al **PLAN DE SEGURIDAD ARMAMENTO P-RS-06** y **PLAN DE SEGURIDAD DE RIESGO PUBLICO P-RS-08**, como parte del Sistema Integrado de Gestión de SERACIS Ltda., constituyendo esta actuación la última ratio en la actuación frente al evento conforme a la normatividad vigente.

6.7 APREHENSIÓN TRANSITORIA DE PERSONAS EN DELITO FLAGRANTE

El personal de seguridad realizará aprehensión de personal sorprendido en delito flagrante, cuando:

- La persona es sorprendida y aprehendida al momento de cometer el delito debidamente tipificado en Código Penal Colombiano.
- La persona es sorprendida al momento de cometer el delito y aprehendida inmediatamente después, por persecución o voces de auxilio de quien presencie el hecho de escape
- La persona es sorprendida y capturada con objetos, instrumentos o indicios en los cuales se evidencie fundadamente que momentos antes ha cometido un delito o participado en él.

Tal aprehensión será transitoria y disuasiva, en tanto las autoridades competentes asistan el hecho y se encarguen del personal en cuestión, durante el lapso, el personal de seguridad debe garantizar el buen trato y respeto a la dignidad humana conforme a la normatividad vigente, finalmente entregará la situación que amerite tal intervención de las autoridades competentes conservando buen trato y generando

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

constancia del procedimiento realizado en Minuta de Servicio (personal de vigilancia-supervisión) e informe de novedades (Coordinador riesgo en seguridad física – supervisor a través del reporte en el **REPORTE DE NOVEADES F-RS-10**).

La Ley no establece el tiempo máximo de aprehensión, por tanto, si en una hora las autoridades competentes no han llegado para realizar la captura de la persona que se encuentra en calidad de detenido, este será conducido por el coordinador o supervisor hasta el puesto de policía más cercano.

Nota: *Artículo 32 de la constitución política de 1991 el delincuente sorprendido en flagrancia podrá ser aprehendido y llevado ante un juez por cualquier otra persona.*

6.8 PROHIBICIÓN DE LA TORTURA, MALTRATRO U OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES

SERACIS y sus colaboradores no participaran en actos de tortura o penas crueles, inhumanas o degradantes.

Las obligaciones contractuales, las órdenes de un superior o las circunstancias excepcionales tales como un conflicto armado o un conflicto armado inminente, una amenaza para la seguridad nacional o internacional, la inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública, en ningún caso podrán invocarse como justificación de la comisión de actos de tortura, maltrato tanto físico como verbal u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

SERACIS denunciará y requerirá de sus colaboradores que denuncien, todo acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes que estuvieran en su conocimiento o de cuya existencia tuvieran una sospecha razonable. Estas denuncias serán presentadas ante el cliente y ante las autoridades competentes del país donde sucedieron los hechos o el país de nacionalidad de la víctima.

6.9 EXPLOTACIÓN SEXUAL, ABUSO O LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SERACIS LTDA. no permitirá que su personal participe o se beneficie de la explotación sexual (incluyendo, a estos efectos, la prostitución) y el abuso, violencia o delitos de género, ya sea dentro de la empresa o públicamente, incluyendo la violación, el acoso sexual, o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual. La empresa y sus colaboradores deberán permanecer alerta ante todos los supuestos de violencia sexual o de género y en el caso de que se tenga conocimiento de ellos, procederán a denunciarlos ante las autoridades competentes.

6.10 TRATA DE SERES HUMANOS

SERACIS LTDA., ni sus colaboradores participan en la trata de seres humanos, esto se entiende por captación, acogida, transporte, entrega u obtención de una persona para:

- Un acto de comercio sexual incluido por la fuerza, fraude o coerción, o trata de menores de edad.
- Los trabajos o servicios a través del uso de la fuerza, el fraude o la coerción, con el propósito de someter a la persona a la servidumbre involuntaria, servidumbre por deudas o la esclavitud.

SERACIS LTDA y sus colaboradores tienen el deber de permanecer alertas ante toda sospecha de trata de seres humanos, en caso de que se tenga conocimiento de estos hechos, deben ser denunciados a las autoridades competentes.

6.11 ESCLAVITUD Y TRABAJO FORZADO

SERACIS LTDA no utiliza la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio ni será cómplice de cualquier otra entidad que haga uso de este tipo de trabajo, para esto evalúa a sus partes interesadas externas y verifica que todo tipo de trabajo esté bajo las leyes del Estado Colombiano y lo estipulado por nuestra empresa.

6.12 TRABAJO INFANTIL

SERACIS LTDA, respeta los derechos de los niños, niñas y adolescentes, es decir, toda persona menor de 18 años, protegiéndolos del trabajo infantil, esclavitud, venta y tráfico de menores de edad, servidumbre y servidumbre por deudas, trabajo forzoso y obligatorio, incluyendo el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en la prestación de servicios de vigilancia. Se protegen a los niños de toda aquella actividad que sea susceptible de ser pernicioso para la salud, la seguridad o la moral de estos. Adicional, protegemos a los menores del proxenetismo u ofrecimiento de niños para la prostitución, la producción de pornografía; actividades ilícitas, producción o tráfico de drogas.

SERACIS LTDA denunciará y exigirá a su personal que denuncie ante las autoridades competentes la existencia de cualquier supuesto mencionado entre las actividades citadas anteriormente del que tuvieran conocimiento o una sospecha razonable de que se está

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

presentando tanto en la organización, como en las instalaciones de clientes, proveedores o en comunidades donde se tenga influencia.

Se prohíbe la contratación de candidatos en procesos de selección que no sean mayores de edad o que cuenten con su permiso de trabajo para la contratación para prácticas de aprendizaje, de igual manera se realizan visitas y evaluaciones a proveedores y contratistas con el fin de verificar que no se presenten prácticas de trabajo infantil o cualquier otra violación de los derechos humanos, estas visitas también se realizan a los clientes con el propósito de verificar el respeto por los derechos humanos, especialmente los derechos de los niños y evitar la prestación de servicios a clientes que no respeten los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.

6.13PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE AL ABUSO DE AUTORIDAD

Seracis Ltda. requerirá el buen trato y respeto de los jefes hacia sus subalternos, usuarios del servicio, clientes, personas que se hayan visto comprometidas en presuntos delitos y cualquier persona que tenga relación con la prestación del servicio.

Desde el punto de vista legal, un empleador tiene derecho a:

- Modificar las condiciones de trabajo de sus empleados (aunque en ningún caso podrá alterar su contrato de trabajo sin su consentimiento).
- Aplicar una medida disciplinaria (sin proceder al despido sin una causa real y grave).
- Decidir contratar a una persona y no a otra (sin discriminar por motivos de género, raza o religión).

Sin embargo, toda decisión adoptada por un directivo que no responda a los intereses de la empresa sino que tenga por objeto perjudicar directamente las condiciones de trabajo de un empleado, podrá considerarse como un abuso de poder.

En este orden de ideas, las siguientes conductas son ejemplos de conductas punibles consideradas abuso de autoridad:

Acoso sexual, es la consecuencia más obvia del abuso de poder, pero este también puede manifestarse a través de la intimidación, la humillación, las amenazas, las burlas, así pues, un jefe a veces puede aislar a un empleado, controlar de manera obsesiva todas sus acciones y gestos, descalificarlo sin motivo, sobrecargarlo de trabajo, o por el contrario evitar que se le asigne una tarea concreta (con el objetivo de perjudicarlo), hacerle reproches, exigirle que se justifique constantemente o menospreciar en público sus ideas, todas estas conductas son prohibidas y darán iniciativa a un trámite disciplinario y sanción.

Cualquier acto de abuso de autoridad por parte de un colaborador de Seracis se constituye como una falta disciplinaria y será investigada por el comité de convivencia laboral, ética y conducta.

Está prohibido exigir la cedula durante los controles de acceso como medio de identificación de las personas, en caso de requerir la identificación como control de ingreso o salida, se debe solicitar un documento que no sea necesariamente la cédula de ciudanía de la persona, la cédula tampoco será exigido como elemento probatorio para comprobar la identidad de género de las personas, ya que la manifestación de género no necesariamente debe corresponder al nombre o sexo que aparece en dicho documento.

6.14 PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD

SERACIS LTDA. exigirá a todas las personas que trabajan en su nombre el buen trato y en igualdad de condiciones, no se permitirá las preferencias o favoritismos debido a alguna condición social, económica, cultural, sexual o nivel educativo, el trato debe ser siempre el mismo y en igualdad de condiciones.

El trato hacia los clientes, proveedores, colaboradores, usuarios del servicio, visitantes, comunidades y cualquier persona que tenga alguna relación con los procesos operativos o administrativos de Seracis, se realizará dentro del contexto del respeto por los derechos humanos, sin distinción alguna.

Con el propósito de promover la igualdad de condiciones en cualquier proceso y en todos los niveles organizacionales, las reclamaciones por tratos desiguales deben ser reportados por medio de la **Línea Ética** de la organización o por el **REPORTE DE NOVEDADES F-RS-10** y serán investigadas por el **Comité de Convivencia Laboral, Ética y Conducta.**

6.15PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

SERACIS LTDA. No discriminara y requerirá de todos los colaboradores no realizar ni apoyar ninguna práctica discriminatoria, ya sea dentro o fuera de la empresa, SERACIS tratará a todas las personas con un trato justo y en igualdad de condiciones.

Seracis Ltda. reportará a las autoridades competentes de acuerdo con la naturaleza del asunto, cualquier caso que se presente de discriminación y tratos crueles o degradantes.

En la contratación del personal Seracis Ltda. requerirá a sus colaboradores que no discrimine a las personas por motivos de raza, color, sexo, religión, origen, condición social, condición indígena, discapacidad u orientación sexual y se contratará al personal de acuerdo con

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

los requerimientos del servicio y el **PERFIL DEL CARGO Y MANUAL DE FUNCIONES F-DH-29**

Toda práctica discriminatoria realizada por cualquier colaborador de Seracis Ltda. se considerará como incumplimiento del presente código de conducta y dará lugar al inicio de procesos disciplinarios.

6.16 ACOSO LABORAL

SERACIS LTDA., no consentirá el acoso laboral o abuso entre los colaboradores de la empresa, para tal fin se cuenta con el comité de convivencia laboral, ética y conducta quien estará encargado de atender y dar trámite a todos los asuntos concernientes de acoso laboral.

6.17PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO

SERACIS LTDA en la medida en que lo permitan las exigencias en materia de seguridad y la propia seguridad de las partes interesadas, exigirá:

a) Todos los colaboradores deben facilitar su identificación individual cuando se encuentre en el ejercicio de sus funciones en virtud de obligaciones contractuales
b) Hay que asegurar que los vehículos del personal estén registrados y matriculados ante las autoridades nacionales competentes cuando se encuentren en el ejercicio de sus funciones en virtud de obligaciones contractuales.
c) Hay que asegurar que los materiales peligrosos hayan sido comunicados a las autoridades de control nacionales competentes y hayan sido autorizados por éstas

7. COMPROMISOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD

7.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

SERACIS LTDA velará porque las políticas relativas al ámbito de los servicios que prestan en materia de contratación del personal y otros materiales de referencia sobre el personal, tales como los contratos del personal, incluyan la incorporación adecuada de este código y las pertinentes leyes laborales vigentes. Las condiciones del contrato serán comunicadas en forma clara y precisa a todo el personal, información que se encontrará igualmente disponible en los puestos para el personal operativo y en la plataforma del SIG para el personal administrativo en un lenguaje y formato accesible a todo el personal.

SERACIS LTDA mantendrá los datos y los informes de los empleados, pasados y presentes, mínimo por un período de 7 (siete) años y hasta el tiempo que permita según las tablas de retención documental aplicables y definidas según el procedimiento **GESTIÓN DOCUMENTAL P-DA-07**. Adicionalmente, se exige a todo el personal que autorice el acceso y la retención de los datos siguiendo para ello **TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES G-EO-20**. Tales datos podrán ser puestos en todo momento a disposición de cualquier sistema de conformidad creado en aplicación de este código o a solicitud de cualquier autoridad competente, siguiendo la normatividad aplicable y vigente.

7.2 SELECCIÓN Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES DEL PERSONAL

Para SERACIS LTDA., es requisito contar con colaboradores que sean confiables, tanto operativos como administrativos, es por esto, que por medio del **GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO P-DH-02**, en el cual se especifica verificación de los antecedentes personales, idoneidad de los candidatos, o del personal, en el manejo de armas de fuego en el desempeño de sus funciones y la evaluación permanente del rendimiento del personal.

Sólo se contrata a personas que reúnan las cualificaciones requeridas y definidas por el contrato correspondiente, las leyes nacionales y las normas de la industria aplicables, y los principios contenidos en este Código.

Esta disposición no abolirá ninguna ley que limite si un delito debe ser considerado en la evaluación de un candidato. Ninguna de las disposiciones de esta sección prohíbe a una empresa utilizar criterios más restrictivos.

SERACIS LTDA., tiene como condición previa al inicio de la relación laboral, conocer la información de los candidatos a un cargo a desempeñar dentro de la empresa, es por esto, que por medio de la AUTORIZACIÓN Y USO DE INFORMACIÓN se garantiza que la información sea accesible y verídica. Esto incluye la información relativa a los puestos desempeñados en las fuerzas armadas, la policía y proveedores de servicios de seguridad, tanto públicos como privados, estos controles tendrán como objeto cerciorarse de que los candidatos:

a) no han sido condenados por un tipo de hecho delictivo cuya comisión podría indicar que el individuo carece del carácter y de la aptitud necesaria para poder prestar servicios de seguridad según los principios derivados de esta Guía;

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

b) no han sufrido una baja deshonrosa;
c) no han tenido otra relación laboral o contractual que haya sido rescindida por violaciones documentadas de uno o más de los principios descritos por la organización o leyes aplicables.
d) no tienen un historial de conducta que, de acuerdo con una norma objetivamente racional, ponga en tela de juicio su aptitud para portar armas.

Los crímenes que inhabilitan para el ejercicio de esta función pueden incluir, aunque sin limitarse a ello, los delitos de agresión, asesinato, incendio doloso, fraude, violación, abuso sexual, crimen organizado, soborno, corrupción, falso testimonio, tortura, secuestro, narcotráfico o la trata de personas.

Asimismo, SERACIS, de conformidad con la legislación nacional aplicable, exige a todo el personal que acepte participar en las investigaciones internas y procedimientos disciplinarios que sean necesarios, así como en cualquier tipo de investigación oficial llevada a cabo por las autoridades competentes, salvo que esté prohibido por la ley.

7.3 FORMACIÓN DEL PERSONAL

SERACIS LTDA., vela porque todo el personal reciba una formación y capacitación profesional inicial y continuada, así como que estén plenamente informados sobre este Código y sobre todas las leyes nacionales e internacionales pertinentes, incluidas las relativas a las normas internacionales de derechos humanos, el derecho humanitario internacional, el derecho penal internacional y otras leyes penales vigentes, a través del **PLAN DE FORMACIÓN F-DH-08**, el cual permite la capacitación y formación oportuna de todo el personal en temas que aporten a su cargo y a su crecimiento personal, dejando los registros de asistencia, ejercicios prácticos y resultados de la eficacia.

El área de gestión humana conservará la información necesaria para evidenciar la asistencia a las capacitaciones y formaciones de los colaboradores, adicional, presentará las evaluaciones y resultados de estas.

7.4 SUBCONTRATACIÓN Y TERCERIZACIÓN DE ACTIVIDADES

Debido a las necesidades de la empresa algunos procesos se subcontratarán, delegando a otras empresas o personas externas para cumplir con ciertas responsabilidades asignadas mediante la firma de un contrato, donde el contratista o proveedor desarrollara su actividad acogiéndose a los lineamientos establecidos en el presente código de conducta y asumiendo la responsabilidad de acatar y cumplir con lo que en el presente documento se exige.

La selección de proveedores y contratistas se rige bajo el procedimiento **GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS P-GA-02**, en el cual se especifica la verificación de los antecedentes y la evaluación del desempeño.

7.5 CONTROL DE ARMAS

SERACIS LTDA., y sus colaboradores no poseerán, ni utilizarán armas o municiones que sean ilegales dentro de la legislación aplicable. tampoco participará, en las transferencias de armas ilegales, todas estas se ejecutarán con arreglo a las leyes aplicables y los requisitos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, incluyendo las sanciones. Todo el control de armamento interno de la empresa está definido por medio del **PLAN DE MANEJO DE ARMAMENTO P-RS-06**.

Las armas para la prestación del servicio de seguridad se obtendrán y conservarán las licencias de tenencia y uso de armas y municiones establecidas por la ley aplicable.

7.6 ENTRENAMIENTO PARA ARMAS DE FUEGO

a) SERACIS LTDA., determinará todos los controles necesarios para asegurar un manejo seguro de armas de fuego, en donde se parte de las herramientas de identificación, análisis y valoración de riesgos, y se evalúen los actores (7M: medio ambiente, mano de obra, materiales y suministros, maquinaria y equipos, métodos, mediciones, moneda o valor) definiendo la incidencia en los riesgos y determinado los controles para cada uno de ellos
b) SERACIS LTDA., exigirá que los colaboradores que porten armas tengan buenas condiciones de salud física y mental.
c) SERACIS LTDA., exigirá que el personal esté capacitado y que ha completado, el entrenamiento necesario para el tipo y modelo de arma que va a portar y así será concedida la autorización para portar armas, este entrenamiento es regular periódico y específico para las armas que lleve, así como sobre las reglas para el uso de la fuerza.
d) Se asegurará que el personal que no haya completado con éxito el entrenamiento no utilizará ningún tipo de arma.
e) Se asegurará que el personal que porte armas de fuego recibirá la adecuada formación en la relación con las reglas para el uso de la fuerza, esta tarea es de cada uno de los supervisores o coordinadores de puesto. Esta debe estar fundamentada en el presente código y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de fuego por Funcionarios Encargados

de Hacer Cumplir la Ley (1990) y las leyes nacionales o reglamentos en vigor en Colombia.

f) No se permite implementar armas en servicios contratados sin arma.

g) SERACIS LTDA verificará y supervisará que la prestación del servicio con arma se realiza por personal apto de acuerdo con la legislación vigente.

h) El personal que porte armas debe recibir una formación adecuada en relación con las reglas para el uso de la fuerza. Esta formación se basa en las normas aplicables, y se fundamenta en los principios contenidos en este Código y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1990) y las leyes nacionales.

7.7 LA GESTIÓN DEL MATERIAL DE GUERRA

Los colaboradores deberán cumplir con todos los requisitos y las autorizaciones para la posesión y el uso de todo material de guerra, como lo son materiales peligrosos, municiones, entre otros, tal y como lo requiera la legislación aplicable.

SERACIS LTDA., exigirá que ninguno de sus colaboradores utilice cualquier material de guerra, como pueden ser materiales peligrosos, municiones que sean ilegales en virtud de la legislación aplicable. Adicional, la empresa requerirá que el personal no participe, en transferencias de armas ilegales y ejecutarán todas las transacciones de material de guerra conforme a las leyes aplicables y los requisitos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, inclusive las sanciones.

Las normas de la empresa y los procedimientos para la gestión del material de guerra, por ejemplo, sobre materiales peligrosos y municiones, abarcan el almacenamiento seguro; los controles referidos a su expedición; la información relativa a quién y cuándo los materiales fueron expedidos y los procedimientos de eliminación adecuados.

7.8 REGISTRO, CONTROL Y NOTIFICACIÓN ANTE EL ENTE REGULATORIO

SERACIS LTDA., elaborará un informe de los incidentes que hayan ocurrido con los colaboradores que estén relacionados con el uso de armas y el disparo de arma en cualquier circunstancia (salvo duranta la formación autorizada), una escalada de la fuerza, daño a los bienes o a las personas, agresiones, actos criminales, accidentes de tráfico, incidentes que involucren a otras fuerzas de seguridad, o presentarán tales informes en la forma requerida por el cliente, y llevarán a cabo una investigación interna para determinar las circunstancias siguientes:

a) la hora y el lugar del incidente; b) la identidad y nacionalidad de todas las personas implicadas incluyendo sus direcciones y otros datos de contacto; c) las lesiones o daños sufridos; d) las circunstancias que condujeron al incidente; y e) las medidas adoptadas por la empresa firmante frente al incidente.

SERACIS LTDA., realiza el registro de control y notificación en el formato **REPORTE DE NOVEDADES F-RS-10**, el cual es compartido con el cliente y en caso de presentarse los incidentes de seguridad, son reportados ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

7.9 EL ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

SERACIS LTDA, con el fin de identificar las condiciones de trabajo en las que se encuentra el empleado, esto en materia de seguridad física, en la seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con la **MATRIZ GENERAL DE PELIGROS Y RIESGOS F-ST-05 y PELIGROS Y RIESGOS DEL PUESTO F-ST-06** , adoptando las precauciones necesarias destinadas a proteger al personal en operaciones de alto riesgo o que representen un peligro para su vida. Es por esto, que en SERACIS:

- Se evalúa el riesgo de los trabajadores de padecer lesiones, así como el riesgo para la población local derivado de las actividades realizadas en SERACIS LTDA.
- Se proporciona el entrenamiento necesario para operar en un entorno hostil;
- Se suministran equipos de protección adecuados, las armas y municiones apropiadas.
- Adoptamos políticas que fomenten un entorno de trabajo seguro y saludable en la empresa, tales como las políticas relativas a la salud mental, el rechazo de la violencia en el lugar de trabajo, la mala conducta, el abuso del alcohol y las drogas, el acoso sexual y la conducta indebida. Estas políticas definidas en **CARTILLA DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO G-EO-21.**

POLÍTICAS EMPRESIARALES

SERACIS Ltda. Cuentan con políticas las cuales son divulgadas, entendidas y acatadas por los funcionarios, en estas se definen lineamientos generales a observar en el actuar y en la toma de decisiones de las áreas y colaboradores. En especial para el presente código, las directrices se enmarcan en:

- POLÍTICA ORGANIZACIONAL G-EO-22

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

- POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS – DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD G-EO-16
- OLÍTICA DE RSE G-EO-14
- POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, CORRUPCIÓN Y SOBORNO G-EO-15
- POLÍTICA DEL DELATOR G-EO-23

7.10 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

A través del procedimiento **SERVICIO AL CLIENTE P-ES-01**, se define el proceso para la denuncia por conducta inadecuada o ilegal ante el personal designado, incluidos los actos u omisiones que violen los principios de este Código; dicho procedimiento está destinado al personal y a terceros. En este se especifican los canales de comunicación con las partes interesadas para la atención de PQRSF, y denuncias a través de la línea ética, los cuales son gestionados por la Asesora de Servicio al Cliente.

Las partes interesadas se pueden comunicar por medio del correo electrónico atencionalcliente@SERACIS.com, se pueden dirigir a la calle 47D # 79-33, barrió la floresta, a través del buzón de sugerencias y la línea telefónica (4) 4484518 ext. 135 / 3104476988.

Las denuncias de la conducta deberán realizarse a través de la línea ética y en su caso, ante las autoridades competentes.

- SERACIS LTDA publicará la información relativa al procedimiento de reclamación en una página web de acceso público;
- SERACIS LTDA tramitará las denuncias, de forma imparcial y respetando la confidencialidad;
- SERACIS LTDA mantendrá un registro de las denuncias realizadas, las conclusiones, o las medidas administrativas, disciplinarias o judiciales adoptadas. Salvo que esté prohibido o protegido por las leyes aplicables, dicha información deberá ser puesta a disposición de la autoridad competente que la solicite;
- SERACIS LTDA cooperará con las investigaciones oficiales y no participará o aceptará que su personal obstaculice el testimonio de los testigos o las investigaciones
- SERACIS LTDA adoptará las medidas disciplinarias apropiadas, que incluyen entre otros el despido en caso de que se descubran tales violaciones o comportamientos ilícitos.
- SERACIS LTDA velará porque el personal que denuncie de buena fe las malas acciones obtenga protección contra posibles represalias por haber realizado tales denuncias, tales como proteger al personal de medidas disciplinarias injustificadas o inapropiadas, y que las cuestiones planteadas sean examinadas y ejecutadas sin dilaciones indebidas, para esto se cuenta con **POLÍTICA DEL DELATOR G-EO-23.**

7.11 SEGURIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

SERACIS LTDA. como empresa responsable y encargada del tratamiento de los datos personales y manejo de la información se compromete a garantizar la confidencialidad de la información, salvaguardar la información bajo condiciones de seguridad, impedir la pérdida o hurto de la información así como los accesos no autorizados. Por tanto ninguna persona que trabaje en nombre de Seracis tiene permitido divulgar o permitir el acceso a la información a personas no autorizadas, en todo momento se debe conservar la información que se nos ha sido confiada de acuerdo con las disposiciones del presente código de conducta y del **POLÍTICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES G-EO-20.**

El personal operativo no tiene permitido:

- Solicitar ni suministrar información confidencial del cliente, visitantes o usuarios.
- Entregar el puesto ni suministrar información a terceros o personas desconocidas.
- No extraer información del cliente, visitantes, proveedores, usuarios o cualquier persona que tenga relación con el servicio con fines personales o para recibir algún favorecimiento a cambio.
-

7.12 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

La empresa se asegura de que en todo momento posee la suficiente capacidad financiera para hacer frente a todas las responsabilidades comerciales razonablemente anticipadas derivadas de daños y perjuicios a las personas por muerte o daño a las personas o a los bienes y por lo que cuenta con pólizas, tales como, de Cumplimiento, Salarios y prestaciones sociales, Calidad del servicio, de Responsabilidad Civil Extracontractual (RCE) y para todos los contratos se debe tramitar el certificado de endoso en nuestra RCE establecida en el Decreto Ley 356 de 1994.

El área jurídica, además, tramita las pólizas de vehículos, multirriesgo empresarial, RCE, SOAT, Seguro de vida, como apoyo al área Administrativa.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada

7.13 SANCIONES

El incumplimiento total o parcial del presente código, dará lugar a la aplicación de sanciones laborales, que podrán incluir la terminación unilateral del contrato con justa causa, las sanciones serán determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), evaluadas por el comité disciplinario en función de la gravedad de dicho incumplimiento después de realizar el debido proceso.

7.14 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, ÉTICA Y CONDUCTA

Con el objetivo de verificar asuntos referentes al cumplimiento del presente código, SERACIS LTDA. cuenta con un comité de convivencia labora, ética y conducta, el cual tendrá la función de gestionar no solo acoso laboral, sino también conocer y analizar los eventos de posible violación del código de conducta y derechos humanos y dictar las medidas necesarias para corregir las conductas violatorias del presente código y decidir acerca de las sanciones aplicables a los colaboradores que hubieren desarrollado conductas en contravención del mismo.

8. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- P-RS-06 Plan De Seguridad Armamento
- P-RS-08 Plan De Seguridad De Riesgo Publico
- F-RS-10 Reporte De Novedades
- P-DA-07 Gestión Documental
- G-EO-20 Tratamiento Y Protección De Datos Personales
- P-DH-02 Gestión Del Recurso Humano
- F-DH-08 Plan De Formación
- P-GA-02 Gestión De Proveedores Y Contratistas
- P-RS-06 Plan De Manejo De Armamento
- F-ST-05 Matriz General De Peligros Y Riesgos
- F-ST-06 Peligros Y Riesgos Del Puesto
- G-EO-21 Cartilla Direccionamiento Estratégico
- G-EO-20 Política De Tratamiento Y Protección De Datos Personales

ELABORA	REVISA	APRUEBA
RICARDO CARO T. Gerente riesgos en seguridad física	SANTIAGO GUTIERREZ Gerente Jurídico	MAURICIO QUITÍAN S. Gerente General.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de nuestro sistema o se imprima se considera copia no controlada