

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

En cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, en su artículo 14, numeral 1.1 *“Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.”* se formula la siguiente política.

Se entiende por acoso toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Empleamos Temporales, teniendo en cuenta sus valores corporativos: *actuación con ética, respeto, Trabajo en equipo, compromiso, pasión, mente abierta al cambio*; busca generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la organización; por lo tanto, establece actividades tendientes a la concientización sobre la sana convivencia, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas.

Por su parte, Empleamos Temporales se compromete a definir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, con el fin de defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados en condiciones dignas y justas al interior de la organización.

A su vez el trabajador se compromete a:

- Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir la política de prevención del acoso.
- Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
- Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
- Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
- Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- Hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.

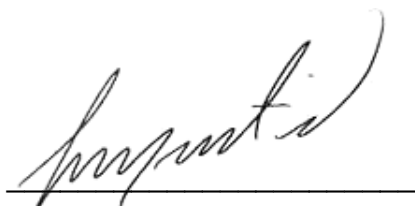
- Manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
- Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
- Cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
- En los casos que se presenten un conflicto entre los trabajadores, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
- Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

Empleamos Temporales S.A.S., adelantará en todo momento acciones contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo y correctivo. Se destinarán además los recursos necesarios para el comité de convivencia laboral.

Cualquier colaborador sobre quien se evidencie comportamientos de hostigamiento será sujeto a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Publíquese y cúmplase

Para constancia se firma el 01 de Junio de 2021 en la ciudad de Medellín, Antioquia



Firma Representante Legal

Leidy Johana López.

Firma Presidente COCOLA