

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p>2026-02</p>
--	--	----------------

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

INTRODUCCIÓN.

TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A. entiende la importancia que tienen todas las personas en el desarrollo social y laboral; por tanto, consciente del respeto que se debe tener sobre el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y dentro el marco de un ambiente sano, se compromete con la promoción de un ambiente laboral digno, seguro, inclusivo y respetuoso de la integridad física, psicológica y moral de todas las personas que la integran.

Esta política tiene como propósito prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral, violencia y cualquier forma de hostigamiento en el ámbito de trabajo, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2528 de 2025 que aprueba el Convenio No. 190 de 2019 de la OIT, y las demás normas concordantes del ordenamiento jurídico colombiano.

OBJETIVO.

Se tiene como objetivo general establecer mecanismos, directrices y procedimientos a efectos de garantizar un ambiente sano, adoptándose medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso laboral; para ello, además de la presente política, ha adoptado rutas de atención en casos de acoso laboral y de acoso sexual en el ámbito laboral, que se integran y hacen parte integral del compromiso adquirido, de igual manera, se integra el reglamento de trabajo en su CAPÍTULO XVIII que hace referencia a los MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. Por tanto, se tienen como objetivos específicos, los de:

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la empatía.
- Establecer mecanismos eficaces de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso laboral o violencia.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y oportunidad en los procedimientos internos.
- Fortalecer el rol del Comité de Convivencia Laboral.
- Cumplir las obligaciones derivadas del Convenio 190 de la OIT y la normativa nacional.

ALCANCE.

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A. incluyendo aquellos trabajadores que puedan desarrollar actividades bajo la modalidad de trabajadores de planta, en misión, trabajadores en casa, remoto o teletrabajo, además de las personas que se incluyen en el art. 2 del Convenio 190 de la OIT.

MARCO NORMATIVO.

Esta política encuentra fundamento en las siguientes normas:

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU de 1966, aprobado en la legislación interna por la ley 74 de 1968.
- Convención Americana de Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969, aprobada por la ley 16 de 1972.
- Constitución Política consagró que consagró en los artículos 13, 25, 48 y 53, la igualdad y la protección especial del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas.
- 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 en Colombia.
- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2528 de 2025, por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la OIT.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST).

ACOSO LABORAL.

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del 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. El acoso, puede darse en las siguientes modalidades, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad o desprotección laboral.

El Convenio 190 de la OIT define la expresión «*violencia y acoso*» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «*violencia y acoso por razón de género*» como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Ampliación del concepto según el Convenio 190 de la OIT. En concordancia con el Convenio 190 de la OIT, se entenderá también como violencia y acoso en el mundo del trabajo:

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

- Toda práctica, comportamiento o amenaza que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Conductas basadas en género que afecten desproporcionadamente a mujeres u otras poblaciones vulnerables.
- Actos ocurridos no solo en el lugar físico de trabajo, sino también en espacios asociados, incluyendo actividades sociales, capacitaciones, viajes, comunicaciones relacionadas con el trabajo y el entorno digital laboral.

Modalidades de acoso laboral. De conformidad con el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, constituyen conductas de acoso laboral, entre otras:

- **Maltrato laboral:** actos de violencia contra la integridad física o moral, expresiones injuriosas, ultrajantes o el uso de palabras soeces, gritos o burlas.
- **Persecución laboral:** conductas reiteradas de descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de funciones sin justificación objetiva o amenazas de despido.
- **Discriminación laboral:** trato diferenciado por razones de raza, género, edad, orientación sexual, convicciones políticas o religiosas, origen familiar o social, condición de salud o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad.
- **Entorpecimiento laboral:** obstaculizar el cumplimiento de la labor mediante asignación de tareas inútiles, impedir el acceso a información, herramientas o recursos necesarios para el trabajo.
- **Inequidad laboral:** asignación injustificada de funciones o beneficios en forma desigual, afectando los derechos del trabajador.
- **Desprotección laboral:** acciones que pongan en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante la omisión de medidas de prevención y protección.

Conductas excluidas: No constituyen acoso laboral las exigencias razonables de cumplimiento de deberes, obligaciones y cargas inherentes al cargo, ni las decisiones administrativas que, siendo legítimas y proporcionales, correspondan al ejercicio regular de las facultades del empleador, entre estas,

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de los trabajadores, así como de no incurrir en las prohibiciones contenidas en el CST y en el reglamento de la empresa.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Acoso Sexual. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia y acoso por razón de género. Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

PRINCIPIOS RECTORES

1. Respeto y Dignidad. Todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo donde se respete su dignidad y se les trate con respeto, entendida la dignidad en una triple dimensión, esto es, vivir como se quiere, vivir con lo mínimo y vivir sin humillaciones.

2. Confidencialidad. Toda información relacionada con denuncias de acoso será tratada con la máxima confidencialidad posible. La divulgación de información sólo se realizará en la medida necesaria para investigar el caso y tomar decisiones, y siempre de manera controlada y protegida.

4. Imparcialidad. Se respetarán los siguientes principios:

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

- Investigación Imparcial.
- Trato Respetuoso.
- Conciliación, dialogo y amigable composición.
- Protección Contra Represalias.

PREVENCIÓN.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Se hará divulgación a todos los empleados, incluidos los directivos y mandos intermedios sobre el contenido de esta política; también capacitaciones sobre acoso laboral, sus formas, y cómo prevenirlo. Se realizarán campañas periódicas para promover el respeto y la igualdad en el lugar de trabajo, utilizando diversos medios como posters, boletines y reuniones.

Esta política hace parte integral del presente reglamento de trabajo.

En la medida de lo posible se solicitará la participación de la Administradora de Riesgos Laborales para la implementación de los programas especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso laboral dentro del ámbito laboral.

En desarrollo de este propósito, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos y procedimientos preventivos:

1. Información a los trabajadores sobre las Leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024, campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a.- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.
 - b.- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren efectuar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

c.- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral.
5. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos. prejuicios de género.
6. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc, sobre resolución de conflictos y demás que se consideren necesarios.
7. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas' y se respalde la dignidad e integridad de las personas teniendo en cuenta enfoques diferenciales.
8. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “*Comité de Convivencia Laboral*” y se dará su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento, incluido los acuerdos de confidencialidad y los mecanismos y protocolo para el manejo reservado de la información sensible, tanto, durante el tratamiento de los casos, como después del cierre del mismo.

MECANISMOS DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS.

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo “*Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones*”, se ha capacitado al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL a efectos que procedan a efectuar su reglamento interno, el cual deberá contener como mínimo el procedimiento que contenga:

1. **Recepción de la queja:** Cualquier persona podrá presentar de manera verbal o escrita (física o virtual) la queja ante el Comité de Convivencia Laboral
2. **Análisis y trámite:** La garantía que el Comité evalúe la información, escuché a las partes y disponga de la conciliación.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

3. **Recomendaciones y seguimiento:** Presentación de informes recomendaciones preventivas o correctivas y el seguimiento del caso.

4. **Remisión a autoridades:** Cuando se evidencien posibles conductas disciplinarias, penales o de acoso sexual, la empresa deberá remitir el caso a las autoridades competentes.

El Comité realizará las siguientes funciones:

1. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral. independiente en su funcionamiento que contribuirá a protegerá los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
2. El Comité debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de términos preclusivos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, por lo tanto, tendrá su propio reglamento y procedimiento, que deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.

Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.

Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.

Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Las quejas, solicitudes, recomendaciones y demás podrán ser remitidas al correo electrónico xxxx y que será de uso restringido para los miembros del comité.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p align="right">2026-02</p>
--	---	------------------------------

El comité de convivencia no podrá conocer o investigar actos, denuncias o quejas por acoso sexual en el ámbito laboral.

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO.

El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

- 1, Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la Gerencia, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

El comité dará especial cuidado y atención a los casos de denuncias o quejas por acoso laboral de tipo sexual o de discriminación en contra de la mujer; en el primero de los casos informará de forma inmediata a la Dirección de Gestión Humana a efectos de procederse de conformidad con el protocolo de atención a víctimas de acosos sexual.

Las elecciones de los miembros del comité serán participativas y democráticas.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</p>	<p>2026-02</p>
--	--	----------------

Los miembros del comité guardarán respeto por la dignidad de las personas involucradas en la queja; absteniéndose de revictimizar y de hacer comentarios denigrantes, humillantes o degradantes, y actuarán bajo el principio de confidencialidad y reserva.

En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, se ha establecido el procedimiento para recibirlas.

Se establecerá por parte de la empresa en asocio con el Comité de Convivencia Laboral una RUTA DE ATENCIÓN Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACOSO LABORAL que tendrá por objeto Establecer la ruta de atención de presentarse quejas por acoso laboral, adoptándose medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso en el contexto laboral; estableciéndose una ruta de atención y procedimiento cuando por cualquier forma se conozcan actos que puedan ser vistos como de acoso, procedimiento interno de atención confidencial evitándose la revictimización.

ACCIONES PREVENTIVAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.

- Reuniones de socialización o capacitación sobre el acoso sexual en el entorno laboral.
- Socialización e inducción de la presente política.
- Publicación de la política en la página web de la empresa www.temporales.com.co

MODIFICACIONES.

La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento.

Con lo anterior, TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., ratifica su compromiso de garantizar los derechos de sus trabajadores y colaboradores.