

# POLÍTICA

## INTEGRAL

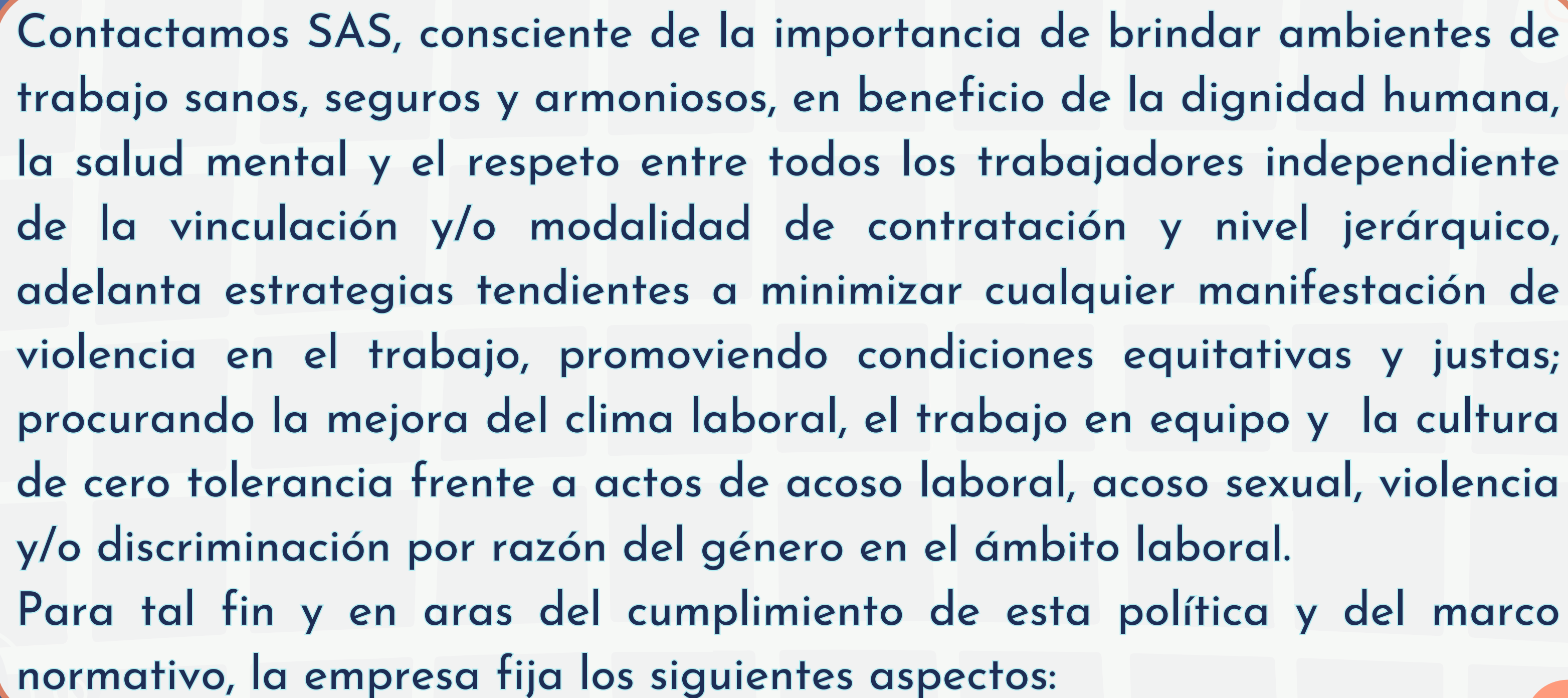
**DE TODO TIPO DE  
VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**



# ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

Toda acción realizada por cualquier persona de cargos superiores, igual o inferiores que discrimina, humilla, amenaza e intimida en el trabajo. Se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica.

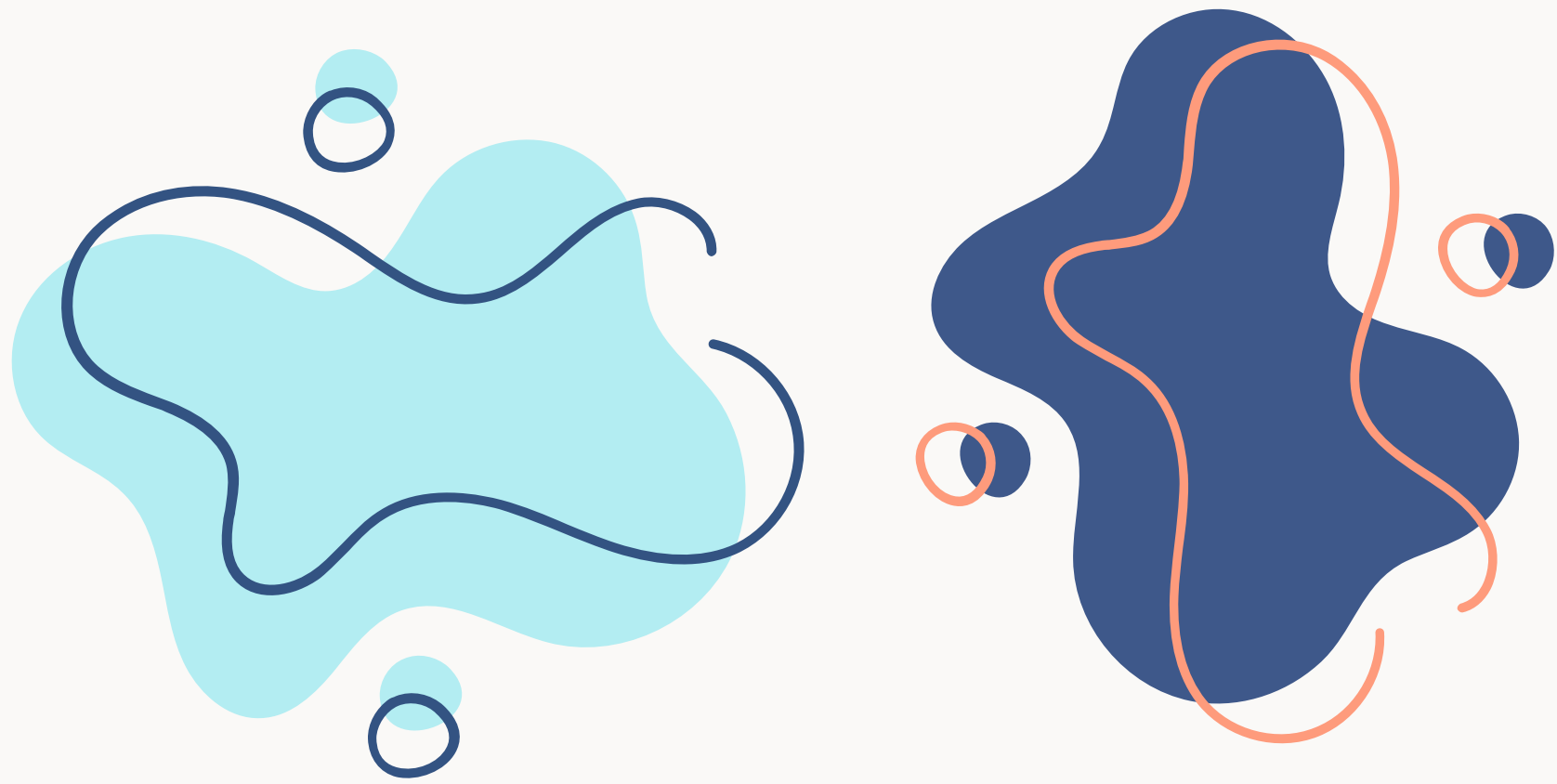




Contactamos SAS, consciente de la importancia de brindar ambientes de trabajo sanos, seguros y armoniosos, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y el respeto entre todos los trabajadores independiente de la vinculación y/o modalidad de contratación y nivel jerárquico, adelanta estrategias tendientes a minimizar cualquier manifestación de violencia en el trabajo, promoviendo condiciones equitativas y justas; procurando la mejora del clima laboral, el trabajo en equipo y la cultura de cero tolerancia frente a actos de acoso laboral, acoso sexual, violencia y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral. Para tal fin y en aras del cumplimiento de esta política y del marco normativo, la empresa fija los siguientes aspectos:

1. Todos los trabajadores(as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
2. Todos los trabajadores deben colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral y rechazar cualquier manifestación de violencia en el lugar de trabajo.
3. La empresa trabajará en pro de la convivencia y el respeto de los derechos humanos y laborales, estableciendo actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el lugar de trabajo.
4. Cualquier persona que se implique en un comportamiento de cualquier manifestación de violencia en el lugar de trabajo será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y las respectivas medidas disciplinarias.





En el marco de lo expuesto anteriormente, **Contactamos SAS** se compromete a desarrollar actividades enfocadas en la promoción, prevención y atención a conductas o manifestaciones de cualquier tipo de violencia dentro de la organización, a través de:

### **ACCIONES DE PREVENCIÓN:**

1. Implementación del “procedimiento para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón de sexo y o género en el Ámbito laboral”.
2. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias desde el comité de convivencia laboral, la promoción de la sana convivencia y la resolución de conflictos; dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, así como la adecuada utilización del comité como recurso de conciliación.
3. Promover actividades formación, sobre temas específicos enfocados en el respeto a la diversidad y la prevención de la violencia de género y/o sexual contra las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral o por ocasión del trabajo.
4. Socialización a través de correos electrónicos, inducciones, piezas de comunicación escrita y audiovisual, las rutas de atención para la denuncia de los casos de acoso laboral y violencia de género y/o sexual en la empresa.



## ACCIONES DE PROTECCIÓN

1. Velar por el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención e intervención de las conductas y quejas de acoso laboral.
2. Realizar acciones de seguimiento a dichas quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a los implicados.
3. Orientar sobre las rutas jurídicas disponibles para el traslado a la justicia ordinaria en caso de requerirse.
4. Se promoverá el uso de los mecanismos (líneas, rutas de atención) con las que cuenta la empresa para brindar asesoría en temas psicológicos y jurídicos.



## ACCIONES DE ATENCIÓN:

La persona que se considere víctima de acoso laboral, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en cualquiera de las modalidades señaladas, las cuales también podrán ser consultadas a través de la página web:

[www.contactamos.com.co/sst](http://www.contactamos.com.co/sst) en la opción de comités contactamos.

podrán interponer la queja ante el Comité de Convivencia Laboral de Contactamos a través de los siguientes canales:

- **Correo electrónico:** [comiteconvivencia@contactamos.com.co](mailto:comiteconvivencia@contactamos.com.co)
- **Canal Físico:** presentando la queja directamente donde se encuentre el secretario(a) del comité.
- Con relación a acoso sexual y/o violencia de género el canal de atención es directamente con Gestión Humana recibiendo apoyo con el Área Jurídica para recepcionar la denuncia y redireccionar a los entes judiciales pertinentes.

Los anteriores canales, direccionan de manera automática la queja al secretario y quedará dentro de la confidencialidad del comité.

Línea de la alcaldía de Manizales:

**Línea morada**

Atención a mujeres y población LGBTI víctimas de violencias.



**CONTACTAMOS** S.A.S.  
Servicios Temporales