

PO-08. Política de Convivencia Laboral



ManpowerGroup®



PO-08. Política de Convivencia Laboral

Declaramos nuestro compromiso con el desarrollo de estrategias que favorezcan un ambiente laboral de respeto y buen trato, la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, la protección de la intimidad, la honra, la salud física y mental y la libertad de las personas en su trabajo y el respeto por la diversidad de pensamiento, género, origen, orientación sexual, creencias y cualquier otra característica que haga único a cada individuo.

No toleraremos de ninguna persona relacionada con nuestras actividades, incluidos contratistas, subcontratistas, proveedores y clientes; conductas que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual, la violencia en el lugar de trabajo y cualquier modalidad de acoso laboral.

Emprendemos acciones propias y con nuestros clientes para prevenir, conciliar y/o erradicar estas conductas mencionadas. Para ello, contamos con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, que actúa como un organismo de prevención, conciliación y gestión de situaciones que afecten el ambiente laboral, promoviendo soluciones justas y efectivas

Esperamos de nuestros empleados(as) su compromiso y acción para aportar a la armonía de las relaciones de trabajo. Promovemos a través de nuestros canales de consulta, la participación activa de todos los empleados en la mejora continua de nuestros programas.

Contamos con canales de denuncia confidenciales y procedimientos claros para la gestión de casos de presunto acoso y conflictos laborales, asegurando imparcialidad, protección contra represalias y acciones correctivas oportunas. Así mismo, Implementamos programas de formación continua en temas relacionados.

PO-08. Política de Convivencia Laboral

Acoso sexual y violencia basada en género

Circular 026 de 2023 /Ley 2365 del 2024

Nuestra organización está comprometida en prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y las violencias basada en género, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos y todas.

Contamos con mecanismos confidenciales y accesibles para que las víctimas puedan presentar quejas y estas serán atendidas de manera oportuna y con respeto a la dignidad de las personas involucradas.

Garantizamos la protección inmediata de las víctimas y nos comprometemos a investigar de manera diligente y confidencial todas las quejas, comprometidos con la ejecución de formación y sensibilización dirigidos a todos los colaboradores, con el fin de prevenir estas conductas y promover una cultura de respeto e igualdad en el entorno laboral.

En caso de detectar actos de acoso, violencia o cualquier comportamiento que contravenga los principios de convivencia laboral establecidos, se implementarán medidas correctivas y disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la conducta, conforme a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo y de acuerdo con la normativa vigente, respetando siempre el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa de las personas involucradas.



Javier Echeverri
Country Manager

Control de cambios

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	• Cambia el nombre de la política, antes política de No Acoso. • Cambio la firma del Gerente General de ManpowerGroup Colombia. • Cambio la imagen grafica • Se actualizó la redacción sin cambiar el sentido ni filosofía de la política. • Se hace mención al Comité de Convivencia Laboral.	Abril 2017
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2018	Febrero 2018
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2019.	Abril 2019
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2020.	Enero 2020
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2021.	Enero 2021
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2022.	Enero 2022
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2023.	Enero 2023
2	• Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2024.	Enero 2024
3	• Se ajusta estructura y coherencia al texto • Inclusión compromiso con la Diversidad, equidad e inclusión. • Ampliamos el objetivo y gestión del Comité de convivencia laboral • Se menciona los canales establecidos y el procedimiento de atención de las quejas. • Se menciona las medidas tomadas en caso de evidenciarse conductas. • Inclusión Acoso sexual y violencias basada en género.	Enero 2025
3	Esta política se encuentra vigente y pertinente a los objetivos de la organización para el año 2026	Enero 2026