	POLÍTICA	CÓDIGO:	GJL-POL-006
	PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	4
		FECHA:	01/12/2025
		PÁGINA:	1 de 2

APLICA PARA: MISIÓN TEMPORAL L.T.D.A.

MISIÓN TEMPORAL LTDA, comprometida con el bienestar integral de sus trabajadores de planta y personal en misión, garantiza un entorno laboral seguro, digno y respetuoso, libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

La Organización promueve el trabajo decente y la igualdad de oportunidades, implementando acciones preventivas y correctivas que aseguren la protección de la honra, la salud mental, la integridad física y la estabilidad emocional de quienes integran su equipo de trabajo, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.


MISIÓN TEMPORAL LTDA rechaza expresamente cualquier conducta que constituya acoso laboral, violencia por razones de género o actos discriminatorios, y promueve la denuncia oportuna de estos hechos a través de los canales establecidos, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización de las partes involucradas.

La presente Política de Prevención del Acoso Laboral se fundamenta en lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 2466 del 2025 y en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, norma que deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Dicha Resolución establece los lineamientos vigentes para la conformación, funcionamiento y gestión de los Comités de Convivencia Laboral, así como las medidas preventivas, correctivas y pedagógicas orientadas a promover ambientes laborales saludables y respetuosos.

En cumplimiento de este marco normativo, MISIÓN TEMPORAL LTDA adopta los principios, lineamientos y procedimientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, garantizando la existencia de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, fortalecer la convivencia y salvaguardar los derechos de todas las personas que hacen parte de la organización, basado en los siguientes principios:

- Fomentar el respeto, la inclusión y la equidad en todas las relaciones laborales, impulsando una cultura organizacional libre de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia.
- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas, protegiendo la intimidad, la honra y la integridad física y mental de los trabajadores, ofreciendo igualdad de oportunidades para el desarrollo y el desempeño laboral, eliminando cualquier conducta de discriminación por temas de credo, origen, raza, entre otros.
- Fortalecer el trabajo colaborativo entre procesos y dependencias, para la prevención, atención y seguimiento de situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia en el entorno al interior de la compañía.
- Impulsar y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, conciliatoria y orientadora, encargada de gestionar las situaciones que alteren las relaciones laborales y de promover acciones que fomenten el respeto y la comunicación asertiva.
- Promover la formación continua en temas de convivencia laboral, enfoque de género, comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y sensibilización sobre el acoso y la violencia laboral.
- Implementar mecanismos de sensibilización, capacitación, intervención y seguimiento que promuevan ambientes de trabajo armónicos.
- Garantizar la confidencialidad y protección de la información en el tratamiento de quejas o denuncias relacionadas con posibles conductas de acoso, violencia o discriminación.
- Aplicar medidas disciplinarias y legales frente a conductas que constituyan acoso, violencia o discriminación, conforme a la normatividad vigente.
- Fomentar prácticas laborales éticas y respetuosas, centradas en la persona, la transparencia y la responsabilidad profesional.
- Evitar toda práctica o comportamiento tendiente al acoso laboral, asegurando el cumplimiento efectivo de las normas de convivencia y respeto en el trabajo.

	POLÍTICA	CÓDIGO:	GJL-POL-006
	PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	4
		FECHA:	01/12/2025
		PÁGINA:	2 de 2

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones laborales y sociales positivas, entre todos los trabajadores de la organización con independencia del nivel jerárquico.

Cualquier trabajador de MISIÓN TEMPORAL LTDA que incurra en comportamientos constitutivos de acoso, violencia o discriminación, estará sujeto a las medidas disciplinarias y legales que establezca la normatividad vigente.

La Alta Dirección se compromete a asignar los recursos necesarios y a revisar periódicamente esta política, asegurando su efectividad y cumplimiento.

La presente Política de Prevención del Acoso Laboral aplica a todas las personas vinculadas laboralmente a la Compañía, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de vinculación, incluyendo trabajadores directos, aprendices, practicantes y demás trabajadores que mantengan una relación laboral o de prestación de servicios con la organización.

MISIÓN TEMPORAL LTDA manifiesta su compromiso con la promoción y el mantenimiento de un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, garantizando condiciones adecuadas para todos sus trabajadores, contratistas y colaboradores. En cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 3461 de 2025, Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, la entidad implementa mecanismos de prevención, atención y seguimiento orientados a evitar toda forma de acoso, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación, entorpecimiento en el desarrollo de las funciones, inequidad y violencia de género, en especial hacia las mujeres y las personas pertenecientes a los sectores LGBTIQ+.

Para tal efecto, la organización cuenta con la participación activa de la alta dirección, los trabajadores y los contratistas, a través del Comité de Convivencia Laboral, instancia encargada de promover relaciones laborales armónicas y de intervenir ante situaciones que puedan configurar conductas de hostigamiento, coerción o cualquier otra forma de alteración del ambiente laboral.

En armonía con lo anterior, en concordancia con el parágrafo 1 del artículo 3 de la Resolución 3461 del 2025, MISIÓN TEMPORAL LTDA como empresa de servicios temporales, con el fin de asegurar una articulación efectiva entre ambas organizaciones ante el conocimiento de alguna queja de acoso laboral presentada por alguno de los trabajadores en misión, garantizará la articulación en conjunto con la empresa usuaria para que la misma active su Comité de Convivencia Laboral, garantizando la participación de al menos un (1) representante del CCL de MISION TEMPORAL LTDA, con quién se llevará a cabo una comunicación continua y articulada.

Esta actuación conjunta deberá desarrollarse en cumplimiento de los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización, garantizando en todo momento la protección de los derechos de la trabajadora o el trabajador que interpone la queja.

En concordancia con lo anterior la Alta Dirección asegura la disponibilidad de los recursos y la revisión continua de la presente política.

Para constancia se firma el 1 de diciembre de 2025 en la ciudad de Bogotá D.C.

ANA ROCIO SABOGAL HENAO.
Representante Legal