

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

1. OBJETIVO

Fomentar un entorno de trabajo seguro y armonioso, donde los trabajadores puedan tener relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo y el bienestar colectivo.

2. ALCANCE

Este manual está dirigido y se aplica a los empleadores, empleados de todos los niveles jerárquicos y contratistas en el ejercicio de sus funciones y labores.

3. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.
- **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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.
- **Autocontrol:** se refiere a la capacidad de una persona para regular y gestionar sus pensamientos, emociones, impulsos y comportamientos de manera consciente y deliberada, con el fin de alcanzar metas a largo plazo, mantener relaciones saludables y tomar decisiones adecuadas en diversas situaciones.
- **Comprensión:** implica la capacidad de ponerse en el lugar del otro, de entender sus pensamientos, sentimientos y perspectivas, así como examinar el contexto en el que se encuentra.
- **Confidencialidad:** se define como la obligación de guardar secreto y proteger la información privada de los demás trabajadores, evitando su divulgación o uso indebido.
- **Consideración:** ver comprensión.
- **Convivencia laboral:** se refiere al trato brindado o recibido en las dinámicas de las relaciones interpersonales, son los comportamientos y actitudes que prevalecen en el ambiente laboral y generan el clima laboral.
- **Corregir:** implica tomar medidas efectivas para detener y prevenir cualquier forma de conducta abusiva, hostil, discriminatoria o intimidante en el lugar de trabajo.

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

- **Deber:** a menudo olvidado, se refiere a una obligación moral, legal o ética que una persona tiene hacia otra persona, hacia una entidad, o hacia la sociedad en su conjunto. Es la responsabilidad de cumplir con ciertas normas, principios o reglas que se consideran correctas o adecuadas en una determinada situación.
- **Debido proceso:** es un principio fundamental de justicia que garantiza que todas las personas tengan derecho a un proceso justo y ayuda a prevenir abusos de poder.
- **Derecho:** son aquellos derechos fundamentales e inherentes a todas las personas por el simple hecho de ser humanas. Incluyen derechos como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la dignidad, la seguridad, entre otros, y están protegidos por normas nacionales e internacionales.
- **Discriminación laboral:** se refiere a cualquier forma de trato desigual o injusto hacia una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, basado en motivos como el género, la edad, la etnia, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otros.
- **Espacio personal:** es una zona invisible que rodea a cada persona, dentro de la cual se siente cómoda y protegida en su interacción con los demás. Se extiende a una distancia de 60 a 120 cms de la personal.
- **Igualdad:** se refiere al principio y valor fundamental que establece que todas las personas deben tener los mismos derechos, oportunidades y tratamiento justo y equitativo, sin importar sus diferencias individuales, características personales o circunstancias particulares. Se basa en la idea de que todas las personas son iguales en dignidad y merecen ser tratadas con respeto y consideración.
- **Mecanismo de prevención del acoso laboral:** es un conjunto de personas, medidas, documentos y procedimientos diseñados para prevenir, detectar y abordar el acoso en el lugar de trabajo. Estos mecanismos están destinados a crear un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de acoso, promoviendo la conciencia, la prevención y la intervención adecuada en casos de conducta abusiva.
- **Relación constructiva:** se refiere a una interacción entre individuos o grupos que se caracteriza por ser honesta, confiable, colaborativa, respetuosa y orientada al crecimiento de los demás, anteponiendo el bien común por encima del bien particular.
- **Respeto:** se define como el reconocimiento y la valoración de la dignidad, los derechos y las diferencias de cada persona en el lugar de trabajo, promoviendo un trato cortés, amable y considerado hacia los demás.
- **Retroalimentación positiva:** se centra en destacar y reforzar los aspectos positivos del desempeño o comportamiento de una persona. Consiste en proporcionar comentarios constructivos y elogios que reconozcan los logros, esfuerzos o comportamientos deseables de la persona, con el fin de motivarla, fortalecer su autoestima y promover la repetición de ese comportamiento en el futuro.

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

4. RESPONSABLES

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Empleador, Alta Dirección, SST, jefes y gestión humana	Atender y corregir cualquier forma de discriminación (basada en género, raza, religión, orientación sexual o nacionalidad u otras) hacia los trabajadores.
	Impulsar entornos laborales que ofrezcan condiciones justas y dignas para los trabajadores.
	Atender a las peticiones o sugerencias del comité de convivencia laboral.
	Cumplir con puntualidad las obligaciones salariales, prestaciones sociales y subsidios, conforme a lo establecido en la legislación (responsabilidad exclusiva del empleador)
	Garantizar y salvaguardar la privacidad, confidencialidad, dignidad, bienestar mental y libertad de los trabajadores en el ámbito laboral.
	Implementar iniciativas de bienestar en el trabajo.
	No obligar o presionar para que se haga un trabajo indebido o que atente contra los principios y valores del trabajador.
Comité de convivencia laboral	Divulgar periódicamente este manual y las políticas que hacen parte de los mecanismos para la prevención de acoso laboral.
	Impulsar y facilitar el apoyo social, así como las relaciones sociales constructivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
	Atender bajo el debido proceso las quejas allegadas al comité de convivencia laboral por conductas de acoso laboral, habilitando espacios de conciliación entre las partes involucradas.
	Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

5.1 Introducción

La importancia de tener un manual de convivencia en AREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S se fundamenta en su capacidad para establecer y promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y saludable, en línea con las exigencias en materia de convivencia ciudadana, salud mental y protección al trabajador desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Regulación de comportamientos: El manual de convivencia establece normas claras sobre el comportamiento esperado de los trabajadores, busca crear las circunstancias que favorezcan la convivencia y promuevan el cumplimiento de los deberes de los trabajadores.

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana

- Promoción de la salud mental: El manual promueve acciones que protegen la salud mental de los empleados y previene la aparición de trastornos mentales.

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

- Prevención de riesgos laborales: este manual da cumplimiento y protección al trabajador desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución 2646 de 2008	Art. 15. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
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.

- **Prevención del acoso laboral:**

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Ley 2365 de 2024	Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
Circular 055 de 2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

5.2 Justificación

El marco normativo para la prevención del acoso laboral y sexual en Colombia está basado en la Ley 1010 de 2006, complementada por la Resolución 2646 de 2008, que en su Artículo 14 obliga a las organizaciones a implementar medidas específicas para prevenir y abordar el acoso laboral. Estas medidas incluyen la creación de un manual de convivencia que fomente

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia. Además, la Ley 2365 de 2024 establece disposiciones para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral, imponiendo obligaciones claras a los empleadores y procedimientos específicos para gestionar estos casos. Complementariamente, la Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo impulsa la creación de una cultura laboral inclusiva, con un enfoque en la prevención y atención tanto del acoso laboral y sexual como de la discriminación hacia las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Los manuales de convivencia son instrumentos esenciales en cualquier organización, ya que desempeñan un papel fundamental en la gestión de las relaciones y el comportamiento de los miembros dentro de un entorno laboral. Algunos de sus beneficios son los siguientes:

- **Establecimiento de Normas y Expectativas:** definen claramente las normas de conducta y las expectativas de comportamiento que se esperan de todos los miembros de la organización. Esto ayuda a prevenir conflictos y malentendidos al proporcionar pautas claras.
- **Prevención del Acoso y Discriminación:** al dar claridad a los trabajadores sobre los comportamientos apropiados e inapropiados garantiza un ambiente laboral respetuoso, digno, inclusivo y equitativo. Inhibiendo cualquier acto de violencia o discriminación.
- **Fortalecimiento del clima y la Cultura Organizacional:** Los manuales reflejan las dinámicas sociales y los valores de la organización. Contribuyen a construir una identidad colectiva y a fomentar la adhesión a los principios morales que guían las acciones y decisiones en la empresa.
- **Facilita la Integración de Nuevos Empleados:** Los manuales sirven como herramienta de integración para nuevos empleados, brindándoles seguridad y un clima laboral saludable.
- **Cumplimiento Legal:** Ayudan a la organización a cumplir con los requisitos legales y a establecer un marco interno para abordar situaciones específicas.

Además, en atención a los **VALORES INSTITUCIONALES** de AREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S citados a continuación:

- Transparencia: Trabajamos y actuamos con claridad mostramos veracidad con los stakeholders en cada una de las acciones que hacemos y decisiones que tomamos.
- Igualdad: Tratamos a cada una de las personas con las que nos relacionados con las mismas condiciones jurídicas, personales y de compromiso.
- Responsabilidad Social: Estamos comprometidos en contribuir voluntariamente a una sociedad más justa y a un medio ambiente más limpio y protegido.
- Conciencia Ambiental: Estamos convencidos que los recursos naturales deben protegerse en beneficio del futuro de la humanidad.
- Compromiso: Trascendemos en cada acción que tomamos logrando ir más allá del simple deber hasta tener el resultado deseado.

- Honestidad: Actuamos con rectitud pensando siempre en nuestros clientes, empleados, proveedores y demás involucrados.
- Respeto: Reconocemos el derecho de todos los que conformamos la organización y sus vinculados.

5.3 Ejercicio y marco de convivencia.

La siguiente tabla especifica en la columna izquierda las conductas que pueden constituirse como acoso laboral e *indeseadas*, y como su contra parte en la columna derecha se citan las conductas *deseadas* por la organización.

CONDUCTAS INAPROPIADAS (INDESEADAS)	CONDUCTAS APROPIADAS (DESEADAS)
Todo acto de violencia contra la integridad física, psicológica, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, independientemente de sus consecuencias.	Mostrar amabilidad sincera: considerando y siendo cortés hacia los demás Buscar el bien común por encima de los intereses personales, sin esperar nada a cambio. Dialogar pacíficamente con tono sereno y respetar a los otros. Promover relaciones constructivas.
Las expresiones injuriosas o ultrajantes, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el sexo u orientación sexual, el origen familiar o nacional, discapacidad, preferencia política o estatus social.	
Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado como: la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.	
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.	Hacer halagos genuinos y sinceros reconociendo el trabajo profesional y las habilidades de los demás, sin esperar nada a cambio. Brindar retroalimentación positiva recurrente
Las injustificadas amenazas de despido.	Ser prudente: evitar las palabras o actos impulsivos y la precipitación. Ser paciente con los demás.
La aplicación indebida del proceso disciplinario, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.	Investigar si el otro requiere formación. Brindar sus conocimientos para ayudar a los demás en la realización de sus funciones.
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, aspecto o condición sexual y/o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.	Valorar y respetar la diversidad de las personas, asegurando que todos se sientan bienvenidos, aceptados y comprendidos. Ofrecer y brindar su ayuda a quienes la necesitan. Promover relaciones constructivas.

área cuadrada CONSTRUCTORES	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona y/o difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.	Guardar silencio y pensar bien de los demás. Respetar la privacidad de los demás
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.	
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.	Brindar a cada individuo un trato justo y equitativo, considerando sus necesidades. Garantizar que todos tengan acceso a las mismas oportunidades para desarrollarse y alcanzar sus metas. Trabajar activamente para reducir las desigualdades existentes, abordando las barreras que impiden la igualdad de oportunidades.
Todo trato diferenciado por razones de raza, sexo u orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.	
La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.	
Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.	Brindar protección, seguridad y mostrar preocupación sincera por el bienestar de otros. Trabajar activamente para garantizar la seguridad y salud de los demás.
Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.	
El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, de carácter sexual o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	Autocontrolarse y regularse, resistir los impulsos y la gratificación inmediata. Evitar el contacto físico.
Bromas sexuales, gestos obscenos, silbidos o miradas impudicas.	Respetar el espacio personal de los demás. Evitar las conversaciones de carácter sexual.
Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.	

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.	Promover el diálogo constructivo sobre temas de interés para todos.
Invitaciones, demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.	
Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.	

Las conductas inapropiadas (indeseadas), anteriormente relacionadas, no son absolutas y pueden ampliarse al considerar el reconocimiento de otros tipos de violencia.

5.4 Atención de situaciones concernientes a la convivencia relacionadas en este manual.

La realización de cualquiera de las acciones anteriormente tipificadas como inapropiadas dará lugar a la apertura del procedimiento interno citado en el Artículo 51 o a la aplicación de sanciones disciplinarias relacionadas en el Reglamento Interno de Trabajo de AREA CUADRADA CONSTRUCTORES S.A.S

Este documento será divulgado y actualizado según lo considere pertinente la empresa, y estará accesible a todas las partes interesadas.

5.5 Conductas que Constituyen Acoso Sexual

Las siguientes conductas, pueden ser consideradas como acoso sexual laboral y, por lo tanto, deben ser prevenidas y sancionadas:

- **Contacto físico innecesario y no deseado:** Cualquier tipo de contacto físico que no haya sido solicitado ni aprobado por la persona afectada y que cause incomodidad, como tocar, abrazar o generar acercamientos no deseados.
- **Trato denigrante y obsceno:** Cualquier comportamiento que implique tratar a una persona de forma vulgar o humillante, con comentarios o actitudes de carácter sexual.
- **Propagación de rumores sexuales:** Difundir información que no sea verídica o de manera malintencionada relacionada con la vida sexual de una persona, con el fin de dañar su imagen.
- **Comentarios sobre la apariencia física:** Realizar comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física de una persona de manera morbosa.
- **Invitaciones persistentes a encuentros extralaborales:** Realizar invitaciones continuas o no deseadas para tener encuentros fuera del trabajo, a pesar de que la persona rechace estas propuestas.

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

- **Lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual:** Utilizar expresiones o palabras de carácter sexual que sean vulgares, inapropiadas o que busquen incomodar a la persona.
- **Bromas sobre la condición sexual de una persona:** Realizar comentarios o bromas sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona.
- **Aislamiento o exclusión basada en el género o la orientación sexual:** Tratar a una persona de manera diferente o excluirla de actividades laborales o sociales por razones de género u orientación sexual.
- **Comunicación sexual ofensiva a través de medios digitales:** Enviar mensajes, llamadas, correos electrónicos, chats u otros medios de comunicación con contenido sexual.
- **Entregar regalos o favores no deseados:** Ofrecer obsequios o favores con una intención sexual o con el objetivo de manipular a la persona a cambio de un favor sexual.
- **Gestos o expresiones sexuales inapropiadas:** Realizar gestos, miradas o expresiones visuales de connotación sexual.
- **Comentarios o chistes de doble sentido:** Hacer comentarios ambiguos con connotación sexual que busquen hacer sentir incómoda a otra persona.

5.6 Procedimiento para la Presentación de Denuncias sobre acoso laboral y/o sexual

En caso de que se detecte alguna de estas conductas o una persona se vea afectada por ellas, se debe seguir el siguiente protocolo para garantizar una atención adecuada y tomar las medidas correspondientes para su corrección y no repetición:

- **Recepción de la Denuncia:** Cualquier persona que haya sido víctima de acoso laboral o sexual, o que haya tenido conocimiento de un incidente de acoso, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes canales: al correo electrónico dirtalento@areacuadrada.com, o directamente ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa. La denuncia debe incluir la información básica del incidente, tales como fecha, hora y descripción detallada de la situación.
- **Confirmación de Recepción:** Una vez recibida la denuncia, el proceso de Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral confirmará la recepción de la misma en un plazo máximo de 48 horas. Esta confirmación incluirá el inicio del proceso de investigación y los plazos estimados para su resolución.
- **Investigación Interna:** El equipo investigador llevará a cabo una investigación objetiva y confidencial sobre los hechos denunciados y evaluara si la denuncia es procedente. El proceso incluirá entrevistas con el denunciante y con las partes involucradas, y la revisión de las circunstancias que pudieron haber originado la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- **Dialogo y compromisos:** se creará un espacio de diálogo para ambas partes, procurando compromisos entre las mismas para la solución de las controversias, para esto se generará un plan de mejoramiento entre las partes. En caso de que no se llegue a un acuerdo el proceso de Talento Humano o el Comité de Convivencia dará por cerrado

	MANUAL DE CONVIVENCIA	Código: TM01
		Versión: 2
		Vigencia: 31/03/2025

el caso y el denunciante podrá interponer la queja ante el Ministerio de Trabajo o ante un juez.

- **Cierre del caso:** En caso de llegar a un acuerdo se realiza seguimiento a los compromisos adquiridos verificando el cumplimiento y se da por cerrado el caso.
- **Sanciones:** Si se determina que ha habido acoso laboral o sexual, se aplicarán sanciones de acuerdo con la gravedad del caso, que podrán incluir desde medidas correctivas y de acompañamiento hasta la terminación de la relación laboral. Las sanciones se aplicarán respetando el debido proceso, los principios de proporcionalidad y el marco normativo vigente.
- **Apoyo psicosocial:** en caso de que lo requiera, la víctima podrá comunicarse a la línea efectiva de la ARL Colmena para orientación psicológica a través de los números en Bogotá: 6014010447, Cali: 6024036400, Medellín: 6044441246, Barranquilla: 6053537559, Desde el celular marcando #833 o al 01 8000 919 667 sin costo desde cualquier operador.

Nota: Queda fuera del alcance del Comité de Convivencia Laboral la atención e investigación de casos por presunto acoso sexual.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1010 de 2006
- Ley 1616 de 2013
- Ley 1801 de 2016
- Ley 2365 de 2024
- Resolución 2646 de 2008
- Circular 055 de 2024
- Reglamento Interno de trabajo
- Procedimiento interno Comité de convivencia laboral

7. FORMATOS RELACIONADOS

- GD01 Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual
- QF31 Formato Reporte de Quejas por Acoso Laboral y Sexual

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Razón del Cambio	Elaboró	Aprobó
22/02/2024	1	Emisión del documento	María Paula Medina Romero	Gladys Edith Aponte Gómez
31/03/2025	2	Se organiza la estructura del documento. Se actualizan los valores. Se incluye el ítem Conductas que	ARL Colmena	Representante Legal

	MANUAL DE CONVIVENCIA		
	Código:	TM01	
	Versión:	2	
	Vigencia:	31/03/2025	

Fecha	Versión	Razón del Cambio	Elaboró	Aprobó
		Constituyen Acoso Sexual y el ítem Procedimiento para la Presentación de Denuncias sobre acoso laboral y/o sexual.		

9. APROBACION

Estado	Cargo	Nombres y Apellido
Elaborado por:	Asesorado por ARL Colmena	Externo
Revisado por:	Director HSEQ	Alexandra Giraldo
Aprobado por:	Representante Legal	Gladys Edith Aponte Gómez