

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código	SST-FR-58
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Versión	1
			Fecha	01/04/2023

Interlace Agencia de Aduanas SAS Nivel 2, consciente de la importancia de fomentar un ambiente laboral armónico, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la organización; expresa que todos los colaboradores tienen derecho a un espacio laboral libre de discriminación, coerción y maltrato; por lo tanto promueve la vivencia de valores como el respeto, la equidad, la tolerancia y la solidaridad.

La empresa cuenta con la participación activa y responsabilidad de todos los colaboradores en la construcción de un ambiente de trabajo que favorezca la resolución de conflictos y diferencias, erradicando el acoso laboral. Como mecanismos de prevención del acoso laboral y que facilite la conciliación se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los colaboradores de Interlace Agencia de Aduanas SAS Nivel 2, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva los valores vinculados al 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.

Por lo tanto la empresa se compromete a realizar acciones para prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los (as) colaboradores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Entre estas actividades estarán:

- ✦ Conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- ✦ Construcción y divulgación del Manual de Convivencia Laboral.
- ✦ Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para todo el personal.
- ✦ Capacitación en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, trabajo en equipo, manejo de emociones, etc.
- ✦ Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado para la prevención y/o solución de las conductas calificadas como acoso laboral.
- ✦ Cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- ✦ Cualquier persona que genere y mantenga comportamientos considerados por la ley como de acoso laboral será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente y los procedimientos.


Nubia Edith Raba Bello
Gerente General