

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Fecha	03-06-2026
		Versión	4
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	1 de 4

Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2, consciente de la importancia de promover un ambiente de trabajo seguro, saludable, digno, respetuoso e inclusivo, reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a desempeñar sus labores en condiciones que garanticen el respeto por su dignidad humana y que estén libres de cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o represalia. En consecuencia, la organización promueve una cultura basada en los valores del respeto, la equidad, la tolerancia, la solidaridad, la comunicación asertiva y la sana convivencia, fomentando relaciones laborales fundamentadas en el buen trato, el diálogo y el respeto mutuo.

La empresa promueve la participación activa y la corresponsabilidad de la alta dirección, líderes, trabajadores, contratistas (cuando aplique), practicantes, aprendices y demás personas que desarrollen actividades en la organización, en la construcción y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, saludable, digno, respetuoso e inclusivo. Así mismo, fomenta la resolución constructiva de los conflictos y las diferencias, mediante acciones orientadas a prevenir, identificar e intervenir oportunamente las situaciones de acoso laboral, violencia en el trabajo y demás conductas que puedan afectar la sana convivencia laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.

Como parte de sus mecanismos de prevención del acoso laboral, la violencia en el trabajo y la promoción de la sana convivencia laboral, la presente política se fundamenta en la legislación colombiana vigente, especialmente en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2764 de 2022 y las demás normas que las modifiquen, adicionen, complementen o sustituyan.

Así mismo, incorpora los principios orientados a la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2365 de 2024.

Como mecanismo preventivo, la empresa cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, el cual desarrollará acciones permanentes orientadas a promover la sana convivencia, el respeto, el diálogo, la resolución constructiva de los conflictos y la prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y violencia en el trabajo.

El Comité ejercerá sus funciones con imparcialidad, confidencialidad y reserva, en cumplimiento de la normativa vigente, formulando recomendaciones que

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Fecha	03-06-2026
		Versión	4
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	2 de 4

contribuyan a proteger la dignidad, la honra, la salud mental, la integridad y los derechos de las personas trabajadoras, así como a fortalecer un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso.

Por lo tanto, la empresa se compromete a implementar acciones permanentes orientadas a prevenir, identificar, intervenir, controlar y minimizar las conductas que puedan constituir acoso laboral, violencia en el trabajo o cualquier otra situación que afecte la dignidad, la salud mental y la sana convivencia laboral.

Así mismo, garantiza el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con respeto, dignidad y equidad durante el desarrollo de sus actividades laborales. Para el cumplimiento de este compromiso, la organización desarrollará, entre otras, las siguientes acciones:

- Evaluación de los factores de riesgo psicosocial e implementación de acciones de promoción, prevención e intervención, de acuerdo con la normativa vigente.
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Elaboración, actualización y divulgación del Manual de Convivencia Laboral.
- Capacitación y sensibilización sobre prevención del acoso laboral, violencia en el trabajo, comunicación asertiva y sana convivencia laboral.
- Desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la resolución constructiva de los conflictos.
- Implementación del procedimiento interno para la prevención, atención y tratamiento de las situaciones que puedan constituir acoso laboral o afectar la convivencia laboral.
- Cumplimiento de los requisitos legales y demás disposiciones aplicables en materia de prevención del acoso laboral, violencia en el trabajo y gestión de los factores de riesgo psicosocial.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Fecha	03-06-2026
		Versión	4
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	3 de 4

- Atención de las conductas que puedan constituir acoso laboral o cualquier forma de violencia en el trabajo mediante el procedimiento interno establecido por la organización, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad, el respeto por los derechos de las partes, la protección frente a represalias y el cumplimiento de la legislación vigente.

La empresa garantiza que ninguna persona será objeto de represalias por presentar, de buena fe, una queja, participar como testigo o colaborar en un procedimiento relacionado con presuntas conductas de acoso laboral, violencia en el trabajo o cualquier situación que afecte la convivencia laboral.

La presente política hace parte integral del Sistema Integrado de Gestión y contribuye a la identificación, evaluación, intervención, monitoreo y control de los factores de riesgo psicosocial, en cumplimiento de la legislación vigente y como parte del compromiso de la organización con la protección de la salud, el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras.

La empresa revisará periódicamente la presente política con el fin de garantizar su actualización, eficacia y cumplimiento de la legislación vigente, promoviendo la mejora continua de las acciones orientadas a prevenir el acoso laboral, la violencia en el trabajo y a fortalecer una cultura de respeto, prevención y sana convivencia laboral.



CARLOS ARTURO PERDOMO LASPRILLA
Representante Legal
Interlace Agencia de Aduanas SAS Nivel 2
Fecha: 3-06-2026

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Fecha	03-06-2026
		Versión	4
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	4 de 4

1. REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Consultor externo	Coordinador SIG	Gerente
FECHA		
01-04-2023	01-04-2023	01-04-2023

2. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN
Creación del documento	01-04-2023	1
Se actualiza el Representante Legal	07-11-2023	2
Se cambia la estructura del formato por la implementación de la norma ISO 28000	14-03-2024	3
Se realiza actualización de la política para la prevención del acoso laboral, se cambia la redacción de todo el documento con intervención de asesoría de la ARL	03-06-2026	4