

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	CÓDIGO: GG-D-13
		VERSIÓN: 03
		PÁGINA: 1 / 2

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S., buscando un ambiente de trabajo seguro, promueve mecanismos de prevención contra el acoso laboral, que se ejecutarán con ayuda conjunta del **Comité de Convivencia Laboral** y los trabajadores. Se promoverá un entorno de trabajo en condiciones dignas y justas, libre de discriminación y conductas que se consideren hostigamiento, para proteger los derechos de las personas cumpliendo la resolución 2646 de 2008, Art. 14 numeral 9, 1.7 y resoluciones 652 y 1356 de 2012.

El comité brindará las herramientas necesarias para proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afecten su salud. También se promueven relaciones mutuas de respeto entre el personal laboral, garantizando un trato justo, riguroso, oportuno, profesional, que se atienda dignamente, cortés, prudente, imparcial, sin discriminación y que se resguarde la intimidad e integridad física y moral de los involucrados. El comité debe escuchar a las partes involucradas sobre los hechos ocurridos y crear un espacio de diálogo, en el que la conciliación surge como una herramienta para la gestión y resolución del conflicto.

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S., establece los siguientes parámetros para lograr el compromiso:

- Prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de manifestación de hostigamiento laboral, que perjudique el clima laboral, el desempeño, el cumplimiento de las tareas en el trabajo y el bienestar del personal.
- Informar al personal los mecanismos para denunciar todo hostigamiento laboral, participando como ente vigilante del cumplimiento de los procedimientos investigativos y disciplinarios, protegiendo los derechos de la víctima y los de la presunta persona hostigadora.
- Capacitar en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.
- Atenta a todas las sugerencias que puedan mejorar las condiciones de trabajo, así como a la atención de las quejas de toda persona que considere.
- Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 De 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S., promueve a su vez, la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, en adopción a la circular 026 de 2023.

ELABORÓ: Líder SIG	REVISÓ: Gerente General	APROBÓ: Gerente General	Control de Copias COPIA CONTROLADA
-----------------------	----------------------------	----------------------------	--

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S., adopta los protocolos de intervención que buscan orientar, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en la organización.

La intervención sobre los aspectos psicosociales implica un abordaje interdisciplinario que integre los conocimientos de diferentes disciplinas e instancias para el diseño, orientación y desarrollo de las actividades de prevención y control, así como para su acompañamiento y evaluación.

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S., adopta los siguientes parámetros para lograr el compromiso:

- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
- Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burn out».
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo

EDISON ODILIO GARCIA NAVAS

GERENTE GENERAL

F.A.:15-01-2024

ELABORÓ: Líder SIG	REVISÓ: Gerente General	APROBÓ: Gerente General	Control de Copias COPIA CONTROLADA
-----------------------	----------------------------	----------------------------	--