



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD
MENTAL**

CÓDIGO: GG-D-13

VERSIÓN: 03

FECHA DE CREACIÓN:
6/02/2021

PÁGINA 1 de 2

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S. adopta la Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Promoción de la Salud Mental con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o conducta que afecte la dignidad humana, así como promover el bienestar y la salud mental de todos los(as) trabajadores(as), entornos de trabajo en condiciones dignas y justas, libre de conductas que se consideren hostigamiento.

La presente política se fundamenta en la normativa vigente en Colombia, especialmente en la Ley 1010 de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, Ley 1257 de 2008 Normas de sensibilización, prevención y sanción de violencia y discriminación contra las mujeres, Ley 1562 de 2012 Responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos laborales, Decreto 1072 de 2015 Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Resolución 2646 de 2008 Identificación, evaluación y prevención de factores de riesgo psicosocial, Ley 2365 de 2024 Derecho a ambientes de trabajo libres de acoso sexual, Decreto 0405 de 2025 Protección frente a represalias por denuncia de acoso sexual, Resolución 3461 de 2025 Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral para investigar denuncias y Ley 2209 de 2022 Protección frente a violencia sexual y laboral.

SMART FLUID COLOMBIA S.A.S orientará sus actuaciones bajo los siguientes principios:

- ❖ Respeto por la dignidad humana.
- ❖ Igualdad y no discriminación.
- ❖ Cero tolerancias frente al acoso laboral o sexual.
- ❖ Confidencialidad y debido proceso.
- ❖ Promoción de la salud mental y el bienestar psicosocial.

Con base en lo anterior, **SMART FLUID COLOMBIA S.A.S**, establece los siguientes parámetros:


- ❖ 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 de los(as) trabajadores(as).
- ❖ Informar a los(las) trabajadores(as) 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 del presunto trabajador(a) hostigador(a).
- ❖ Capacitar en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.
- ❖ Atender todas las sugerencias que puedan mejorar las condiciones de trabajo, así como a la atención de las quejas de los trabajadores(as).
- ❖ Cualquier trabajador(a) involucrado(a) en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 De 2006 (prevención, corrección y sanción del acoso laboral).
- ❖ Implementar mecanismos de prevención y sensibilización frente al acoso laboral y sexual.
- ❖ Garantizar la existencia y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- ❖ Establecer canales confidenciales de denuncia.
- ❖ Implementar programas de promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales dentro del SG-SST.

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 y circular 055 de 2024.

ELABORÓ:
Líder SIG

APROBÓ:
Gerente General

Control de Copias
COPIA CONTROLADA

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	CÓDIGO: GG-D-13
		VERSIÓN: 03
		FECHA DE CREACIÓN: 6/02/2021
		PÁGINA 2 de 2

Todos los(as) trabajadores(as) tienen derecho a presentar denuncias a través de canales internos confidenciales o ante autoridades competentes, siendo protegidos frente a represalias.

El Comité de Convivencia Laboral investigará de manera objetiva e imparcial, adoptando medidas cautelares inmediatas cuando sea necesario y garantizando la confidencialidad, el debido proceso, el acompañamiento psicosocial a través de la ARL y demás entes autorizados.

El incumplimiento de la presente política puede derivar la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento del Comité de convivencia Laboral, Reglamento Interno de Trabajo y la normativa laboral vigente, siempre respetando el debido proceso.

La Política de prevención del acoso laboral, acoso sexual y promoción de la salud mental será revisada periódicamente para asegurar su efectividad, actualizada conforme a las disposiciones legales, socializada con los(as) trabajadores(as) y contratistas, publicada al interior de sus instalaciones y en los centros de trabajo asignados, lo anterior con el fin de garantizar su conocimiento y cumplimiento.

Fecha de actualización: 11/02/2026

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