



POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

CODIGO
SST-DC-09

FECHA
10/05/2019

VERSION
01

PAGINA
1 de 1

APOYO LOGISTICO EMPRESARIAL EN MENSAJERIA S.A.S Consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el 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.

Todos los empleados (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte la empresa se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

APOYO LOGISTICO EMPRESARIAL EN MENSAJERIA S.A.S luchara contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.

En aras de la prevención **APOYO LOGISTICO EMPRESARIAL EN MENSAJERIA S.A.S** realizara las siguientes actividades de prevención:

Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para el personal

Capacitación en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.

APOYO LOGISTICO EMPRESARIAL EN MENSAJERIA S.A.S se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en tomo al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Esta política se ha actualizado y revisado el día ocho (8) de Junio de 2019, su vigencia se revalida al momento de divulgar, capacitar y publicar en cartelera.


EDILBER ORLANDO ROBAYO ROBAYO
Representante Legal