



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

CÓD. SST-DA-18

Versión: 02

Fecha: 18/07/2023

**SHARK HELPERS S.A.S. BIC**, es consciente y responsable de mantener un excelente ambiente laboral que contribuya al bienestar y salud mental de sus empleados, es por esto que declara su compromiso con el desarrollo de estrategias que favorezcan un clima laboral de respeto y buen trato a las demás personas, la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud física y mental y la libertad de las personas en su trabajo.

Todos los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración; no toleraremos de ninguna persona relacionada con nuestras actividades (incluidos contratistas, proveedores y clientes) conductas verbales, no verbales o físicas de acoso ni que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual, la violencia en el lugar de trabajo y demás modalidades de acoso laboral definidas en la normativa aplicable vigente.

Como mecanismo de prevención de conductas de acoso laboral **SHARK HELPERS S.A.S. BIC** ha conformado el “*comité de convivencia laboral*”, para acudir ante este organismo cuando se tenga indicios o se presentan situaciones de alteración en el clima laboral entre los miembros de la empresa, de igual forma en conjunto con los empleados se realizarán actividades tendientes a generar conciencia de sana convivencia, buen trato, comunicación asertiva y promover el trabajo en equipo.

La empresa se compromete a:

- ✓ Vigilar el cumplimiento de las normas y la presente política dirigida a prevenir cualquier conducta o comportamiento tipificado como acoso laboral, según ley 1010 del 2006.
- ✓ Crear espacios para el buen desarrollo y ejecución del comité de convivencia laboral.
- ✓ Salvaguardar la información mediante acuerdo de confidencialidad y tramitar de forma oportuna las quejas, reclamos y sugerencias como resultado de los comités de convivencia laboral.

El incumplimiento a esta política será considerado como falta grave y se le dará el trámite correspondiente según reglamento interno de trabajo.

**DIANA MARITZA NARANJO GIRALDO**

Representante Legal

18/07/2023