


<b>POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL</b>	TTHH-D-12	
	REVISION 00	
	FECHA REV: 18/11/2025	

### CONTROL DE CAMBIOS


VERSIÓN Nº	FECHA	CONCEPTO CAMBIO	ELABORADO POR	APROBADO POR
00	18/11/2025	EMISION DEL DOCUMENTO	LÍDER JURÍDICO	GERENTE GENERAL
01	06/01/2026	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	LÍDER JURÍDICO	GERENTE GENERAL
02				
03				

COPIA CONTROLADA  
 COPIA NO CONTROLADA



**EMITIDA A:**

OFICINA FLORIDABLANCA - OFICINA YOPAL

<b>POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL</b>	TTHH-D-12	 Transportando bienestar
	REVISION 00	
	FECHA REV:	
	18/11/2025	

## **POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE COINOGAS S.A E.S.P.**

### **1. OBJETO**

Establecer los lineamientos para la promoción, prevención, atención, protección y recuperación de la salud mental en **COINOGAS S.A E.S.P.**, garantizando condiciones laborales seguras y saludables, con enfoque biopsicosocial, diferencial y de género, e implementando un protocolo especial de acompañamiento para mujeres víctimas de violencia.

### **2. ALCANCE**

Esta política aplica a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa, incluyendo trabajadores directos, aprendices y personal temporal.


Incluye acciones internas y articulaciones externas para garantizar ambientes laborales protectores, libres de estigma, discriminación, acoso o violencia, y establece medidas específicas para la atención y acompañamiento de mujeres víctimas de violencia basada en género o violencia intrafamiliar.

### **3. MARCO NORMATIVO**

Esta política se fundamenta en la legislación nacional vigente y normas relacionadas:

- **Constitución Política de Colombia:** Artículos 13, 48, 49, 53 y 93.
- **Ley 1257 de 2008:** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley [294](#) de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1010 de 2006:** "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- **Ley 1616 de 2013:** "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1751 de 2015:** "Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2460 de 2025:** "Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental".


### **4. DEFINICIONES**

<b>POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL</b>	TTHH-D-12	
	REVISION 00	
	FECHA REV:	
	18/11/2025	

Para la aplicación de la presente política y demás normas que regulen la protección de la salud mental, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Salud mental:** Estado dinámico en el cual la persona reconoce sus capacidades, afronta de manera adecuada las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y contribuye a su comunidad.
- **Promoción de la Salud Mental:** Conjunto de políticas, programas y acciones que buscan fortalecer las capacidades individuales y colectivas para mantener y mejorar el bienestar emocional y social, creando entornos favorables, protectores y libres de violencia, y reduciendo factores de riesgo psicosocial.
- **Prevención en Salud Mental:** Acciones orientadas a disminuir la aparición de problemas o trastornos mentales, el consumo de sustancias psicoactivas, la violencia y el suicidio, mediante la identificación y manejo temprano de factores de riesgo y el fortalecimiento de factores protectores.
- **Trastorno Mental:** Alteración clínicamente significativa en el pensamiento, la regulación emocional o el comportamiento de una persona, asociada con malestar, sufrimiento o deterioro funcional en la vida laboral, social o personal. Incluye, entre otros: depresión, ansiedad, estrés agudo, trastornos del estado del ánimo, trastornos relacionados con sustancias psicoactivas y trastornos psicóticos.
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Condiciones presentes en el entorno laboral, social, individual o familiar que pueden afectar la salud mental, tales como violencia, acoso, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, inequidad, discriminación o inseguridad.
- **Factores Protectores:** Condiciones y recursos internos o externos que fortalecen la salud mental y reducen la probabilidad de afectaciones o crisis, tales como redes de apoyo, autoestima, acceso a servicios, habilidades de afrontamiento y ambientes laborales saludables.
- **Acompañamiento psicosocial:** Proceso de orientación emocional, social y psicológica que busca brindar apoyo integral a personas en situación de vulnerabilidad o crisis, mediante estrategias de escucha activa, contención emocional y articulación con servicios especializados.
- **Atención en salud mental:** Conjunto de acciones interdisciplinarias dirigidas a la identificación, diagnóstico, intervención y rehabilitación de problemas y trastornos mentales, garantizando accesibilidad, calidad, continuidad y oportunidad.
- **Violencia basada en género:** Acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial hacia una persona por su género o identidad de género. Incluye violencia intrafamiliar, psicológica, sexual, económica y feminicidio.
- **Mujeres víctimas de la violencia:** Personas que han sufrido daño o amenaza en razón de su condición de género y requieren atención prioritaria, protección y acompañamiento especializado, sin discriminación y sin revictimización.

## 5. PRINCIPIOS

<b>POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL</b>	TTHH-D-12	
	REVISION 00	
	FECHA REV: 18/11/2025	

**COINOGAS S.A E.S.P.**, aplicará los siguientes principios específicos que se establecen a continuación:

- **Enfoque de Derechos Humanos**

La atención y promoción de la salud mental se fundamenta en la dignidad humana, garantizando el respeto, protección y cumplimiento pleno de los derechos fundamentales de todas las personas, sin discriminación por razones de raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, condición psicofísica, creencias, cargo o tipo de vínculo laboral.

- **Confidencialidad y Reserva de la Información**

Toda evaluación, acompañamiento, reporte o intervención en salud mental será tratada con estricta reserva y privacidad, conforme a la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales. La información solo se compartirá con autorización expresa del trabajador o cuando sea requerida por mandato legal.

- **Prevención y Promoción del Bienestar Psicosocial**

Se impulsan acciones orientadas a fomentar estilos de vida saludables, fortalecer factores protectores individuales y organizacionales, prevenir riesgos psicosociales y evitar la ocurrencia de trastornos mentales asociados al trabajo.

- **No Discriminación y No Estigmatización**

Ninguna persona podrá ser excluida, aislada, desmejorada en sus condiciones laborales o señalada por presentar síntomas o diagnósticos relacionados con salud mental. Toda acción institucional buscará eliminar estereotipos, prejuicios y barreras de acceso.

- **Corresponsabilidad**

La gestión de la salud mental requiere participación conjunta entre empleador, colaboradores, ARL y EPS. Cada actor tiene deberes específicos para garantizar ambientes laborales saludables y mecanismos de atención oportuna.

## 6. RESPONSABLES

- **Alta dirección:** Aprobar la política, asignar recursos y garantizar cumplimiento.
- **Líder TH y Líder HSEQ:** Coordinar acciones de promoción, prevención y atención e implementar protocolo para víctimas de violencia.
- **Comité de convivencia laboral:** Intervenir casos de acoso laboral y acompañar denuncias.
- **Colaboradores:** Participar en actividades y reportar riesgos o situaciones de vulneración.

## 7. DIRECTRICES

### 7.1 Promoción y prevención

- Desarrollar campañas de sensibilización sobre salud mental, gestión del estrés, prevención del acoso laboral y prevención de violencia basada en género.
- Fomentar ambientes laborales protectores, incluyentes y libres de discriminación.
- Realizar actividades de formación en autocuidado, comunicación no violenta y bienestar emocional.

- Identificar y controlar riesgos psicosociales en el marco del SG-SST.

## **7.2 Atención y acompañamiento**

- Establecer canales confidenciales de solicitud de apoyo psicológico u orientación.
- Ofrecer acceso a acompañamiento psicológico mediante recursos externos.

## **7.3 Rehabilitación y reintegro laboral**

- Implementar planes de retorno laboral progresivo para trabajadores con afectaciones en salud mental.
- Facilitar ajustes razonables temporales según necesidad clínica o de protección personal.

## **8. PROTOCOLO DIFERENCIAL DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA**

### **8.1 Canales confidenciales y reporte**

- Disponibilidad de canal reservado para reporte (Yanory.achagua@coinogas.com/3182800984 /Yanory Achagua).
- Garantía de confidencialidad.

### **8.2 Evaluación y orientación inmediata**

- Valoración del riesgo en las primeras 24 horas.
- Activación de rutas de protección institucionales: Policía, Comisaría de Familia, Fiscalía, EPS, línea 155 o 123.


### **8.3 Medidas de protección laboral**

- Ajustes temporales: Se estudiará la viabilidad de realizar cambio de horario, trabajo en casa o reubicación laboral.
- Otorgamiento de permisos especiales para trámites judiciales, terapéuticos y médicos.
- Protección frente a agresores si existen vínculos laborales internos.

### **8.4 Prevención del daño y no revictimización**

- Promoción de lenguaje respetuoso, trato digno y contención emocional.
- Formación anual obligatoria sobre prevención de la discriminación y la revictimización, prevención de violencia intrafamiliar.

### **8.5 Indicadores de seguimiento**

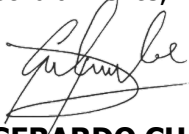
<b>POLÍTICA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL</b>	TTHH-D-12	
	REVISION 00	
	FECHA REV: 18/11/2025	

- Casos atendidos de acompañamiento emocional o psicosocial.
- Número de denuncias de acoso o violencia.
- Tasa de ausentismo por causas psicosociales.

## 9. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entra en vigencia a partir de la fecha de aprobación y deberá ser revisada anualmente o cuando cambie la normatividad vigente.

Cordialmente,



**GERARDO CUADROS CHAHÍN**

Representante legal

**COINOGAS S.A E.S.P.**

