



POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL

La ESE Hospital Materno Infantil de Soledad garantiza y promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, con principios de libertad, intimidad, honra y armonía entre quienes comparten un mismo ámbito laboral en la institución erradicando toda modalidad de maltrato, violencia física o verbal, persecución, discriminación o cualquier conducta de acoso laboral; y se compromete a cumplir con todas las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el abordaje del acoso laboral en materia de prevención y atención de factores de riesgos psicosocial intralaboral.

OBJETIVO

Implementar una política para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral.

Es por ello que la política propenderá por:

- Promover un ambiente adecuado para la convivencia, el orden y el bienestar laboral dentro de la institución.
- Estimular diferentes mecanismos de convivencia armónica y democrática en la institución.
- Favorecer el crecimiento personal y armónico de los servidores, empleados temporales y practicantes de la institución.

1. ALCANCE

La política de Convivencia Laboral va dirigida a prevenir, mejorar, corregir y sancionar las diversas formas de acoso laboral entre los funcionarios públicos, contratistas y practicantes de la institución.

2. RESPONSABLES

El responsable de la política de Convivencia Laboral es el área de Subgerencia Administrativa y Financiera en conjunto con la coordinación de talento serán los responsables de controlar el Cumplimiento e implementación de la Política de Convivencia Laboral, quienes velarán por la actualización y revisión periódica de este documento con el fin de implementar los cambios pertinentes en caso de que se presentara alguno.

Los jefes de unidad y todos los funcionarios de la ESE deberán controlar el cumplimiento de la política de Convivencia Laboral en el ejercicio de sus funciones.



3. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **PERSECUCIÓN LABORAL:** **seguimiento** hostil repetitivo que pretende descalificar el trabajo del empleado, se puede presentar caso de exceso de trabajo y cambios permanentes de horarios.
- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** trato diferencial o aislado por razón de raza, género, origen familiar credo o religión.
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Bloquear, obstaculizar, no dar las herramientas de trabajo para impedir el cumplimiento de una labor retrasada con perjuicio para el trabajador.
- **INEQUIDAD LABORAL:** se da cuando el empleador no es equitativo y menos precia el trabajo de las personas.
- **DESPROTECCIÓN LABORAL:** funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** medida de protección de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecta a la salud en el lugar de trabajo.

4. CONTENIDO

5.1 Lineamientos Generales

- Para la prevención de las conductas de acoso laboral se usara el procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- El acoso laboral comprobado será causal de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

5.2 Lineamientos Específicos

- fomentar mediante integraciones y actividades lúdicas relaciones de trabajo armónicas y productivas, valorando las necesidades del otro y demostrando solidaridad por los compañeros.
- Establecer la cultura de escuchar de forma empática y respetuosa las ideas de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
- Capacitación a los integrantes del comité de convivencia.



- Evitar la crítica destructiva, descalificar o desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención mediante capacitación en comunicación asertiva.

6. RESULTADOS ESPERADOS DE LA CONVIVENCIA LABORAL

- Ambiente de trabajo agradable, fomentando el respeto y las buenas relaciones en el desempeño productivo de los funcionarios y el logro de los objetivos de la institución

7. SEGUIMIENTO MONITOREO Y EVALUACIÓN:

Para el seguimiento de la política de Convivencia laboral se establecen los siguientes indicadores de medición:

- Cumplimiento en actividades de fortalecimiento de ambiente laboral sano (Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) *100
- Cumplimiento de capacitaciones (capacitaciones realizadas/número capacitaciones programadas)*100

El responsable del seguimiento será la coordinación de talento humano

Los indicadores se medirán con una frecuencia semestral