

.....
RESOLUCION No 115
14 DE JUNIO DE 2022
.....

.....
“POR MEDIO LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD DE GALAPA”
.....

EL GERENTE DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD DE GALAPA, En uso de sus facultades legales y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda Persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, "Por media 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", establece que: "La presente ley tiene por objeto 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 económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa".

Que, el artículo 2 de la misma Ley, define que el acoso laboral es "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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, y/o inducir la renuncia de! Mismo.

Que la misma puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de/ empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio de/ trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador."

Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 01356 de 2012, estableció el comité de Convivencia de Convivencia Laboral en las entidades públicas como una medida preventiva de acoso laboral que contribuya a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, en aras de dar cumplimiento al papel preventivo y para la generación de ambientes laborales sanos y amables entre servidores públicos y superiores jerárquicos.

Que la Resolución 2646 de 2008, dispuso medidas preventivas en su Artículo 14 como es la de *"Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral."*

Que mediante la Resolución No 114 del 14 de junio de 2022 se crea el Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa, el cual tiene por objeto, prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la entidad, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos.

Que, en mérito de lo expuesto, se requiere adoptar e implementar la política de prevención de Acoso Laboral y/o Sexual.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR en la E.S.E. Centro de Salud de Galapa, la Política de prevención del acoso laboral y/o Sexual y el Protocolo Atención Frente a los Casos de acoso laboral y/o Sexual, el cual hace parte integral como anexo del presente acto administrativo, que servirá como guía del Comité de convivencia laboral.

"La E.S.E. Centro de Salud de Galapa, se compromete a prevenir y minimizar las conductas persistentes y demostrables de acoso laboral, defender el derecho al trato digno de todos los trabajadores, corrigiendo y dando trámite oportuno al sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad

Dirección: Calle 12 Carrera 16 Esquina - Teléfono: 3086187

Página Web: www.hospitalgalapa.gov.co

correo: secretaria@hospitalgalapa.gov.co

humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades, garantizando el derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que hostiguen de manera psicosociales y que afecten la salud”

ARTICULO SEGUNDO: Para el cumplimiento de esta política, la administración de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa y el Comité de Convivencia Laboral, se comprometen a implementar y vigilar lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, ya dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral.

ARTICULO TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral y los asesores jurídicos, asesoraran a la dirección administrativa, que encada vigencia, si es el caso se actualice la Política de prevención del acoso laboral y/o Sexual y el Protocolo Atención Frente a los Casos de acoso laboral y/o Sexual.

ARTICULO CUARTO: SOCIALIZAR la Política de prevención del acoso laboral y/o Sexual y el Protocolo Atención Frente a los Casos de acoso laboral y/o Sexual, por medio de capacitaciones, inducciones y reinducciones.

ARTICULO QUINTO: PUBLICAR la política de prevención del acoso laboral y/o Sexual y el Protocolo Atención Frente a los Casos de acoso laboral y/o Sexual en la página web de la institución y comuníquese a través de los medios de comunicación internos.

ARTICULO SEXTO: VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Galapa a los CATORCE (14) días del mes de JUNIO de 2022.



IVAN ESTRADA HERNANDEZ
GERENTE