

	PROCESO GESTIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DI-DRE-024
		Fecha de Aplicación: 31 de agosto 2017
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL CENTRO DE HABILITACIÓN DEL NIÑO – CEHANI E.S.E.	Versión: 0
		Páginas: 1 de 1

El CENTRO DE HABILITACION DEL NIÑO “CEHANI” E.S.E, consciente de la importancia de fomentar un ambiente laboral armónico, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la entidad; expresa que todos los trabajadores tienen derecho a un espacio laboral libre de discriminación, coerción y maltrato; por lo tanto promueve la vivencia de valores como el respeto, la equidad, la tolerancia y la solidaridad.

La empresa cuenta con la participación activa y responsabilidad de todos los trabajadores en la construcción de un ambiente de trabajo que favorezca la resolución de conflictos y diferencias, erradicando el acoso laboral.

Como mecanismo de prevención del acoso laboral y que facilite la conciliación se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores del CENTRO DE HABILITACION DEL NIÑO “CEHANI” E.S.E, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva los valores vinculados al 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.

Por su parte la empresa se compromete a realizar acciones para prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Entre dichas actividades estarán:

- Construcción y divulgación del manual de convivencia laboral
- 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.
- Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado para la prevención y/o solución de las conductas calificadas como de acoso laboral.
- Cualquier persona que genere y mantenga comportamientos considerados por la ley como de acoso laboral será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente y los procedimientos.
- Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

RIGOBERTO MELO ZAMBRANO
Gerente