

RESOLUCIÓN No.

Radicado: S 202105000217

Fecha: 08/06/2021

Tipo: RESOLUCION



202105000217

POR LA CUAL SE ADOPTAN LA POLÍTICA Y EL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

EL RECTOR,

En uso de las atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en el Acuerdo 10 de 2008, Artículo 24, literales a y b; Ley 1010 de 2006; y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2. Que el Ministerio de la Protección Social, mediante Resolución 2646 de 2008 estableció disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
3. Que en dicho acto administrativo se establecen entre otras medidas, el formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los empleados, de promover un ambiente de convivencia laboral; y elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la Institución.
4. Que según Resolución del Ministerio del Trabajo No. 652 de 2012, modificada por la Resolución 1352 de 2012, se establecen las normas que regulan la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en las entidades públicas.
5. Que mediante Resolución Rectoral No. 621 del 2013 se constituye el Comité de Convivencia Laboral en la Institución.





6. Que mediante Resolución Rectoral No. 202105000052 del 8 de febrero de 2021, se adoptó el Código de Integridad en la Institución.

Que siendo competente y en mérito de lo antes expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política de prevención del acoso laboral en los siguientes términos:

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se compromete a cumplir con las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar la prevención del Acoso Laboral, con el propósito de implementarlas y ejecutarlas.

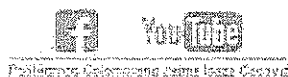
Para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, es prioritario propender por un trato cortés, respetuoso y digno de las personas, en aras de crear y mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las tareas que corresponden a la Institución, a la vez que se busca el impulso a la autorrealización de los Empleados.

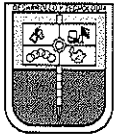
El compromiso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid con los Empleados es facilitar los medios para promocionar el respeto a las personas y prevenir todas aquellas conductas o comportamientos que puedan aparecer como intimidatorios, hostiles o degradantes, que puedan interferir con el servicio, así como afectar la salud física y mental de las personas que laboran en la Institución.

Para los directivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid el bienestar psicológico, social, físico y laboral de todos sus Empleados es de gran importancia, por ello siempre estará atento a todas las sugerencias que puedan mejorar las condiciones de trabajo, así como a la atención de las quejas de toda persona que considere que ha sido objeto de acoso laboral, todo en aras de mejorar la calidad de vida y la prestación del servicio.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a la vez que apoyará la conformación del Comité de Convivencia como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la Institución, particularmente en lo que respecta a bienestar laboral y acoso en el entorno de trabajo.

Conscientes de la importancia de la dignidad de las personas, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que dar trámite oportuno a las quejas que pueden presentarse con riesgo o probabilidad de acoso laboral.





ARTÍCULO SEGUNDO: Expedir el Manual de Convivencia Laboral como un instrumento que establece el conjunto de principios, valores, deberes y derechos que rigen a la Institución, en pro del bienestar de quienes hacemos parte de ella, a partir del relacionamiento y la convivencia en todos sus ámbitos, estamentos y calidades.

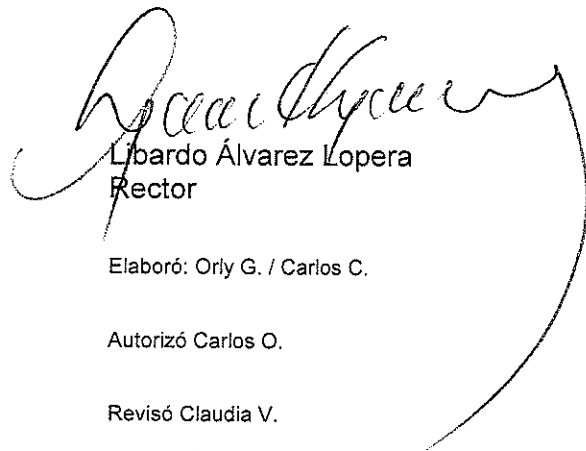
El Manual de convivencia laboral contiene además el procedimiento para dar tratamiento a las quejas de acoso laboral y la conformación del Comité de Convivencia laboral.

Este manual se entiende incorporado al presente acto administrativo y hace parte del mismo en su integridad.

ARTÍCULO TERCERO: Establecer las acciones necesarias dirigidas a socializar los principios y el Manual del Convivencia Laboral. Hacer la debida sensibilización y capacitación sobre los riesgos del acoso laboral en las relaciones institucionales, con el objeto de promocionar conductas ajustadas a los valores corporativos y a prevenir comportamientos que puedan afectar o ir en contra de la dignidad o integridad de las personas.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acto administrativo surte efectos a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Libardo Álvarez Lopera
Rector

Elaboró: Orly G. / Carlos C.

Autorizó Carlos O.

Revisó Claudia V.

