POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

El municipio de Rionegro, procurando generar un ambiente laboral armónico, sano, seguro y adecuado para aquellos que laboran en la organización expresa que todos los servidores públicos, contratistas y empelados en misión tienen derecho a un espacio laboral libre de discriminación, coerción y maltrato. Por lo tanto, promueve la vivencia de valores como el compromiso, la confianza, la firmeza, la honestidad, el liderazgo y la responsabilidad.

La Administración Municipal busca fortalecer la participación y compromiso de todos los colaboradores en la construcción de un ambiente laboral que favorezca la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, contribuyendo a la mitigación del acoso laboral.

Como mecanismo de prevención del acoso laboral y propensión a la conciliación, se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual de forma conjunta con todos los integrantes de la Administración, establecerán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, coherente con los principios y valores vinculados a la organización en condiciones dignas y justas; armonía entre quienes comparten vida laboral protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Por su parte, el municipio de Rionegro se compromete a cumplir con las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el Acoso Laboral, en materia de prevención y atención de este factor de riesgo psicosocial intralaboral, ejecutando acciones que conlleven a la prevención y minimización de las conductas relacionadas, protegiendo el derecho de los empleados a ser tratados con dignidad. Para ello, se diseñarán y aplicarán actividades con la participación de los empleados. Entre dichas actividades estarán:

- Divulgación de la Política de Convivencia Laboral.
- Sensibilización sobre Acoso Laboral para el personal.

- Capacitación en temas que fortalezcan las relaciones interpersonales y el clima laboral tales como el manejo adecuado de conflictos, comunicación, empatía y trato digno.

- Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado para la prevención o solución de las conductas calificadas como Acoso Laboral.

- Orientación frente a casos o conductas considerados por la ley como Acoso Laboral de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y los procedimientos organizacionales.

Las anteriores actividades con el fin de:

- Establecer mediante construcción conjunta principios, valores y hábitos que promuevan la sana convivencia laboral.

- Formular recomendaciones constructivas en relación con situaciones constituyentes de acoso laboral y que puedan afectar la práctica de principios y valores organizacionales.

- Examinar conductas específicas que originen Acoso Laboral u otros hostigamientos en la Administración que afecten la dignidad o salud mental de los empleados, orientado frente al debido proceso en los casos correspondientes.

- Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso, ya que favorecerán el mejoramiento del clima y cultura laboral, conllevando por consiguiente al incremento de la productividad.

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.

La política definida y acordada por la organización debe ser divulgada y compartida con todos los integrantes, así mismo se puede usar como marco de

referencia en el momento de abordar presuntos casos de Acoso Laboral en el Comité de Convivencia Laboral.

Por tanto, el no cumplimiento de esta política por parte de los funcionarios será sancionada según las normas que apliquen.

ANDRÉS JULIAN RENDÓN CARDONA
Alcalde

rek