TRAVESÍA DE LA EQUIDAD

MANUAL DE BUEN TRATO Y COMPORTAMIENTO ARTICULACIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL 2021

COMFAMILIAR
N•A•R•I•Ñ•O

Una Sola Familia

"Muchos de los éxitos en la vida dependen de cómo uno sepa tratar a los demás".

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO 2021

VIGILADO SuperSubsidio

Elaboración Oficina de Comunicaciónes 2021

POLITICA DE BUEN TRATO Y COMPORTAMIENTO

La Caja de Compensación Familiar de Nariño está comprometida en promover el buen trato entre todos los colaboradores y colaboradoras, independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, para facilitar relaciones interpersonales positivas, ambientes laborales saludables y factores psicosociales protectores. Esta política ofrece una mirada sobre las personas que lo componen y la aspiración de construir un mejor lugar para trabajar, caracterizado por un trato respetuoso y digno, así como protector de los mismos.

ALCANCE

La política de Buen Trato aplica para todos los colaboradores y colaboradoras, sin importar su cargo, sexo, edad, religión, raza, orientación sexual y tiempo laborando en la empresa, tiene como propósito orientar el quehacer de la organización en la implementación de programas de actuación frente al ambiente laboral. Incluye recomendaciones de actividades preventivas y correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en el marco de intervención psicosocial.

POBLACION

El manual está diseñado para ser utilizado por las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, líderes de los procesos, colaboradores y colaboradoras de las diversas áreas o procesos de la organización, miembros de los comités de convivencia laboral, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité equipares del sistema de gestión igualdad y género; así como por todos aquellos profesionales que apoyan o acompañan las actividades del Sistema Integrado de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

VIGILADO SuperSubsidio

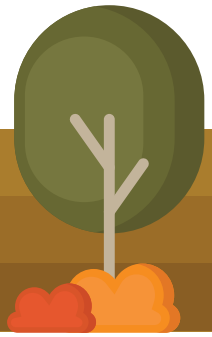
COMFAMILIAR N·A·R·I·Ñ·O
Una Sola Familia

OBJETIVO GENERAL

Promover relaciones laborales basadas en el Respeto a través de un trato amable, digno y no discriminatorio independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el desarrollo de ambientes laborales saludables, sensibilizando e incorporando acciones y procedimientos formalizados para tratar en forma oportuna y adecuada situaciones de maltrato, discriminación y acoso laboral y/o sexual.
- Velar por las condiciones laborales saludables, preocupándose por generar escenarios que propicien el bienestar psicosocial de las personas, a través de los programas de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo.



VALORES PARA LA PROMOCIÒN DEL BUEN TRATO LABORAL

- Respeto
- Colaboración y trabajo en equipo.
- Liderazgo positivo
- Diversidad e inclusión

VIGILADO SuperSubsidio

DECLARACIÓN DE BUEN TRATO A COLABORADORES Y COLABORADORAS

- Promover condiciones y ambientes de trabajo saludables.
- Promover la igualdad de oportunidades y relaciones interpersonales basadas en la equidad, compañerismo, participación, respeto mutuo y no discriminación,
- Implementar programas de reconocimiento de evaluación de desempeño
- Rechazar el acoso laboral y cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento laboral aplicando los procesos de denuncia, investigación y sanción establecidos.
- Divulgar el reglamento interno de trabajo para promover los derechos y deberes de los colaboradores y colaboradoras.

DECLARACIÓN DE BUEN TRATO A CLIENTE INTERNO Y EXTERNO

- Ser accesibles con los clientes.
- Deben estar bien informados de los servicios de la Caja.
- Actuar con cortesía y amabilidad
- Tener habilidades de escucha y paciencia
- Expresar voluntad para resolver los problemas o quejas de los clientes.

SUSTENTABILIDAD

La Política de Buen Trato Laboral, pretende ejecutar y evaluar acciones que generen condiciones y faciliten relaciones interpersonales positivas y saludables al interior de la organización:

Es deber de la Alta Dirección, promover y proteger los derechos de los colaboradores y colaboradoras, en un ambiente digo, asegurando el respeto íntegro, posibilitando una cultura del buen trato.

Los Comités de Convivencia laboral y Comité Equipares contribuirán a promover las buenas prácticas laborales:

- Promover el buen trato laboral y prevenir el maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Crear instancias de acción tendientes a acoger tempranamente señales de tensión por clima laboral y poder darle seguimiento hasta su resolución, coordinando acciones de manera integral y transversal con los líderes de los procesos.
- Participar en la elaboración y seguimiento de los planes y políticas orientadas a mejorar la salud y calidad de vida laboral y promover las buenas prácticas laborales.
- Compartir información orientadas a promover la salud y calidad de vida laboral en los distintos comités de la organización.
- Apoyar los programas anuales de promoción y prevención del buen trato laboral.

VIGILADO SuperSubsidio

¿QUÉ ES EL BUEN TRATO LABORAL?

Las organizaciones que buscan el buen trato son aquellas que obtienen mayores beneficios, mayor reconocimiento y mayor estabilidad. La ley 1010 de 2006 busca definir claramente aquellas situaciones que son acoso laboral, para saber cómo afrontarlas y prevenirlas. Cuando existe un ambiente de trabajo sano donde el respeto, la tolerancia y la comunicación son las bases del diario vivir, se dice que se trata de una organización que tiene un buen clima laboral. Esto se traduce en proporcionar condiciones dignas para que todos puedan convivir y realizar su trabajo con mayor eficiencia.

Sonreír, saludar, dar las gracias decir por favor y llamar a las personas por su nombre

FORTALECEN NUESTRA CONVIVIENCIA LABORAL

CÓMO IDENTIFICAR UN MAL TRATO LABORAL

- Hacerlo no es una tarea fácil, ya que existen malos tratos difíciles de observar.
- El mal trato afecta el estado anímico de quien lo padece, desencadenando estrés, depresión, problemas de sueño, desmotivación.
- Una de las principales características del mal trato es la ofensa continua hacia una persona o las tareas que realiza.
- Predominio de críticas negativas.
- Aislamiento de un colaborador/a de su grupo laboral. (no se le permite).
- Desacreditación pública.
- El colaborador/a es ignorado por su jefe o compañeros.
- Poco contacto físico con compañeros y jefes, priman otros canales de comunicación.

VIGILADO SuperSubsidio

CÓMO HACER EL MALTRATO LABORAL

- El primer paso para interrumpir el maltrato laboral, es confrontar nuestras creencias limitantes que nos llevan a aceptar situaciones negativas para nuestra vida.
- Entrenar nuestra afectividad, ser firme y claro en que hay ciertas actitudes que no son de nuestro agrado. ¿A qué situaciones de mal trato estás dispuesto/a a decir no?
- Buscar apoyo en amigos, colegas, familiares, saber que tenemos apoyo tanto en el trabajo como afuera, nos da seguridad para confrontar estas situaciones.
- Decir "no" implica abrirnos a establecer límites necesarios y sanadores en nuestra vida.
- Decir "no" a los maltratos es un derecho que te pertenece, más allá que lo creas o no.

PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

- Estrategias para Reducir los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral: se adoptan los instrumentos psicosociales, guías y protocolos de prevención para su actuación.
- Acciones preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Intervención en salud prevención de la enfermedad SST: Remisión y seguimiento de trabajadores priorizados a control médico ocupacional y programas de medicina preventiva hombres y mujeres.
- Aplicación institucional APP SST - Modulo Promoción y Prevención.
- Programar actividades y campañas del cuidado de la salud.
- Evaluaciones de desempeño con el enfoque de equidad y género.
- Capacitación- inducción y reinducción.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prácticas organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley 1010 de 2006. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
2. Resolución 2646 de 2008. Disponible en: https://servicecompany.com.co/noticia/resolucion-2646-de-2008-ministerio-de-trabajo-julio-22/
3. Resolución 2404 de 2019. Disponible en: https://deseguridadysalud.com/resolucion-2404-de-2019-adopcion-bateria-riesgo-psicosocial-guia-y-protocolos/
4. Resolución 652 de 2012. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
5. Resolución 1356 de 2012. Disponible en: https://secretariageneral.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/resolucion-1356-2012.
6. Normatividad aplicable en materia y documentación del SGSST se encuentra ajustada a la programación anual registrado con el código PSG-SIG-S-2.
7. Formato plan de trabajo aprobado en versión 1 25 septiembre de 2018. Disponible en: Kawak.
8. Plan de trabajo y programa de promoción y prevención 2021. Disponible socialización inducción y reinducción SIG-SST.
9. Documento específico para el programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial con el código PSG-SIG-D-56 Versión 2 del 2020. Disponible en: Kawak.
10. Reglamento interno de trabajo de trabajo modificado mediante acta consejo directivo No 644 del 27 de junio 2017. Documento interno Comfamiliar de Nariño.
11. Código de ética, buen gobierno corporativo y régimen de responsabilidad social y empresarial. Acta No. 644 del 27 de junio de 2017. Documento interno Comfamiliar de Nariño.
12. Reglamento Comité de Convivencia laboral, modificado por los miembros del Comité de Convivencia Laboral 08/06/2020. Documento interno Comfamiliar de Nariño.
13. Política equidad y género 30 de marzo 2020. Disponible en: kawak.

VIGILADO SuperSubsidio