



**Health & Life IPS**

# **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)**

<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>2</b>
<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>2</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>2</b>
<b>ALCANCE.....</b>	<b>2</b>
<b>DEFINICIONES.....</b>	<b>2</b>
<b>PRINCIPIOS.....</b>	<b>3</b>
<b>NORMATIVIDAD APLICABLE.....</b>	<b>3</b>
<b>DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>5</b>
<b>LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>6</b>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>DOCUMENTOS RELACIONADOS.....</b>	<b>6</b>

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Establecer los principios y compromisos de la institución enmarcados en la gestión del impacto de la organización en los ámbitos sociales y ambientales.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los lineamientos y principios institucionales relacionados con la gestión ambiental desde el entorno de la prestación de servicios de Health & Life IPS.
- Fomentar la adecuada gestión del talento humano garantizando las condiciones excepcionales para el equilibrio personal laboral de los colaboradores de la institución.
- Incluir las acciones relacionadas desde gobierno corporativo en las relaciones de honestidad y transparencia con los grupos de interés.

### ALCANCE

Aplica a todos los procesos institucionales de Health & Life IPS a nivel nacional.

### DEFINICIONES

**Responsabilidad social:** contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental. Responsabilidad (legal o ética) de la organización con el medio que le rodea a fin de resarcir el impacto que pueda llegar a generar el desarrollo de su actividad, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus grupos de interés.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

**Organización:** entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

**Funcionario:** persona que desempeña un trabajo, ya sea un empleado o alguien que trabaja por cuenta propia.

**Impacto de una organización:** cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, economía o medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización.

**Gobernanza de la organización:** sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.

**Comportamiento ético:** comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento.

**Normativa internacional de comportamiento:** expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas del acuerdo internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal.

**Transparencia:** apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa.

**Desarrollo sostenible:** desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

**Medio ambiente:** entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones.

**Partes interesadas:** individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización.

## PRINCIPIOS

---

### Transparencia:

Una organización debe ser transparente en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y medio ambiente. Suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible dando cumplimiento a la normatividad vigente, aplicando los conceptos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE

### Comportamiento Ético:

El fin no justifica los medios, la organización debe regirse por criterios de honestidad, equidad e integridad, lo que significa que la empresa no debería perseguir únicamente el beneficio económico, sino también tratar de maximizar los impactos positivos en el entorno social y medioambiental, conceptos desarrollados dentro del programa de transparencia ética y código de conducta institucional.

### Respeto a los derechos humanos

Una organización debe respetar y proteger los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad.

### Condiciones de trabajo:

Una organización debe propender por garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales desde un ambiente de seguridad, con el compromiso de establecer las acciones necesarias para lograr el equilibrio personal – laboral de sus funcionarios

## NORMATIVIDAD

---

### NORMATIVIDAD AMBIENTAL:

**Ley 23 de 1973:** Por la cual se adoptan los términos de referencia para la elaboración del Estudio de Impacto Ambiental, requerido para el trámite de licencia ambiental en proyectos de exploración de fuentes de energía geotérmica, y se toman otras determinaciones.

**Resolución 0627 de 2006:** Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental. Esta resolución define los valores de los niveles de ruido permitidos y establece las condiciones que deben seguirse para medir el ruido ambiental con el fin de proteger la salud humana.

**Resolución 2115 de 2007:** Por medio de la cual se señalan características, instrumentos básicos y frecuencias del sistema de control y vigilancia para la calidad del agua para consumo humano.

**Decreto 3930 de 2010:** Esta norma reglamenta parcialmente el uso de agua y los residuos líquidos, así como el ordenamiento del recurso hídrico, los vertimientos al recurso hídrico, al suelo y a los alcantarillados. Estas disposiciones se aplican a las autoridades ambientales competentes, los generadores de vertimientos y los prestadores del servicio público domiciliario de alcantarillado.

**Resolución 260 de 2011:** Por la cual se fijan las tarifas para el cobro de los servicios de evaluación y seguimiento de licencias, permisos, autorizaciones y demás instrumentos de control y manejo ambiental y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 631 de 2015:** Por la cual se establecen los parámetros y los valores límites máximos permisibles en los vertimientos puntuales a cuerpos de agua superficiales y a los sistemas de alcantarillado público y se dictan otras disposiciones.

En esta resolución se definen parámetros específicos y de análisis y reporte para actividades industriales, comerciales o de servicio. Esta no aplica para vertimientos al suelo o aguas marinas.

**Ley 1844 de 2017:** Por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo de París”, adoptado el 12 de diciembre de 2015, en París, Francia. Esta ley aprobó el Acuerdo de París, que regula el cambio climático y establece medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. También prevé la cooperación internacional para lograr un desarrollo sostenible y una economía baja en carbono.

**Resolución 2254 de 2017:** Esta resolución establece la norma de calidad del aire o nivel de inmisión y adopta disposiciones para la gestión del recurso aire en el territorio nacional, con el objeto de garantizar un ambiente sano y minimizar el riesgo sobre la salud humana que pueda ser causado por la exposición de los contaminantes a la atmósfera.

**Ley 1931 de 2018:** Esta ley establece un marco de principios, normas y prohibiciones para la conservación, protección y uso sostenible de los recursos naturales. También ordena que cualquier proyecto o actividad que pueda causar daños al medio ambiente debe obtener previamente una licencia ambiental.

#### **NORMATIVIDAD LABORAL:**

**Código Sustantivo del Trabajo.** Por el cual se reglamentan las relaciones individuales que surgen entre el trabajador y el empleador, buscando un equilibrio entre las dos.

**Reglamento Interno de Trabajo Health & Life IPS.** Por medio del cual se definen todas las normas y procedimientos a nivel contractual que se llevan a cabo al interior de la institución.

**Decreto 1072 de 2015:** Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

**Resolución 5095 del 19 de noviembre de 2018.** Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 3.1.

**Decreto 1108 de 1994.** Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

**Ley 1109 del 2006.** Protección contra la exposición al humo de tabaco en lugares de trabajo interiores, medios de transporte público, lugares públicos cerrados y, según proceda, otros lugares públicos.

**Ley 1335 Julio de 2009.** políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y rehabilitación del enfermo a causa del tabaquismo y sus derivados en la población colombiana”: Prohibición al consumo de tabaco y sus derivados. Prohíbese el consumo de Productos de Tabaco, en (...) las áreas cerradas de los lugares de trabajo.

**Decreto 3039 de 2007.** Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública: Espacios Públicos Libres de Humo de tabaco. Todas las personas deben estar protegidas contra la exposición al humo de tabaco y, por tanto, todos los lugares de trabajo interiores y cerrados deben estar libres de tabaco.

**Decreto 472 de marzo de 2015.** Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el trabajo y Riesgos laborales.

**Decreto 055 del 14 enero de 2015.** Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes en práctica al Sistema General de Riesgos Laborales.

**Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979.** Crea el Estatuto de Seguridad, que trata sobre instalaciones locativas, normas sobre riesgos físicos, químicos y biológicos, ropa, equipos y elementos de protección.

**Resolución 1075 de 1992.** Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, con relación al impacto de las sustancias psicoactivas en la vida de los trabajadores y la necesidad de incluir la prevención de este consumo en el Subprograma de Medicina Preventiva.

## DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

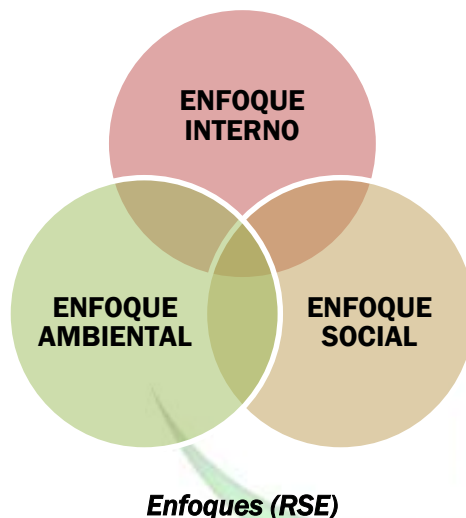
---

***En Health & Life IPS nos comprometemos con la implementación de la política de responsabilidad social empresarial (RSE) la cual crea un marco de referencia que contribuye a definir e impulsar el comportamiento que permite generar valor para todos los grupos de interés (socios, clientes, empleados, proveedores, contratistas, y la sociedad)***

***Convirtiendo este compromiso en el desarrollo de una organización responsable con nuestros colaboradores, la sociedad, el medio ambiente y la comunidad en la que desarrollamos nuestras actividades.***

***PO-PLAN-04-1 "Declaración Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)"***

## LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA



**ENFOQUE INTERNO:** Desarrollo de actividades basadas entre otros en el Reglamento Interno de trabajo y el Código de ética y Conducta, orientadas a un ambiente seguro y saludable que promuevan el desarrollo de competencias, estabilidad laboral, equilibrio personal – laboral, beneficios para mejorar la calidad de vida, reconocimientos y oportunidades.

**ENFOQUE SOCIAL:** Acciones basadas entre otras en el Código de conducta y Gobierno Corporativo que construyan relaciones de confianza y garanticen la continuidad de la empresa en el tiempo, generando espacios de participación con las diferentes comunidades del entorno institucional (pacientes, familias, academia y comunidad en general)

**ENFOQUE AMBIENTAL:** Compromiso relacionado con la preservación y cuidado del medio ambiente. Se manteniendo un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente fomentando iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, siempre a favor del desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Esta política de responsabilidad social empresarial, al tener grandes componentes relacionados con las políticas de talento humano y política ambiental institucional se define crear un espacio de seguimiento y evaluación dentro del Comité efr institucional, quienes desde la resolución de conformación del comité tienen funciones específicas relacionadas con el seguimiento a la implementación de las acciones desarrolladas dentro de los enfoques interno, ambiental y social emanadas de dicha política.

### DOCUMENTOS RELACIONADOS

- **PO-GTH-01** Política de Talento Humano
- **PO-AMB-01** Política Ambiental
- **Comité efr** (empresas familiarmente responsables)
- **SG-SST** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **PG-ADMR-01** Programa de Transparencia Ética y Código de Conducta