



CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA

Versión: 01

CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS
RESPONSABLES

Fecha: 2022-03-18

INTRODUCCIÓN

El CONSORCIO IEHG - JVP LA GUAJIRA, conformado por las firmas INGENIERÍA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORÍA S.A. - IEH GRUCON S.A. y JVP CONSULTORES S.A., en adelante el Consorcio, fue adjudicatario del contrato cuyo objeto es: *“Prestar los servicios de Gerencia Integral del Proyecto (GIP) durante la vigencia del Programa CO-L1242: “Programa de agua potable y saneamiento para el departamento de La Guajira””, suscrito con el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.*

El presente documento denominado Código de Ética y de Conductas Responsables, se elaboró con la finalidad de establecer los comportamientos a seguir por cada una de las partes interesadas que estén relacionadas con la Gerencia. De esta manera, el Consorcio tiene la complacencia de poner a disposición de cada interesado el documento que será la guía conductual en desarrollo de la gerencia y todas sus actividades conexas.

FECHA: 2022-03-18

Aprobado por:

JAIME ARTURO MENDOZA VARGAS
Representante Legal
Consortio IEHG – JVP La Guajira

LUZ MARINA SANDOVAL PRIETO
Directora de Recursos Humanos
Consortio IEHG – JVP La Guajira



| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. OBJETIVO..... | 3 |
| 2. ALCANCE | 3 |
| 3. GENERALIDADES..... | 4 |
| 3.1 DESARROLLO DE LA PARTE I. ¡Cómo debo comportarme y cómo no! | 5 |
| 3.1.1 Aplicabilidad: Personal del Consorcio IEHG-JVP La Guajira, personal contratado por contratistas y subcontratistas, personal de la Unidad Coordinadora del Proyecto. | 5 |
| 3.1.1.1 De cara a toda la comunidad en general | 5 |
| 3.1.2 Aplicabilidad: Empleador (Consorcio IEHG JVP La Guajira, contratistas y subcontratistas). | 6 |
| 3.1.2.1 De cara a los colaboradores o trabajadores | 6 |
| ✓ Con respecto al Marco Legal vigente | 6 |
| ✓ Con respecto a la promoción de los derechos humanos de cada colaborador | 8 |
| ✓ Con respecto al cuidado del medio ambiente | 10 |
| 3.1.2.2 De cara a la comunidad en general | 10 |
| 3.1.3 Aplicabilidad: Trabajadores del Consorcio, trabajadores contratados por el contratista y subcontratista. 12 | |
| 3.1.3.1 De cara a los compañeros de trabajo y al empleador | 12 |
| 3.1.3.2 De cara a la convivencia | 13 |
| ✓ Con respecto a la vivienda | 13 |
| 3.1.4 Conductas prohibidas..... | 14 |
| 3.1.4.1 Acoso sexual | 15 |
| 3.1.4.2 Acoso laboral..... | 16 |
| 3.1.5 Directrices sobre el incumplimiento de las normas de conductas | 18 |
| 3.1.5.1 Pasos para realizar una denuncia..... | 18 |
| 3.1.5.2 Actuaciones para la confidencialidad y las no represalias..... | 21 |
| 3.2 DESARROLLO DE LA PARTE II. ¡Medios de comunicación y de interacción con las partes interesadas! | 22 |
| 3.2.1 Mecanismos de comunicación del Consorcio IEHG-JVP La Guajira..... | 22 |
| 3.2.2 Tratamiento para las quejas externas remitidas a la Gerencia..... | 27 |
| 3.2.2.1 Quejas recibidas por parte de la comunidad..... | 27 |
| 3.2.2.2 Quejas recibidas por parte de los clientes, gobiernos locales, contratistas y/o subcontratistas | 28 |
| 3.2.3 Mecanismos de divulgación a las partes interesadas | 28 |
| 3.2.4 Otros comités y herramientas de comunicación, participación y consulta | 29 |
| 3.2.4.1 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo- Copasst..... | 29 |
| ✓ Funciones:..... | 29 |
| ¿Que debe saber de este comité? | 30 |
| ¿Cuándo puede recurrir al Copasst? | 30 |
| 4. ANEXOS | 32 |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

1. OBJETIVO

Aplicar la legislación y las normas conducentes a un buen comportamiento en materia social, ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que, en el desarrollo de las actividades contractuales, la convivencia laboral y la calidad de vida de las personas que forman parte del grupo de interés, sea impactada de manera positiva.


Teniendo en cuenta la contribución de las partes interesadas del proyecto para la gestión y excelencia del mismo, el Consorcio estipulará las buenas prácticas que deben aplicarse por parte de cada una para promover la protección de los derechos fundamentales de cada una de las personas y con ello favorecer a que se den relaciones constructivas entre cada grupo de interés, reflejándose estos comportamientos en las relaciones externas que se establezcan con la comunidad en general (indígenas, afrodescendientes, migrantes, entre otros), garantizando el respeto de los derechos fundamentales de cada uno.

Siendo los colaboradores una parte interesada clave para el desempeño del contrato, el Consorcio instruirá de manera detallada a través del presente documento, las prácticas o conductas que deben aplicarse por parte de cada uno para obtener un comportamiento integral que abarque desde el cumplimiento de las obligaciones contractuales atribuidas a su contratación, como las acciones que deben realizar para asegurar su autocuidado; así mismo, los conocimientos que deben adquirir en materia ambiental para garantizar que sus acciones sean responsables y amigables con el medio ambiente. Por último, que los colaboradores también conozcan qué otras prácticas no se deben promover porque atentan contra la integridad y los derechos fundamentales de quienes estén a su alrededor.

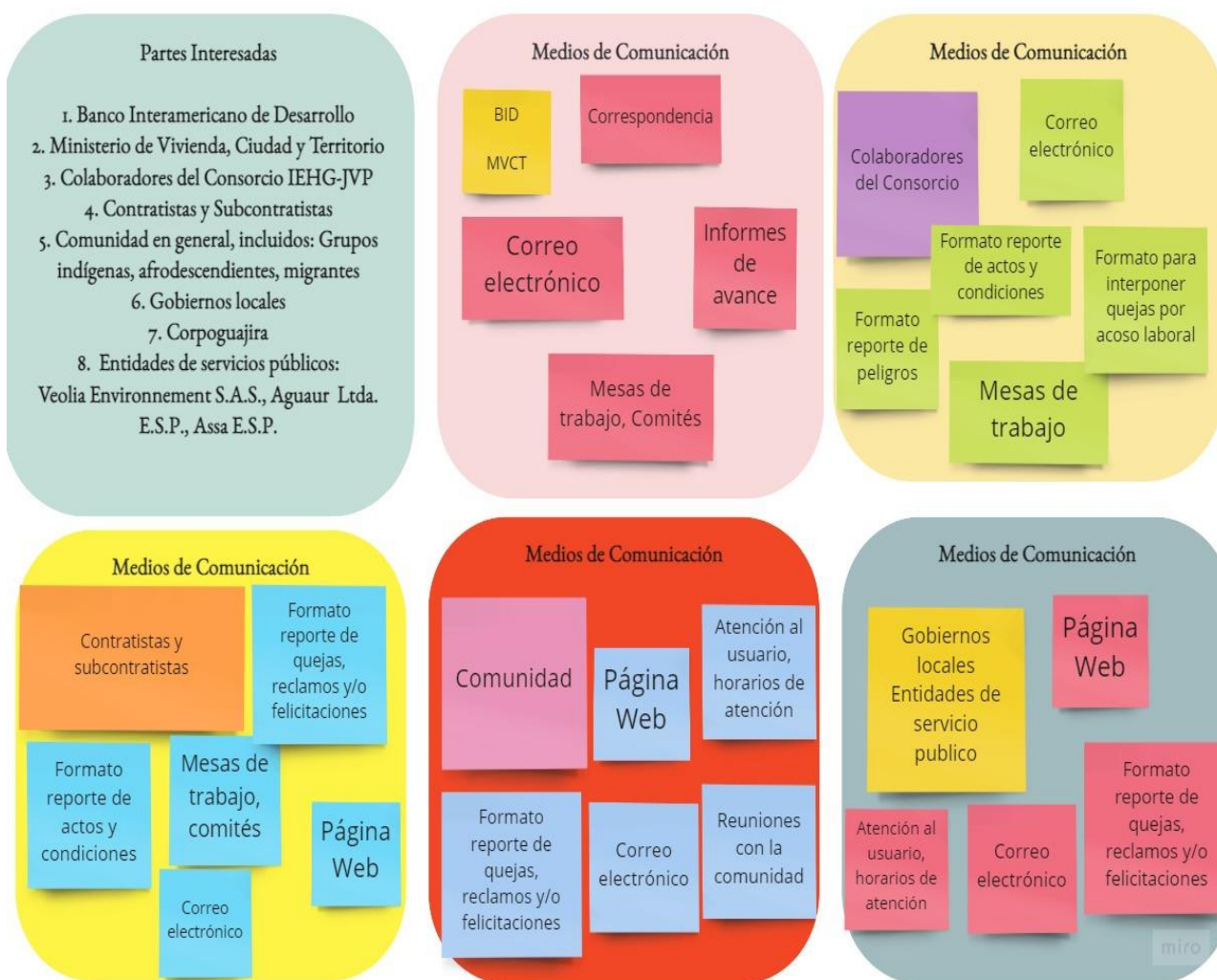
Por lo anterior, el Consorcio, socializará mediante los diferentes medios de comunicación (*ver: ítem 3.2.3. Mecanismos de divulgación a las partes interesadas*), el documento en cuestión.

2. ALCANCE

El presente documento es aplicable a todas las Partes Interesadas del proyecto reconocidas a través del siguiente gráfico (Gráfico N°1). Lo anterior indica que aplicará y exigirá el cumplimiento de las conductas responsables en el documento, toda vez que se demuestre su participación.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |


El gráfico anterior muestra las partes interesadas del proyecto y algunos de los medios de comunicación que se implementarán y llevarán con cada una de ellas para asegurar una comunicación asertiva entre las partes.



Fuente: elaboración propia.

3. GENERALIDADES

El Consorcio IEHG-JVP La Guajira se acoge al **Marco de Política Ambiental y Social del Banco Interamericano de Desarrollo -BID**, a la **Política operativa de medio**
pág. 4

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

ambiente y cumplimiento de salvaguardias y lineamientos PO-703 del BID, al **Código de ética y conducta profesional**, también del BID, al **Código de ética**, a la **Política para la prevención de acoso laboral**, al **Procedimiento para reportar presunto acoso laboral**, y, al **Procedimiento de participación, consulta y comunicación**, entre otros, documentos que hacen parte del Sistema de Gestión Integrado de la empresa consorciada IEH GRUCON S.A., y, que de ahora en adelante en conjunto con los documentos mencionados del BID se tomarán como referencia para determinar las directrices conductuales que promuevan a un comportamiento interno basado en el respeto de los derechos humanos y en adelante oriente a la Gerencia para exigir a los contratistas y subcontratistas y demás partes interesadas la aplicación de las actuaciones impulsadas por el Consorcio de forma que, se demuestre una armonía conductual por parte de todos los grupos de interés.

De acuerdo con lo antepuesto, para mayor comprensión de la información, el siguiente documento constará de dos grandes partes divididas de la siguiente manera:

3.1 PARTE I: ¡Cómo debo comportarme y cómo no!

3.2 PARTE II: ¡Medios de comunicación y de interacción con las partes interesadas!

3.1 DESARROLLO DE LA PARTE I. ¡CÓMO DEBO COMPORTARME Y CÓMO NO!


El primer aspecto de la parte I comenzará desarrollándose a partir de la determinación de los **comportamientos** que deben aplicarse por parte de cada uno de los grupos de interés en relación con el rol a desempeñar en el proyecto. Por tanto, se discriminarán tales actuaciones por nivel de aplicabilidad para mayor comprensión de la información.

A continuación, se detallan las obligaciones de manera individual de cara a las partes interesadas relacionadas con el desarrollo contractual.

3.1.1 Aplicabilidad: Personal del Consorcio IEHG-JVP La Guajira, personal contratado por contratistas y subcontratistas, personal de la Unidad Coordinadora del Proyecto.

3.1.1.1 De cara a toda la comunidad en general

1. Tratar justa y respetuosamente a todas las personas con las que se tenga o no relación durante el desarrollo del proyecto, sin discriminar cualquier condición de discapacidad, estado de salud, condición de indígena, identidad de género, orientación sexual, religión,

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

raza, color, etnicidad, edad, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, patrimonio, nacimiento, desventaja económica o condición social.¹

2. Respetar los derechos de los pueblos indígenas, los afrodescendientes y tradicionales.
3. Prevenir la exacerbación de la violencia sexual y de género, incluidos el acoso, la explotación y el abuso sexuales, y cuando ocurran incidentes de violencia sexual y de género, responder a ellos con celeridad.
4. Rechazar en cualquier contexto el uso de la fuerza, salvo cuando sea con fines de prevención o defensa y de forma proporcional a la naturaleza y alcance de la amenaza.
5. Evitar o minimizar la generación de toda clase de residuos.
6. Reconocer los usos y costumbres de las comunidades indígena, respetando su identidad.
7. Solicitar a las autoridades indígenas tradicionales el ingreso a su territorio, toda vez que sea necesario.
8. Informar oportunamente a los líderes comunales, el desarrollo de las actividades contractuales.
9. Abstenerse de presentar conductas de rechazo, improperios, ofensas, amenazas o cualquier otra conducta desobligante a los miembros de las comunidades a intervenir.
10. Socializar los proyectos a las comunidades a intervenir.
11. Elaborar y ejecutar plan de gestión social que permita la participación de las comunidades en la ejecución de los proyectos.
12. Implementar acciones que busquen garantizar la participación activa de las comunidades a través de estrategias que contribuyan a prevenir, compensar y mitigar los impactos negativos y potenciar los positivos derivados de las ejecuciones de las obras civiles.
13. Establecer una relación directa con los actores sociales de las diferentes comunidades.
14. Ejecutar acciones pedagógicas ambientales que permitan culturizar a los miembros de la comunidad en el uso eficiente del recurso hídrico.
15. Propender por el bienestar de la comunidad actuando como intermediarios de las comunidades ante el área técnica de cada contratista, buscando la protección del entorno natural y urbano.


3.1.2 Aplicabilidad: Empleador (Consortio IEHG JVP La Guajira, contratistas y subcontratistas).

3.1.2.1 De cara a los colaboradores o trabajadores

✓ Con respecto al Marco Legal vigente

1. Cumplir con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012 Sistema de riesgos laborales, Ley 1010 de 2006 Acoso laboral, Ley 50 de 1990 Código sustantivo de trabajo, Ley 9 de 1979 Medidas sanitarias aplicables a lugares de trabajo, Resolución 491 de 2020 Requisitos mínimos para el desarrollo de trabajos en


¹ Marco de Política Ambiental y Social

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

espacios confinados, Resolución 4272 de 2021 Requisitos mínimos para el desarrollo de trabajo en alturas, Resolución 0312 de 2019 Evaluación de estándares mínimos del SG-SST, Resolución 2400 de 1979 Estatuto de seguridad industrial, Resolución 2413 de 1979 Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción, Ley 1383 de 2010 Código nacional de tránsito y demás normas legales aplicables en riesgos laborales.

2. Respetar y proteger los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.
3. Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y fomentar la salud de los trabajadores.
4. Proporcionar a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes al proyecto y las clases específicas de peligros, incluidos los físicos, químicos, biológicos y radiológicos, y peligros específicos para las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar), y los trabajadores migrantes.²
5. Cumplir con la reglamentación establecida en cuanto a permitir que todo trabajador goce del derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
6. Implantar y cumplir medidas para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades que puedan derivarse del trabajo, estar asociadas con este u ocurrir durante el mismo, reduciendo al mínimo, en medida razonablemente practicable, las causas de los factores de peligro.
16. Asegurar que una vez se comiencen a operar equipos móviles en carreteras públicas y otras formas de infraestructura, se evite que la operación de dichos equipos produzca incidentes o lesiones a los trabajadores.
17. Definir, cumplir y hacer cumplir el protocolo de Bioseguridad para proteger a los trabajadores del proyecto del riesgo de exposición, de conformidad con las directrices nacionales y las prácticas óptimas internacionales como las recomendadas por la Organización Mundial de la Salud.
18. Establecer medidas para la identificación y el reporte de los peligros posibles para los trabajadores, asegurando que estos queden documentados al igual que las acciones pertinentes para responder a las amenazas y riesgos para la seguridad y la salud. Con base en lo anterior, garantizar el establecimiento de medidas de prevención y protección, entre ellas, controles de ingeniería, administrativos, la eliminación, sustitución o modificación de condiciones peligrosas.
19. Establecer un programa de capacitaciones para los trabajadores en el que se registren temas relacionados con accidentes, lesiones, enfermedades e incidentes ocupacionales; arreglos para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia y medios de resarcimiento para impactos adversos tales como lesiones ocupacionales, muerte, discapacidad y enfermedad.


² Marco de Política Ambiental y Social

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

20. Promover la participación en las convocatorias de elección a comités de seguridad y salud en el trabajo, comité operativo de emergencia y comité de convivencia laboral, acompañando en todo el proceso de selección como en la provisión de los recursos que estos requieran.
21. Establecer y aplicar procedimientos en pro de mantener un entorno laboral seguro, lo que incluye velar por que los sitios de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros y no plantean ningún riesgo para la salud.
22. Proporcionar instalaciones seguras y salubres acordes con las circunstancias del trabajo, lo que incluye el buen estado y mantenimiento de las zonas (aseo, limpieza, arreglos locativos).
23. Conocer, cumplir y promover al cumplimiento de las medidas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales establecidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial.
24. Definir los mecanismos de comunicación para el reporte de comportamientos y condiciones subestándar que eviten la materialización de accidentes laborales.
25. Suministrar la dotación (ropa de trabajo) y los Elementos de Protección Personal según la tarea a desarrollarse por parte del trabajador.
26. Capacitar en el uso correcto, cuidado, mantenimiento y conservación de los Elementos de Protección Personal.
27. Instruir previamente al personal bajo sus órdenes, de los riesgos inherentes al trabajo que debe realizar especialmente en los que impliquen riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deben observarse en la ejecución de los mismos.
28. Establecer estrategias de concientización a los funcionarios a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.
29. Destinar los recursos para el mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de los mismos, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños al individuo o a terceros.
30. Establecer estrategias de concientización y desarrollo de competencias en seguridad vial.
31. Toda vez que se requiera realizar el despido de uno o varios trabajadores, asegurar que los mismos reciban oportunamente la notificación de despido y los pagos por cesantía dispuestos por ley.


✓ **Con respecto a la promoción de los derechos humanos de cada colaborador**

1. Promover el trato justo y la no discriminación de los trabajadores.
2. Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y el empleador.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

3. Fomentar la igualdad de género a través del acceso a oportunidades iguales y la plena participación de los trabajadores que enfrentan barreras debido a su identidad.³
4. Emplear medidas para prevenir y abordar la violencia, el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar).
5. Prevenir la exacerbación de la violencia sexual y de género, incluidos el acoso, la explotación y el abuso sexuales, y cuando ocurran incidentes de violencia sexual y de género, responder a ellos con celeridad.
6. Proteger a los trabajadores, incluidos aquellos en situación vulnerable, tales como las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar, de conformidad con la Norma de Desempeño *trabajo y condiciones laborales* del BID), y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratados por terceros y los trabajadores de la cadena de suministro principal.
7. Prevenir el uso de trabajo infantil y de trabajo forzoso (según los define la Organización Internacional del Trabajo).
8. No tomar decisiones de empleo basándose en características personales ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo, basando las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo.
9. Asegurar que la estimación y pago de salarios mínimos nacionales cubra el costo de la canasta básica familiar.
10. Abstenerse de discriminar en ningún aspecto de la relación de empleo, tales como reclutamiento y contratación, remuneración (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. Lo anterior se extiende a los trabajadores migrantes.
11. Establecer y comunicar un proceso de gestión de quejas empleando un procedimiento comprensible y transparente, asegurando que se atiendan rápidamente y se les brinde una retroalimentación oportuna a los interesados, sin represalias. Tal proceso deberá contemplar el tipo de queja que se reciba, es decir, anónimas o confidenciales.
12. Establecer y comunicar a los trabajadores sobre un mecanismo de reclamación para que los funcionarios (y sus organizaciones, cuando existan) puedan expresar sus preocupaciones sobre el lugar de trabajo, así como disposiciones para la protección especial por la presentación de denuncias sobre violencia sexual y de género.
13. No emplear a niños que no hayan cumplido la edad mínima de empleo o contratación en Colombia.
14. No emplear a personas objeto de trata.
15. Fomentar a la sensibilización de todo el personal sobre la no discriminación y exclusión de los trabajadores por motivos de salud.

³ Marco de Política Ambiental y Social

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |


16. Responder a cualquier indicio o verificación de un incidente de violencia sexual y de género, velando porque las personas que lo hayan sufrido tengan acceso a diversas formas de apoyo y servicios.
17. Rechazar en cualquier contexto el uso de la fuerza, salvo cuando sea con fines de prevención o defensa y de forma proporcional a la naturaleza y alcance de la amenaza.
18. Sustentar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto.
19. No podrán existir discriminaciones en la contratación laboral por motivos personales (la familia, hijos infantes, embarazos, estudios, entre otros).

✓ **Con respecto al cuidado del medio ambiente**


1. Evitar y/o minimizar la generación de impactos adversos para la salud humana y el medio ambiente evitando o minimizando la contaminación generada por las actividades del proyecto.
2. Promover un uso más sostenible de los recursos disponibles, entre ellos la energía y el agua.
3. Evitar o minimizar la generación de toda clase de residuos. En los casos que pueda evitarse, se deberá reducir la generación recuperando, reutilizando y/o reciclando los residuos de acuerdo con las políticas nacionales y/o departamentales estipuladas sobre reciclaje, reutilización y/o economía circular; y con la normatividad nacional vigente.
4. Contar con proveedores de empresas autorizadas o permitidas por la autoridad ambiental para la recolección y eliminación de los desechos, las cuales den cumplimiento a los organismos gubernamentales reguladores pertinentes, llevando el control de la documentación que estos generen.
5. Actuar según las buenas prácticas del sector para controlar la seguridad de las entregas de materiales peligrosos, así como del transporte y la eliminación de residuos peligrosos, y aplicar medidas para evitar o controlar la exposición de la comunidad.
6. Evitar la afectación de ecosistemas sensibles y vulnerables que afecten la fauna y flora de las áreas de influencia durante las actividades del proyecto.
7. Promover la participación de la comunidad en general en las decisiones que puedan afectarlos en materia de diversidad, integridad del ambiente y protección de las áreas de especial importancia.

3.1.2.2 De cara a la comunidad en general

1. Fomentar la igualdad de género a través del acceso a oportunidades iguales y la plena participación en la sociedad para las personas que enfrentan barreras debido a su identidad.
2. Brindar igualdad de acceso a las oportunidades a personas y grupos de pluralidad que puedan verse afectados por los impactos del proyecto.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |


3. Evitar o reducir al mínimo la transmisión de enfermedades contagiosas que pueda obedecer a la llegada de trabajadores temporales o permanentes para el proyecto.
4. Evitar o minimizar los riesgos provocados por amenazas naturales o cambios en el uso del suelo a los que las actividades del proyecto puedan contribuir.
5. Fomentar el pleno respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas, así como sus derechos colectivos, dignidad, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia dependientes de los recursos naturales.
6. Establecer y mantener una relación continua con los pueblos indígenas afectados por el proyecto durante el ciclo de vida de este, que se base en la consulta y participación informada llevadas a cabo de manera culturalmente adecuada.
7. Cumplir con las normas nacionales o locales definidas respecto al patrimonio cultural o los planes de gestión de áreas protegidas.
8. Promover una participación segura y equitativa en los procesos de consulta y participación de partes interesadas sin perjuicio del género, la orientación sexual o la identidad de género.
9. Responder a cualquier indicio o verificación de un incidente de violencia sexual y de género, velando porque las personas que lo hayan sufrido tengan acceso a diversas formas de apoyo y servicios.
10. Rechazar en cualquier contexto el uso de la fuerza, salvo cuando sea con fines de prevención o defensa y de forma proporcional a la naturaleza y alcance de la amenaza.
11. Asegurar que una vez se comiencen a operar maquinaria y equipos móviles en carreteras públicas y otras formas de infraestructura, se evite que la operación de dichos equipos produzca incidentes o lesiones a miembros del público.
12. En el desarrollo de actividades con la comunidad dar a conocer el protocolo de bioseguridad.
13. Diseñar, difundir e implementar el programa de contingencia, riesgos y respuesta a emergencias.
14. Implementar la señalización en las zonas de trabajo y programar talleres de sensibilización con la comunidad, a fin de evitar incidentes y accidentes.
15. Advertir a la comunidad sobre las intervenciones que se están realizando en el proyecto.
16. Establecer acciones tendientes a evitar alteración de las actividades cotidianas y la incomodidad de la comunidad.
17. Cuando se programen y se autoricen trabajos nocturnos, previamente se debe informar a la comunidad.
18. Sensibilizar a la comunidad sobre los alcances e impactos de las obras y sus medidas de mitigación.
19. Concertar con la comunidad el requerimiento de trámites para licencias y/o permisos ambientales.
20. Solucionar los daños que resulten por la ejecución de los trabajos y sus posibles impactos como la alteración del paisaje y zonas verdes, afectaciones en la estabilidad y en la estética de las construcciones.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

3.1.3 Aplicabilidad: Trabajadores del Consorcio, trabajadores contratados por el contratista y subcontratista.

3.1.3.1 De cara a los compañeros de trabajo y al empleador

1. Fomentar el respeto por las diferentes expresiones culturales (ideologías, gustos, raza, orientación sexual).
2. Contribuir a la construcción armónica de un lugar de trabajo, basado en el trabajo en equipo, respeto, entendimiento mutuo y diálogo constructivo.
3. No fumar dentro de las zonas comunes de las oficinas, como tampoco consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas. De la misma forma no llegar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
4. No distribuir ni realizar venta de alcohol y/o sustancias psicoactivas en las oficinas del Consorcio, como tampoco en las instalaciones del cliente, proveedores y demás partes interesadas involucradas.
5. No portar armas ni objetos cortopunzantes dentro de las instalaciones.
6. No transitar por zonas no autorizadas y demarcadas en las oficinas tanto del Consorcio como del contratista y subcontratista.
7. Acatar la señalización preventiva, reglamentaria, advertencia y de emergencia ubicada en los sitios estratégicos de las oficinas.
8. No practicar, ni promover la agresión verbal o física dentro del ámbito laboral.
9. Ser receptivo ante cualquier comunicación expedida por el Consorcio para la socialización de medidas en aras de velar por el cuidado y seguridad de los trabajadores.
10. Reportar de acuerdo con los mecanismos disponibles (**Tabla N° 1**), cualquier riesgo potencial para la salud y seguridad que se identifique en su lugar de trabajo, así como detener cualquier actividad laboral que sea considerada como riesgosa.
11. Procurar el cuidado integral de su salud a través de la adopción de nuevos conocimientos en relación con las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en la empresa contratante.
12. Portar los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa, así como asegurar el cuidado y buen estado de los mismos. De presentarse daños reportarlos con inmediatez al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo para su reemplazo.
13. Usar de manera correcta los Elementos de Protección Personal, de tenerse dudas al respecto, reportarlo al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la socialización.
14. Reportar de manera frecuente al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a su jefe inmediato su estado de salud.
15. Si dentro de su rol se encuentra conducir, asegurar que el desplazamiento de los vehículos se haga respetando los límites de velocidad permitidos en el Código nacional de tránsito, es decir, en ningún caso un vehículo al servicio del Consorcio deberá exceder la velocidad de 80 Km/h en carreteras nacionales o departamentales, 60 Km/h en vías urbanas y carreteras municipales, y 30 Km/h en zonas escolares o residenciales. Así

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |


mismo, atender de manera responsable las señales de tránsito y, portar y exigir a los acompañantes el uso de los cinturones de seguridad.

14. Optimizar los recursos económicos y de equipamiento durante el desarrollo de sus actividades.
15. No difundir información privada del proyecto al público en general para obtener cualquier ganancia personal o para beneficio de otros que no sea de la Gerencia del proyecto. Esta información incluye datos técnicos, financieros, operativos, información relativa a los clientes, memorandos u otra información de dominio privado de la GIP. Lo que indica el cumplimiento de las leyes y las regulaciones respecto a la protección de datos personales.
16. No desarrollar actividades comerciales fuera del rubro de actividades del Proyecto.
17. Implementar el principio de precaución, conforme al cual, cuando exista peligro de daño grave e irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente.
18. Ante una emergencia, seguir las indicaciones del personal brigadista para su seguridad y evacuación.
19. Depositar los residuos en canecas de acuerdo con la clasificación del código de colores disponible en cada una de las oficinas.
20. No arrojar residuos en las zonas verdes o en sitios prohibidos.
21. Mantener el orden en las zonas comunes de las oficinas.
22. Mantener limpio y organizado el puesto de trabajo.
23. Apoyar en el ahorro y uso eficiente de agua y energía.
24. Apoyar en las campañas ambientales que presidan cada una de las empresas contratantes como actividades amigables con el medio ambiente.
25. Ser responsables en el consumo de los recursos naturales, bajo el entendido que no se debe deteriorar el medio ambiente y propender por la conservación de estos.

3.1.3.2 De cara a la convivencia

✓ Con respecto a la vivienda


1. Respetar el manual de convivencia establecido por el conjunto residencial (casas o apartamentos), en donde se encuentren los sitios de alojamiento y descanso del personal contratado por el Consorcio, contratistas y subcontratistas.
2. Mantener buenas relaciones interpersonales con quienes comparten la vivienda.
3. No fumar dentro de las zonas comunes de la vivienda, como tampoco consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas. De la misma forma no llegar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
4. No realizar eventos sociales en las residencias que disponga el Consorcio IEHG-JVP, los contratistas y subcontratistas.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

5. Es prohibido que personal ajeno o no autorizado, pernocte dentro de las instalaciones (familiares, amigos/terceras personas).
6. No permitir el ingreso de particulares (familiares, amigos y/o conocidos, entre otros), a la vivienda sin una previa autorización de las directivas de la GIP, tanto para los contratistas como los subcontratistas.
7. No practicar, ni promover la agresión verbal o física entre compañeros de trabajo o con personas autorizadas para el acceso.
8. Fomentar el respeto por las diferentes expresiones culturales (ideologías, gustos, raza, orientación sexual), comprendiendo los aspectos sensibles de alta importancia para las comunidades en las cuales se hace presencia.
9. Respetar el espacio de todas las personas que habiten la vivienda, lo que incluye el respeto por los objetos personales.
10. Ante alteraciones en la sana convivencia, comunicar oportunamente al jefe inmediato.
11. No hacer uso excesivo del volumen de los diferentes aparatos electrónicos.
12. Respetar los objetos personales de las personas con las que se convive (insumos, elementos, alimentos).
13. Practicar y fomentar el aseo y cuidado de las viviendas.
14. Evitar cualquier situación de violencia o violación a los derechos humanos de acuerdo con la definición de acoso sexual y acoso laboral citados más adelante en el documento.
15. No lanzar gritos en la vivienda.
16. Respetar los horarios laborales y personales de los compañeros de convivencia en cumplimiento de la Ley de Desconexión 2191 de 2022.
17. Hacer buen uso del mobiliario y de los electrodomésticos que proporcione el Consorcio, el contratista y subcontratista para el bienestar del colaborador.
18. Abstenerse de usar el inmueble para actividades diferentes a las relacionadas con la vivienda.
19. Acatar la señalización preventiva, reglamentaria, advertencia y de emergencia ubicada en los sitios estratégicos de la vivienda.
20. Ante una emergencia, seguir las señalizaciones ubicadas en el conjunto residencial para una adecuada evacuación.
21. No arrojar residuos en las zonas verdes o sitios prohibidos.
22. Apoyar en el uso eficiente de agua y energía.
23. Informar de manera responsable sobre el conocimiento de cualquier incumplimiento a estas conductas y/o cualquier norma de convivencia y seguridad que se conozca y que atente contra los derechos fundamentales de las personas.

3.1.4 Conductas prohibidas

El segundo aspecto de la parte I tiene que ver con las conductas prohibidas para todas las personas que forman parte de los grupos de interés, de cara a sus propios compañeros de trabajo y a la comunidad en general.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

De acuerdo con lo antepuesto, el Consorcio se ciñe bajo las normativas nacionales en materia de acoso sexual y acoso laboral para determinar las prácticas o comportamientos que no serán admisibles por el Consorcio y, que además generarán las medidas sancionatorias para erradicar una serie de actos que atenten contra los derechos fundamentales de cada ser humano. Así las cosas, se comenzará definiendo el concepto de **Acoso sexual** según el Artículo 210-A del Código penal.

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”.⁴

Por otro lado, se define **acoso laboral** como: *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.⁵*

Una vez definidos los conceptos, se seguirá con discriminar los comportamientos que estarían relacionados con las conductas inaceptables por el Consorcio.

3.1.4.1 Acoso sexual

Toda persona que haga parte del desarrollo contractual de la Gerencia tiene prohibido realizar, impulsar, apoyar, ser testigo o callar las siguientes conductas:

Físicas


- Masajear sin ser deseado por la otra persona alrededor del cuello o los hombros;
- Tocar la ropa, el pelo o el cuerpo de una persona;
- Abrazar, besar, acariciar o frotarse con otra persona;
- Tocarse o frotarse a uno mismo de manera sexual delante de otra persona;
- Permanecer muy cerca de la otra persona;
- Mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos;
- Cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de naturaleza sexual;
- Espiar mientras una persona se cambia o está encerrada en un sanitario.

Verbal

- Referirse a alguien con los siguientes calificativos: nena, muñeca o cariño;

⁴ Artículo 210 A, citado en el documento Acoso sexual y actos de violencia contra las mujeres en espacios comunitarios. Alcaldía de Bogotá, junio de 2019.

⁵ Ley 1010 de 2006.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

- Llamar con silbido;
- Hacer comentarios sexuales acerca del cuerpo de alguien o insinuaciones;
- Utilizar temáticas referentes al sexo de la otra persona;
- Contar chistes o historias de índole sexual;
- Preguntar acerca de las fantasías sexuales, preferencias o historia sexual de alguien;
- Hacer preguntas personales acerca de la vida sexual o social de alguien;
- Hacer sonidos de besos, gestos sexualmente sugestivos como ruidos de succión, guiños, aullidos y relamerse los labios;
- Hacer comentarios sexuales acerca de la ropa, el cuerpo o apariencia de la persona;
- Invitar a salir a alguien que no está interesado en repetidas ocasiones;
- Mentir o difundir rumores acerca de la vida sexual de alguien;
- Amenazas y sobornos directos o indirectos para una actividad sexual no deseada;
- Insultos;
- Pedir en repetidas ocasiones a una persona una cita o tener relaciones sexuales;
- Tocar, abrazar, besar, acariciar y rozar sin consentimiento;
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona;
- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”,

No verbal


- Mirar a alguien de arriba abajo o fijamente;
- No permitirle el paso a alguien;
- Seguir a otra persona;
- Hacer regalos personales;
- Mostrar imágenes de carácter sexual a otra persona;
- Hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo;
- Guiñar un ojo, lanzar besos o lamerse los labios;
- Mirar de una manera ofensiva, ejemplo: los pechos de una mujer o las nalgas de un hombre.⁶

Teniendo en cuenta que el acoso sexual puede darse de muchas más formas, es importante señalar que una vez recibidas manifestaciones de este tipo de conductas por parte de alguna persona de la Gerencia, se analizarán principalmente tres factores: perfil del acosador, la victimología y el contexto en el que se realiza.


3.1.4.2 Acoso laboral

- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;

⁶ ABC sobre acoso sexual. Ministerio del Interior, Dirección de Derechos Humanos. 13 de septiembre de 2018

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

- Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de los compañeros de trabajo o de otra persona que se relacione con el contrato;
- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia física, forma de vestir u orientación sexual;
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos que denigren o demuestren hostilidad hacia una persona o grupo;
- Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- Comportamiento cuyo propósito sea aislar o humillar a una persona o grupo, tal como la exclusión injustificada de reuniones o la denegación injusta de información o del equipo necesario para el desempeño de sus funciones;
- La amenaza o toma de medidas adversas contra una persona o un grupo por haberse opuesto o negado a participar en un acto de Conducta Indebida;
- Medidas injustificadas tales como apartar a alguien de un proyecto o denegar beneficios sin un motivo profesional;
- Actos intimidatorios, tales como matonaje o amenazas, basados en la condición de una persona;
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
- Intimidación, incluido el abuso físico o verbal;
- Comentarios condescendientes relativos a creencias, valores o ideologías personales;
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

3.1.5 Directrices sobre el incumplimiento de las normas de conductas

3.1.5.1 Pasos para realizar una denuncia

Aplicabilidad: Colaboradores del Consorcio IEHG JVP La Guajira.

Todos los colaboradores deberán reportar o denunciar cualquier conducta indebida o inquietudes con respecto a los comportamientos que no se deben realizar en ningún escenario de esta Gerencia. Para ello se contará con los siguientes medios.

▪ **Comité ético de la empresa consorciada IEH GRUCON S.A.**

Funciones: Velar porque el código de ética establecido en la empresa IEHG se cumpla, garantizando que cada una de las disposiciones descritas marquen el comportamiento de los colaboradores, constituyéndose en una condición imprescindible para alcanzar la misión empresarial.

Correo electrónico: comite.etico@iehgrucon.com

Integrantes: el comité lo conforman el Gerente General, la Directora de Recursos Humanos y el Representante de los Trabajadores por el Copasst.

▪ **Comité de Convivencia Laboral de la empresa consorciada IEH GRUCON S.A.**


Funciones: el Comité es el encarado de propiciar espacios para la solución de conflictos por conductas de presunto acoso laboral, así como la atención de situación de conflicto en relaciones interpersonales.

Correo electrónico: Cconvivencia@iehgrucon.com

Integrantes:

Elegidos por la empresa

- Elsa Lucia Sánchez
Cargo: Principal - presidenta del Comité
- Johanna Andrea Reinoso
Cargo: Principal - secretaria del Comité
- Grey Martinez Arteaga
Cargo: Suplente - presidenta del Comité

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

- Hernán Ussa
Cargo: Suplente - secretario del Comité

Elegidos por votación


- Jessica Lozano
Cargo: Principal
- William Aguirre
Cargo: Principal
- Isabel Morón
Cargo: Suplente
- Mauricio Chaparro
Cargo: Suplente

Una vez discriminados los actos que podrían constituir acoso laboral o sexual, el colaborador está en la obligación de reportarlo de inmediato, por tanto, es necesario que antes conozca las funciones y actividades específicas que realiza cada uno de los comités arriba mencionados para ofrecerle el respaldo necesario en este tipo de situaciones tanto al colaborador como al Consorcio mismo.

Conforme con lo antepuesto, es imprescindible que el trabajador conozca lo siguiente:

Las quejas relacionadas con acoso laboral deberán tramitarse de manera directa con el Comité de Convivencia Laboral, lo anterior a través del diligenciamiento del formato para interponer quejas por acoso laboral **FR-9-039** o, a través del envío de correo electrónico al comité. Debido a los lineamientos de la Ley 1010 de 2006, no se tomarán en cuenta rumores o señalizaciones que se realicen en forma anónima.

El secretario del Comité será el encargado de reunir al equipo para verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan con lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley en cuestión. Una vez analizada la información el comité concluirá si el asunto corresponde o no a una violación a la normativa, de no corresponder se le hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Es preciso señalar que, cuando una denuncia no constituya una conducta de acoso laboral por no cumplir con los requisitos definidos en las leyes existentes para tal fin, el comité hará el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo. De ser considerada la situación como acoso laboral se les informará a las partes el inicio del proceso de resolución pacífica del conflicto. Para lo anterior, citará a las partes implicadas para escuchar su versión y revisar las pruebas existentes. Seguidamente, se

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

desarrollarán sesiones de diálogo con cada una de las partes por separado, posteriormente, el comité analizará las pruebas existentes para tomar una determinación del paso a seguir y con base en ello establecer espacios para la ejecución de encuentros fundamentados en una resolución pacífica del conflicto. Por último, apoyar en la estimación de acuerdos, pactos que serán monitoreados de manera quincenal por un periodo de tres meses, una vez cumplido este espacio de tiempo hacer seguimiento de manera bimestral por un periodo de año y medio.

Es importante que todos los colaboradores tengan presente que solo se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de las conductas mencionadas en el apartado 3.1.4.2. Siempre y cuando se demuestre la existencia de una relación laboral.

En caso de que el colaborador no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Es importante mencionar que, una vez presentada la queja el Comité de Convivencia Laboral dispone de 30 días hábiles para hacer la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en un Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.

Los procesos desarrollados por el comité son confidenciales, los miembros del comité son imparciales y no pueden declarar como testigo de una de las partes implicadas en un conflicto, o en instancias judiciales posteriores a la participación en este mecanismo.


7

En relación con las denuncias por acoso sexual, será el Comité ético el encargado de recibir y tratar la queja, para ello escucharán a la persona que realiza la señalización y a la persona responsable de la supuesta violación en forma independiente.

Se resalta que, este tipo de denuncias puede presentarse de forma anónima o confidencial. “De forma anónima” significa que la persona no facilita su nombre. “De forma confidencial” significa que la persona que presenta la denuncia facilita su nombre, no obstante, se precisa que, la oficina del comité únicamente revelará el origen de la denuncia en la medida en que sea necesario para que pueda llevarse a cabo una investigación (si corresponde), y para responder a las inquietudes presentadas, a menos que el denunciante dé su consentimiento para que se revele su nombre; o se determine que el denunciante hizo acusaciones falsas a sabiendas o con indiferencia temeraria respecto a su veracidad o falsedad. Es por esto que los denunciantes deberán tener una convicción razonable de que los hechos que denuncian son verdaderos, incluso si en última instancia se determina que son infundados.

Una vez el comité haya escuchado a las partes deberá determinar si dentro del Consorcio están o no, dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone la Ley relacionada con el acoso sexual, de no contar con las condiciones deberá remitir la

⁷ Procedimiento para presentar quejas sobre presunto acoso laboral

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

acusación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia. Si, por el contrario, define que puede atender de manera idónea la acusación, utilizándose los medios adecuados, contará con un plazo de treinta días de recibida la denuncia para tratarla.

Cuando se hayan generado los resultados de la investigación al acusador/a, y, este llega a considerarlos lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso de que el Consorcio no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

Teniendo en cuenta la magnitud de una situación de acoso sexual, el comité ético adoptará medidas de confidencialidad, de igual manera, medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual. Protegerá la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones. Así mismo, instrumentará las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes con la decisión emitida.


Todos los casos confirmados tanto de acoso sexual como laboral podrán ser comunicados a las autoridades competentes. Por tanto, todos los empleados relacionados estarán obligados en algún momento si fuere el caso a cooperar en una investigación.

Las personas que quebranten el presente documento a través de la realización de las prácticas prohibidas pueden enfrentarse a acciones correctivas o sanciones disciplinarias, que pueden incluir desde una amonestación por escrito hasta la reasignación a otras funciones o la rescisión de su contrato de empleo. Además, si vulneran las leyes nacionales también podrían enfrentarse a acciones civiles o penales.⁸

3.1.5.2 Actuaciones para la confidencialidad y las no represalias

Tanto el Comité de Convivencia Laboral como el Comité Ético serán garantes de la confidencialidad de la información, para ello contarán con espacios separados e independientes para revisar cada una de las denuncias que se reciban, serán solo las personas nombradas a través de actas (cláusula de confidencialidad) las encargadas de recibir, analizar y gestionar oportunamente las situaciones, contarán con un correo electrónico particular para recibir los tipos de denuncia o quejas de acuerdo con la

⁸ Código de ética
pág. 21

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

naturaleza de las mismas. De igual forma, las oficinas tanto del Consorcio como las principales de la empresa consorciada tendrán un Buzón de quejas y/o sugerencias. Todo acusador/a podrá denunciar ante el presidente del comité, ante la dirección de Recursos Humanos y ante el empleador cualquier conducta que considere por parte de los integrantes del equipo del comité que esté infringiendo los principios del mismo. De igual modo aplica para el comité ético, para lo cual el acusador/a podrá reportar ante el Comité de Convivencia Laboral y ante el empleador toda situación que presunte una violación a la confidencialidad.

Ambos comités prohíben expresamente las represalias contra toda persona que denuncie de buena fe (o de la que se sospeche que ha denunciado de buena fe) ante las autoridades mencionadas, así como contra toda persona que coopere con las autoridades en una investigación. Si usted presenta una denuncia y cree que alguien ha tomado represalias contra usted, debe notificarlo inmediatamente a la oficina de Recursos Humanos.

3.2 DESARROLLO DE LA PARTE II. ¡MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DE INTERACCIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS!

Teniendo en cuenta los comportamientos aceptados y los no aceptados por el Consorcio, la Gerencia de la Guajira dispondrá de diferentes medios de comunicación para recibir cualquier información sobre desviaciones o incumplimientos a este documento. Tales medios estarán relacionados con el reporte de situaciones por parte de los colaboradores del Consorcio, de la comunidad, de la Unidad Coordinadora de Proyectos, de los contratistas y subcontratistas y del Banco Interamericano de Desarrollo. No obstante, se aclara que los contratistas y subcontratistas deberán desarrollar sus propios medios de comunicación para asegurar que una vez tengan manifestaciones de algún tipo por parte de sus colaboradores o, que, en efecto, lleguen expresiones de forma directa por parte de la comunidad, cuenten con los medios para tratarlas. Lo anterior indica que el Consorcio ejercerá control sobre los mecanismos implementados por este grupo de interés en específico.

3.2.1 Mecanismos de comunicación del Consorcio IEHG-JVP La Guajira

De acuerdo con los grupos de interés evidenciados en el gráfico de partes interesadas, el Consorcio dispondrá de lo siguiente para la comunicación permanente con cada uno de ellos.




| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

Tabla N°1. Mecanismos de comunicación de acuerdo con las partes interesadas asociadas.


| Parte interesada | Tipos de reportes | Mecanismos para la comunicación | Destinatario | Responsables de la atención y respuesta |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MVCT | Solicitudes | 1. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com 2. Mesas de trabajo, actas de reunión. 3. Página Web. | Gerente del proyecto | Gerente del proyecto Especialistas designados por el Gerente |
| | Actos y condiciones inseguras | 1. Diligenciamiento del formato reporte de actos y condiciones inseguras-Cliente. 2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com copasst@iehgrucon.com | Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-Copasst. | Copasst Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo Gerente del proyecto |
| | Quejas y reclamos | 1. Formato reporte de quejas, reclamos y/o felicitaciones-Clientes. 2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com 3. Mesas de trabajo, actas de reunión. | Gerente del proyecto | Representante legal del Consorcio Gerente del proyecto Profesional de calidad de la empresa IEHG |
| Colaboradores del Consorcio IEHG-JVP | Solicitudes generales | Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com | Gerente del proyecto | Gerente del proyecto |
| | Peligros para la Seguridad y Salud del trabajador | 1. Reporte de peligros, aspectos e impactos ambientales. Formato FR-9-133 . 2. Correo electrónico: copasst@iehgrucon.com nery.olivera@iehgrucon.com | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo Gerente del proyecto | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa IEHG |
| | Aspectos ambientales | Reporte de peligros, aspectos e impactos ambientales. Formato FR-9-133 . Correo electrónico: copasst@iehgrucon.com nery.olivera@iehgrucon.com margarita.martinez@iehgrucon.com | Profesional ambiental | Profesional ambiental Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente de la empresa IEHG |
| | Actos y condiciones inseguras | Formato reporte de condiciones inseguras- FR-9-067 . Correo electrónico: copasst@iehgrucon.com nery.olivera@iehgrucon.com | Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-Copasst. | Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-Copasst. |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

| | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Profesional de SST | |
| | Accidentes de trabajo | Formato reporte de accidentes FR-9-064 . Correo electrónico: recursoshumanos@iehgrucon.com luzmarina.sandoval@iehgrucon.com nery.olivera@iehgrucon.com | Directora de Recursos Humanos RRHH | RRHH ARL Seguros Bolívar |
| | Incidentes ambientales | Reporte e investigación de incidentes/accidentes ambientales FR-9-024 . Correo electrónico: margarita.martinez@iehgrucon.com | Profesional ambiental | Profesional ambiental Gerente del proyecto |
| | Casos de acoso sexual | Formato para interponer casos de acoso sexual. Correo electrónico: recursoshumanos@iehgrucon.com Buzón de quejas. | Directora de Recursos Humanos | Director de RRHH |
| | Casos de acoso laboral | 1. Formato para interponer quejas por acoso laboral FR-9-039 . 2. Correo electrónico: Cconvivencia@iehgrucon.com 3. Buzón de quejas. | Comité de Convivencia Laboral | Secretario del Comité de Convivencia |
| Contratistas y subcontratistas | Solicitudes | 1. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com 2. Mesas de trabajo, actas de reunión. | Gerente del proyecto | Gerente del proyecto Profesional social Especialistas designados por el Gerente |
| | Actos y condiciones inseguras | 1. Diligenciamiento del formato reporte de actos y condiciones inseguras-Contratista. 2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com 3. Buzón de quejas | Gerente del proyecto | Copasst Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo Gerente del proyecto |
| | Quejas y reclamos | 1. Formato reporte de quejas, reclamos y/o felicitaciones-Contratistas. 2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com 3. Mesas de trabajo, actas de reunión. 4. Buzón de quejas | Gerente del proyecto | Representante legal del Consorcio Gerente del proyecto Profesional social Profesional de calidad de la empresa IEHG |
| | Incidentes ambientales | Reporte e investigación de incidentes/accidentes ambientales – Contratistas. Correo electrónico: margarita.martinez@iehgrucon.com | Profesional ambiental | Profesional ambiental Gerente del proyecto |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Situaciones relacionadas con la violación a los derechos humanos | <p>1. Formato reporte de advertencia de un riesgo inminente de violaciones a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad personal e infracciones a las normas del derecho internacional humanitario.</p> <p>Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com correspondencia@minvivienda.gov.co OCortes@minvivienda.gov.co mecanismo@iadb.org</p> | Representante legal del consorcio Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto | Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto Supervisor del contrato de la Gerencia Integral de la Guajira |
| Comunidad Entidades de servicio público Gobiernos locales | Solicitudes | <p>1. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com</p> <p>2. Formato reporte de solicitudes por parte de la comunidad del proyecto.</p> | Gerente del proyecto | Gerente del proyecto Representante legal del consorcio Especialistas del proyecto |
| | Quejas y reclamos | <p>1. Formato reporte de quejas, reclamos y/o felicitaciones-Comunidad.</p> <p>2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com</p> <p>3. Mesas de trabajo, actas de reunión.</p> <p>4. Buzón de quejas</p> | Gerente del proyecto | Gerente del proyecto Representante legal del consorcio Profesional social Especialistas del proyecto |
| | Situaciones relacionadas con la violación a los derechos humanos (Afrodescendientes, migrantes, indígenas, mujeres, hombres, comunidad LGTB) | <p>1. Formato reporte de advertencia de un riesgo inminente de violaciones a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad personal e infracciones a las normas del derecho internacional humanitario.</p> <p>2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com correspondencia@minvivienda.gov.co OCortes@minvivienda.gov.co mecanismo@iadb.org</p> <p>3. Buzón de quejas</p> | Representante legal del consorcio Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto | Representante legal del consorcio Profesional social Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto Supervisor del contrato de la Gerencia Integral de la Guajira |
| | Situaciones relacionadas con daños a bienes materiales | <p>1. Formato para reporte de daño a un bien.</p> <p>2. Correo electrónico: gip.laguajira@giplaguajira.com correspondencia@minvivienda.gov.co OCortes@minvivienda.gov.co</p> <p>3. Buzón de quejas</p> | Representante legal del consorcio Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto | Representante legal del consorcio Profesional social Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto Supervisor del |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |


| | | | | |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | contrato de la Gerencia Integral de la Guajira |
| | Situaciones relacionadas con la generación de impactos ambientales sobre el medio ambiente | 1. Formato reporte de incidente o accidente ambiental. 2. Correo electrónico: margarita.martinez@iehgrucon.com gip.laguajira@giplaguajira.com correspondencia@minvivienda.gov.co OCortes@minvivienda.gov.co 3. Buzón de quejas | Profesional ambiental Representante legal del consorcio Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto | Profesional ambiental Representante legal del consorcio Profesional social Coordinador de la Unidad Coordinadora del Proyecto |

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta la Tabla N° 1., a continuación, se mencionan los sitios donde podrán ser consultados y descargados cada uno de los documentos citados.

Tabla N°2. Fuentes de consulta documental de acuerdo con la parte interesada relacionada.

| Parte interesada | Fuente de consulta documental |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| MVCT BID | Página Web: https://giplaguajira.com/ |
| Trabajadores | Intranet - Carpeta: Sistema de Gestión Integrado - IEHG |
| | Servidor - Carpeta: Centro de Costo C-396. |
| | Página Web: https://giplaguajira.com/ |
| Contratistas y subcontratistas | Página Web: https://giplaguajira.com/ |
| | Solicitud a través de correo electrónico |
| Comunidad, gobiernos locales, | Página Web: https://giplaguajira.com/ |
| | Solicitud a través de correo electrónico |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

| | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| entidades de servicio publico | Oficinas del Consorcio, dirección: Carrera 6 # 6 sur-158, Manzana A, 17 A. Horario de atención: de 8:00 AM a 11:00 AM |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: elaboración propia

3.2.2 Tratamiento para las quejas externas remitidas a la Gerencia

3.2.2.1 Quejas recibidas por parte de la comunidad

Los grupos involucrados (el Consorcio, los contratistas y subcontratistas) en este proceso deben comprometerse con ofrecer a las comunidades una atención humanizada basada en el respeto, conocimiento y asertividad para dar cumplimiento a los derechos del ciudadano.

Basado en lo anterior, a continuación, se describen los pasos para el tratamiento de las PQRSF.

Se debe garantizar el diligenciamiento de los formatos, la recolección, sistematización y análisis de la información, lo que permitirá disponer en orden la información recopilada o generada en el proceso de peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones para que su procesamiento sea ágil y eficiente.

Todas las personas de la comunidad en general tendrán la oportunidad de remitir sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones ya sea, de manera verbal, telefónica, escrito manual o a través de correo electrónico, página Web, buzón de sugerencias y/o anónimos. Desde ningún punto de vista se podrá negar su recepción y deberán ser procesadas en todos los casos. De ser necesario recibirán asistencia del profesional social.


Los medios de comunicación antes mencionados se darán a conocer a través de los medios informativos, entre los cuales se pueden mencionar emisoras locales y/o volantes informativos.

Los procedimientos y los tiempos para dar respuesta a las quejas son definidos de acuerdo con el medio de recepción de la queja. Así;

- Quejas interpuestas de manera verbal: 5 hábiles días para dar respuesta.
- Quejas por escrito: 15 días hábiles para dar respuesta.

La Gerencia dará respuesta a las quejas de manera escrita a través de un formato que contará con la firma de las partes relacionadas, entre ellas de la persona que la realizó.

De acuerdo con la normatividad establecida Ley 1755 de 2015, sin excepciones, los contratistas y subcontratistas deberán contar con un procedimiento de tratamiento de

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

quejas, el cual enseñe entre otras cosas los puntos fijos y horarios de atención que les permita a las comunidades y a los demás grupos de interés expresarse, así mismo, realizar la divulgación de los horarios de atención a las comunidades y la línea telefónica a través de medios informativos. Sobre esta gestión la profesional social del Consorcio realizará seguimiento de manera mensual.

3.2.2.2 Quejas recibidas por parte de los clientes, gobiernos locales, contratistas y/o subcontratistas

Para garantizar una buena relación entre las partes es importante escuchar o dar trámites a cada una de las observaciones que se reciban por parte de estos grupos de interés.

Para lo anterior, se habilitarán canales de comunicación adecuados como líneas telefónicas, correo electrónico, reuniones, mesas de trabajo, página Web y atención al usuario, ofreciéndose independientemente del medio de recepción agilidad tanto en el proceso de análisis como de respuesta. En este orden de ideas se comunicará de forma regular mostrando una actitud amable y proactiva que coadyuve al logro de los objetivos planteados en la GIP.

3.2.3 Mecanismos de divulgación a las partes interesadas


Parte interesada: Contratistas, Subcontratistas, Unidad Coordinadora del Proyecto, Supervisión del BID.

A las partes mencionadas se les hará llegar a través del correo electrónico de la GIP el documento en cuestión. Como constancia del recibido se les solicitará que devuelvan firmada un acta de socialización que se adjuntará al presente código. En esta misma acta el lector podrá realizar las observaciones que considere o presentar las inquietudes que se deriven del reconocimiento del documento. Las actas que se vayan generando se almacenarán en la carpeta del proyecto.

En cuanto a las observaciones o inquietudes que generen cada una de las partes interesadas, serán tratadas en el menor tiempo posible, no obstante, el Consorcio contará con máximo cinco días hábiles para contestar. Será responsabilidad directa del Gerente del proyecto, de la profesional social, de la profesional ambiental, entre otros profesionales que se consideren, analizar el contexto de cada una de ellas.

Toda vez que ingrese un nuevo profesional a las organizaciones que representen las partes en cuestión y siempre y cuando se relacionen con el objeto del proyecto, será responsabilidad de la otra parte compartir el documento a nivel interno. El tercero deberá compartir el acta de socialización a la Gerencia por algún medio ya sea, digital o físico.

Parte interesada: Colaborador

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

Los colaboradores recibirán el documento en medio físico una vez el mismo sea aprobado, este deberá ser revisado y firmado por parte de cada uno.

La firma se recolectará a través del acta de socialización que se maneje para esta parte interesada y será considerada como la garantía de la Gerencia de la comprensión del documento. Toda vez que se realicen nuevas contrataciones, el Gerente del proyecto o a quien este designe deberá compartir el documento.

Será responsabilidad del Representante del Consorcio velar porque se comparta el documento con todos los colaboradores de la Gerencia.

3.2.4 Otros comités y herramientas de comunicación, participación y consulta

3.2.4.1 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo- Copasst de la empresa consorciada IEH GRUCON S.A.

✓ Funciones:


- Proponer medidas y el desarrollo de actividades de promoción y prevención.
- Proponer actividades de capacitación en SST.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo.
- Vigilar el desarrollo de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores.
- Acompañar las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST.

✓ Correo electrónico: copasst@iehgrucon.com

✓ Integrantes:

Elegidos por la empresa

- Gilberto Dussán Calderón
Cargo: Principal
- Luz Marina Sandoval
Cargo: Principal
- Tito Libio Martinez
Cargo: Suplente
- Jorge Cortés
Cargo: Suplente

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

Elegidos por votación

- Pedro Alfredo Castiblanco
Cargo: Principal
- Yordi Alejandro Silva
Cargo: Principal
- Isabel Morón
Cargo: Suplente
- Adriana Alejandra Sánchez
Cargo: Suplente

¿Qué debe saber de este comité?

Que es un equipo conformado por profesionales de la empresa IEHG, encargado de velar porque cada una de las instalaciones donde se realicen actividades en su nombre o en asociaciones, cuente con las condiciones físicas y de infraestructura necesarias para el cuidado de la salud y seguridad de cada uno de sus funcionarios y de sus visitantes.

¿Cuándo puede recurrir al Copasst?


Cuando detecte algún peligro o condición insegura en tu sitio de trabajo. Ejemplo: (iluminación deficiente, sillas en mal estado, escaleras sin barandas, tomas eléctricas descubiertas, cables agrietados, entre otros), reporta de forma inmediata a la cuenta de correo electrónico citada en la parte de arriba de este apartado.

Se resalta que, el funcionario además de apoyarse en los diferentes correos citados a lo largo del documento, también podrá hacer uso de los Buzones de sugerencias y quejas disponibles tanto en las instalaciones principales como en las satélites de La Guajira.


Además de los medios descritos, el funcionario también podrá contar con los formularios en Drive compartidos de manera eventual para realizar los aportes que consideren en cuanto a la gestión ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de calidad, fundamentada esta última en conocer la percepción de los trabajadores en relación con el cumplimiento de las necesidades y expectativas de cada uno.

A continuación, se mencionan los correos disponibles para la comunicación del personal.


- gip.laguajira@giplaguajira.com. Correo oficial de la GIP

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

- Cconvivencia@iehgrucon.com. Comité de convivencia
- copasst@iehgrucon.com. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- comité.etico@iehgrucon.com. Comité ético
- nery.olivera@iehgrucon.com. Correo de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo
- jaime.mendoza@iehgrucon.com. Representante Legal del Consorcio

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

4. ANEXOS

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

En IEH GRUCON S.A, creemos y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona ya que una conducta respetuosa y profesional potencia nuestra misión, promueve la productividad, minimiza los conflictos y mejora nuestra imagen corporativa ante nuestros Clientes. Todos los funcionarios, clientes, proveedores u otras personas con quienes tenemos contacto durante el curso de nuestra actividad laboral deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, siempre que su conducta no interfiera con los intereses legítimos de IEH GRUCON S.A u otras personas. Los motivos por los cuales una persona puede ser discriminada, excluida o acosada se refieren principalmente a razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, sin que la declaración precedente sea concreta.

La empresa no tolera, en forma alguna, la discriminación o acoso en ningún aspecto de nuestra actividad laboral. Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, según se describe a continuación, dirigido hacia cualquier colaborador o colaboradora, postulante a trabajo, cliente, proveedor o persona que esté trabajando relacionado con IEHG.

Todos los empleados (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

CONDUCTAS PROHIBIDAS:

A. Discriminación

Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.


B. Acoso

En la Compañía se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Se incluye en esta prohibición tanto el acoso sexual como el acoso laboral.

● Acoso Sexual:

Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo con la legislación nacional, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Serán consideradas, sin que la enunciación sea específica, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores o colaboradoras;

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

- Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular;
- Fotografías de contenido sexual;
- Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
- Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- Sujetar o acorralar a una colaboradora o colaborador con intenciones sexuales;
- Tocaciones indebidas;
- Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

● **Acoso laboral:**

Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por su jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio que tengan como resultado para él/la o los afectados su detrimento, maltrato o humillación, o bien que amenace o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esto incluye, pero no se limita sólo a:


- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;
- Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores o colaboradoras;
- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
- Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares;
- Actos intimidatorios, tales como matonaje o amenazas, basados en la condición de una persona;
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

IEH GRUCON S.A, se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral a salvaguardar la información que sea recolectada, así como a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, acorde con la normatividad legal vigente que para esta metería disponga.

La organización facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, las cuales redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva, logrando un incremento del rendimiento de las capacidades del personal y de todos los trabajadores. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Es responsabilidad de todo el personal aplicar esta política e informar a la Gerencia General sobre cualquier actividad que vaya en contra de su cumplimiento.

Para dar cumplimiento a lo exigido por la Ley, se establece la elaboración de un capítulo sobre acoso laboral, el cual debe ser anexado al Reglamento Interno de Trabajo; así como la conformación de un Comité de Convivencia Laboral para que analice los casos reportados y la empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento de este Comité en conformidad con lo establecido por la Resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012.

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|
|  | CONSORCIO IEHG – JVP LA GUAJIRA | Versión: 01 |
| | CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTAS RESPONSABLES | Fecha: 2022-03-18 |

Control de Cambios:

| Fecha de actualización | Versión | Número de páginas actualizadas | Control del cambio | Responsable de la revisión o actualización |
|-------------------------------|----------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 2021-06-14 | 3 | Todas | Se actualiza el documento como cumplimiento legal en SST. | Coordinador SSTA |
| 2017-02-28 | 2 | Todas | Se ajusta el documento como cumplimiento legal en SST. | Coordinador SSTA |
| 2013- septiembre | 1 | Todas | Se crea el documento en cumplimiento del marco legal en SST | Director HSEQ |

Comuníquese y cúmplase

Atentamente,
(Fdo.) **JAIME ARTURO MENDOZA VARGAS**
Representante Legal
IEH GRUCON S.A.
Fecha de Revisión y Aprobación: 2021-06-22