



CÓDIGO DE CONDUCTA

ANX-GTH-004

VERSIÓN: 04

04/12/2025

AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S

FIRMAS:

MODIFICADO POR:

ANGELICA MARIA SANZ ARIZA

COORDINADORA GTH

EUCLIDES RAFAEL ALCINA MERCADO

COORDINADOR SST

REVISADO POR:

GERMAN LOPEZ HERNANDEZ

COORDINADOR SGI-CALIDAD

APROBADO POR:

PAULO CESAR MARIN BALLESTEROS

GERENTE DE PROYECTO



PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)



INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

TIPO DE DOCUMENTO	ANEXO
CODIFICACIÓN	ANX-GTH-004
NOMBRE DEL DOCUMENTO	CODIGO DE CONDUCTA
FECHA	04/12/2025
VERSIÓN	004

MODIFICADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANGELICA MARIA SANZ ARIZA	GERMAN LOPEZ HERNANDEZ	PAULO CESAR MARIN BALLESTEROS
EUCLIDES RAFAEL ALCINA MERCADO		
NOMBRES COMPLETOS		
COORDINADORA GTH	COORDINADOR SGI-CALIDAD	GERENTE DE PROYECTO
COORDINADOR SST		
CARGOS		
Angelica Sanz.		
		
FIRMAS		
04/12/2025	04/12/2025	04/12/2025
FECHAS		



CONTROL DE VERSIÓN

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
01	ESTRUCTURACIÓN DEL DOCUMENTO	12/06/2024	A partir del 12/06/2024
02	Se hacen cambios a solicitud de las Revisiones internas de los sponsor.	08/07/2024	A partir del 08/07/2024

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
03	Atención de las observaciones realizadas por las multilaterales (IFC, ARUP): - Se reorganiza la presentación del documento, abriendo nuevos capítulos para la atención de las observaciones generadas.	05/12/2024	A partir del 05/12/2024
04	Se incluyo la política de tolerancia cero a las represalias	04/12/2025	A partir del 04/12/2025

CONTENIDO

DEFINICIONES	4
PRESENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE TRONCAL DEL MAGDALENA -TRAMO 2	5
1 PROPÓSITO	7
2 NORMAS BÁSICAS	8
3 LINEAMIENTOS DE ACTUACIÓN	11
4 PRINCIPIOS RECTORES	15
5 ESTÁNDARES MÍNIMOS	15
6 REGULACIONES	16
7 DERECHOS LABORALES: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
8 GESTIÓN DE RIESGO DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN	17
9 COMPROMISOS	19
10 MECANISMOS PARA REVISAR Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO	19
11 MECANISMOS DE DENUNCIA	20
12 LEYES NACIONALES/INTERNACIONALES	22
13 ROLES Y RESPONSABILIDADES	22
14 INDICADORES DE DESEMPEÑO	24

TABLAS

Tabla No. 1: Políticas de Sistema de Gestión Integral de la Concesión – ARG	7
Tabla No. 2: Indicadores de desempeño/código de conducta	24

DEFINICIONES

- ☆ **ANTICORRUPCIÓN:** No participar en actividades, directa o indirectamente, relacionadas con prácticas corruptas, fraudulentas, colusivas o coercitivas. Evitar cualquier tipo de recepción o pago, obsequios y/o hospitalidad con el propósito de obtener o conservar negocios o cualquier forma de trato preferencial o ventaja. Implementar un programa de cumplimiento legal que, entre otras cosas, incluya la realización de la debida diligencia antes de establecer relaciones con nuevos socios comerciales.
- ☆ **ACOSO SEXUAL:** El acoso sexual, un tipo de discriminación sexual en el lugar del empleo, es conducta indeseada, es decir, palabras o acciones, relacionadas con el sexo. ¿quién está involucrado? Cualquier persona, un trabajador, supervisor o miembro del público, puede ser un acosador y cualquier persona puede ser una víctima.
- ☆ **ACOSO SEXUAL VERBAL:** Son aquellos silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, lamentos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos
- ☆ **ACOSO SEXUAL NO VERBAL:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento.
- ☆ **ACOSO SEXUAL FÍSICO:** Son aquellos manoseos o tocamientos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, violación, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- ☆ **ACOSO PSICOLÓGICO:** El acoso psicológico o mobbing es una forma de violencia de tipo psicológico y discriminatorio hacia una determinada persona (trabajador y/o trabajadora) por parte de sus superiores o de compañeros en el lugar de trabajo, que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades.
- ☆ **CERO TOLERANCIA:** Significa que toda denuncia se investiga en la medida de lo posible y que los presuntos autores deben dar cuenta de sus actos, en particular mediante acciones legales y/o el despido o la terminación de la relación de negocio con la Concesión – ARG.
- ☆ **CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS:** Significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.
- ☆ **CONFLICTO DE INTERESES:** No involucrarse en situaciones de conflicto de intereses real o potencial relacionadas con cualquier beneficio empresarial, financiero o privado.

- ☆ **COMPETENCIA JUSTA:** Comprometerse con una competencia sin distorsiones de acuerdo con las leyes aplicables y abstenerse de cualquier conducta anticompetitiva u otro comportamiento ilegal en el mercado o manipulación.
- ☆ **LIBROS Y REGISTROS:** Mantener una documentación adecuada de todas las transacciones para asegurar la transparencia en la contabilidad.
- ☆ **PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS:** Hace referencia a toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.
- ☆ **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:** En el reglamento interno se parametriza un conjunto de reglas que se deben cumplir por parte de los trabajadores y por parte del empleador, como también se incluye las normas delimitadas para los trabajadores, como para los empleadores.
- ☆ **REPRESALIAS:** acciones negativas o punitivas que un empleador toma contra un empleado por participar en una actividad protegida, como denunciar acoso, discriminación o condiciones inseguras.
- ☆ **TRABAJO FORZOSO:** Cualquier actividad o servicio exigido a una persona bajo amenaza de cualquier tipo de castigo y para el cual no haya ofrecido su consentimiento voluntario.
- ☆ **VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO:** Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

PRESENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE TRONCAL DEL MAGDALENA -TRAMO 2

La Concesión Autopista del Río Grande S.A.S por medio de sus valores, políticas, planes, programas, procedimientos y demás documentos que hacen parte del Plan Social y Ambiental de las Multilaterales y de las Normas de Desempeño del IFC, establece e integra su compromiso empresarial por demostrar transparencia, respeto y tolerancia en todos los aspectos de sus actividades laborales, resaltando estos valores como fundamentales para el cumplimiento de la misión y para proporcionar valor a los grupos de interés, en concordancia con la normatividad legal vigente Colombiana aplicable, resaltando y primando los estándares, normas, leyes más estrictas en cada caso.

A través de este Código de Conducta TM2 ratifica su compromiso de desarrollar su negocio con un espíritu de equidad y de integridad; de la misma manera solicita el cumplimiento de parte de todos sus trabajadores directos y trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, de todos los principios establecidos en el presente Código.

Así mismo, todas las personas que pertenecen a la cadena de valor de TM2, deben demostrar en todos los aspectos de sus actividades laborales, respeto por el planeta, respecto hacia los individuos y hacia la comunidad en general, y se requiere que actúen de manera social, ética y ambientalmente responsable, creando así relaciones comerciales estables y a largo plazo.

En la siguiente Tabla se presenta una síntesis de esas políticas, planes, programas y procedimientos que hacen parte del Sistema de Control Documental del Concesionario. Estos documentos son parte integral de este Código y están disponibles para consulta y gestión de manera permanente:

POLITICAS DEL SGI	
MEDIDA	DOCUMENTO
Normas Básicas	Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006
	Plan para la Prevención de Violencia de Género PLN-SOC-007
	Programa de Gestión de Riesgo de Género ANX-FT-SST-024
	Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión
	Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género
	Políticas de Gestión de Talento Humano
	Reglamento Interno de Trabajo
	Manual de Ética y Anticorrupción Empresarial MAN-JUR-002
Lineamientos de Actuación	Plan para la Prevención de Violencia de Género PLN-SOC-007
	Manual del Buen Gobierno MN-JUR-001
	Manual de Ética y Anticorrupción Empresarial MAN-JUR-002
Principios Rectores	Política de Tratamiento de Datos Personales (Habeas Data)
	Política de Seguridad de la Información
Estándares Mínimos	Normas de Desempeño de la IFC.
	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
	La Declaración de la OIT de Derechos Fundamentales en el Trabajo.
Regulaciones	Política del Sistema de Gestión Integral
	Política de Acoso Laboral
	Política de Ética y Anticorrupción Empresarial
	Política de Gestión del Talento Humano
	Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión
	Política Antilavado de Activos y Contra la Financiación del Terrorismo (SAGRILAFI)
	Política de Datos Personales (HABEAS DATA)
	Manual del Buen Gobierno
	Manual de Ética y Anticorrupción Empresarial
	Valores Corporativos
Derechos Laborales-Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo FT-SST-024

POLITICAS DEL SGI	
MEDIDA	DOCUMENTO
Gestión de Riesgo de Género	Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006
	Plan para la Prevención de Violencia de Género PLN-SOC-007
	Programa de Gestión de Riesgo de Género ANX-FT-SST-024
Compromisos	Política de Acoso Laboral
	Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión
	Política de Ética y Anticorrupción Empresarial
Mecanismos para revisar y garantizar el cumplimiento	Aceptación Conocimiento de los Lineamientos basados en las Normas de Desempeño (ND) y de sostenibilidad ANX-MAN-COM-001
	Reglamento Interno de Trabajo
Mecanismos de denuncia	Procedimiento de PQRS PRO-GTH-003
	Atención de Solicitudes al Personal ANX-GTH-002
	Manejo y Atención de PQRS ANX-GTH-003
	Programa de Atención al Usuario PRG-SOC-002

Tabla No. 1: Políticas de Sistema de Gestión Integral de la Concesión – ARG

1 PROPÓSITO

Definir todos los requisitos definidos en las normas básicas, lineamientos de actuación, compromisos, principios rectores, estándares mínimos, regulaciones, que forman el elemento central de nuestra cultura corporativa y que deben respetar y cumplir todas las personas que pertenecen a la Concesión Vial Autopista del Rio Grande S.A.S., personal directo, personal del Consorcio Constructor (EPC), personal de las empresas contratistas y subcontratistas y en general, de todo el personal que labora o que preste sus servicios de manera directa e indirecta con el Concesionario, durante el desarrollo de las Etapas Preoperativa (fases de Preconstrucción y Construcción), y de Operación y Mantenimiento, encaminadas a mantener y preservar un entorno inclusivo, respetuoso, seguro, en donde exista cero tolerancias hacia las prácticas discriminatorias, inseguras y hacia todo tipo de acoso, abuso y/o explotación contra cualquier persona y/o trabajador vinculado con el Proyecto de Concesión Vial Autopista del Rio Grande S.A.S, incluso durante las actividades externas, tanto las relacionadas como no relacionadas con la Concesión – ARG, en las que el personal puede participar.

En lo relacionado con las comunidades aledañas y pertenecientes a los municipios de intervención del proyecto, todas las personas que pertenecen a la Concesión Vial Autopista del Rio Grande S.A.S., el personal directo, el personal del Consorcio Constructor (EPC) y el personal de las empresas contratistas y subcontratistas, evitarán causar o contribuir a impactos negativos en las culturas, patrimonio cultural, medio ambiente, salud, educación, medios de vida o nivel general de vida, y de esta manera generar un impacto positivo en estas comunidades y en la sociedad.

El presente Código de Conducta también asegura que cualquier persona que reporte, de buena fe, conductas contrarias a la ley, a los valores éticos o a las políticas internas, contará con protección frente a cualquier forma de represalia tal como lo indica la

política interna de tolerancia cero contra las represalias y será una referencia para guiar nuestro comportamiento mientras trabajamos por alcanzar los objetivos de la Concesión – ARG, además de proporcionar un marco de referencia para tomar decisiones de manera prudente, crítica y analítica, así como coherente con los valores y principios que están enmarcados a nivel de la Organización.

2 NORMAS BÁSICAS

- i. Desde la Concesión Vial Autopista del Rio Grande S.A.S en adelante llamado Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), se establecen los siguientes lineamientos normativos:
- ii. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), los contratistas y subcontratistas se comprometen a socializar el presente Código de Conducta con sus trabajadores y grupos de interés, y dar a conocer las rutas de atención que existen, a través de los espacios informativos que se desarrollen durante la ejecución del proyecto y de las capacitaciones que se desarrollen a través de los Programas de Capacitación.
- iii. Desde la Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas declaran su compromiso de cero tolerancias con prácticas discriminatorias y violencias basadas en género.
- iv. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), los contratistas y subcontratistas se comprometen a tratar a todas las personas con respeto independientemente de su sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado; así como exigir este comportamiento con los proveedores, y en general, con todas las personas que hacen parte de la cadena de valor de TM2.
- v. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), los contratistas y subcontratistas se comprometen con una política de cero tolerancias con cualquier forma de violencia y explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes y otros tipos de explotación.
- vi. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), los contratistas y subcontratistas se comprometen a cuidar que, el uso del lenguaje y el comportamiento de sus empleados y contratistas dentro de la empresa y horario laboral NO sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante, refuerce estereotipos sexistas negativos o culturalmente ofensivos.
- vii. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC), los contratistas y subcontratistas se comprometen a promover en cada una sus acciones, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en todos los niveles y cargos.
- viii. Se prohíbe pagar o intercambiar cualquier tipo de beneficio por actos sexuales con cualquier persona u otras formas de comportamiento humillante,

degradante o de explotación. Frente a estas prácticas el consentimiento de la persona es irrelevante.

- ix. Se prohíbe cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial hacia las mujeres que se encuentren en el área de influencia del lugar del trabajo o al interior de la empresa.
- x. Se prohíben aquellas prácticas con contenido sexual que se realizan hacia las mujeres y que altera su derecho a una vida libre de violencias como: Acoso sexual verbal, acoso sexual no verbal, acoso sexual físico.
- xi. Se recomienda a todo el personal denunciar activamente los casos de violencia de género presunta o real, por parte de un compañero de trabajo con o sin subordinación, ya sea en la misma empresa contratante o no.
- xii. Todas las personas trabajadoras vinculadas al Proyecto deben asistir a la capacitación inicial (inducción) antes de comenzar a trabajar en el sitio para asegurarse de que estén familiarizados con el Código de Conducta de violencias de género, acoso, abuso, explotación y violación sexual. De igual forma, deberán participar de las capacitaciones, sensibilizaciones y demás actividades incluidas en el Programa de Gestión de Inducciones y Capacitaciones, donde se aborden temas relacionados con Inclusión social con perspectiva de género y transversalización.
- xiii. Cualquier acusación sobre participación de cualquier forma de un empleado, contratista o proveedor, tanto en el lugar del trabajo como fuera del horario laboral, en delitos relacionados con violencia contra las mujeres y la niñez, delitos sexuales y de violencia intrafamiliar serán tomadas en consideración y puestas en conocimiento de la autoridad competente, para su investigación, juzgamiento y eventual sanción.
- xiv. Ante un caso de violencias de género o sexual al interior del Concesionario, o del Consorcio Constructor y/o sus contratistas y subcontratistas o proveedores hacia un miembro de la comunidad, se direccionará la víctima a las rutas de atención que el estado prevé en cada territorio. Estas conductas tendrán como consecuencia la investigación, sanción disciplinaria y de ser un caso comprobado, la finalización unilateral de la relación laboral o comercial entre la Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) o el subcontratista con el empleado o empleados involucrados.
- xv. Todas las empresas que pertenecen al proyecto, EPC, Contratistas y Subcontratistas deben demostrar respeto por los derechos y culturas de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de las leyes nacionales y de los estándares internacionales de derechos laborales y humanos aplicables de acuerdo con las Normas de Desempeño, mediante la implementación de sus políticas y de los lineamientos establecidos en los diferentes planes y programas basados en las Normas de Desempeño.

- xvi. Todas las empresas que pertenecen al proyecto, EPC, Contratistas y Subcontratistas establecen estándares dentro de la organización que protegen a los trabajadores, aseguran un lugar de trabajo seguro y saludable y proporcionan oportunidades de capacitación relevantes para que los trabajadores mejoren sus habilidades y aseguren que sean tratados con respeto e igualdad por medio de la implementación de medidas de promoción, prevención y protección establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por medio del cumplimiento de todas las políticas de la Concesión.
- xvii. El entorno laboral de todas las empresas que pertenecen al proyecto, EPC, Contratistas y Subcontratistas debe permitir a los trabajadores ejercer sus derechos y apoyar su bienestar físico, mental y emocional. En caso de presentarse una presunta situación que vulnere los derechos del trabajador, tendrá como consecuencia la investigación, sanción disciplinaria y de ser un caso comprobado, la finalización unilateral de la relación laboral o comercial entre la Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) o el subcontratista con el empleado o empleados involucrados. De cualquier manera, se debe evitar cualquier impacto negativo en los derechos humanos y laborales.
- xviii. Es así como la Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas estamos comprometidos a promover un lugar de trabajo seguro, diverso e inclusivo y mostrar una tolerancia cero hacia el trabajo infantil y todas las formas de trabajo forzado.
- xix. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas aseguran que las horas de trabajo normales, los descansos para comer, los períodos de descanso durante la jornada laboral, las horas extras, los permisos remunerados, los permisos de maternidad y paternidad, y el permiso o licencia por duelo estén de acuerdo con los estándares de la Legislación Colombiana y regulaciones aplicables, establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- xx. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas no solicitarán a los trabajadores que trabajen horas extras de manera habitual. Se evitará que los trabajadores trabajen más de 60 horas (incluyendo horas extras) durante cualquier período de siete días y deben tener derecho a días de descanso y permisos compensatorios de acuerdo con los estándares de la Legislación Colombiana y regulaciones aplicables, establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- xxi. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas pagarán a los trabajadores salarios y beneficios de acuerdo con los estándares de las leyes y regulaciones aplicables. El pago incluirá salarios, horas extras (cuando corresponda) y permisos pagados. La estructura de salarios/pagos permite a los trabajadores cubrir sus necesidades esenciales, incluyendo un ingreso discrecional para ellos y sus dependientes. Los salarios se pagan directamente al trabajador y a tiempo. Se emite un recibo de salario al final de cada período de pago especificando la tasa de compensación, beneficios y deducciones legítimas.

- xxii. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas deben expedir el Reglamento Interno de Trabajo, socializarlo y publicarlo en los centros de trabajo, en el cual se establece un acuerdo bilateral entre el empleador y el trabajador, contemplando condiciones que debe cumplir el empleador y los trabajadores en la prestación de un servicio, y debe incluir el horario de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores, lineamientos acerca de vacaciones, permisos, días de descanso, horas extras, seguridad y salud en el trabajo, obligaciones del empleador, entre otros acuerdos laborales de interés de las partes. El Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece que el Reglamento Interno de Trabajo es un documento que define las condiciones y circunstancias bajo las cuales se desarrollan las labores de los trabajadores. El artículo 104 del CST define el Reglamento de Trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones de trabajo entre el empleador y sus trabajadores.
- xxiii. La Concesión – ARG garantiza los derechos fundamentales a la defensa y al debido proceso de las personas que hagan parte de noticias de posibles hechos de corrupción o fraude.
- xxiv. Los representantes legales, directivos y colaboradores de la Concesión manejarán altos estándares éticos en su comportamiento con toda la cadena de valor, incluyendo las personas de las comunidades parte del proyecto.
- xxv. Si excepción, a ningún colaborador al servicio de la Concesión se le permitirá acceder a las instalaciones o sitios de trabajo bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes. De igual manera se deja expresa prohibición para consumir alcohol dentro de las instalaciones de la Concesión – ARG.

3 LINEAMIENTOS DE ACTUACIÓN

La Concesión – ARG, establece los siguientes lineamientos, para el cumplimiento del Consorcio Constructor (EPC) contratistas y subcontratistas, basados en los estándares y regulaciones:

- I. **Prohibición del trabajo infantil:** No se admite el trabajo infantil ni se incorporará a la actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo, así mismo, se velará por el cumplimiento de lo consagrado en la Convención 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad. Por ello, estamos obligados a respetar, promover y hacer realidad la abolición del trabajo infantil.
- II. **Igualdad y no discriminación:** Estamos comprometidos con los principios de igualdad de oportunidades en el trabajo y trato justo para todas las personas, en cumplimiento de todas las Leyes aplicables que prohíben la discriminación y el acoso en los lugares de trabajo, se prohíben estrictamente la discriminación en todos los términos, condiciones o privilegios de empleo, incluyendo la selección, contratación, asignación, compensación beneficios, promociones, transferencias, acciones disciplinarias y desvinculaciones; y cualquier forma de acoso con base en diferencias de raza, color, religión, país de origen, género, edad discapacidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política, origen

nacional o familiar, lengua, opinión, opinión política o filosófica o cualquier otra característica protegida por las Leyes aplicables. Lo anterior, en línea con lo proclamado en el artículo 13, de la Constitución Colombiana.

- III. **Prohibición del trabajo forzoso:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas erradicarán cualquier tipo de trabajo forzoso, obligatorio o bajo coacción. Se cumplirá con lo estipulado en la Ley 23 de 1967, Convenio 29 adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se establece compromisos para los Estados miembros de eliminar el trabajo forzoso y adoptar medidas legales y administrativas necesarias para prohibirlo y sancionarlo. La ratificación de este convenio por medio de la Ley 23 de 1967 reafirma el compromiso de Colombia con los derechos laborales fundamentales y el combate contra la explotación laboral, contribuyendo a la promoción de condiciones de trabajo dignas y justas.
- IV. **Derecho a la intimidad:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas se comprometen a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de los empleados que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios, o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable. Así mismo, garantiza el derecho a la intimidad y privacidad de las personas afectadas en los términos previstos en las leyes, protegiendo los datos personales de los mismos, y comprometiéndose a no divulgarlos, salvo previa autorización expresa de los interesados, o salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales.
- V. **Salud y Seguridad en el trabajo:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas proporcionan a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema está diseñado teniendo en cuenta los riesgos inherentes al sector de infraestructura vial y las clases específicas de peligros identificadas en los lugares de trabajo. De esta manera, se identifican y evalúan los riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo, y se establecen controles para la prevención de enfermedades o accidentes laborales se toman medidas para identificar riesgos y prevenir accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir, asociarse u ocurrir en el curso del trabajo.
- VI. **Respeto al medio ambiente:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas se comprometen a preservar el medio ambiente es una preocupación fundamental de Autopista del Río Grande, que se esfuerza por minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.
- VII. **Condiciones laborales, salarios, beneficios y horarios de trabajo:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas aseguran que las horas de trabajo normales, los descansos, los períodos de descanso durante la jornada laboral, las horas extras, los permisos remunerados, los permisos de maternidad y paternidad, y el permiso o licencia por duelo estén de acuerdo con los estándares de la Legislación Colombiana. Asimismo, no solicitarán a los trabajadores que trabajen horas extras de manera habitual. Se evitará que los

trabajadores trabajen más de 60 horas durante cualquier período de siete días y tendrán derecho a días de descanso y permisos compensatorios. Se pagará a los trabajadores salarios y beneficios de acuerdo con los estándares de la Legislación Colombiana y regulaciones aplicables, establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

- VIII. **Principios del procedimiento de contratación:** Los procedimientos de contratación de Autopista del Rio Grande S.A.S, estarán gobernados por los principios de economía, transparencia y buena fe. Las cotizaciones que se soliciten, para garantizar el abastecimiento de bienes y servicios, deben ser mínimo tres. En caso tal que el requerimiento sea particular; y por ello, no sea viable conseguir un número plural de cotizaciones se exceptuará esta regla. Todos los trabajadores deben recibir un contrato por escrito en un idioma que comprendan. La información relacionada con las disposiciones del contrato de los trabajadores debe proporcionarse a los candidatos durante la contratación, y el conocimiento sobre los derechos laborales debe reforzarse de manera continua. No se debe cobrar a los trabajadores ninguna tarifa relacionada con el reclutamiento o el empleo.
- IX. **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Los trabajadores tienen la libertad de ejercer el derecho a formar o participar en organizaciones y sindicatos relacionados con el trabajo, así como en la negociación colectiva sin temor a discriminación, acoso, intimidación, represalias o violencia. La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas deben entablar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones (donde sea aplicable) de acuerdo con los estándares del sector, las leyes y regulaciones aplicables y cualquier convenio colectivo aplicable, y llevar a cabo tales diálogos de buena fe.
- X. **Anticorrupción, comportamiento inapropiado y ética empresarial:** Todos los trabajadores de la Concesión – ARG, del Consorcio Constructor (EPC) y de sus contratistas deben actuar de manera responsable y adecuada, e implementar medidas para eliminar y evitar comportamientos poco éticos. Se tendrá cero tolerancia hacia todas las formas de soborno y corrupción, prácticas corruptas, fraudulentas, colusivas, coercitivas y otras formas de conducta comercial inapropiada. Todos los trabajadores de la Concesión – ARG, del Consorcio Constructor (EPC) y de sus contratistas deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables. Ningún trabajador puede asegurar o intentar asegurar beneficios indebidos para socios comerciales, sus trabajadores u otros terceros a partir de cualquier forma de actividad comercial, ni participar en tales actividades.
- XI. **Medidas de retaliación:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas y subcontratistas deberán tomar las medidas apropiadas que sean razonables y necesarias para prevenir las represalias y responder a ellas, de conformidad con su Reglamento Interno de Trabajo. Queda prohibido hacer amenazas o recurrir a la intimidación o cualquier otra forma de represalia contra un colaborador que haya presentado una denuncia o haya proporcionado información en apoyo de una denuncia.

- XII. **Aceptación individual de conducta de incumplimiento:** La Concesión – ARG motiva a todos los trabajadores a informar proactivamente sobre posibles violaciones de cumplimiento. Si en algún caso particular un trabajador supone y acepta que ha incurrido en una acción o comportamiento inadecuado, debe informar a su jefe inmediato. De esta manera, se puede mitigar o evitar el impacto y el daño potencial. En estas circunstancias el trabajador no puede ser desfavorecido o retaliado por la Concesión – ARG, el EPC o por alguna de las Empresas contratistas o subcontratistas.

- XIII. **Excelencia y cumplimiento de los compromisos:** Todos los trabajadores de La Concesión – ARG, del Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas y subcontratistas deberán caracterizarse por el desempeño de sus funciones en cumplimiento de los fines relacionados con el desarrollo del objeto social de la Concesión, así como por el aprovechamiento del tiempo y de los recursos dispuestos por la Concesión para lograr el desarrollo de los fines planteados.

- XIV. **Transparencia en las relaciones:** Se obligan a interactuar de manera positiva, entendiendo por esto la ausencia de segundas intenciones, manipulación de información o de personas e inducción al error. La buena fe presidirá las relaciones de la Concesión-ARG con los colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, y la comunidad en general.

- XV. **Desarrollo personal y de otros:** La Concesión TM2 garantiza que todos y cada uno de los trabajadores y/o colaboradores pueden ejercer de manera libre su desarrollo de la personalidad, brindando para ello herramientas que permitan expresarse, exteriorizar sus sentimientos y forma de ser. Todo lo anterior, en cumplimiento y con la plena observancia de los derechos de los demás, pues esa libertad en su desarrollo personal no transgredirá los derechos de los demás de la Concesión – ARG.

- XVI. **Discreción y confidencialidad de la información:** Guardamos reserva respecto a hechos, documentos o información no pública que puede afectar los intereses de la Concesión, de los que tengamos conocimiento por el ejercicio de nuestras labores, prestación de servicios o que puedan influir en las transacciones relacionadas con la Concesión, sin perjuicio de los deberes y de las responsabilidades que pudieran corresponder en caso de incurrir en actos ilegales o contrarios al orden público y a las buenas costumbres.

- XVII. **Donaciones:** La Concesión TM2 en cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en materia de antifraude y anticorrupción prohíbe a sus Representantes y trabajadores prometer o dar cualquier tipo de donación a un tercero nacional o extranjero, con el propósito de obtener una ventaja inapropiada o con la intención de influenciar cualquier acto u omisión con un propósito corrupto o fraudulento.

- XVIII. **Conflictos de interés:** La Concesión TM2 espera que todos sus trabajadores demuestren lealtad a la empresa. Todos los empleados deben evitar situaciones en las que sus propios intereses personales o financieros entren en conflicto con sus obligaciones y responsabilidades hacia La Concesión TM2. Un conflicto de interés existe siempre que la naturaleza o el alcance de un interés participativo

pueda influir de alguna manera en cómo los trabajadores desempeñan sus funciones para La Concesión TM2.

- XIX. **Lavado de dinero:** La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y sus contratistas y subcontratistas no participan ni toleran el lavado de dinero, ya sea de forma activa o pasiva. Todos los trabajadores deben estar alerta ante cualquier evidencia de falta de integridad por parte de personas físicas y jurídicas con las que La Concesión TM2 establece un contrato.
- XX. **Tratamiento de los bienes y activos de la empresa:** Todos los trabajadores tienen la obligación de tratar y utilizar los bienes y activos de la Concesión TM2. de manera adecuada, legal, económica y en todo momento de forma responsable.

Ningún empleado puede hacer un uso indebido de los activos, bienes o servicios de la Concesión para fines personales.

4 PRINCIPIOS RECTORES

- i. Cualquier denuncia será tratada con diligencia y discreción.
- ii. La información relativa al tratamiento de una denuncia se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente para determinar las medidas correctivas, si las hubiere.
- iii. Las personas que utilizan, de buena fe, los mecanismos puestos a su disposición para presentar una denuncia no serán objeto de ninguna reprimenda en caso de que la misma resulte infundada.
- iv. Por el contrario, una denuncia juzgada sin fundamento y/o hecha de mala fe podría considerarse como una falta grave que puede dar lugar a medidas disciplinarias.
- v. El acoso psicológico no debe ser confundido con un conflicto de personalidad, ni con el ejercicio normal del derecho a dirigir de las personas en cargos directivos de la Concesión, particularmente en la organización del trabajo, la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento y la aplicación de medidas disciplinarias. En la medida en que la persona en un cargo directivo no actúe de manera abusiva o discriminatoria, sus acciones no constituyen acoso.
- vi. La Concesión tomará todas las medidas necesarias para proteger y apoyar a las víctimas y a las personas denunciantes.
- vii. La organización mantiene lineamientos para la verificación de las referencias y antecedentes de su personal y empresas contratistas.

5 ESTÁNDARES MÍNIMOS

- Normas de Desempeño de la IFC.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- La Declaración de la OIT de Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- La Concesión adopta como estándar mínimo la Política de Tolerancia Cero Contra las Represalias, garantizando que quienes denuncien situaciones de acoso, violencia o corrupción no sufran consecuencias adversas.

6 REGULACIONES

En la Concesión Vial Autopista Del Rio Grande S.A.S, se han estructurado y divulgado las políticas y herramientas para ayudar a los empleados y demás partes interesadas, a aplicar los valores y principios de la organización. Algunas de las más importantes son las siguientes:

- ✓ Política del Sistema de Gestión Integral
- ✓ Política de Acoso Laboral
- ✓ Política de Ética y Anticorrupción Empresarial
- ✓ Política de Gestión del Talento Humano
- ✓ Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión
- ✓ Política Antilavado de Activos y Contra la Financiación del Terrorismo (SAGRILAF)
- ✓ Política de Datos Personales (HABEAS DATA)
- ✓ Manual del Buen Gobierno
- ✓ Manual de Ética y Anticorrupción Empresarial
- ✓ Valores Corporativos

7 DERECHOS LABORALES: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ☆ La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas demuestran respecto por los derechos y culturas de los trabajadores, proporcionando a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado y estructurado teniendo en cuenta los riesgos inherentes al sector de infraestructura vial, al desempeño de sus funciones y a las clases específicas de peligros identificadas en los lugares donde se lleva a cabo el trabajo, incluyendo, pero no limitando, los peligros físicos, viales, mecánicos, químicos, biológicos, y osteomusculares. De esta manera, se toman las medidas para identificar riesgos y prevenir accidentes, lesiones y enfermedades que surjan, se asocien u ocurran en el curso del trabajo, minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas de los peligros mediante la implementación de los programas de gestión de riesgos, las inducciones y los programas de capacitación. Si se proporciona alojamiento o transporte a los trabajadores, se debe cumplir con el estándar de Alojamiento de Trabajadores, basado en la IFC y en las leyes y regulaciones nacionales sobre alojamiento y transporte.
- ☆ Es así, como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Concesión, incluye los siguientes Programas de Gestión de Riesgos, a los cuales se les realiza seguimiento mensual y se monitorean por medio de los indicadores contenidos en cada programa:

- ✓ Programa de Gestión de Inducciones y capacitaciones
 - ✓ Programa de Gestión de Inspecciones
 - ✓ Programa de Gestión de Mantenimientos Locativos
 - ✓ Programa de Gestión de Riesgo Vial
 - ✓ Programa de Gestión de Riesgo Químico
 - ✓ Programa de Gestión de Riesgo Mecánico
 - ✓ Programa de gestión de Riesgo de Género
 - ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular
 - ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial
 - ✓ Programa de Promoción & Prevención, Estilos de Vida y trabajos Saludables
 - ✓ Programa de Atención a Emergencias
 - ✓ COPASST
 - ✓ Comité de Convivencia Laboral
- ☆ La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas disponen de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de Normatividad Legal Vigente Colombiana, Resolución 0312 de 2019, Decreto único de Trabajo 1072 del 2025 y demás normas colombianas aplicables; adicionalmente cumple con los estándares establecidos en las ND2- Trabajo y Condiciones Laborales y ND4-Salud y Seguridad de la Comunidad del IFC, apoyando y desarrollar el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores y promoviendo un lugar de trabajo seguro, diverso e inclusivo.
- ☆ La Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas suministran los EPP-Elementos de Protección Personal a todos sus trabajadores, así como los equipos necesarios para evitar cualquier daño o afectación a la salud del trabajador. La Concesión cuenta con una Matriz (FT-SST-046 “MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL POR CARGOS”) en donde se contempla la entrega de estos elementos a todos sus colaboradores de acuerdo con su tallaje, funciones, cargo, género, estado de gestación, para así evitar cualquier daño o afectación a la salud del trabajador.
- ☆ Se identifican y evalúan los riesgos asociados a la Salud y seguridad en el Trabajo y se identifican los controles para la prevención de enfermedades o accidentes laborales: La Concesión – ARG, cuenta con la herramienta de identificación bajo la Matriz (FT-SST-011 “MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS”) donde se identifican y se valoran los riesgos con sus respectivas medidas, correctivas y preventivas, para minimizar los posibles accidentes que se puedan presentar.

8 GESTIÓN DE RIESGO DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN

- ☆ La Concesión – ARG, está comprometida con la implementación de políticas que promuevan la inclusión e igualdad de género y la adaptación de parámetros de conductas que dignifiquen la vida y el respeto hacia las personas sin distinción de género, cargo, clase social o raza; de este modo se promueve entre los colaboradores un ambiente inclusivo basado en el respeto para todas las personas involucradas. En cumplimiento de lo anterior, la Concesión – ARG ha preparado El Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006, el Plan para la Prevención de Violencia de

Género PLN-SOC-007 y el Programa de Riesgo de Género ANX-FT-SST-024, en concordancia con los estándares ambiental y social especificados en las normas de desempeño (ND1 y ND4), en las cuales se reconoce que, las actividades, los equipos y la infraestructura de un proyecto pueden aumentar la exposición de los colaboradores a riesgos e impactos diversos para la salud y la seguridad.

- ☆ El Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006 contempla la identificación de los riesgos e impactos y las medidas de manejo que implementará la Concesión – ARG, el Consorcio Constructor (EPC) y los subcontratistas para reducirlos y/o minimizarlos, resaltando su compromiso con el desarrollo de políticas que promuevan la inclusión e igualdad de género y la adaptación de parámetros de conductas que dignifiquen la vida y el respeto hacia las personas sin distinción de género, cargo, clase social o raza de este modo se promueve entre los colaboradores un ambiente inclusivo basado en el respeto para todas las personas involucradas.
- ☆ El Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006 establece las siguientes medidas generales:
 - ✓ Garantizar la seguridad de las trabajadoras, en función del tipo de tarea que se realice (trabajos en zonas aisladas, turno de noche, ambiente de trabajo, transporte).
 - ✓ Garantizar baños exclusivos basados en el género.
 - ✓ Minimizar el riesgo de conflicto social y violencia de género.
 - ✓ Prevenir el riesgo de una mayor explotación sexual de niños, mujeres y otros. grupos vulnerables.
 - ✓ Prevenir la propagación de enfermedades transmisibles.
- ☆ El Plan de Riesgo de Género PLN-SOC-006 se implementará con todos los colaboradores del proyecto TM2, independientemente de su cargo, género o antigüedad, garantizando que tengan acceso a la información y las medidas implementadas, sin importar el lugar donde se encuentre laborando, correspondiente a los municipios del área de influencia incluida la sede ubicada en la ciudad de Bogotá.
- ☆ El Plan para la Prevención de Violencia de Género PLN-SOC-007 hace énfasis en las estrategias de intervención para la prevención y atención de casos de acoso sexual laboral; acoso sexual y/o violencia sexual y se implementará con los colaboradores de la Concesionaria Autopista del Río Grande S.A.S, Instituciones y comunidad educativa del área de influencia del proyecto, situadas en los municipios de Barrancabermeja, Sabana de Torres, Rionegro, La Esperanza, San Alberto, San Martín, Río de Oro, Aguachica, Gamarra, La Gloria, Pelaya, Tamalameque, Pailitas, Chimichagua, Curumaní que corresponde a los departamentos de Santander, Norte de Santander y Cesar.

9 COMPROMISOS

- ☆ Establecer una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos laborales y sexuales en todas las personas que participan de las actividades de la Concesión.
- ☆ Se verificará periódicamente que las denuncias realizadas no generen represalias hacia los denunciantes, aplicando medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
- ☆ Adoptar las medidas correctivas adecuadas para proteger la integridad de las personas, evitar que se produzcan esas situaciones indeseables y ponerles fin en cualquier caso probado.
- ☆ Establecer claramente en este Código las normas de conducta que todas y todos deben seguir y asegurar de que se entiendan y se respeten.
- ☆ Sensibilizar y capacitar al personal y a las personas en cargos directivos/jefes de área, en materia de prevención de acoso, explotación y abuso laboral y sexual.
- ☆ Mejorar nuestra capacidad colectiva de reconocer y eliminar los desequilibrios de poder y las desigualdades de género que pueden favorecer una conducta sexual inapropiada, incluyendo las situaciones que combinan las discriminaciones cruzadas (interseccionalidad).
- ☆ Implementar medidas de intervención para crear entornos laborales en los que el personal directo y demás personas de todas las empresas que hacen parte de nuestra Concesión, no sufran afectaciones por abusos, represarías, acosos y cualquier acto que vaya en contra de lo establecido en el presente Código.
- ☆ Poner a disposición de todas y de todos los mecanismos de denuncia que permitan reportar, con total seguridad y confidencialidad, comportamientos inapropiados, enmarcados en el presente Código de Conducta.
- ☆ Responder con prontitud y de manera apropiada a cualquier denuncia/notificación y tomar las medidas adecuadas a las circunstancias contra los responsables de un comportamiento inapropiado comprobado.
- ☆ Proporcionar apoyo psicológico y cualquier otro apoyo adecuado a las personas afectadas por cualquier acto o situación enmarcada en el presente Código de Conducta, respetando la confidencialidad y la seguridad.

10 MECANISMOS PARA REVISAR Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO

- ☆ El presente Código de Conducta se aplica a las y los trabajadores directos de la Concesión – ARG, personal Contratistas, Subcontratistas y demás partes interesadas que están vinculadas con las actividades del Proyecto.

- ☆ Todas y todos están obligados, en toda circunstancia y sin excepción, a respetar y cumplir el presente Código y todos los requisitos de conducta que en él se describen, tanto en el desempeño de sus funciones como fuera de ellas. Por lo tanto, cada persona es responsable de conocer, comprender y actuar en conformidad con el Código de Conducta.
- ☆ Aplicamos un enfoque de cero tolerancia ante el acoso, la explotación y los abusos sexuales y laborales; un enfoque de cero tolerancia significa que toda denuncia se investiga en la medida de lo posible y que los presuntos autores deben dar cuenta de sus actos, en particular mediante acciones legales y/o el despido o la terminación de la relación de negocio con la Concesión – ARG, cuando proceda.
- ☆ Toda denuncia oficial de acoso, explotación o abuso sexual o laboral dará lugar a una investigación cuando se disponga de información suficiente. La investigación se llevará a cabo, de acuerdo con los principios de confidencialidad, equidad y neutralidad.
- ☆ Si por intención o por negligencia repetida, alguna de las partes se niega continuamente a participar en actividades de diligencia debida o carece de compromiso para avanzar en los problemas identificados durante la evaluación o incumple en alguno de los requisitos establecidos en el presente del Código de Conducta puede tener consecuencias en la relación contractual entre el Trabajador, Contratistas, Subcontratistas, en forma de sanciones disciplinarias (incluida la posible cancelación del contrato) o el inicio de acciones legales contra el infractor según sea el caso presentado; como también el reporte ante las Entidades encargadas del manejo legal, ante este tipo de situaciones.
- ☆ Los Contratistas de la Concesión y del EPC deben supervisar la adherencia de sus contratistas al Código de Conducta, así como el cumplimiento de los requisitos.
- ☆ El Código de Conducta se encuentra incluido en el documento de *Aceptación de Conocimiento de los Lineamientos basados en las Normas de Desempeño (ND) y de Sostenibilidad* que se le entregará y se hará firmar por los Contratistas, Subcontratistas y Proveedores para su conocimiento, aceptación y cumplimiento y se tendrá cero tolerancia frente a las situaciones de desviación incluidas en el presente documento.
- ☆ El Código de Conducta se encuentra alineado con las normas, parámetros, condiciones y medidas incluidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Concesión.

11 MECANISMOS DE DENUNCIA

- ☆ La Concesión Vial Autopista Del Rio Grande S.A.S, pone a disposición de los trabajadores y toda persona vinculada bien sea mediante la figura de Contratistas /Subcontratista y demás partes interesadas, mecanismos de denuncia para que puedan informar a la Organización sobre cualquier comportamiento inapropiado

que vaya en contra de lo establecido en el presente Código de Conducta o denunciar cualquier situación de acoso, explotación o abuso sexuales.

- ☆ Se puede presentar una notificación/denuncia por escrito directamente con el área de Gestión del Talento Humano, por medio del correo: a_sanz@autopistadelriogrande.com.co, en donde estarán los detalles, argumentos y demás evidencias que dé lugar, el nombre de la presunta víctima o víctimas, el nombre del presunto autor o autores, una descripción del incidente o incidentes y la fecha o las fechas en que se produjo y, si procede, los nombres de los testigos.
- ☆ Existe un mecanismo de presentación de denuncias mediante el programa de PQRS, liderado desde el área Social y el cual puede ser interpuesta las notificaciones/denuncias, mediante los siguientes medios:
 - ✓ Correo electrónico: atencionalusuario@autopistadelriogrande.com.co
 - ✓ Línea telefónica de atención al usuario: 318 381 35 55
 - ✓ Link de PQRS, de la página Web.
- ☆ También para el proceso de denuncias se puede hacer uso de los mecanismos, planteados en el *PRO-GTH-003 – “PROCEDIMIENTO MECANISMOS DE RECLAMACIÓN INTERNO (PQRS -TRABAJADORES)*, bajo los parámetros establecidos en el numeral “6.2 MECANISMOS DISPONIBLES PARA LA NOTIFICACIÓN DE LAS PQRS”. Tales mecanismos son:
 - ✓ Buzones de PQRS (Internas de trabajadores): Los cuales se encuentran disponibles en cada sede de trabajo.
 - ✓ Cuenta de correo para ser usada por todo el personal directo, indirecto y demás partes interesadas: buzoninterno@autopistadelriogrande.com.co.
- ☆ Todas las empresas vinculadas a la Concesión Vial Autopista del Río Grande S.A.S tienen organizado y conformado el Comité de Convivencia Laboral, por medio del cual pueden interponer quejas de presuntos casos de acoso laboral. Los medios de interposición de quejas dispuestos por la Concesión son:
 - ✓ Buzones de Comité de Convivencia Laboral (Internas de trabajadores): Los cuales se encuentran disponibles en cada sede de trabajo.
 - ✓ Cuenta de correo para ser usada por todo el personal directo: comiteconvivencialboral@autopistadelriogrande.com.co.
- ☆ Todas las empresas vinculadas a la Concesión Vial Autopista del Río Grande S.A.S tienen organizado y conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual pueden hacer reportes de comportamientos y condiciones inseguras identificadas. Estos reportes los pueden hacer ante un representante de los trabajadores o del empleador y el Comité en pleno lo revisará en sus reuniones mensuales y establecerá el respectivo plan de acción.

12 LEYES NACIONALES/INTERNACIONALES

- ✓ Ley 23 de 1967, por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo.
- ✓ Ley 1581 de 2012, junto con el Decreto 1377 de 2013: Protección de Datos Personales.
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo (CST), Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.
- ✓ Decreto 1072 de 2015-DUR Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo:
- ✓ Resolución 0312 de 2019, estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Constitución Política de Colombia
- ✓ Ley 1010 de 2006, norma que en Colombia regula el acoso laboral
- ✓ Ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres.
- ✓ Decreto 4799 de 2011, mecanismos y recursos que establece la ley para la protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.
- ✓ Decreto 4798 de 2011, reglamenta la ley 1257 en lo concerniente a la promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres.
- ✓ Convención 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ✓ Convenio 29, trabajo forzoso u obligatorio.

13 ROLES Y RESPONSABILIDADES

★ MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA Y GERENCIA

- ✓ Compromiso permanente ante la No tolerancia de todas las formas de acoso, explotación y abuso sexual de acuerdo con los lineamientos del presente código.
- ✓ Participación en la cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de explotación y abuso sexuales y adoptan las mejores prácticas en consecuencia.
- ✓ Velar por la difusión del Código entre todas las partes interesadas de la organización.
- ✓ Apoyar a las personas en cargos directivos de la Concesión, en la prevención y el manejo de las posibles denuncias que se pueden presentar.
- ✓ Los líderes y supervisores deberán promover un ambiente de confianza y respeto, asegurando que quienes reporten situaciones no sufran consecuencias adversas.
- ✓ Supervisar la aplicación del presente Código.

★ GESTIÓN DE TALENTO HUMANO:

- ✓ Fortalecer las prácticas de ARG, para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales y garantizar la capacitación continua de las partes interesadas.
- ✓ Adoptar las medidas necesarias para informar, sensibilizar y responsabilizar al personal sobre las cuestiones de acoso, explotación y abuso sexuales.
- ✓ Apoyar y asesorar a las personas en cargos directivos de la Concesión, en sus intervenciones con respecto a las medidas correctivas que se deben tomar y en materia disciplinaria.

- ✓ Velar por que se responda adecuadamente a cualquier denuncia y determinar la naturaleza de la intervención a realizar (mediación o investigación) tras una posible denuncia.
- ✓ Administrar las acciones/programas de ayuda y se asegurar de que las víctimas reciban la asistencia y el apoyo necesarios (Puede ser con asistencia de la ARL, profesionales especialistas de Entes correspondientes a los controles a nivel gubernamental).

☆ **PERSONAS EN CARGOS DIRECTIVOS /JEFES DE ÁREA:**

- ✓ Afirmar su intolerancia frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos sexuales y tienen presente los lineamientos del Código.
- ✓ Participar y respaldar una cultura de tolerancia cero frente a toda forma de acoso, explotación y abuso sexuales y adoptan las mejores prácticas en consecuencia.
- ✓ Compartir con sus equipos los valores de respeto por la persona y la responsabilidad de cada uno en el mantenimiento de un clima laboral sano, seguro y respetuoso.
- ✓ Informar y sensibilizar sobre la cultura de tolerancia cero frente a toda forma de abuso, acoso, explotación y abusos sexuales.
- ✓ Demostrar vigilancia y escucha, para identificar y actuar sobre los factores de riesgo
- ✓ Preservar la confidencialidad de todos los hechos y de todas las informaciones que lleguen a su conocimiento
- ✓ Colaborar en la investigación de las alegaciones de acoso, explotación y abusos sexuales.
- ✓ Identificar, en colaboración con el área de GTH, las medidas correctivas y/o disciplinarias que se deberán aplicar.
- ✓ Participar en las actividades (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) establecidas para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

☆ **CONTRATISTAS/SUBCONTRATISTAS:**

- ✓ Se adhieren a los valores y a la cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos sexuales.
- ✓ Están enterados desde su inicio de actividades comerciales y contractuales con la Concesión – ARG, de que conocen y comprenden el contenido y el objetivo de la aplicabilidad de este documento.
- ✓ Contribuyen a la prevención del acoso, la explotación y el abuso sexuales, en colaboración y concertación con la Concesión – ARG.
- ✓ Informan a la Concesión – ARG, de cualquier incidente y, cuando proceda, colaboran en la investigación de las denuncias de explotación y abuso sexuales.
- ✓ Participan en las actividades (capacitación, sensibilización) establecidas para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.
- ✓ Cumplir, como mínimo, con todas las normas, estándares, lineamientos, regulaciones, leyes y compromisos establecidos en el presente Código de Conducta.

14 INDICADORES DE DESEMPEÑO

INDICADORES DE DESEMPEÑO / CÓDIGO DE CONDUCTA			
INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	REGISTRO DE CUMPLIMIENTO
Vinculación mujeres	# de mujeres vinculadas / # personal vinculado	Trimestral	Consolidado mano de obra
Capacitaciones	# capacitaciones ejecutadas sobre todos los temas incluidos en el Código de Conducta / # total de las capacitaciones programadas	Trimestral	Registros de Asistencia, registros de evaluación, registros fotográficos
Manejo de casos	# de casos recibidos / # de casos tramitados	Trimestral	Actas de reunión

Tabla No. 2: Indicadores de desempeño/código de conducta