

PRIMERA LÍNEA DEL METRO DE BOGOTÁ



CÓDIGO DE CONDUCTA

L1T1-CON-SOC-DR-0001

CONTROL DE EMISIONES		
REV	FECHA	EMITIDO PARA
VCC	02/08/2021	Emitido para aprobación
VBB	10/06/2021	Emitido para revisión y comentarios de Interventoría
VA0	07/06/2021	Emitido para comentarios internos

CONTROL DE CAMBIOS		
REV	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
VCC	28/07/2021	Emitido para aprobación. Se incluyeron observaciones de la Banca
VBB	10/06/2021	Emitido para revisión y comentarios de Interventoría
VA0	07/06/2021	Emitido para comentarios internos

APROBACIÓN ML1			
	FIRMA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ		Daniel Nieto Ortíz	Coordinador Social
REVISÓ		Alexandra Corredor	Directora Social
REVISÓ		Linda Fiscó	Controlador Documental
REVISÓ		Dalila Córdoba	Subgerente QA/QC
APROBÓ		Alejandro Maya	Vicepresidente Departamento SASST

Tabla de Contenido

1	INTRODUCCIÓN	1
2	DEFINICIONES	2
3	LINEAMIENTOS Y OBLIGACIONES	5
3.1	DIVERSIDAD CULTURAL.....	7
3.2	DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.....	11
3.3	VIOLENCIA BASADA EN GENERO.....	12
3.3.1	LINEAMIENTOS.....	15
3.4	NIÑEZ Y TRABAJO INFANTIL.....	15
3.5	FRENTE A TERCEROS	16
3.6	COMUNIDADES	20
3.7	COMUNICACIONES	21
3.7.1	CANALES DE DENUNCIA Y/O ATENCIÓN. CANALES DISPUESTOS POR EL CONCESIONARIO PARA LA ATENCIÓN Y REGISTRO.....	23
4	IMPLEMENTACIÓN	25
5	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
6	SANCIONES.....	29
7	MANEJO DE CRISIS Y HALLAZGOS	31
8	ANEXOS.....	32

1 INTRODUCCIÓN

Considerando que la reputación y la integridad hacen parte de los activos más valiosos que tiene Metro Línea 1 S.A.S. (en adelante “ML1”) y el proyecto de la Primer Línea del Metro de Bogotá (PLMB), y con el objetivo de establecer una serie de lineamientos de conducta que deben ser observados en el desarrollo del objeto social y negocios de ML1; la compañía ha adoptado el presente código de conducta con el propósito de garantizar la salvaguardia de su reputación y asegurar que la ejecución de su objeto social y negocios se ajuste a la ética, la ley colombiana y a los lineamientos de cumplimiento (los “Lineamientos de Cumplimiento del Contrato de Concesión”) aplicables a su actividad, de conformidad con lo establecido en el contrato de concesión No. 163 de 2029 (el “Contrato de concesión”) para el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la Primera Línea del Metro de Bogotá (“PLMB” o el “Proyecto”) y a la normativa local sobre la materia.

El presente documento recoge los compromisos y responsabilidades del concesionario para poder garantizar un comportamiento ético e integral con los terceros relacionados para fomentar relaciones respetuosas y apropiadas entre los trabajadores del proyecto y la comunidad localizada en el área de influencia directa, generando y garantizando el buen trato principalmente hacia grupos poblacionales como mujeres, niños, niñas, jóvenes, adolescentes, población LGBTIQ, adultos mayores, grupos étnicos, población en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado y así favorecer la generación de valor para todos los grupos de interés en el marco de la garantía de derechos y de las salvaguardias de la banca multilateral, por lo anterior, todos los colaboradores de ML1, estarán llamados a asumir como propio el código de conducta en el marco de la cultura organizacional, del buen comportamiento y relacionamiento con la comunidad localizada en área de influencia directa del proyecto y la ciudad de Bogotá en general.

También se debe tener en cuenta que el código de conducta aquí planteado recoge las diferentes políticas de Salvaguardias de la Banca Multilateral, las cuales están en cada uno de los principios y lineamientos desagregados a lo largo del documento, planteando la importancia de dichas políticas como los mecanismos para evitar, reducir y gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados a los proyectos, así como el cumplimiento de los planes y políticas de orden ambiental y social.

Así mismo, este código propone realizar el abordaje de los procedimientos y los diferentes momentos que se llevarán a cabo en el marco de las investigaciones derivadas de posibles conductas indebidas con el ánimo de determinar los mecanismos y medidas de reparación en los casos que así lo ameriten para la no ocurrencia o no repetición de estas. Dado el caso de que este código requiera actualizaciones o ajustes con el fin de que abarque los lineamientos, instrumentos de salvaguardas ambientales y sociales, estándares y guías de las entidades multilateral, Metro Línea 1 SAS realizará las actualizaciones correspondientes y socializará con los terceros interesados los ajustes al presente código.

2 DEFINICIONES

Los términos que a continuación se detallan tendrán el significado asignado a ellos en la presente sección:

- Accionistas de ML1: significa China Harbour Engineering Company Limited y XI'AN Rail Transportation Group Company Limited.
- Acoso Laboral: significa toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Las modalidades de acoso son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, acoso sexual, inequidad y/o desprotección laboral.
- Administradores de ML1: significa los administradores, el representante legal, el liquidador, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos de ML1 ejerzan o detenten esas funciones.
- Banca Multilateral: significa el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Europeo de Inversiones.
- Canal de denuncia: es la herramienta que permite a los empleados y a otras personas alertar confidencial o públicamente a una organización u otras personas sobre sospechas de mala conducta.
- Ciudadanos: significa las personas residentes en la ciudad de Bogotá D.C. y que se encuentran, directa o indirectamente, relacionadas con el Proyecto.
- Comunidades: se refiere a aquellos grupos de personas y/o ciudadanos que se encuentran ubicados en las zonas de influencia del Proyecto.
- Colaboradores de ML1: significa todas aquellas personas naturales con un vínculo/contrato laboral vigente con ML1.
- Comité de Seguimiento: significa el comité creado por la EMB con el fin de ejercer seguimiento al contrato de concesión en virtud del Manual de Seguimiento y Control a la Gestión Social de la EMB identificado con código GS-MN-001.
- Compromiso de cumplimiento: significa el compromiso firmado por todos los colaboradores de ML1 al momento de la firma del contrato laboral.
- Contrato de concesión: significa el contrato de concesión No. 163 de 2019 firmado entre la EMB y ML1.
- Cuestionario de antecedentes de empleados de trabajos de alto riesgo: significa el cuestionario de empleados de antecedentes de empleados de trabajos de alto riesgo diligenciado y firmado

por los colaboradores en el vínculo laboral.

- Declaración de cumplimiento de empleados: significa la declaración de cumplimiento exigida anualmente a todos los empleados de ML1 o exigida al momento de la firma de la formalización del vínculo laboral con ML1.
- EIAS: significa la actualización del Estudio Impacto Ambiental y Social.
- EMB: significa la Empresa Metro de Bogotá S.A.
- Declaración de conflicto de Interés: significa la declaración sobre los conflictos de interés exigida anualmente a todos los empleados de ML1 o exigida al momento de la firma del vínculo laboral.
- Formulario de revisión de cumplimiento para empleados en puestos de alto riesgo de negocios: significa el formulario para empleados de alto riesgo diligenciado y firmado por la Oficina de Cumplimiento al momento de evaluar a los colaboradores en el momento de formalización del vínculo laboral con ML1.
- Garantías para las buenas prácticas, mediante revisiones periódicas y procesos de reinducción y fortalecimiento de conductas positivas a empleados de ML1 y contratistas
- Funcionarios Públicos: hace referencia a:
 - Funcionarios, empleados, representantes de gobiernos y cualquier otra persona que actúe en nombre de un gobierno (o que de otra manera esté autorizada para ejercer función pública).
 - Funcionarios, empleados o representantes de organizaciones públicas internacionales.
 - Funcionarios de partidos políticos o miembros de familias reales que ejercen función pública.
 - Funcionarios y empleados de empresas públicas, que son empresas sobre las cuales un gobierno o gobiernos ejercen, directa o indirectamente, un control o influencia dominante.
- ML1: significa la sociedad Metro Línea 1 S.A.S.
- Oficina de Cumplimiento: significa la División de Cumplimiento de ML1 adscrita a la Secretaría General de ML1.
- PLMB o “el Proyecto”: significa la Primera Línea del Metro de Bogotá.
- Políticas de cumplimiento: significa el conjunto de documentos internos de ML1 y los documento que lo modifique o sustituya de tiempo en tiempo, que establece los lineamientos y reglas que deben seguirse en el relacionamiento de ML1 con los diferentes grupos de interés, con el propósito de prevenir prácticas prohibidas, y fijar responsabilidades concretas para su prevención, detección, investigación, respuesta y en general, para la gestión de los riesgos asociados a éstas.
- Prácticas prohibidas: Cualquier práctica fraudulenta, corruptiva, coercitiva, colusoria u obstructiva, que deliberadamente o por negligencia se realice para obtener un beneficio

particular o para evadir una obligación a favor de alguna de las partes, así como recibir y/o ofrecer algo de valor para influenciar indebidamente las acciones de alguien, o para perjudicar o causar daño, o amenazar de manera directa o indirecta. Estas prácticas incluyen cualquier tipo de discriminación o vulneración de derechos a la comunidad, así como casos de acoso sexual, trabajo infantil, entre otros.

- Principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: significa:
 - La libre asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
 - La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
 - La abolición del trabajo infantil.
 - La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Política para la prevención y reporte de conflicto de interés: es la política interna de ML1 por medio de la cual se han adoptado las reglas específicas para la gestión y solución de conflictos de interés, ya sea con alguna colaborador, administrador o accionista de la compañía.
- Terceros vinculados a ML1: son los contratistas, subcontratistas y proveedores con los que ML1 establezca relaciones comerciales o contractuales.
- Sujetos del código de conducta: hacer referencia a los terceros vinculados a ML1, los colaboradores, accionistas y administradores del concesionario.
- VBG: violencia basada en género

3 LINEAMIENTOS Y OBLIGACIONES

El presente código de conducta, parte de la necesidad de generar los mecanismos de prevención de conductas negativas y/o prohibidas durante la ejecución del proyecto. Para esto, la Banca Multilateral diseñó las políticas de salvaguardias ambientales y sociales, las cuales consisten en definir una serie de requerimientos que procuran evitar, reducir y gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados a los proyectos.

Las políticas de salvaguardias de la Banca Multilateral se fundamentan en tres bloques temáticos:

<p>Banco Mundial https://www.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-policies#safeguards</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación Ambiental (OP/BP 4.01) 2. Hábitats Naturales (OP/BP 4.04) 4. Manejo de Plagas (OP/BP 4.09) 5. Recursos Físico-Culturales (OP/BP 4.11) 6. Reasentamiento Involuntario (OP/BP 4.12) 7. Bosques (OP/BP 4.36) 8. Pueblos Indígenas (OP/BP 4.10) 8. Seguridad de presas (OP/BP 4.37) 9. Proyectos en aguas internacionales (OP/BP 7.50) 10. Proyectos en Áreas en Disputa (OP/BP 7.60)
<p>Banco Interamericano de Desarrollo https://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/documentos-de-marco-sectorial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703). Incluye 17 directivas (B.1 – B.17). 2. Política sobre Gestión de Riesgos de Desastres Naturales (OP-704) 3. Política de Reasentamiento Involuntario (OP-710) 4. Política sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (OP-761) 5. Política de Acceso a la Información (OP-102) 6. Política sobre Pueblos Indígenas (OP765)
<p>Banco Europeo de Inversiones https://www.eib.org/en/publications/environmental-and-social-standards</p>	<p>PS 1: Evaluación y Gestión de Impactos y Riesgos Ambientales y Sociales.</p> <p>PS 2: Prevención y Reducción de la Contaminación.</p> <p>PS 3: Normas sobre la Biodiversidad y Ecosistemas.</p> <p>PS 4: Normas relacionadas con los cambios climáticos.</p> <p>PS 5: Patrimonio Cultural.</p> <p>PS 6: Reasentamiento Involuntario.</p> <p>PS 7: Derechos e intereses de los grupos vulnerables.</p> <p>PS 8: Normas Laborales.</p> <p>PS 9: Seguridad y Salud Pública y de los Trabajadores.</p> <p>PS 10: Información y Consultación pública.</p>

Como se mencionó en la introducción, el código de conducta es un conjunto de lineamientos y comportamientos para el relacionamiento adecuado que deben ser observados y aplicados en el desarrollo de las actividades cotidianas de ML1 y durante la construcción de la PLMB, de la misma

manera, es la base para asegurar las buenas prácticas tanto de los colaboradores del concesionario para la generación de los mecanismos que minimicen los posibles conflictos e impactos negativos, así como la definición de estrategias de mitigación y/o compensación, seguimiento y control.

El código de conducta debe ser aplicable en cada una de las etapas del proyecto y debe ser acatado por todos los sujetos del código de conducta. Igualmente se debe adaptar para cualquier contratista, subcontratista, proveedor y demás terceros con los que ML1 establezca relaciones comerciales o contractuales y que participen en la operación y desarrollo de su objeto social y de negocios, los cuales expresamente se deben comprometer a dar cumplimiento en el marco de la generación de escenarios confiables con la ciudadanía a partir de los siguientes principios:

- Todos los ciudadanos tienen el derecho a un trato justo y correcto independientemente de su raza, sexo, identidad de género, idioma, creencias políticas o religiosas, nacionalidad o cultura.
- Todos los ciudadanos tienen el derecho a convivir en un entorno en el cual su identidad cultural, sexual, nacionalidad, raza, género, idioma, creencias políticas o religiosas y nacionalidad sea reconocida y respetada.
- El concesionario tiene la responsabilidad de fomentar el reconocimiento y sensibilidad de sus trabajadores, contratistas y subcontratistas hacia otras culturas, orientación sexual, identidad de género, idioma, creencias políticas o religiosas, o nacionalidades presentes en el Área de Influencia Directa e Indirecta (AID – AII) de la PLMB.
- Seguir las normas locales e internacionales aplicables relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil y explotación sexual.¹

Este documento, plantea los principios generales para procurar la integralidad de los servicios y acciones a adelantar desde el concesionario, así como garantizar y mantener un comportamiento ético en aras de prevenir conflictos, fomentar los valores de respeto, reconocimiento, no discriminación, maltrato o abuso desde ninguna perspectiva a la población en condición de vulnerabilidad, mujeres en sus diferencias y diversidades, menores de edad, población LGBTIQ, adultos mayores, grupos étnicos, comunidad residente o flotante, que frecuente los sectores intervenidos por las obras de la PLMB.

La implementación de dichos principios, no solo se proponen desde el ámbito del código, sino también desde la construcción de escenarios integrales y con responsabilidad social para el fortalecimiento del comportamiento ético en busca de mejorar la interlocución con terceros y por consiguiente para el bienestar de los ciudadanos.

Así las cosas, el alcance del código de conducta es, sin excepción, de obligatorio conocimiento y aplicación por parte de todos los sujetos del código de conducta, quienes deberán adaptar su actuación

¹ Lineamientos Sociales Para La Formulación De Código De Conducta Por Parte Del Concesionario. Proceso: Gestión Social. EMB.

y relacionamiento de acuerdo con los principios y lineamientos aquí presentados.

El objetivo es prevenir prácticas prohibidas, así como los posibles actos que impliquen riesgos de discriminación, abuso, explotación, entre otros. La implementación de estos principios contribuye al cumplimiento de los objetivos de ML1, así como al relacionamiento con la población ubicada en el área de influencia del proyecto y en general con los beneficiarios de la Primera Línea del Metro de Bogotá, esto con el ánimo de fortalecer el buen comportamiento hacia afuera del concesionario.

En este orden, se definen los lineamientos de comportamiento que le competen a todos los sujetos vinculados con el concesionario, donde uno de los propósitos principales es alinear voluntades, trazar actitudes y unificar criterios de comportamiento en las relaciones entre colaboradores, así como en las relaciones de estos con los terceros vinculados con ML1, las entidades del Estado, los grupos poblacionales que deben tener especial atención de acuerdo con lo establecido en las salvaguardias, el marco de política y lineamientos de la Banca Multilateral (BM/BID/BEI) y/o aquellos que presentan algún tipo de vulnerabilidad y que se ubiquen en las áreas de influencia del Proyecto.

Así las cosas, los lineamientos a seguir por ML1 deben contemplar el reconocimiento y el respeto por la dignidad personal de la población ubicada en el área de influencia del proyecto, de acuerdo con el compromiso, la integridad, la responsabilidad social, la privacidad, la no discriminación por religión, raza, género, edad, orientación sexual, y la eliminación del acoso físico, verbal y sexual, así como explotación laboral, la no explotación infantil, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a la vida.

Para el logro de la implementación de los lineamientos, todos los sujetos del código de conducta recibirán periódicamente capacitación o formación obligatoria sobre conductas inaceptables y sancionables por la legislación nacional, y los efectos que este tipo de conductas podrían tener sobre sus relaciones contractuales y las sanciones a que haya lugar en el marco de la legislación nacional.

A continuación, se presentan los lineamientos a seguir en el marco del código de conducta:

3.1 DIVERSIDAD CULTURAL

En el desarrollo de las actividades del concesionario, se deben contemplar las diferentes manifestaciones culturales para no generar ningún tipo de afectación negativa particularizada, ya sea en el patrimonio material como inmaterial de la población ubicada en el área de influencia del proyecto. Para esto, se parte del respeto, el reconocimiento, la promoción de la diversidad, la protección y la conservación cultural, así como de la pluralidad de identidades que son en última instancia uno de los propulsores de la sostenibilidad social² y que deben ser contempladas desde las competencias del concesionario.

² POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL. https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/de-diversidad-cultural/Documents/07_politica_diversidad_cultural

El Ministerio de Cultura, como ente rector en la formulación, coordinación e implementación de la política cultural del Estado colombiano para estimular e impulsar el desarrollo de procesos, proyectos y actividades culturales y artísticas que reconozcan la diversidad y promuevan la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación³, plantea una serie de directrices generales, las cuales deben ser tenidas en cuenta como principios constitucionales, así como mecanismos para el fortalecimiento de apropiación, gestión y salvaguardia de la diversidad cultural.

Directrices generales de la política de diversidad cultural⁴:

- *Tiene, como uno de sus objetivos, la creación de condiciones para el desarrollo y fomento de una cultura ciudadana de reconocimiento y respeto por las diferencias culturales.*
- *Se propone fortalecer y garantizar a la sociedad el conjunto de derechos culturales, colectivos e individuales.*
- *Busca hacer de la diversidad cultural y el ejercicio de la cultura los factores fundamentales del bienestar, la creatividad social y el desarrollo humano sostenible.*
- *Es un deber del Estado prevenir y sancionar la discriminación y la exclusión social, y corresponde al Ministerio de Cultura, desde su campo misional, promover y fomentar una pedagogía social de reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural, y de prevención de la discriminación y la exclusión social. Esta pedagogía buscará fortalecer el ejercicio de los derechos culturales y, por ende, de la democracia y la ciudadanía para hacer de Colombia un país incluyente, plural y tolerante que se reconozca en la diferencia.*

De acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Cultura, el concesionario debe generar los mecanismos para que sus colaboradores reconozcan y desarrollen estrategias con el objeto de⁵:

- *Fortalecer el proceso de apropiación y ejercicio de los derechos culturales de los diferentes grupos poblacionales.*
- *Promover y fortalecer el enfoque diferencial y las acciones afirmativas que contribuyan al reconocimiento y respeto de la identidad e integridad cultural de las comunidades locales (...) y a la remoción de obstáculos que impidan a las personas y comunidades el acceso y disfrute de los activos y bienes de la cultura.*
- *Promover el enfoque de acción sin daño.*
- *Prevenir la discriminación y la exclusión social, pues es necesario evitar el uso de estereotipos que vulneren la imagen, valores y cultura de los pueblos, comunidades y población social y culturalmente diferenciada.*

En este orden ML1, así como todos los sujetos del código de conducta, deben dar estricto cumplimiento a los siguientes aspectos en el marco de la protección de la diversidad cultural:

³ Ministerio de cultura. Principios Misión/Visión. Principios Misión/Visión (mincultura.gov.co).

⁴ POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL. https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/de-diversidad-cultural/Documents/07_politica_diversidad_cultural

⁵ Ibid.

1. Participar en los procesos de capacitación y sensibilización referente al lineamiento de diversidad cultural.
2. Cumplir con las normas nacionales para la identificación de manifestaciones culturales en territorio.
3. Desarrollar acciones con enfoque de género, que promuevan la equidad para fortalecer la participación.
4. Prevenir la discriminación y la exclusión social
5. Prestar el servicio y atención al ciudadano con oportunidad y pertinencia.
 - Generar mecanismos de consultas, quejas y reclamación
 - Definir estrategias de consulta y divulgación de información, la cual debe ser:
 - i. Ininterrumpida.
 - ii. Culturalmente adecuada y comprensible.
 - iii. Brindar a las partes interesadas la oportunidad de expresar sus opiniones sobre los riesgos e impactos.
 - Realizar ejercicios de formación con población diferencial, mujeres, niños y niñas, LGBTQ, grupos étnicos para dar a reconocer y generara apropiación con el canal a emplear para la atención de consultas, quejas y reclamos.
6. Adelantar procesos inclusivos y accesibles a todas las partes interesadas, independientemente de su posición social, cultural o económica.
7. Permitir escenarios de confidencialidad y respuesta especial en caso de agresiones sexuales, considerando además la posibilidad de hacer denuncias anónimas para salvaguardar la identidad del denunciante.
8. Definir los mínimos para una conducta ética de los trabajadores frente a esquemas que involucren aspectos de diversidad cultural
9. Generar estrategias para una política de empleo inclusiva:
 - Gestión de mano de obra en el marco de las salvaguardias.
 - No discriminación en todos los aspectos de la relación laboral.
 - Aplicación de medidas para prevenir, evitar y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación laboral.
 - Protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto (mujeres, personas con discapacidades, trabajadores inmigrantes, etc.)
 - Influjos laborales: definir en el marco de las políticas de empleo de ML1 elementos que resalten la importancia del comportamiento y derechos laborales con perspectiva de género, igualdad salarial, escenarios que promuevan la capacitación sobre acoso y agresión sexual, así como espacios para la sensibilización sobre igualdad de género.
 - Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva⁶

⁶ OIT. Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. 2003

- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio⁷
 - Abolición efectiva del trabajo infantil⁸
 - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación⁹
 - Garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración y de trato, así como de no discriminación por identidad de género, género, filiación política grupo étnico, entre otros, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo.
 - Definir y socializar los planes de mitigación por impactos sobre comercios formales e informales.
 - Generar los mecanismos de atención en caso de incurrir en acciones prohibidas para que los denunciantes, sean trabajadores o ciudadanía tengan la garantía de que no se tomaran represalias en contra de ellos.
10. Tratar a todos los colaboradores, sujetos del código de conducta y grupos de interés con respeto y cortesía, así como respetar las creencias religiosas, diversidad sexual, orígenes raciales, cultura y costumbres de los ciudadanos y comunidades en donde se desarrolla el Proyecto y en donde la compañía desarrolla su actividad comercial.
 11. Crear oportunidades laborales justas para los ciudadanos y la comunidad que se encuentra en la zona de influencia del Proyecto teniendo en cuenta sus diferencias y diversidades.
 12. Garantizar criterios de imparcialidad y objetividad en los procesos de selección laboral eliminando posibles factores de discriminación basado en la raza, el color de la piel, el origen étnico, la cultura, la religión, la nacionalidad, el género (incluyendo situaciones de embarazo), la orientación e identidad sexual, la edad, situaciones de discapacidad, u otras características discriminatorias de conformidad con las leyes laborales aplicables.
 13. Crear y fomentar una cultura laboral donde no exista cabida para el acoso de cualquier naturaleza, por lo tanto, no son admisibles conductas tales como la intimidación laboral, el acoso sexual, los insultos personales, etc.
 14. Promover la diversidad y heterogeneidad de sus trabajadores, dando cumplimiento al programa de Inclusión Social Laboral.

Adicionalmente, en caso de incumplimiento o violación de lo estipulado en el presente documento, en la normatividad Nacional y Distrital, y en las salvaguardias, se deben considerar las acciones y sanciones, las cuales se tratarán en un capítulo posterior. En caso de requerirse compensaciones, estas se establecen según al tipo de impacto resultante del Estudio de Impacto Ambiental y Social - EIAS.

⁷ Ibid

⁸ Ibid

⁹ Ibid

3.2 DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Tanto el concesionario ML1 como sus colaboradores, contratistas y subcontratistas, deben realizar sus actividades sin ningún tipo de distinción, exclusión y/o preferencia basada en el origen étnico, cultural, sexo, edad, condición social, religión, nacionalidad, identidad de género, filiación política hacia las personas a quien se dirigen dichas acciones.

Frente a este componente, se debe tener en cuenta que ML1 y los colaboradores sujetos de este código deben desarrollar las acciones en el marco de las siguientes premisas:

- Partir de que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos y obligaciones.
- Trato justo sin generar discriminaciones basadas en raza, sexo, identidad de género, edad, creencias religiosas, nacionalidad, su origen étnico, sus preferencias sexuales, su condición social.
- Generar los mecanismos suficientes para el acceso a la información y oportunidades sin discriminación de género. Para esto, se deben evitar escenarios que promuevan:
 - Normas sociales perjudiciales, estigmas y actitudes que promuevan el uso de la violencia.
 - Dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres.
 - Discriminación de género.
 - Contemplar acciones desde la diversidad de género haciendo énfasis en las diferencias y diversidades de las mujeres.
 - No utilizar un lenguaje que fomente estereotipos o prejuicios en contra de los individuos.
 - Evitar los contextos que promuevan la violencia basada en género - VBG
 - Evitar los contextos que promuevan el acoso sexual u otras formas de explotación sexual
 - Evitar los contextos que promuevan el trabajo infantil
 - Establecer canales claros de comunicación entre trabajadores y la población ubicada en el área de influencia de desarrollo del proyecto.
- Diseñar espacios de capacitación para los sujetos del código de conducta para evitar procesos de doble victimización, ya sea por malos tratos, violencia de género, abusos sexuales, entre otros, al momento de recibir una denuncia, adelantar una investigación o aclarar un hecho. Como parte de la sensibilización o capacitación se sugieren los siguientes temas:
 - Marco normativo
 - Políticas internas
 - Conceptos de identidad, sexualidad, expresiones culturales, expresiones religiosas entre otros.
 - Comunicación asertiva, es decir, como abordar estos temas con comunidad y colaboradores.

En el marco del código de conducta, se debe tener claro que, de acuerdo con las acciones y competencias del concesionario, éste debe garantizar iguales condiciones para todos los sujetos del código de conducta, teniendo en cuenta:

- Desarrollar acciones positivas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres.
- Partir de un lenguaje inclusivo como estrategia de comunicación tanto con los colaboradores como con la población identificada en el área de influencia del proyecto. Evitar lenguaje sexista que fomente distinciones y la desigualdad basada en género.
- Cumplir con las políticas y regulaciones nacionales, internacionales y salvaguardias respecto a la discriminación de género.
- Tener en cuenta las diferencias y diversidades desde una perspectiva de género, culturales, políticas, sociales.
- Generar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de los principios de inclusión en los diferentes procesos que adelanta el concesionario y las garantías de no discriminación en cada uno de ellos, entre los que se destacan:
 - Proceso de reclutamiento: redactar con lenguaje incluyente las vacantes que se publican.
 - Proceso de contratación: definir los criterios para la evaluación técnica a partir de la documentación requerida, sin solicitar información personal para hacer la evaluación.
 - Código de vestimenta: es importante respetar la decisión que tome cada persona para expresar su identidad y no se debe imponer ninguna etiqueta de vestimenta.
 - Acceso a vestidores y baños: el uso de los sanitarios está sujeto a la identidad de género de cada persona.
- Todos los sujetos del código de conducta deben actuar y respetar los preceptos de diversidad contemplados en la cultura del proyecto de la Primera Línea de Bogotá a pesar de las diferencias individuales.

Acciones complementarias para fortalecer el respeto a la diversidad adicionales a las capacitaciones y a la estrategia de comunicaciones:

- Encuesta de clima y grupos focales
- Creación de comités de representación y grupos de identidad con la población identificada en el área de influencia del proyecto Primera línea de Metro de Bogotá, en donde se fortalecerá de manera conjunta los lineamientos para la garantía de no discriminación y buen comportamiento.
- Seguimiento a casos de discriminación para asegurar los planes de compensación
- Búsqueda de certificaciones de derechos humanos y responsabilidad social para brindar seguridad

3.3 VIOLENCIA BASADA EN GENERO

Para generar espacios seguros e incluyentes, es necesario promover las salvaguardias desde la noción de la protección de los derechos humanos, el reconocimiento de la diversidad, la defensa, la atención en el marco de la prevención de conductas prohibidas, así como también partir del principio de no tolerar ningún tipo de discriminación, violencia, acoso sexual o laboral en función de la orientación sexual, identidad, y expresión de género, ya sea de los sujetos del código de conducta o de la comunidad.

Adicionalmente, en caso de incumplimiento o violación de lo estipulado en el presente documento, en la normatividad nacional y distrital, y en las salvaguardias, se deben considerar las acciones, de tal manera que no solo se enfoque en declaraciones de respeto y no discriminación, sino también en enfocarla desde la explicación integral del significado de discriminación, violencia basada en género, para que sean identificadas cuando se presenten y establecer responsables (sujetos del código de conducta) y mecanismos disponibles (defensa, atención y sanciones) por el código de conducta.

En este orden se debe tener en cuenta:

- Política contra la violencia en el lugar de trabajo: los sujetos del código de conducta deben comprometerse con mantener un ambiente de trabajo libre de todas las formas de violencia entre las que se pueden identificar amenazas verbales o físicas, intimidación, bullying (matoneo). Para esto es necesario que se socialicen de manera permanente los mecanismos de denuncia, es decir, los canales de atención a la ciudadanía, estrategias de reporte y protocolos de registro.
- Política de prevención y atención de riesgos psicosociales: tiene por objeto establecer los principios para identificar, analizar, prevenir y atender los posibles factores de riesgo psicosocial.
- Política de socialización oportuna: todos los sujetos del código de conducta deben conocer los canales de registro de las situaciones para que sean atendidos.

Así mismo, en concordancia con las leyes nacionales y distritales relacionadas con la equidad de género, mujeres y personas LGTBIQ, basados en el fundamento de la garantía de los derechos de este segmento poblacional, y siguiendo el criterio de *tolerancia cero* frente a los casos de acoso sexual y violencia de género que se puedan presentar durante la ejecución del proyecto, se debe garantizar un protocolo de comunicación eficiente y veraz con las autoridades distritales y nacionales, frente a la garantía de los derechos de los grupos de interés en condición de vulnerabilidad en razón de género, mujeres y personas LGTBI.

Para garantizar el cumplimiento y monitoreo, se define que la Dirección Social de Metro Línea 1, en concordancia con los departamentos estratégicos del concesionario, y la articulación con la EMB, sea el área que diseñe e implemente el conjunto de normas que dan cumplimiento al proceso de cooperación, relacionamiento y compromiso con las autoridades a nivel distrital y local para la investigación de casos de violencia de género y acoso sexual que se presenten en el desarrollo del proyecto.

La metodología de elaboración del conjunto de acciones parte de los conceptos que se detallan en la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y en el protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres.

La Secretaría Distrital de la Mujer, como instancia de referencia en la coordinación, implementación y ejecución de las políticas de promoción de los derechos de las mujeres y prevención de la violencia de género, ha diseñado la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital, y el protocolo de atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y transporte público, en donde se contempla la resignificación y reapropiación del espacio público por este segmento

poblacional, y a su vez cuenta con los mecanismos que garantizan el cumplimiento de sus derechos. Así las cosas, reúnen los lineamientos y los condensa en un compendio de deberes y roles en la investigación de denuncias de acoso, violencia de género o acoso sexual que puedan ocurrir en el desarrollo del proyecto de la PLMB.

A través del código de conducta, se definen las pautas para que los funcionarios, subcontratistas y demás trabajadores del proyecto de la PLMB, así como la comunidad ubicada en las áreas de influencia del proyecto cumplan con la generación de relaciones constructivas y confiables. En este sentido, el concesionario tiene la responsabilidad de fomentar las dinámicas de relacionamiento en el marco del desarrollo de las actividades del proyecto.

Por otra parte, de cara a las quejas que se puedan presentar frente a casos de violencia de género y acoso sexual por parte de los trabajadores del proyecto, se generarán las sanciones correspondientes a nivel interno, y se dará estricto cumplimiento a la ley aplicable, así como a los protocolos de atención e investigación de PQRS diseñados por el concesionario, a través de los cuales se dará prioridad a las investigaciones pertinentes a través de las autoridades competentes.

Las investigaciones frente a la ocurrencia de este tipo de incidentes, según su gravedad, tendrán un protocolo interno basado en el manual para la atención a situaciones de crisis y otro directamente relacionado con el acceso a la justicia por parte de las personas afectadas en donde inicia el proceso de investigación, en cooperación con las autoridades policiales y gubernamentales, así como los mecanismos para definir en su momento las estrategias de reparación y no repetición de éstos. No obstante, el propósito principal es que antes de la ocurrencia de cualquier evento de este tipo, exista una fase de prevención, otro de sensibilización, capacitación y finalmente uno de atención.

Así las cosas, y con el ánimo de generar mecanismos que puedan aportar a la reparación de los daños causados en caso del incumplimiento del código (de acuerdo a las competencias de los involucrados), el concesionario, en articulación con las entidades gubernamentales que tengan bajo su responsabilidad la atención social, jurídica entre otros, generará en primera instancia los espacios necesarios para dar acompañamiento y contención a los posibles afectados por dicho incumplimiento, así como garantizar los procesos legítimos para realizar la recepción, consulta y atención de los requerimientos que se generen.

En este orden, se procurará fortalecer las capacidades internas para el cumplimiento de las salvaguardias de la banca multilateral, así como evaluar continuamente los sistemas de gestión del concesionario para corregir, si fuera necesario, los posibles procedimientos y asegurar la debida diligencia.

3.3.1 LINEAMIENTOS

Teniendo en cuenta el anterior contexto, el marco conceptual, las referencias documentales, las salvaguardias y la legislación nacional, todos los sujetos del código de conducta deben cumplir de manera indiscutible con las siguientes disposiciones:

- Tolerancia cero hacia el acoso. Todos los componentes del proyecto deben estar comprometidos a tomar todas las acciones necesarias para prevenir, y en los casos denunciados, hacer seguimiento y/o resolver los casos e incidentes de acoso y discriminación.
- Es de obligatorio cumplimiento para todos los sujetos del código de conducta que las interacciones en el marco del proyecto estén libres de discriminación y acoso.
- Todo funcionario o sujeto de interés que evidencie una situación de acoso sexual o violencia de género tiene el deber de reportarlo por los canales establecidos, los cuales se escalarán a las autoridades competentes.
- No son admisibles los casos de discriminación directa o acoso de una persona por parte de otra, ya sea que pertenezcan al proyecto o que hagan parte de la ciudadanía.
- Cualquier individuo que cause, induzca, ayude o permita que otro cometa discriminación o acoso también ha realizado tal acto y debe ser sancionado como corresponde.
- Ningún trabajador podrá participar en ninguna forma de explotación sexual, aun cuando pueda representar una costumbre social.
- El concesionario debe garantizar los procesos de sensibilización y capacitación con respecto al código de conducta y las presentes disposiciones de manera permanente.
- Los funcionarios, colaboradores y subcontratistas deben dar cumplimiento a los lenguajes incluyentes, diferenciales y de género en todas sus comunicaciones y comportamientos, promoviendo una cultura libre de sexismo.
- Comunicación y sensibilización con el equipo de trabajo y el personal de recursos humanos para tratar temas de violencia basada en género en el marco de las capacitaciones periódicas del concesionario.

3.4 NIÑEZ Y TRABAJO INFANTIL

El concesionario y los sujetos del código de conducta, debe cumplir la legislación nacional e internacional, así como las salvaguardias, para garantizar la protección de los niños y de las niñas, incluidos los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo - OIT en lo que respecta a la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo no remunerado, la trata de personas y la discriminación en el empleo. Para ello, se deberá contar con los siguientes lineamientos:

- Eliminar los posibles escenarios que puedan indicar la contratación de trabajo infantil.

- No se empleará a menores de edad en ninguna forma que constituya una explotación económica que pueda ser peligrosa, que interfiera con la educación de los niños o niñas o que sea nociva para la salud de los niños y las niñas o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social
- Establecer un compromiso de cero tolerancia respecto a cualquier forma de trabajo, maltrato y abuso infantil. Ningún sujeto del código de conducta incorporará en sus actividades producto o servicio alguno que provenga del trabajo infantil. Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño de la Organización de Naciones Unidas y los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil.
- No se empleará bajo ninguna situación mano de obra en situaciones forzosas o no voluntaria, ni se utilizarán estrategias coercitivas, de intimidación o castigo con la mano de obra.
- No se empleará mano de obra infantil en ningún contexto, incluyendo situaciones de trata de personas para el desarrollo de las acciones de ML1, contratistas y/o subcontratistas.
- No se usará lenguaje o comportamiento hacia niñas, niños y/o menores de edad que sea hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
- Esta absolutamente prohibida cualquier actividad sexual con niñas y/o niños menores de 18 años, incluso a través de medios digitales.
- Se prohíben los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación entre los sujetos del código de conducta.
- Todos los colaboradores que hagan parte de la ejecución del proyecto de la PLMB deberán asistir a las capacitaciones periódicas para sensibilización de los diferentes aspectos del código de conducta.
- Uno de los requisitos al ingresar a ML1 es que todos los colaboradores firmen un código de conducta individual como garantía del apoyo de la prevención del trabajo infantil, la protección de la niñez y atención especial de este grupo poblacional.

3.5 FRENTE A TERCEROS

Se deben generar los mecanismos que velen por los principios del presente código, así como los escenarios para la implementación de los compromisos de conducta ética que respondan al buen trato y al reconocimiento de la diversidad desde las actuaciones del concesionario y/o sus colaboradores con el fin de que prevalezca la armonía dentro y fuera de la entidad.

En este orden se establecen mínimos a cumplir de acuerdo con:

- Funciones establecidas en el marco de las competencias del concesionario y sus colaboradores para cumplir con la misión y la visión institucionales.
- Evitar acciones y comportamientos que promuevan actos de corrupción.

- Evitar acciones que afecten negativamente a las personas y a los bienes involucrados en los procesos que se adelantan en el marco del proyecto.
- Promover, proteger y asegurar la salud y seguridad de los trabajadores y ciudadanos.
- El concesionario debe garantizar las condiciones y un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores del proyecto, incluidos trabajadores contratados y subcontratados.
- El concesionario y los subcontratistas tomarán medidas y generarán acciones para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir en el curso del trabajo, reduciendo al mínimo las causas de peligro y evitando la fatalidad en el Proyecto.
- Deben garantizarse las disposiciones sobre los derechos humanos y las libertades fundamentales de los trabajadores y ciudadanos.
- Minimizar la posibilidad de ocurrencia de cualquier situación o acción que pueda causar, o crear la percepción de un conflicto de interés.
- Reportar y gestionar adecuadamente las situaciones en donde se presenten conflictos de interés, en los que se vean involucrados los sujetos del código de conducta.
- Generar los mecanismos para la reparación de los efectos adversos, como lesiones, muerte, discapacidad y enfermedad relacionadas con el trabajo en el proyecto, con sujeción a la normatividad aplicable, y cuando corresponda, a la responsabilidad civil del contratista o del concesionario.
- En el marco del desarrollo de las actividades referentes al levantamiento de las actas de vecindad, contemplar estas acciones como el mecanismo de anticipar cualquier conducta prohibida ya que hacen parte de los procesos para no vulnerar los derechos de propiedad de la comunidad por daño o afectación a los inmuebles por efecto de las obras. Las actas de vecindad permitirán establecer si la obra generó o no daños para proceder a la implementación de mecanismos de reparación en el caso que sea necesario.
- Diseñar las estrategias y dispositivos de reparación en caso de que alguna persona de la comunidad sea víctima de alguna práctica prohibida en el marco del desarrollo del proyecto.
- En concordancia con las guías del Grupo del Banco Mundial sobre medio ambiente, salud y seguridad, el concesionario desarrollará buenas prácticas como:

Establecer, implementar y mantener planes y programas de SST para los trabajadores y también lineamientos de seguridad para la comunidad.

i) la identificación de peligros posibles para los trabajadores, en especial los que puedan constituir una amenaza para su vida; En este orden se mencionan los posibles riesgos para los trabajadores:

- BIOLÓGICOS: Virus, Bacterias, Hongos, Parásitos, Picaduras y Mordeduras, Fluidos y Excrementos, Virus (COVID 19).
- FÍSICO: ruido (de impacto, intermitente, continuo), iluminación (luz visible por exceso o deficiencia), vibración (cuerpo entero, segmentaria), temperaturas extremas (frio - calor), radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa), radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja)

- QUÍMICOS: polvos orgánicos inorgánicos, líquidos, material particulado, gases y vapores, humos metálicos, fibras.
- Psicosocial: gestión organizacional, características del grupo social, condiciones de la tarea, interfase persona - tarea, jornada de trabajo
- BIOMECÁNICOS: postura, (prolongada, mantenida, forzada), esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas.
- CONDICIONES DE SEGURIDAD: contacto con superficies elementos cortantes, atrapamiento, proyección de partículas, contacto con elementos o partes de máquinas, herramientas o equipos, contacto con superficies y elementos calientes, contacto con baja, media o alta tensión, contacto con electricidad estática, robos, atracos, asaltos, atentados, asonadas, condiciones de orden y aseo, caídas a diferente nivel, sistemas y medios de almacenamiento, caídas de objetos, accidentes de tránsito (atropellado por o contra), accidentes de tránsito (golpeado por o contra)
- FENÓMENOS NATURALES O TECNOLÓGICOS: sismo / terremoto, crecientes, inundación, precipitación, derrumbes, tormentas, vendavales, incendios y/o explosiones, fugas y/o derrames.

ii) Capacitación de los trabajadores de manera periódica y organizada, así como documentación y notificación de accidentes, enfermedades e incidentes laborales

- Capacitaciones - PESV
- Capacitación del programa de orden aseo y limpieza
- Capacitación en seguridad y salud en el trabajo actividades operativas
- Capacitaciones Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Capacitaciones COCOLAB
- Capacitaciones plan de emergencias
- Capacitaciones del programa gestión psicosocial
- Capacitaciones de programa osteomuscular
- Capacitaciones del protocolo de bioseguridad
- Capacitaciones del área comercial y legal
- Capacitaciones recursos humanos
 - Tarjeta de reporte de actos, condiciones inseguras y de salud.
 - Procedimiento de participación, comunicación y consulta.
 - Procedimiento de inspecciones planeadas.
 - Procedimiento de auditorías, programa de auditorías, acciones correctivas y preventivas
 - Mediciones de higiene, evaluaciones medicas ocupacionales, cuadro de mando de indicadores.

iii) El establecimiento de medidas de prevención y de protección, entre ellas la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas, formación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de formación:

- Plan de gestión de riesgos y desastres
- Procedimientos seguros por riesgo y actividad
- Programas de gestión para tareas de alto riesgo.
- Procedimiento seguro para el manejo de productos químicos bajo el Sistema Globalmente Armonizado.
- Procedimiento para el suministro, entrega, uso y mantenimiento de Elementos de protección personal, matriz de EPP por cargo formato de entrega de EPP, inspección de EPP.

iv) estrategias para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia.

- Afiliación al Sistema de Seguridad Social principalmente, afiliación a la ARL con riesgo V, nivel más alto por pertenecer al sector de la construcción que cubre prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidente laboral.
- Manual sobre procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales.

ML1, en su objetivo de crear una cultura empresarial basada en la imparcialidad, honestidad, transparencia, equidad y legalidad, está totalmente comprometida con la prevención de cualquier conducta ilegal en el desarrollo del proyecto y de su actividad comercial. Por lo tanto, ML1, así como todos los sujetos del código de conducta, deben dar estricto cumplimiento a los lineamientos con el objetivo de prevenir prácticas prohibidas.

En ninguna circunstancia los sujetos del código de conducta pueden lograr sus metas y éxitos comerciales por medio de la comisión o materialización de una práctica prohibida, o de cualquier otra conducta ilegal o ilegítima, como se presenta a continuación:

1. Esta expresamente prohibido ofrecer, prometer, autorizar, dar, aceptar o recibir, directa, indirectamente o por interpuesta persona, cualquier forma de soborno, beneficios comerciales, pago en efectivo.
2. Cuando se celebre o exista cualquier tipo de transacción, negocio o relacionamiento con entidades y/o funcionarios públicos, y especialmente aquellas situaciones donde se requieran obtener autorizaciones, permisos o licencias, todos los sujetos del código de conducta deben dar estricto cumplimiento a las normas legales aplicables, a los lineamientos de cumplimiento del contrato de concesión y las políticas de cumplimiento de la compañía para adelantar este relacionamiento.
3. Dar cumplimiento estricto a la normativa colombiana en materia de prevención de las prácticas prohibidas. ML1 así como todos los sujetos del código de conducta, tiene expresamente prohibido

realizar negocios o transacciones con terceros que hayan cometido una práctica prohibida o que estén sujetos a una investigación de un autoridad competente por la realización de una práctica prohibida.

4. No realizar ninguna acción que pueda perjudicar, dañar o amenazar con perjudicar a alguna persona o su propiedad o influir indebidamente en la libertad de decisión o actuación de algún colaborador o grupo de interés.
5. La toma de decisiones de los sujetos del código de conducta debe guiarse por el mejor interés y beneficio de la compañía en el marco de bien común, la integralidad, el respeto y la defensa de los derechos de la ciudadanía en cada una de las acciones que se adelantan en el marco del proyecto. En ML1 no está permitido que la toma de decisiones se vea influenciado por los intereses personales o por las relaciones que se puedan tener con actuales o potenciales proveedores, contratistas, subcontratistas o cualquier tercero, así como con otros colaboradores, clientes, competidores, entidades públicas o entes reguladores y de control.
6. En el evento en que un sujeto del código de conducta se vea enfrentado a una situación que constituya un conflicto de interés, deberá:
 - Abstenerse de participar en el proceso de toma de decisión de la situación que comprende el conflicto de interés.
 - Reportar esta situación inmediatamente a ML1, a su superior jerárquico, a la Oficina de Cumplimiento de ML1 a través de los mecanismos de comunicación establecidos en este código.
 - Actualizar la declaración de conflicto de interés que se diligencia anualmente y que se entrega a la compañía por parte de los colaboradores, contratistas y subcontratistas.
 - Dar cumplimiento a lo establecido en el Procedimiento para la Prevención y Reporte de Conflicto de Interés adoptado por la compañía.
7. Acoger parámetros de comportamiento respetuosos, incluyentes, comprensivos y receptivos con las necesidades de los ciudadanos y las comunidades.
8. No involucrarse y no permitir la ocurrencia de prácticas de explotación sexual en las zonas de influencia del Proyecto.

3.6 COMUNIDADES

El concesionario deberá fomentar planes y programas en beneficio de la colectividad, así como la confianza de los ciudadanos y en general la comunidad ubicada en el área de influencia del proyecto, así:

- Diseñar los mecanismos para cumplir con los objetivos trazados como concesionario, así como definir los procedimientos a implementar.
- Evitar dar información incompleta o con sesgos de procedimiento, en caso de que haya

requerimientos por parte de la comunidad.

- Proteger y asegurar la salud y seguridad, así como promover la dignidad de los trabajadores y ciudadanos.
- Garantizar las disposiciones sobre los derechos humanos y las libertades fundamentales de los trabajadores.
- Atender permanentemente a la comunidad directamente impactada por los frentes de obra y propender por dar soluciones prácticas e inmediatas, para mitigar impactos ambientales y sociales.
- Mantener un plan de relacionamiento comunitario que actualice a los grupos de interés y que tengan un proceso de relacionamiento adecuado con cada uno de ellos partiendo de las dinámicas socioculturales y económicas en las áreas definidas para el desarrollo del proyecto. Este relacionamiento busca establecer los canales y mecanismos para que la comunidad participe en la actualización de este código de conducta y aporte desde la perspectiva de construcción del mismo, en los escenarios de interlocución y participación social.

3.7 COMUNICACIONES

Son el mecanismo de atención de las solicitudes y quejas, el cual debe garantizar un procedimiento claro, que permita responder de manera oportuna los requerimientos, así como definir acciones preventivas. El concesionario y sus colaboradores mantendrán de manera continua los mecanismos suficientes para el acceso a la información, siempre que ésta se pueda suministrar sin restricción, ya sea por razones legales o de cumplimiento contractual.

Para esto, el código de conducta establece que la información se debe suministrar teniendo en cuenta los siguientes preceptos:

1. Informar de manera equitativa y sin discriminación, exceptuando las situaciones que justifiquen confidencialidad.
2. Ser imparciales respecto a la información solicitada.
3. Evitar retener información para obtener beneficios adicionales o que afecte negativamente a un tercero.
4. Salvaguardar la información a cargo de los colaboradores.
5. Generar los mecanismos para actualizar la información a suministrar a la comunidad.
6. No suministrar información sin que se haya dado autorización expresa por los directivos.
7. Proteger los datos personales que estén bajo su custodia.
8. Responder oportunamente los requerimientos en el marco del sistema de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes.
9. Los sujetos del código de conducta responsables de la gestión, uso y entrega de información confidencial y privilegiada (incluida la información relacionada con clientes y proveedores) no revelarán ni usarán indebidamente esa información, ni la revelarán o usarán en favor de un tercero.

10. Fomentar la creación y mantenimiento de mecanismo abiertos y responsables de comunicación y relacionamiento con toda la comunidad, en virtud de los cuales se garantice el servicio al ciudadano y comportamiento ético de la compañía y de todos los sujetos del código de conducta que se relacionan con la comunidad y los ciudadanos, mediante el desarrollo de las actividades de comunicación, divulgación e información contenidas en el Plan Estratégico de Comunicaciones – PEC y plan de acción.
11. Generar reportes semestrales de las acciones atendidas en el marco de los factores identificados como potenciales conductas prohibidas.
12. Establecer los mecanismos para hacer seguimiento al comportamiento de los colaboradores, contratistas y subcontratistas en relación con los grupos de interés a lo largo de la intervención.
13. Definir espacios permanentes de socialización del código de conducta con los colaboradores a través de las inducciones, capacitaciones y desarrollo de las acciones propias de ML1.
14. Adelantar la socialización de los mecanismos de atención de quejas y reclamos, de manera inclusiva y accesible a todas las partes interesadas, independientemente de su posición social, sexual o económica y debe ser culturalmente adecuada.

15. Se debe remitir a la EMB y a la interventoría en el plazo establecido en los pliegos (máximo 1 día hábil) copia de la documentación de los hechos incluyendo los soportes de remisión a las autoridades competentes y el seguimiento que se haya realizado. Para reportar los casos- y novedades sobre la violación y/o incumplimiento al código de conducta, así como las situaciones de crisis, la Secretaría General de ML1 desde el Departamento de Cumplimiento, realizará un informe de la situación, en donde se hará un análisis preliminar, una vez surtido este trámite, se remitirá a la interventoría y a la EMB para tomar las decisiones de actuación de manera conjunta.

Para reportar los casos y novedades sobre la violación y/o incumplimiento al código de conducta, así como las situaciones de crisis, tal como lo establece el protocolo L1T1-CON-SOC-DG-0001, se debe elevar este imprevisto al comité de crisis, el cual debe verificar el nivel de gravedad de estas situaciones y determinar el paso a seguir para dar el respectivo tratamiento, así mismo, determinará las acciones para dar respuesta a esta situación al interior de la PLMB.

Frente a estas novedades de incumplimiento al código de conducta que sean graves y afecten la imagen y reputación del proyecto, el comité de crisis debe reunirse de manera extemporánea y urgente. El concesionario debe convocar a una reunión a todos los actores, e iniciar con las etapas de la ruta de atención y manejo en situaciones de crisis, dejando clara evidencia de lo que en este se desarrolle.

Los primeros respondientes en una situación de crisis para el proyecto son:

- Empresa Metro de Bogotá: Gerente de comunicaciones y ciudadanía.
- Concesionario: Profesional del área de comunicaciones junto con el Gerente de Riesgos.
- Interventoría: Especialista de comunicaciones

16. La dirección social de Metro Línea 1 S.A.S, es la responsable de la recepción, gestión, respuesta y seguimiento de las PQRS que ingresen a través de los diferentes canales oficiales de atención a la ciudadanía, así como de promover y facilitar la entrega oportuna de las respuestas a los ciudadanos, entes de control, entidades distritales y gubernamentales.
17. Definir el procedimiento de atención, gestión y respuesta a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes de Información ciudadanas -PQRS- presentados al Concesionario Metro Línea 1 S.A.S. en el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta que se debe garantizar la privacidad del interesado en los casos en que se solicite.
18. Establecer, implementar y mantener mecanismos de gestión de quejas y reclamos para los trabajadores y la población, en donde la divulgación de información debe ser ininterrumpida a medida que surgen hechos que representen posibles conductas prohibidas, y en donde se dé oportunidad de expresar a la comunidad las opiniones sobre los riesgos e impactos.

3.7.1 CANALES DE DENUNCIA Y/O ATENCIÓN. CANALES DISPUESTOS POR EL CONCESIONARIO PARA LA ATENCIÓN Y REGISTRO

Con el fin de atender y resolver las PQRS que se presenten en razón a las denuncias por prácticas prohibidas en el marco de las acciones que se adelanten en la obra de la PLMB, los canales por los cuales se tramitarán dichas denuncias están consignados en el procedimiento para la gestión de PQRS ciudadanas, en este orden se definen estos canales como los institucionales y formales para recibir y tramitar este tipo de información.

Así las cosas, este procedimiento establece los protocolos que se implementaran según el canal por donde se registren y gestionen la denuncias. A continuación, se mencionan los canales contenidos en dicho procedimiento:

- Atención a PQRS recibidas en la plataforma SDQS Bogotá Te Escucha
- Atención a PQRS telefónicas
- Atención a PQRS recibidas por correo electrónico
- Atención a PQRS recibidas por correspondencia
- Atención a PQRS verbales o presenciales

Para el caso de denuncias referidas principalmente sobre vulneración de derechos por temas de mujer y género. Uno de los canales que se manejan desde el Distrito es la Línea Púrpura. La Secretaría Distrital de la Mujer junto con la Secretaría de Salud, han establecido un canal de comunicación para contribuir en la garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y a una salud plena de manera preventiva. Esta línea de atención funciona para los casos de prevención de violencia



de género y acoso sexual para las mujeres mayores de 18 años, en este caso ML1 se apoyará en esta línea para remitir a la ciudadanía a usar este canal como estrategia de apoyo y seguimiento a temas de vulneración de derechos de las mujeres.

4 IMPLEMENTACIÓN

El objetivo de estos mecanismos de implementación es socializar el código de conducta, para lograr la apropiación de comportamientos preventivos por parte de los colaboradores, al tiempo que retroalimente desde los diferentes roles, las posibles oportunidades de mejora en la aplicación de éste, así como generar espacios de fortalecimiento del código con la comunidad.

De igual manera, con los grupos de interés se propone realizar la socialización del código de conducta en las diferentes reuniones que se realicen con la ciudadanía, en especial aquellos encuentros periódicos con los miembros de los comités de participación zonal, los comités de mujeres, las reuniones extraordinarias que se lleven a cabo, la disposición de piezas de comunicación (afiches y pendones) en los espacios destinados a la atención de los ciudadanos, en particular, en los puntos de información y atención (fijo y móvil).

Las acciones generales para la implementación del código de conducta se establecen de la siguiente forma:

No.	ACTIVIDAD	POBLACIÓN	PERIODICIDAD
1	Capacitación sobre contenido del código de conducta.	Empleados directos ML1 Empleados de los contratistas	Con la contratación en la etapa de inducción
2	Entrega de piezas de comunicación para el reforzamiento de comportamientos asociados al código de conducta.	Empleados directos ML1 Empleados de los contratistas	Semestral
3	Información periódica al personal en obra y capacitaciones express sobre temas específicos.	Empleados de contratistas	Trimestral
4	Acciones de recordación virtual sobre los contenidos clave.	Empleados directos de ML1	Trimestral
5	Plan de capacitación sobre consecuencias legales derivadas del incumplimiento al código de conducta.	Todo el personal vinculado a ML1	Semestral
6	Generación de indicador de cumplimiento para los KPI en la medición del desempeño.	Empleados directos de ML1	Trimestral
7	Reforzamiento del contenido del código de conducta en espacios de participación con la ciudadanía.	Grupos de interés y actores sociales del territorio	Recurrente
8	Divulgación amplia y suficiente de medios, protocolos, mecanismos e instrumentos para realizar PQRS	Empleados directos de ML1 Empleados de contratistas Grupos de interés y actores sociales del territorio	Recurrente

Los contenidos a abordar en estos espacios deberán considerar:

1. Divulgación de las salvaguardias de la Banca Multilateral.
2. Presentación del equipo multidisciplinario que velará por cumplimiento a la normativa y a los principios del código de Conducta.
3. Generación de espacios de socialización de la implementación del código que permita establecer estrategias de mejora continua en el marco de las acciones adelantadas.
4. Divulgación de las medidas para prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos ambientales y sociales.
5. Promover la cultura de cero tolerancia respecto de cualquier conducta discriminatoria o de acoso, verbal o físico, por parte de los sujetos del código de conducta respecto de los grupos poblacionales de interés.
6. Divulgación de los mecanismos de denuncia por violaciones al presente código por parte de los ciudadanos, para informar a la compañía respecto de cualquier situación de acoso o discriminación.
7. Dar a conocer los mecanismos que ML1 tiene implementado para tramitar los reportes de violaciones del código de manera eficiente y oportuna, siguiendo los lineamientos establecidos en este.

El concesionario ML1, para la implementación del código de conducta, adelantará las siguientes acciones:

1. Implementar el código de conducta desde en todos los niveles del concesionario, los vicepresidentes, y directivas para demostrar el compromiso, siendo corresponsables de las acciones positivas para que el personal que lideran siga un modelo de comportamiento.
2. Definir un comité de seguimiento al cumplimiento de las acciones del código de conducta, el cual debe estar conformado por representantes de los diferentes sujetos del código de conducta, incluyendo a la EMB y las entidades gubernamentales que tengan en su misionalidad la atención de conductas indebidas en el marco de las salvaguardias.
3. Los colaboradores de nivel gerencial deberán mantenerse vigilantes en todo momento para prevenir, detectar y responder ante cualquier violación al código de conducta. Del mismo modo, deben garantizar siempre la protección y anonimato de los colaboradores que reporten las violaciones a este código, así como los datos de la comunidad que reporta alguna acción de incumplimiento del código. Para esto, se debe contar con un comité que haga el seguimiento a la implementación del código de conducta, así como a las socialización, actualización y articulación con diferentes grupos de interés, entidades y directivos de ML1.
4. Los colaboradores de nivel gerencial están obligados a demostrar que se han asegurado de transmitir, a todos los miembros de los equipos que lideran, la obligación de cumplir con los lineamientos de comportamiento ético y las políticas de cumplimiento de ML1_ en el desarrollo de sus actividades diarias y en la conducción del negocio de la compañía.



5. Implementar los protocolos de atención, seguimiento y respuesta a las conductas prohibidas.
6. Adelantar reuniones trimestrales para fortalecer los recursos de prevención de conductas prohibidas
7. En el proceso de vinculación de los colaboradores de ML1, incluir en el código de conducta como uno de los documentos a firmar con el contrato.

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El concesionario generará evidencias de las acciones adelantadas en la implementación del código de conducta, mediante actas de reunión / capacitación / encuentros; evidencia de las piezas de comunicación elaboradas y difundidas entre las partes interesadas y actores sociales involucrados; reportes de directivos sobre el desempeño de los trabajadores a su cargo; indicador de seguimiento a contratistas referentes a cumplimiento del código de conducta.

Generar reportes semanales y consolidados mensuales de las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes recibidas de los ciudadanos y otros actores sociales, e informes de gestión y trámite de estas PQRS, debidamente reportadas en el sistema SDQS del distrito.

De conformidad con lo establecido en el Manual de Seguimiento y Control a la Gestión Social, el concesionario presentará ante el Comité de seguimiento social y de comunicaciones que se realiza semanalmente, los siguientes reportes:

1. Avances en la implementación y seguimiento del presente código de conducta.
2. Consolidado de las denuncias sobre violaciones al código, para que el comité las analice y determine si existió o no una violación al mismo.
3. Información que requiera el comité para que éste determine las medidas correctivas que debe sugerir a ML1 ante un evento de violación del código.
4. Estado de divulgación y capacitación sobre el código de conducta entre los colaboradores y terceros vinculados a ML1.
5. Informar sobre el estado de divulgación de los ejercicios de socialización con actores sociales, ciudadanos y partes interesadas.

6 SANCIONES

El concesionario implementará los siguientes mecanismos sancionatorios cuando identifique cualquier violación a lo preceptuado en el código de conducta:

1. La Secretaría General del concesionario ML1, iniciará las investigaciones pertinentes de manera inmediata, con el objetivo de establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar que permitan confirmar el hecho denunciado y elaborará los informes correspondientes, estableciendo la sanción aplicable al responsable.
2. El inicio de una investigación que provenga de un reporte originado por algún sujeto del código de conducta, se mantendrá la confidencialidad y/o anonimato con el objetivo de proteger y evitar cualquier retaliación contra los denunciantes.
3. De la misma manera, se adelantarán las investigaciones a que haya lugar en los casos de denuncias por incumplimiento del código de conducta interpuestas por los grupos de interés, y se dará el mismo manejo referido al anonimato (en caso de que así lo requieran) y confidencialidad.
4. Las violaciones a la ley colombiana, a lo establecido en las salvaguardias, a las políticas de cumplimiento del concesionario ML1, así como al presente código de conducta, serán objeto de sanciones disciplinarias de índole laboral, de conformidad con lo establecido en el reglamento de trabajo interno y en la normatividad aplicable.
5. Respecto a los terceros vinculados con el concesionario, que infrinjan el presente código, se dará aplicación al régimen de sanciones contemplado en el contrato respectivo, en virtud del cual se soporta la relación comercial y contractual con cada tercero.
6. Frente a la violación del código de conducta, en lo referente a población diferencial, el concesionario aunará esfuerzos con las entidades del orden distrital, nacional, público o privado, para adelantar acciones de cooperación y articulación en respuesta a las denuncias por acoso o violencia de género, de tal manera que se pueda hacer seguimiento a las denuncias de las conductas prohibidas para continuar con el proceso que se genere. Dependiendo de la gravedad de la falta se adelantarán las amonestaciones correspondientes en el ámbito contractual de quien incumpla el código, se tomarán las medidas para las acciones de reparación a la víctima en el marco de la normatividad nacional y distrital, se elevará y realizará seguimiento con las entidades competentes para establecer los mecanismos sancionatorios de acuerdo a la falta como compromiso de ML1 a continuar el proceso y se impondrá una demanda penal si esto fuera necesario.
7. Lo anterior, no excluye la posibilidad de que el concesionario ML1 lleve a cabo las denuncias pertinentes frente a las autoridades competentes, para que éstas inicien los procesos sancionatorios de orden civil, administrativo o penal a que haya lugar.

7 MANEJO DE CRISIS Y HALLAZGOS

El concesionario articulará al cumplimiento del código de conducta el “Protocolo de atención a situaciones de crisis” cuyo fin es asegurar la adecuada gestión y manejo de situaciones de crisis, contingencia y eventualidades que puedan presentarse en el desarrollo del proyecto de construcción de la PLMB. Se constituye en un instrumento de gestión para funcionarios y subcontratistas del concesionario que les permite detectar, reportar y reaccionar frente situaciones de crisis que pongan en riesgo el buen desarrollo del proyecto, mediante la implementación de mecanismos de comunicación oportuna, fluida y eficaz.

Respecto al manejo de situaciones de riesgo referente a la vulneración o incumplimiento del código de conducta, se creará un procedimiento para atender situaciones asociadas a la prevención y gestión de entornos sociales intimidantes, hostiles u ofensivos que se puedan presentar en las comunidades identificadas al área de influencia del proyecto PLMB y respecto de los ciudadanos en general, así como la prevención, gestión y solución de situaciones en las cuales los comportamientos y acciones de los colaboradores o terceros vinculados a ML1, afecten de manera negativa el medio socioeconómico y/o las relaciones interpersonales de los ciudadanos.

En este orden, el código de conducta hace énfasis en la prevención de situaciones de riesgo y aborda además los procedimientos para adoptar soluciones inmediatas frente a hallazgos, incidentes, accidentes o problemáticas con los grupos de interés, en la medida en que plantea un modelo para gestionar y atender las situaciones, y se articula con el protocolo de crisis, una vez se identifica algún tipo de riesgo reputacional, de tal manera que los riesgos detectados se puedan administrar estratégicamente y se entregue una respuesta planeada y efectiva a todos los actores que se involucran en el desarrollo de estas situaciones.

8 ANEXOS

- **Anexo 01:** Declaración de conflicto de interés de proveedores y/o contratistas
- **Anexo 02:** Manual de seguimiento y control de la gestión social para la empresa metro de Bogotá
- **Anexo 03:** Declaración de cumplimiento de proveedor
- **Anexo 04:** Declaración de cumplimiento de empleados
- **Anexo 05:** Certificación de conflicto de interés de empleados ML1
- **Anexo 06:** Formulario de evaluación de riesgo de empleados