

COMUNICADO DE PROGRESO 2018

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

TRANSPORTES CARAVANA S.A.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. RESEÑA HISTÓRICA.	6
1.2. PRINCIPALES SERVICIOS.....	7
1.3. MISIÓN.....	7
1.4. VISIÓN.	7
1.5. PRINCIPIOS Y VALORES.....	7
1.6. SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS.	8
1.7. POLITICA DE GESTIÓN INTEGRAL.....	8
2. ACCIONES FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL.....	9
3. DERECHOS HUMANOS.....	10
3.1. Iniciativas implementadas en Derechos Humanos por Transportes Caravana... 10	
3.1.1. Política de Derechos Humanos.	10
3.1.2. Identificación de Riesgos.	11
3.1.3. Actualización del Código de Conducta.....	12
3.1.4. Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial.....	16
3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo.	16
3.1.6. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Derechos Humanos. 16	
3.1.7. Divulgación y comunicación referente a Derechos Humanos.....	17
3.1.8. Participación en Mesa de trabajo de Derechos Humanos.	21
3.1.9. Mecanismo de reporte de quejas por acoso laboral.....	21
3.1.10. Reporte de actos y/o condiciones inseguras.....	22
3.1.11. Reporte de quejas y reclamos Conductores.....	23
3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa.	23
3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.....	24
4. ESTÁNDARES LABORALES.....	25
4.1. Iniciativas implementadas en Estándares Laborales por Transportes Caravana. ..	25
4.1.1. Política de Derechos Humanos.	25
4.1.2. Código de ética.....	25
4.1.3. Comités de la empresa, de libre asociación.	25

4.1.4. Pagos Parafiscales.....	26
4.1.5. Alianzas de servicios.....	26
4.1.6. Club Caravana.	26
4.1.7. Junta Directiva de COLFECAR.	27
4.1.8. Programas de capacitación y desarrollo del personal.....	27
4.1.9. Participación Divulgación y comunicación referente a Estándares Laborales.	27
4.2. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Estándares laborales.....	29
4.3. Aspectos a mejorar en Estándares Laborales.	34
5. MEDIO AMBIENTE.	35
5.1. Iniciativas implementadas en Medio Ambiente por Transportes Caravana.	35
5.1.1. Identificación de Aspectos-Impactos Ambientales.	35
5.1.2. Política de Gestión Integral.	36
5.1.3. Participación en mesas de trabajo con Pacto Global.	36
5.1.4. Participación en la Red de Gestión de Residuos.	36
5.1.5. Políticas de manejo de residuos.	37
5.1.6. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.....	37
5.1.7. Programa de Mantenimiento Preventivo.	38
5.1.8. Control de emisiones de gases y sustancias perjudiciales (Tecnomecánica).....	38
5.1.9. Simulacros de atención de derrames de productos químicos.	38
5.1.10. Participación Comité de sustancias peligrosas de COLFECAR.....	38
5.1.11. Medición consumo de agua y luz.	39
5.1.12. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias Peligrosas. 39	
5.1.13. Divulgación regulación disposición de residuos.....	39
5.1.14. Divulgación y comunicación referente a Medio Ambiente.	40
5.1.15. Sensibilización uso responsable de los recursos.	40
5.1.16. Actividades con los contratistas Club Caravana.	40
5.1.17. Divulgación de días significativos para el medio ambiente.	40
5.1.18. Generación programas POSCONSUMO de Residuos Peligrosos para oficinas y transporte.....	41

5.1.19. Reconocimiento cliente OCENSA, por su "Gestión como una de las empresas fundadoras de La Red de Gestión de Residuos de Mesa de Trabajo de Pacto Global"	41
5.2. Mecanismos de la empresa para evaluar el impacto en Medio Ambiente en sus decisiones.	42
5.3. Aspectos a mejorar en Gestión del Medio Ambiente.	42
6. ANTICORRUPCIÓN.	43
6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.	43
6.1.1. Ajuste y actualización del Código de Ética.	43
6.1.2. Principios y valores corporativos.	43
6.1.3. Política de Gestión Integral.	43
6.1.4. Sistema integral de prevención y control del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo (SIPLAFT).	43
6.1.5. Se adoptan formularios para realizar la verificación de antecedentes para proveedores y clientes por parte del Oficial de Cumplimiento.....	44
6.1.6. Conocimiento de líneas éticas de clientes.	44
6.1.7. Divulgación de líneas ética y Código de Conducta de Transportes Caravana.	44
6.1.8. Actividades de temas de anticorrupción con los conductores por parte de Club Caravana.	44
6.1.9. Identificación de riesgos en anticorrupción.	45
6.1.10. Participación en los Webinar de ALLIANCE FOR INTEGRITY.	46
6.1.11. Entrenamiento en Programas anticorrupción con BASC.	46
6.1.12. Generación de Inducción previaje para los conductores en temas de anticorrupción y soborno.	47
6.1.13. Reportes preventivos de casos de corrupción observados por conductores en carretera.....	47
6.1.14. Sensibilización de dar y recibir regalos según el código de conducta de la empresa	48
6.1.15. Campaña Anticorrupción "Y usted de que está hecho", realizada por Gestión de Recursos – Club Caravana.	48
6.2. Mecanismos de la empresa para evaluar las medidas anticorrupción en sus decisiones.	50
6.3. Aspectos a mejorar en Anticorrupción.	50

INTRODUCCIÓN

Desde su fundación como empresa Transportes Caravana S.A. se ha distinguido por tener unos pilares básicos en su funcionamiento dados por valores y principios que buscan lograr la mejor relación con sus empleados, contratistas, proveedores y clientes, todo enmarcado en el respeto, confianza y responsabilidad social.

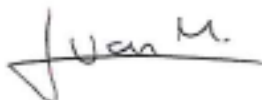
Al ser admitidos en la red de Pacto Global vimos que los ejes temáticos con los que se trabaja en esta red y sus 10 principios, no era otra cosa si no el reafirmar el compromiso que como empresa tenemos en el cumplimiento de todas aquellas mejores prácticas empresariales que logren un beneficio común con las partes interesadas.

Transportes Caravana S.A. confirma su apoyo a Pacto Global de Naciones Unidas en la ejecución de actividades referentes a: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Este compromiso se da con la divulgación de este documento por todos los medios de comunicación establecidos por la empresa con todas nuestras partes interesadas y programando actividades de seguimiento o las que se requieran de mejora para el cumplimiento de los ejes temáticos.

En este documento se compilan todas aquellas iniciativas que durante el año se han realizado para dar cumplimiento a los diez principios de la red de Pacto Global, con esto aseguramos estar contribuyendo desde nuestro rol como empresa en la sostenibilidad y buenas prácticas de responsabilidad con nuestras partes interesadas.

El alcance de este documento es para todas las operaciones que realiza la empresa a nivel nacional.

Cordialmente,



Juan Pablo Mendoza
Gerente General
Transportes Caravana S.A.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

1.1. RESEÑA HISTÓRICA.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. es una sociedad anónima, cuyo objeto social es el transporte de carga a nivel nacional. Inició labores desde el 19 de Mayo de 1979. Cuenta actualmente con sedes en las ciudades de: Bogotá, Cartagena, Santa Marta, Barranquilla, Neiva, Villavicencio, y Buenaventura.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. desarrolla el servicio de transporte de carga a nivel nacional, con personal comprometido con la organización y que conoce las necesidades del cliente para satisfacerlas ampliamente. Sus agencias estratégicamente ubicadas le permiten la prestación de un servicio oportuno que cumple con la normatividad legal y los requisitos del cliente.

En Enero de 2005 TRANSPORTES CARAVANA S.A. obtuvo por primera vez su Certificado de Gestión de Calidad con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC) en la NTC-ISO 9001:2000. Dentro de los objetivos estratégicos de 2005 se incluyó la integración del Sistema de Gestión de Calidad con el Programa de Seguridad, Salud y Ambiente. Este objetivo, fue evaluado en Diciembre de 2006 y su meta se cumplió en el mes de Julio de 2008, siendo la primera compañía de transportes en el país certificada en calidad ISO 9001:2008, ambiente ISO 14001:2004 y salud y seguridad OHSAS 18001:2007 con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC).

En el año 2013 se logró la certificación de todas aquellas actividades en control y seguridad física mediante el "Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC y Estándar Transporte V4 -2012".

Desde hace más de 10 años contamos con la certificación de estándares en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio ambiente mediante calificación del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) por medio de la implementación de la "Guía del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente para contratistas RUC (Registro Uniforme de Contratistas)".

En el año 2016 la empresa se recertifica en las nuevas versiones de los sistema de gestión en cuanto a calidad y medio ambiente: ISO 901:2015, ISO 14001:2015 y se continuo con la versión vigente en seguridad y salud OHSAS 18001:2007, siendo nuestro organismo certificador SGS.

1.2. PRINCIPALES SERVICIOS.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. ofrece servicios de transporte de carga por carretera y servicios puntuales de logística para contratos específicos.

Productos que transporta:

- Productos petroleros
- Productos químicos
- Tubería
- Equipos
- Materiales de construcción.
- Materias primas diferentes sectores.

1.3. MISIÓN.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. es una organización que crea y desarrolla soluciones de transporte de carga y servicios logísticos complementarios para dar respuesta a las necesidades de los clientes, los cuales asegura con un equipo humano competente y la experiencia de más de 30 años.

1.4. VISIÓN.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. será una compañía posicionada y reconocida como líder en los sectores petrolero y químico, siendo el aliado estratégico integral de la cadena de abastecimiento en proyectos a nivel nacional e internacional.

1.5. PRINCIPIOS Y VALORES

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Lealtad
- Responsabilidad
- Servicio

1.6. SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS.

caravana 

CERTIFICADOS DE GESTIÓN



Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001: 2015. Certificados en Calidad desde 2005.

Certificado CO16/7184




Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Ambiente bajo el estándar RUC, desde 2000.

Calificación 2018 92%



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud OHSAS 18001:2007. Certificados en Seguridad y Salud desde 2008.

Certificado CO16/7185



Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC y Estándar Transporte V5 - 2017, desde 2013



Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001: 2015. Certificados en Medio Ambiente desde 2008.

Certificado CO16/7183


1.7. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL.

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

TRANSPORTES CARAVANA S.A., en el desarrollo de sus actividades de transporte de carga terrestre, en todos sus centros de trabajo y con sus trabajadores, contratistas y subcontratistas, se compromete a generar una cultura de prevención, protección y mejoramiento continuo, identificando los peligros, valorando los riesgos y estableciendo los controles necesarios, para reducir y evitar:

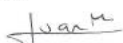
- *La ocurrencia de quejas y reclamos.*
- *Accidentes y lesiones personales.*
- *Enfermedades ocupacionales.*
- *Daños y pérdidas a la propiedad por siniestros.*
- *Impactos socio-ambientales negativos.*
- *Actividades ilícitas, de corrupción y soborno, que se puedan presentar en la cadena de suministros, referentes a: robos, contaminación de carga con sustancias y productos ilícitos, contaminación cruzada, lavado de activos y fomento del terrorismo.*

Mediante la realización de unas actividades programadas que mantengan la integridad de los procesos, y que garanticen la implementación y actualización del SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo), la sostenibilidad del negocio, la satisfacción de las partes interesadas y el cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole aplicables. Este compromiso se refleja en el otorgamiento de recursos necesarios, soportando nuestras actividades hacia una responsabilidad social con nuestros grupos de interés.



Su carga en buena compañía

Bogotá, 13 de junio de 2018



Juan Pablo Mendoza M.
Representante Legal

2. ACCIONES FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL.

Se utilizó la Herramienta de Diagnóstico generada por Pacto Global para autoevaluar el nivel de cumplimiento de la empresa en los 10 principios.

Esta Herramienta consta de 50 preguntas que dan respuesta al desempeño de la empresa frente al compromiso con la aplicación de los principios.

La evaluación se hace de acuerdo a los siguientes criterios:

- Siempre (Puntaje 4)
- Casi Siempre (Puntaje 3)
- Ocasionalmente (Puntaje 2)
- Casi Nunca (Puntaje 1)
- Nunca (Puntaje 0)

El cumplimiento total diagnosticado puede quedar evaluado de la siguiente manera:

Interpretación	Nivel de Desempeño
Bueno	Mayor a 80%
Medio	Entre 50% y menor a 80%
Deficiente	Menor a 50%

De Acuerdo a la autoevaluación realizada por la empresa obtuvo una calificación general en su desempeño del **99%, logrando una mejora respecto al 2017 que fue del 97%**. En los diferentes ítems la calificación fue:

Desempeño en Derechos Humanos	Desempeño en Estándares Laborales
98%	100%
100%	95%
Desempeño Medio Ambiental	Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción

3. DERECHOS HUMANOS.

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 98 % en el trabajo enfocado a Derechos humanos.

3.1. Iniciativas implementadas en Derechos Humanos por Transportes Caravana.

3.1.1. Política de Derechos Humanos.

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

TRANSPORTES CARAVANA S.A., en el desarrollo de sus actividades de transporte de carga terrestre, se compromete a promover y velar por el respeto de los derechos humanos, especialmente en:

- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad
- Derecho a la libre expresión
- Derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable
- Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, color, militancia política y género.
- Derecho a la libre locomoción
- Eliminación del trabajo forzoso e infantil
- Derecho a un ambiente sano



Su carga en buena compañía

Bogotá, Diciembre 27 de 2015



Juan Pablo Mendoza M.
Representante Legal

3.1.2. Identificación de Riesgos.

Transportes Caravana realizó la valoración de “Riesgos en Derechos Humanos” en sus actividades y determinó los controles a establecer para evitar la materialización del mismo. Este año se incorporaron estos riesgos en la MATRIZ DE RIESGOS del Sistema de Gestión Integral HSEQ de la empresa.

VALORACIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS Y CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS MISMOS TRANSPORTES CARAVANA S.A.

ACTIVIDAD CLAVE	TIPO ACTIVIDAD	CARGO RELACIONADO	PELIGRO DH	AMENAZA DH	RIESGO/IMPACTO	CONTROLES EXISTENTES	P	C	NR	CALIFICACIÓN
Contratación	Rutinaria	Director Recursos	Contratación personal con antecedentes en violación DH	Violación DH	Vulneración DH de la población	* Verificación de antecedentes en violación de DH * Capacitación en DH * Visita Domiciliaria	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Incumplimiento de DH en las labores	Violación DH	Vulneración DH a los trabajadores	* PQR de DH para los trabajadores * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Generación de conflictos sociales	Violación DH	Vulneración DH de la población y trabajadores	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales. * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Contratación	Rutinaria	Director Recursos	Contratación menores de edad	Violación DH	Vulneración DH de los menores de edad	* Verificación de la edad del trabajador vinculado que sea mayor de edad * Código de conducta ética * Política de DH * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Apoyo en dinero y especies a policías, militares y grupos al margen de la ley.	Actividades de terrorismo y criminalidad contra la población	* Corrupción * Promoción indirecta de violación a DH * Reducción de la eficacia militar * Incrementar capacidad militar de grupos al margen de la ley	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Deterioro del Medio Ambiente	Deterioro condiciones de vida y desplazamiento	* Contaminación * Protestas comunidades * Desestabilización del gobierno	* PQR de DH para los contratistas * Ejecución de operaciones de una manera legal	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Generación de regalías	Desviación de recursos a políticos corruptos	* Corrupción * Protestas comunidades * Desestabilización del gobierno zonal	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales	2	5	10	MODERADO

Convenciones:

P= Probabilidad

C= Consecuencia

NR= Nivel de Riesgo (PXC)

3.1.3. Actualización del Código de Conducta.



- El código de conducta de TRANSPORTES CARAVANA S.A. se basa en:
 - ✓ Declaración universal de los derechos humanos
 - ✓ Política de derechos humanos de TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Valores que rigen a TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Reglamento interno de trabajo de TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Legislación laboral vigente y aplicable en Colombia.
 - ✓ Los principios de Pacto Global declarados por Naciones Unidas.
 - ✓ Servir de instrumento para prevenir el acoso laboral y así promover un ambiente de convivencia laboral adecuado, con el compromiso de la alta Gerencia y todos los trabajadores para lograrlo.
- Este código es una guía que proporciona herramientas a los empleados de TRANSPORTES CARAVANA S.A. para tener clara la manera de alinearse con las políticas de la compañía; sin embargo en el desarrollo de las actividades podrá encontrar situaciones que no se encuentren enunciadas en este documento, pero los empleados y contratistas deben tener en cuenta que sus actuaciones deben estar enmarcadas por los valores de la compañía y las leyes aplicables en Colombia.

**RESPETO
HONESTIDAD
COMPROMISO
LEALTAD
RESPONSABILIDAD
SERVICIO**

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. Trabaja de manera constante en el mantenimiento de un ambiente laboral sano y adecuado para el desarrollo de las actividades de cada uno de sus empleados.
- Basado en su sistema de gestión HSEQ, toda actividad a realizar debe cumplir con el ciclo PHVA
- El trato entre los colaboradores de la organización debe estar basado en el respeto y la tolerancia, es por esto que la Compañía no acepta ningún tipo de violencia (Física, verbal y/o psicológica).
- Cada uno de los empleados de la organización debe dar un uso adecuado y confidencial a la información a la que tenga acceso en desarrollo de sus actividades, esta totalmente prohibida su reproducción sin autorización expresa de TRANSPORTES CARAVANA S.A.

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. respetará el debido proceso en caso de generarse una acción disciplinaria con alguno de los empleados o contratistas y actuará basado en equidad y justicia para la toma de la decisión
- El trabajo infantil esta totalmente prohibido en la organización y es responsabilidad del proceso de Recursos asegurar que ningún empleado infrinja esta norma
- La Compañía no exigirá ningún examen médico, salvo los permitidos por la ley colombiana.
- No existe ningún impedimento en la contratación de familiares de los empleados, sin importar que estén en el mismo proceso; se realizará el control de los mismos con las actividades que estipule la empresa.
- Se aplicarán sanciones hacia los actores activos o pasivos en casos de corrupción; en caso que se presuma uno de estos casos será evaluado en un Comité.

- Los empleados de la Compañía deben mantener un trato respetuoso y tolerante con la comunidad con la que interactúan, generando canales de dialogo para trabajar mancomunadamente en la solución de las diferencias que se puedan presentar.
- La organización trabaja en la protección del medio ambiente y basado en nuestra cultura de prevención, antes de iniciar cualquier actividad se debe analizar que impacto podría tener y en caso de que las condiciones no estén dadas para realizarla, el empleado de TRANSPORTES CARAVANA S.A. esta facultado para detener la misma hasta que no se pueda realizar de manera segura.

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. Prohíbe de manera expresa el pago o recibo de coimas a sus empleados.
- No es permitido que personal de la empresa participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector.
- Respecto a los regalos a dar a los clientes y a recibir de los proveedores, NO se permite NINGUN valor en dinero y los regalos en especie máximo pueden ser de 7% SMMLV; en caso que el valor del regalo en especie sea mayor a este monto se debe reportar.

- La Gerencia de TRANSPORTES CARAVANA S.A. ha dispuesto los recursos necesarios para la implementación y control de este código.
- En el correo lineaetica@caravana.com.co, cualquier parte interesada que sienta que esta siendo vulnerado el código de conducta de la Compañía, podrá hacer llegar la información de manera confidencial directamente a la Gerencia de la organización para que esta evalúe y tome las decisiones necesarias para la solución de estas desviaciones.
- Cada persona de la organización debe mantener el archivo (registros) que demuestren el cumplimiento de la política y código de conducta .
- El “Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC)”, será divulgado a todas las partes interesadas y se le hará el seguimiento para su cumplimiento.

3.1.4. Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial.

Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral y extra laboral al que puede estar expuesto el trabajador.

La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados las realiza un psicólogo ocupacional y permite determinar el programa a seguir de atención por parte de Gestión de Recursos. Con la aplicación de esta batería se dá cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".

3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo.

En este están consignados los estándares de equidad en las responsabilidades de la empresa con sus trabajadores y viceversa; sin algún tipo de discriminación y declarando los deberes y derechos de los mismos. Es la norma reguladora de relaciones internas de la empresa con el trabajador y se deben ver reflejadas en el mismo la aplicación de la legislación laboral del país y aquello que al no estar contemplado en la ley se busca regular para que no quede a libre albedrío de las partes.

El reglamento interno del trabajo está reglamentado por los artículos 104 a 125 del "Código sustantivo del trabajo" Decreto 2663 de 1950 (Exceptuando las derogatorias que hizo el la ley 1429 de diciembre 29 de 2010).

El reglamento está publicado a la vista de todos los empleados y se les divulga en el momento de su contratación.

En el año 2018 se hizo una actualización del mismo de acuerdo a la normativa aplicable al mismo.

3.1.6. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Derechos Humanos.

Dentro de las revisiones Gerenciales y espacios formales de trabajo por parte de la Gerencia General se recuerdan permanentemente los valores de la compañía reforzando la importancia de vivirlos en el día a día. Igualmente la Gerencia General realiza la divulgación de la Política de Derechos Humanos y el Código de ética.

En el desempeño anual que se realiza a los conductores (Contratistas) que laboran con la empresa es evaluado anualmente los aspectos relacionados con el "trabajo infantil" y la "discriminación". La metodología utilizada es la autoevaluación por parte del conductor y luego la calificación dada por el funcionario de la empresa que administra las actividades de los conductores. La escala de calificación es de 1 a 5.

De acuerdo al resultado de la autoevaluación se realiza las sensibilizaciones pertinentes en el conocimiento y cumplimiento de estos temas y lograr de que los conductores sean difusores ante sus compañeros de sector de los impactos que pueden generar comportamientos inadecuados en sus labores y que atenten contra los derechos humanos.


3.1.7. Divulgación y comunicación referente a Derechos Humanos.

- Divulgación de Política de Derechos Humanos por parte del Administrador del Club Caravana.

Derechos Humanos

Promovemos y respetamos:

- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad
- Derecho a la libre expresión
- Derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable
- Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, militancia política, género
- Derecho a la libre locomoción
- Eliminar el trabajo infantil de cualquier tipo
- Derecho a un ambiente sano



Club caravana
Conductor profesional

- Divulgación del día internacional de los Derechos Humanos, se divulga la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y línea ética.

Día internacional de DH



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>
para Todos ▾

10 dic. 2018 7:58 ☆ ↶ ⋮

Buen día. Adjunto comunicado sobre conmemoración del día internacional de **Derechos Humanos**.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.
Director HSEQ
PBX: 7841363 Ext: 118
Cel. 311-5916636
dirhseq@caravana.com.co
www.caravana.com.co



 Antes de imprimir esta página piense en su compromiso con el medio ambiente



- Divulgación de 30 derechos Humanos por parte del Administrador del Club Caravana.



- Divulgación de actualización del Código de ética.

CODIGO DE CONDUCTA



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>
para Todos ▾

vie., 27 jul. 2018 8:58 ☆ ↶ ⋮

Cordial saludo. Adjunto la actualización del **Código** de conducta. Se hicieron los siguientes ajustes:

- * Se promueve con las premisas del **Código** prevenir el acoso laboral y lograr un ambiente de convivencia en el trabajo adecuado, con el compromiso de la alta Gerencia y todos los trabajadores para lograrlo.
- * Se actualiza la dirección de correo electrónico para reportar casos de vulneración del **código** de conducta.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.
Director HSEQ
PBX: 7641363 Ext: 118
Cel. 311-5916636
dirhseq@caravana.com.co
www.caravana.com.co



- Alertas de divulgación de Club Caravana a los conductores:

Línea	No.	Mes/Semana	Periodo		
		ACTIVIDADES		Inicia	Finaliza
Derechos Humanos		30 Derechos humanos que debes saber		10/01/2018	30/04/2018
		Respaldamos la eliminación del trabajo infantil		01/08/2018	10/08/2018
		Un vistazo a los derechos humanos		10/09/2018	14/09/2018
		Terminemos con la explotación sexual de niñas y adolescentes		17/09/2018	21/09/2018
		% Avance	100		

- Campañas de Club Caravana sobre los valores:

Línea	No.	Mes/Semana	Periodo		
		ACTIVIDADES		Inicia	Finaliza
Campañas de Valores		Señales de una actitud inadecuada e irrespetuosa		01/07/2018	15/07/2018
		Qué significa respeto		20/08/2018	31/08/2018
		% Avance	100		

- Actividades de bienestar del Club Caravana con los conductores y sus familias:

Línea	No.	Mes/Semana	Periodo	
			Inicia	Finaliza
Actividades de Bienestar	B1	Saludo día de la mujer esposas de conductores	01/03/2018	31/03/2018
	B2	Saludo día del hombre Conductores	01/03/2018	31/03/2018
	B3	Celebración del día de la familia	01/06/2018	30/06/2018
	B4	Celebración Virgen del Carmen	15/07/2018	31/07/2018
	B5	Celebración de amor y amistad Parejas de conductores	26/09/2018	29/09/2018
	B6	Celebración de día dulce niños conductores	23/10/2018	26/10/2018
	B7	Celebración navidad conductores	15/12/2018	31/12/2018

- Divulgación línea ética:

Línea Etica



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>
para Todos ▾

mar., 24 jul. 2018 11:47 ☆ ↶ ⋮

Buen día. Reenvío información sobre la línea ética donde personal directo y contratistas pueden reportar casos de corrupción y soborno, en dicha línea ética se recibe la información cuidando la reserva de quien hace el reporte.

Por favor verificar que este publicada en lugar visible y asegurar del conocimiento de la misma por parte de los contratistas.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.
Director HSEQ
PBX: 7641363 Ext: 118
Cel. 311-5916636
dirhseq@caravana.com.co
www.caravana.com.co



3.1.8. Participación en Mesa de trabajo de Derechos Humanos.

- Participación en encuesta de DH promovida por PACTO GLOBAL -COLOMBIA:

De: Daniela Camargo <daniela.camargo@pactoglobal-colombia.org>
 Fecha: 5 de marzo de 2018, 9:35
 Asunto: RV: Encuesta seguimiento a la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos
 Para:
 Cc: Alvaro Amaya <alamaya@defensoria.gov.co>, Daniela Camargo <daniela.camargo@pactoglobal-colombia.org>

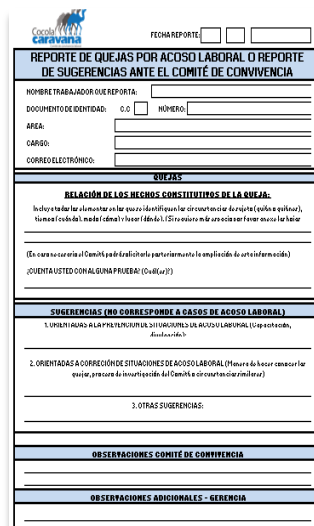
Estimados,
 Reciban un cordial saludo.
 Les hago extensiva esta invitación a diligenciar una encuesta relacionada con la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y DDHH, política pública del Gobierno con vigencia 2018.
 La encuesta toma aproximadamente 5 minutos en realizarla y hay plazo hasta el **6 de marzo de 2018**, con posibilidad de prórroga.
 Agradecemos su colaboración.

Atentamente,
 Daniela Camargo C.
 Coordinadora de DDHH de Pacto Global Red Colombia.

La Defensoría del Pueblo como Institución Nacional de Derechos Humanos, responsable de impulsar la efectividad de los derechos humanos mediante diferentes acciones integradas, relacionadas con la promoción, prevención y divulgación de los derechos, hace seguimiento a la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (PNA) del Gobierno Nacional, para lo cual ha elaborado encuesta de opinión, que permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora del actual PNA. Los resultados de este seguimiento serán consignados en un informe que actualmente construye la Defensoría del Pueblo.

3.1.9. Mecanismo de reporte de quejas por acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) ha diseñado un formato que permite reportar presuntos casos de acoso laboral, con el objetivo que los trabajadores informen cuando consideren que sus derechos están siendo vulnerados y el cual amerite la intervención del COCOLA.



Caravana FECHA REPORTE: [] [] []

REPORTE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL O REPORTE DE SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA

NOMBRE TRABAJADOR QUE REPORTA: _____

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: C.C. NÚMERO: _____

ÁREA: _____

CARGO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

QUEJAS

RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:
 Indique en este espacio el momento en que se identificó la circunstancia de la queja (fecha y hora), nombre(s) del(s) trabajador(es) involucrado(s). Si continúa más allá de un párrafo, anexe el texto.

(Escriba una vez que el Comité ya ha tratado previamente la solicitud de intervención)

¿EXISTE ALGUNO OTRAS PRUEBAS? (Cualquiera) _____

SUGERENCIAS (NO CORRESPONDE A CASOS DE ACOSO LABORAL)

1. ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN O LA CORRECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (Muestran la necesidad de que se tomen acciones preventivas o correctivas para evitar la ocurrencia de situaciones de acoso laboral)

2. ORIENTADAS A LA CORRECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (Muestran la necesidad de que se tomen acciones correctivas para evitar la ocurrencia de situaciones de acoso laboral)

3. OTRAS SUGERENCIAS: _____

OBSERVACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA

OBSERVACIONES ADICIONALES - GERENCIA

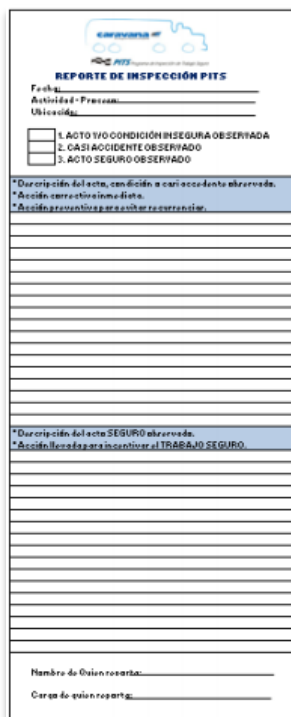
3.1.10. Reporte de actos y/o condiciones inseguras.

La empresa tiene implementado el Programa de Inspección de Trabajo Seguro "PITS", el cual permite detectar comportamientos o condiciones que generen accidentes, enfermedades laborales, afectaciones al medio ambiente y actos ilícitos. Este programa dá la autoridad para que todo trabajador o contratista detenga una actividad insegura en el sitio de trabajo.

arjeta Pits



Formato de reporte PITS



The form is titled 'REPORTE DE INSPECCIÓN PITS'. It includes fields for 'Fecha', 'Actividad - Proceso', and 'Ubicación'. There are three checkboxes for the type of observation: 1. ACTO Y/O CONDICIÓN INSEGURO OBSERVADA, 2. CASI ACCIDENTE OBSERVADO, and 3. ACTO SEGURO OBSERVADO. Below these are two sections for descriptions and actions: one for unsafe acts/conditions and one for safe acts. The form ends with fields for 'Nombre de Quien reporta' and 'Cargo de quien reporta'.

3.1.11. Reporte de quejas y reclamos Conductores.

Se definió con el fin de que se puedan manifestar situaciones que no sean satisfactorias para ellos y consideren requieran atención y corrección por parte de la empresa.



Transportes Caravana
Formato de Quejas y Reclamos

Fecha _____ Radicación _____
Casilla para la empresa

Nombre Completo: _____ Cédula: _____
 Dirección: _____
 Teléfonos de Contacto: _____
 Dirección electrónica: _____
 Cliente Asignado: _____ Fecha del Servicio: _____

Motivo de la Queja o Reclamo

Calidad del Servicio Operaciones Caravana	___	Calidad del Servicio Trafico Caravana	___
Calidad del Servicio Pagos Caravana	___	Calidad del Servicio Comercial Caravana	___
Calidad del Servicio Club Caravana	___	Calidad Del Servicio donde el Cliente	___
Calidad del Servicio Mantenimiento Caravana	___	Instalaciones	___
		Otros	___

Haga un relato claro de los hechos:

Anexa algún documento: Si ___ No ___ describalo: _____

Agradecemos sus observaciones y serán atendidas en el menor tiempo posible
¡GRACIAS!

3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa.

- Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Matriz de identificación de riesgos y controles en cuanto a temas de seguridad, salud, ambiente, derechos humanos.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Procesos de selección donde NO se discrimina por: edad, género, raza, ni alguna otra razón.
- Ejecución de evaluaciones de desempeño a trabajadores y contratistas donde se revisan criterios de medición de derechos humanos.

- Canales de reporte de posibles violaciones a los derechos humanos.
- Generación de políticas e iniciativas en pro del conocimiento y defensa de los Derechos Humanos para todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas adicionales.

3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.

- **Mecanismos para evaluar el impacto en derechos humanos de decisiones que toma la empresa.**
 - ✓ En la evaluación de riesgo que se realiza por posibles cambios en alguna actividad que genere la empresa no se ha establecido el evaluar el riesgo en afectación de Derechos Humanos.
- **Mecanismo para determinar que los bienes o servicios contratados o comprados NO realicen violación de Derechos Humanos.**
 - ✓ Programar sensibilizaciones con la Defensoría del Pueblo, para que se traten temas de Derechos Humanos.
 - ✓ Campaña por el respeto al derecho a la libre opinión (Libertad de expresión).
 - ✓ Sensibilización sobre trabajo infantil con los conductores.

4. ESTÁNDARES LABORALES.

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 100 % en el trabajo enfocado a Estándares Laborales.

4.1. Iniciativas implementadas en Estándares Laborales por Transportes Caravana.

4.1.1. Política de Derechos Humanos.

Se deja explícito que entre los derechos que velará la empresa estará:

- * El Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, color, militancia política y género.
- * Eliminación del trabajo forzoso e infantil.

4.1.2. Código de ética.

Se relaciona en la sección de Relaciones Internas, en lo referente a los estándares laborales:

- ✓ "El trabajo infantil está totalmente prohibido en la organización y es responsabilidad del proceso de Recursos asegurar que ningún empleado infrinja esta norma".
- ✓ "Servir de instrumento para prevenir el acoso laboral y así promover un ambiente de convivencia laboral adecuado, con el compromiso de la alta Gerencia y todos los trabajadores para lograrlo".

4.1.3. Comités de la empresa, de libre asociación.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST).**
- Es un organismo asesor, consultor y controlador de la implementación de la política y programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en todos los lugares de trabajo, descentralizado de la administración de la compañía y con autonomía propia.

- **Comité de Convivencia (COCOLA).** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se estableció un

Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, elegido de acuerdo a lo dispuesto en la ley. Este comité pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- **Comité de Seguridad Vial.** Su objetivo es plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre el personal y lograr objetivos a favor de la seguridad vial en la empresa y la vida cotidiana de sus integrantes, mediante la puesta en marcha del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

4.1.4. Pagos Parafiscales.

La compañía garantiza el acceso a los servicios básicos de los trabajadores como son: la salud, pensión, administradora de riesgos laborales y caja de compensación; haciendo el aporte a parafiscales en las fechas establecidas.

Respecto a los contratistas se realiza la verificación del pago de seguridad social en cada presentación de servicio.

4.1.5. Alianzas de servicios.

Se han desarrollado convenios de servicios adicionales con los cuales los empleados pueden adquirir servicios adicionales a un costo favorable, entre estos están:

- Servicios funerarios.
- Plan de medicina complementaria.
- Seguros de vida.
- Libranzas con bancos.
- Descuentos por nómina para acceder a productos que los empleados deseen adquirir de las brigadas de salud.

4.1.6. Club Caravana.

Programa de Responsabilidad Social dirigido a los conductores, propietarios de vehículos y sus familias. Busca el desarrollo personal y profesional de los conductores en las diferentes zonas del país donde opera.

Las líneas de acción del Programa son:

- *Promoción en salud:* Actividades de promoción y bienestar en seguridad y salud.

- *Procesos Pedagógicos:* Capacitaciones, entrenamientos, inducciones y reinducciones.
- *Bienestar de la familia:* capacitación en cursos de emprendimiento, actividades de integración, celebración de fechas especiales.
- *Prevención de adicciones:* Charlas de prevención de consumo de alcohol y sustancias adictivas y otras adicciones.
- *Evaluación, estímulos e incentivos:* Evaluación del desempeño del conductor y reconocimiento de los mejores conductores de la operación.

4.1.7. Junta Directiva de COLFECAR.

Transportes Caravana S.A pertenece actualmente a la Junta Directiva de la "Federación Colombiana de Transportadores de Carga por Carretera (COLFECAR)". Esta organización es de gran reconocimiento a nivel gubernamental como representante de todas aquellas empresas transportadoras, su fin es que se den respuestas a las necesidades del sector y del gremio transportador.

4.1.8. Programas de capacitación y desarrollo del personal.

Se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias de cada uno de los trabajadores. El proceso de Gestión de Recursos en su procedimiento define claramente las fuentes de detección de necesidades de capacitación por medio de: las evaluaciones de desempeño, perfil definido en la descripción del cargo, revisiones gerenciales, requisitos de los clientes, resultado de la investigación de no Conformidades, e incidentes presentados. El programa de capacitación se divulga a todo el personal para que con suficiente tiempo puedan programar esta actividad.

4.1.9. Participación Divulgación y comunicación referente a Estándares Laborales.

- Actualización de protocolo para evaluar casos en los que los conductores tengan alguna desviación en ejecución del servicio.

Protocolo Control y seguimiento de sanciones a conductores



➔ **Ricardo Acosta** <dirhseq@caravana.com.co>

10 sept. 2018 16:51



para Operaciones, Javier, Jimmy, Juan, Jesús, Trafico, Juan

Buena tarde. Se comparte el Protocolo actualizado para bloquear y solicitar desbloqueo de conductores que han tenido una desviación en la ejecución del SGI HSEQ en la empresa ya sea por incumplimiento de requisitos del cliente o de Transportes Caravana y que pongan en riesgo la continuidad de servicio con algún cliente o generen un riesgo mayor para la empresa.

Se compartirá la matriz de "CONTRATISTAS SANCIONADOS VIGENTE", que actualiza el Coordinador de tráfico y que se encuentra en drive y donde todas las agencias visualizan las fechas de bloqueo y los conductores bloqueados indefinidamente.

Importante tener en cuenta que en el nuevo Protocolo, si la agencia ANTES DE CARGAR a un conductor solicita el desbloqueo del mismo, debe hacer la consulta a: Coordinador Flota, Administrador de Club Caravana y Director de HSEQ, cualquier día de la semana se puede presentar el caso para que ellos decidan si permanece el bloqueo o no. NO DEBE solicitarse al DIRECTOR DE OPERACIONES el desbloqueo de un contratista, el solamente será enterado de la solicitud pero NO es la persona autorizada para esta solicitud.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.

Director HSEQ

PBX: 7641363 Ext: 118

Cel. 311-5916636

dirhseq@caravana.com.co

www.caravana.com.co



- Divulgación sobre afiliación y pago de seguridad social para trabajadores independientes.

Fwd: AFILIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SGRL



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>

mar., 24 jul. 2018 11:59



para Operaciones, Jesús, Trafico, Jimmy

Buen día. Reenvío información que se había remitido sobre afiliación de conductores como Independientes a ARL, para que por favor sea divulgado a los contratistas.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.

Director HSEQ

PBX: 7641363 Ext: 118

Cel. 311-5916636

dirhseq@caravana.com.co

www.caravana.com.co



Antes de imprimir esta página piense en su compromiso con el medio ambiente

4.2. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Estándares laborales.

- **Contrato de trabajo:** Transportes Caravana formaliza su relación laboral por medio de un contrato de trabajo en el cual se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios y la voluntaria libertad de aceptarlo y dejarlo.
- **Descripción del cargo:** Cuando el trabajador ingresa a la empresa se hace entrega de la descripción del cargo a desempeñar.
- **Medios de reporte de condiciones desfavorables laborales:** Estos son: línea ética, formato de quejas y reclamos, formato de reporte de quejas frente a acoso laboral o sugerencias del ambiente de trabajo.
- **Premiación por participación:** Se generan incentivos y premios al personal directo y contratistas por su participación en actividades de seguridad y salud en el trabajo y reportes de actos y condiciones inseguras.



Premiación Programa PITS 1er. Sem 2018

NELCY CIFUENTES1er Lugar



- *Campaña Vive saludable COPASST:*



Registro Actividad



- *Reconocimiento ejecución PAUSAS ACTIVAS por parte de COPASST:*

Reconocimiento pausas 1er. Trimestre



Mayo 30 -18

- *Campaña de COPASST realización de Pausas Activas:*

Copasst CARAVANA

Importancia de Pausas Activas

Las pausas activas generan mayor productividad, inspiran creatividad y mejoran la actitud de las personas, además son un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones.



- *Técnicas de Regulación del Estrés dictada por ARL SURA:*

Copasst caravana

Registro Fotográfico



Mayo 11/18

- *Jornada de Pausas Activas saludables dirigida por ARL SURA:*



Abril 30 -18

- *Reconocimiento día de las madres trabajadoras por Gestión de Recursos:*



Mayo 11/18

• **Divulgación día mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo:**



Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ SABIAS QUE!

El 28 de abril es el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que busca promover un Desarrollo Sostenible de las empresas por medio de un "Trabajo digno" en "Entornos Seguros"



Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Como podemos en TRANSPORTES CARAVANA S.A promover un trabajo digno en entornos seguros?



- Utilizando los implementos de los puestos de trabajo (Reposapiés, altura en las pantallas, etc).
- Inspecciones trimestrales de brigadistas.
- Pausas activas en la mañana y tarde.
- Realizar el registro de huella y de alcoholimetría.
- Uso adecuado de las canecas.
- Apagar las luces y equipos cuando salgamos a almorzar y a las casas.
- Cuando tengamos gripa usar tapabocas o estornudar tapándonos con el brazo.
- Tener los puestos ordenados y aseados.
- Aseo en las cocinas.
- Tono de voz adecuado para no interrumpir el trabajo de los compañeros.
- Respeto en la convivencia diaria con nuestros compañeros.

• **Divulgación COCOLA sobre ley de ACOSO LABORAL:**



! SABÍAS QUE !



LA LEY 1010:

TIENE COMO OBJETO DEFINIR, PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS DIVERSAS FORMAS DE AGRESIÓN, MALTRATO, TRATO DESCONSIDERADO, OFENSIVO Y EN GENERAL TODO ULTRAJE A LA DIGNIDAD HUMANA, EN UNA RELACION LABORAL, PRIVADA O PUBLICA.

Cocola-Marzo 2018

• **Actividades de Prevención para el personal Gestión de Recursos-Club Caravana:**

Línea	No.	Mes/Semana	Periodo		% Cumplimiento
			Inicia	Finaliza	
Prevención de Adicciones		ACTIVIDADES			
		El licor es droga	01/03/2018	31/05/2018	100
		Daños por consumo de licor	01/04/2018	30/06/2018	
		Efectos del licor en la conducción	01/05/2018	31/07/2018	
		Factores riesgo en adicciones	01/06/2018	31/08/2018	
		Etapas de la adicción	01/07/2018	30/09/2018	
		Adicciones no tóxicas	01/08/2018	31/10/2018	
		Campaña 1: "Ojo. No Quede en Fuera de Lugar"	28/05/2018	15/07/2018	100
		Campaña 2: "Enciende la Navidad"	15/11/2018	05/01/2019	100
	% Avance	100			

- *Otros mecanismos de evaluación y vigilancia son:*
 - ✓ Encuesta de riesgo psicosocial.
 - ✓ Evaluación de desempeño.
 - ✓ Comité COPASST.
 - ✓ Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)
 - ✓ Comité de Seguridad Vial.
 - ✓ Estudios de puesto de trabajo.
 - ✓ Programas de vigilancia Epidemiológicos.
 - ✓ Exámenes médicos laborales.
 - ✓ Revisorías fiscales.
 - ✓ Revisiones gerenciales con COPASST, COCOLA.

4.3. Aspectos a mejorar en Estándares Laborales.

- ***Programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil.***
 - ✓ Programar sensibilizaciones con la Defensoría del Pueblo, para que se traten temas de Derechos Humanos.
 - ✓ Sensibilización sobre trabajo infantil con los conductores.
- ***Sensibilización con los contratistas para el pago de seguridad social de acuerdo a lo requerido en la ley.***
- ***Lograr alianzas de diferentes servicios para los contratistas***

5. MEDIO AMBIENTE.

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.


Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 100 % en el trabajo enfocado a Medio Ambiente.

5.1. Iniciativas implementadas en Medio Ambiente por Transportes Caravana.

5.1.1. Identificación de Aspectos-Impactos Ambientales.

Se realizó la identificación de los aspectos ambientales y la valoración de su impacto en sus actividades y determinó los controles a establecer.

caravana  IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES Y
CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS MISMOS - TRANSPORTES CARAVANA S.A.

Actividad	Tipo Actividad	Cargo	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	CONTROLES EXISTENTES	P	C	NR	CALIFICACIÓN	TIPO DE GESTIÓN
Impresión de documentos	Rutinaria	Oficinas	Uso de papel	Incremento de la deforestación.	* Desarrollo de conciencia de reducción de consumo de papel. * Control de costos por papelería * Reuso de papel * Capacitación en ahorro en el consumo de recursos. * Campañas consumo responsable.	3	2	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Trabajo en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Uso de energía eléctrica	Agotamiento del recurso	* Desarrollo de conciencia de ahorro de energía * Apagado de luces y equipos eléctricos al salir de las oficinas * Capacitación en ahorro en el consumo de recursos * Concientización con campañas. * Análisis de consumo	3	4	12	IMPORTANTE	TRATAR
Trabajo en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Uso de agua potable	Agotamiento del recurso	* Mantenimiento de instalaciones sanitarias * Control de costo de servicio de agua. * Concientización con campañas. * Análisis de consumo	3	4	12	IMPORTANTE	TRATAR
Consumo de alimento en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Generación de residuos sólidos por alimentación en oficinas	Contaminación del suelo	Reciclaje y separación de residuos sólidos orgánicos e inorgánicos	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Consumo de alimentos y bebidas dentro del vehículo	Rutinaria	Conductor	Arrojar empaques vacíos y residuos en las carreteras	Contaminación del suelo y cambio del paisaje.	Capacitación conductores en Inducción Prevaje Gestión ambiental.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Impresión de documentos	Rutinaria	Oficinas	Generación de residuos sólidos peligrosos en oficinas	Contaminación del suelo por la generación de cartuchos de impresora como desechos	* Reciclaje y recarga de cartuchos de impresora. * Reducción del número de documentos a imprimir. * Generación de conciencia ambiental para reducir la necesidad de impresión de documentos. * Separación de residuos sólidos peligrosos.	3	3	9	MODERADO	TRATAR
Conducción y transporte de mercancías	Rutinaria	Conductor	Inadecuados hábitos de manejo que generen una mala combustión	Incremento de la contaminación atmosférica y emisiones al aire	* Capacitación de Manejo Defensivo y Manejo Comentado y Autogestión Ambiental para Conductores en Inducción Prevaje. * Concientización a los conductores con base en la esta inducción.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Conducción y transporte de mercancías	Rutinaria	Conductor	Generación de ruido	Problemas de salud en la comunidad	* Capacitación Autogestión Ambiental para Conductores en Inducción Prevaje. * Concientización a los conductores con base en la esta inducción.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR

Convenciones: P= Probabilidad C= Consecuencia NR= Nivel de Riesgo (PXC)

5.1.2. Política de Gestión Integral.

En la política de Gestión Integral se determina la intención de prevenir en sus actividades “daños y pérdidas a la propiedad por siniestros e Impactos socio-ambientales negativos”.

5.1.3. Participación en mesas de trabajo con Pacto Global.

Se trabajaron en cuatro mesas durante el año con temas referentes a reciclaje, conocimiento de la iniciativa de cambio climática y cuidada por el agua promovidas por Pacto Global.

5.1.4. Participación en la Red de Gestión de Residuos.

Se participó activamente en las mesas de trabajo de la Red de Gestión de residuos y se generaron actividades como:

- Vinculación de programas de la Secretaría Distrital de Ambiente para reciclaje.
- Promoción de los humedales por la Secretaria de Medio Ambiente.
- Taller de sensibilización lúdico de objetivos de Desarrollo Sostenible.

- **TALLER DE SENSIBILIZACIÓN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.** La Fundación ECOMUNIDAD desarrollo una actividad lúdica con los integrantes de la Mesa de trabajo (Juego CARAL) para sensibilizar sobre el aprovechamiento de los recursos y lograr concientizarnos sobre la sostenibilidad del planeta y así nosotros llevar ese mensaje a nuestras empresas



CARAL *hacia una sociedad sostenible*

CARAL es el primer juego de mesa en el mundo diseñado para enseñanza y divulgación de ODS

Proyecto desarrollado por:

 eComunidad

con el apoyo de:

 ronda

Contacto:
info@ecomunidad.co
3187364130 - 3144380202
www.ecomunidad.com

 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

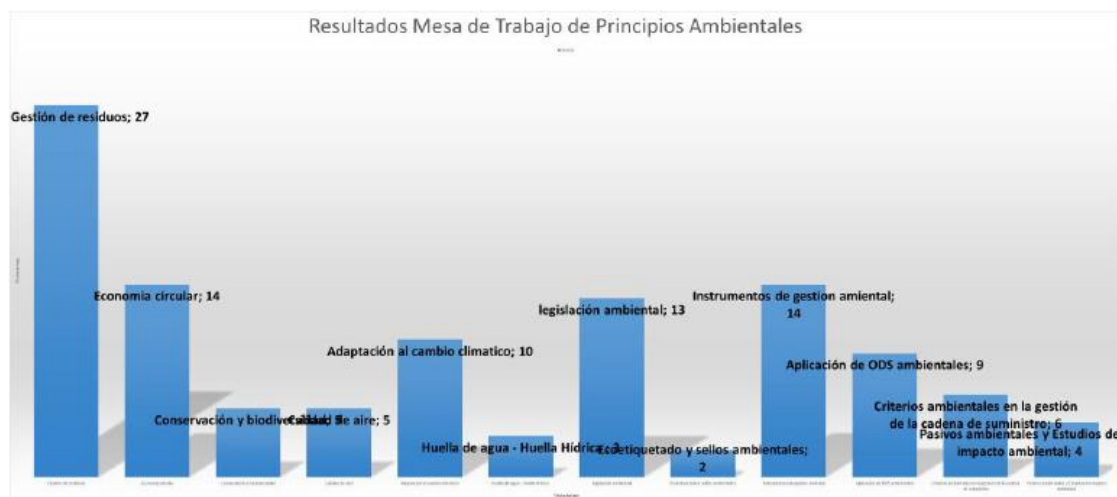
- Conocimiento Negocios Verdes, enfocado a nivel empresarial.

NEGOCIOS VERDES (Secretaría Medio Ambiente). Explican las acciones de apoyo que realizan en las empresas gratuitamente, como son:

- **Programa GAE:** Formación en objetivos ambientales, desarrollo sostenible para las empresas.
- **Programa CREA:** Una vez las empresas han participado en GAE se les hace acompañamiento en generación de Indicadores ambientales.
- **Programa PROREDES:** Acompañamiento de proyectos que cumplan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- Encuesta realizada por PACTO GLOBAL para conocer temas de interés empresarial para el desarrollo del capítulo a largo plazo.

Presentación de resultados de la encuesta para los temas a priorizar en la Mesa de Trabajo en Principios Ambientales



5.1.5. Políticas de manejo de residuos.

Se documenta las políticas para dar un manejo adecuado a los tipos de residuos que se generen ya sea peligrosos o no, y cuales se pueden reciclar o disponer en entidades especializadas en recepción de residuos peligrosos.

5.1.6. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.

Se realiza divulgación del PROGRAMA POSCONSUMO de RESIDUOS PELIGROSOS a las partes interesadas.

¡ SABIAS QUE!

El 15 de febrero de 2018 el decreto 284, en su Art 2.2.7.A.2.3. da las pautas que debemos tener los usuarios o consumidores de Aparatos electrónicos y eléctricos para hacer disposición de este tipo de residuos. (RAEES)

5.1.7. Programa de Mantenimiento Preventivo.

Se realiza el control de residuos que se puedan generar en el mantenimiento de los vehículos mediante el registro y control en una plataforma ubicada en la nube de internet.

5.1.8. Control de emisiones de gases y sustancias perjudiciales (Tecnomecánica).

En cada inspección vehicular que se realiza en los despachos se verifica que el vehículo cuente con el certificado de emisión de gases vigente.

5.1.9. Simulacros de atención de derrames de productos químicos.

Se realiza simulacros de derrame de productos químicos en carretera con lo que buscamos una mayor pericia y conocimiento del conductor como primer respondiente y evitar una contaminación de gran impacto en el ambiente en caso de que se genere un incidente de este tipo.

5.1.10. Participación Comité de sustancias peligrosas de COLFECAR.

Se realizaron reuniones en las que a nivel de gremio en COLFECAR se realizaron actividades de promoción y prevención enfocadas al manejo y transporte de productos químicos.

COMO SE DISPONEN RAEES EN TRANSPORTES CARAVANA.



- * Separación en la fuente de este tipo de residuo en cada oficina.
- * Campañas de recolección de residuos durante el año para disponer con gestor autorizado.
- * Mesas de trabajo Medio Ambiental y Red de Gestión de Residuos de PACTO GLOBAL, con actividades que tienen que ver con este tema.
- * Procedimiento de Control de Higiene, ambiente y seguridad en oficinas, en el numeral que habla de "Manejo de residuos peligrosos".
- * Programa Posconsumo de residuos peligrosos, donde se determina como se hace este tipo de disposición utilizando estos programas.

5.1.11. Medición consumo de agua y luz.

Se verificó y controló el consumo de agua y luz, determinando las acciones correctivas y preventivas pertinentes para evitar un consumo excesivo en estos recursos.

5.1.12. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias Peligrosas.

Se controla en cada despacho que los conductores estén en la plataforma del Ministerio de Transporte SICONMP, verificando que estén habilitados en el transporte de sustancias peligrosas.

5.1.13. Divulgación regulación disposición de residuos.



Color de las Bolsas para disposición de residuos sólidos

¡ SABIAS QUE!

El 25 de julio de 2018 el Ministerio de Medio Ambiente expidió la regulación pertinente para la distribución en los puntos de pago de bolsas de colores para disposición de residuos sólidos



Color de las Bolsas para disposición de residuos sólidos

Se establece el uso de las bolsas que expidan los puntos de pago y que deben venir marcadas de igual manera:



* Bolsa verde: "Deposite aquí los residuos orgánicos aprovechables".



* Bolsa azul: "Deposite aquí los residuos aprovechables como plástico, vidrio, metales y multicapa".



* Bolsa gris: "Deposite aquí los residuos aprovechables de papel y cartón".



Gestión de residuos de envases y empaques de papel, cartón, plástico, vidrio, metal

¡ SABIAS QUE!

El 26 de julio de 2018 la resolución 1407 reglamento como se debe hacer la gestión de envases y empaques de papel, cartón, plástico, vidrio, metal.



Gestión de residuos de envases y empaques de papel, cartón, plástico, vidrio, metal

1. Entregar los residuos separados en los puntos de recolección establecidos por los productores o a través de los mecanismos o campañas que establezcan ellos.



5.1.14. Divulgación y comunicación referente a Medio Ambiente.

Se divulgaron las convocatorias y resultados para actividades enfocadas al medio ambiente utilizando los medios de comunicación internos y externos definidos por la empresa, entre algunas de las actividades divulgadas están:

- Divulgación de Política de Gestión Integral (Componente de Medio Ambiente).
- Divulgación de todas las actividades Medio ambientales realizadas.
- Requisitos legales ambientales de cumplimiento.

5.1.15. Sensibilización uso responsable de los recursos.

Se realizaron sensibilizaciones sobre uso responsable de recursos como agua, luz, papel.

5.1.16. Actividades con los contratistas Club Caravana.

Línea	No.	Mes/Semana	
		ACTIVIDADES	
Medio Ambiente		Campaña Gota a Gota el Agua se Agota	
		Cinco impactos ambientales que genera la actividad del transporte	
		La tierra esta muriendo. Cinco cosas que podemos hacer para evitarlo	
		Cambio climatico La amenaza ya llego	
		% Avance	100

5.1.17. Divulgación de días significativos para el medio ambiente.

- Día del agua.
- Día del medio ambiente.

El 22 de marzo de 2018, 12:10, Javier Sanchez <javiersanchez@transportescaravana.com> escribió:
Buenas tardes a todos.

Quiero compartir con ustedes esta pequeña presentación para generar en cada uno el riesgo de nuestra existencia en el planeta, es claro que si no cuidamos los bosques, fuentes de agua, paramos y todo lo que tiene que ver con el cuidado del agua y su uso racional, los seres vivos podemos desaparecer del planeta, pero este puede seguir existiendo por muchos miles de años sin nosotros.
En la presentación hay un link que para verlo se tiene que poner en presentación.

Si tienen problemas con este link por favor me llaman para ayudarles.

Cordialmente

JAVIER ANTONIO SANCHEZ M.

DIRECTOR COMERCIAL

Tel. 7641363 Ext. 109

Cel. [3115916658](tel:3115916658)

javiersanchez@transportescaravana.com

5.1.18. Generación programas POSCONSUMO de Residuos Peligrosos para oficinas y transporte.

Se generó y divulgó el Programa para disponer residuos peligrosos generados en las oficinas y el transporte, utilizando los Programas posconsumo del Ministerio de Medio Ambiente y la Secretaria de Medio Ambiente del distrito.

5.1.19. Reconocimiento cliente OCENSA, por su "Gestión como una de las empresas fundadoras de La Red de Gestión de Residuos de Mesa de Trabajo de Pacto Global"



Este es un reconocimiento a la labor realizada por los diferentes procesos y conductores que realizan los servicios con un cumplimiento de los estándares en HSEQ de la empresa y el cliente.

5.2. Mecanismos de la empresa para evaluar el impacto en Medio Ambiente en sus decisiones.

- Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales y sus controles.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Canales de reporte de posibles actos y/o condiciones inseguras que pueden generar un impacto ambiental negativo, (Programa de Inspección de trabajo Seguro PITS).
- Generación de objetivos e indicadores que midan el cumplimiento de los programas en Gestión del Medio Ambiente para todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas adicionales.
- Identificación de aspectos e impactos ambientales que puedan surgir ante una actividad nueva o cambio de la misma.

5.3. Aspectos a mejorar en Gestión del Medio Ambiente.

- ***Cambio en procesos hacia una tecnología más ecológicas.***
 - ✓ Definir de acuerdo a la medición de huella de carbono las actividades de mitigación o sustitución.
- ***Utilización de materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.***
 - ✓ Verificación en los materiales e insumos utilizados en productos de aseo, o de oficinas para que generen el menor impacto ambiental en su disposición final o en lo posible que sean reciclables.
 - ✓ Reforzar el seguimiento al programa de mantenimientos y uso de los programas posconsumo

6. ANTICORRUPCIÓN.

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 95 % en el trabajo enfocado a anticorrupción.

6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.

6.1.1. Ajuste y actualización del Código de Ética.

Documento donde se estipulan las actividades de relaciones internas y externas con nuestros empleados, clientes y proveedores de obligatorio cumplimiento ético.

6.1.2. Principios y valores corporativos.

Directrices de comportamiento generados por la Alta Gerencia y que se exigen en el cumplimiento de todas las actividades generadas por la empresa.

6.1.3. Política de Gestión Integral.

En cuanto a actividades referentes a corrupción la política busca reducir y evitar: "Actividades ilícitas, de corrupción y soborno, que se puedan presentar en la cadena de suministros, referentes a: robos, contaminación de carga con sustancias y productos ilícitos, contaminación cruzada, lavado de activos y fomento del terrorismo".

6.1.4. Sistema integral de prevención y control del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo (SIPLAFT).

Es un Programa exigido por la Superintendencia de Puertos y Transporte que busca minimizar la posibilidad de que a través de las empresas, se introduzcan recursos provenientes del lavado de activos y financiación del terrorismo. Se realizó divulgación del mismo por parte del Director de Operaciones.

6.1.5. Se adoptan formularios para realizar la verificación de antecedentes para proveedores y clientes por parte del Oficial de Cumplimiento

De: Rocío Benitez <rociobnitez@transportescaravana.com>
 Fecha: 20 de marzo de 2018, 9:28
 Asunto: Actualización Siplaft Clientes 2018
 Para: comercial <comercial@transportescaravana.com>

Buenos días,

Para el mes Abril tenemos programada la actualización siplaft y documental con los clientes para lo cual les recuerdo lo establecido:

Enviar solicitud estudio Siplaft por el formulario "Solicitud de verificación Siplaft Clientes" adjuntando:

- * Formato registro de clientes
- * Adjuntar RUT completo con fecha de impresión no mayor a 30 días.
- * Cámara de comercio no mayor a 30 días (con matrícula mercantil renovada 2018)

Hasta el 31 de Marzo de 2018 las empresas debemos realizar renovación de matrícula mercantil por lo que les sugiero revisar el cámara de comercio antes de enviar el formulario.

CERTIFICA:
 NOMBRE : TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 N.I.T. : 860061766-4
 DOMICILIO : BOGOTÁ D.C.
 CERTIFICA:
 MATRICULA NO: 00138119 DEL 22 DE JULIO DE 1990
 CERTIFICA:
 RENOVACION DE LA MATRICULA 130 DE MARZO DE 2017

Los clientes activos que al 30 de Abril de 2018 no tengan formulario de verificación con los documentos adjuntos con los requisitos anteriores serán bloqueados en el sistema.

Quedo atenta a cualquier inquietud.

Cordialmente

ROCÍO BENITEZ G.
 Oficial de Cumplimiento
 Tel. 7641363 Ext. 101

6.1.6. Conocimiento de líneas éticas de clientes.

Se recibe y divulga las líneas éticas de clientes como: OCENSA, ESTRELLA, FIRMENICH.

6.1.7. Divulgación de líneas ética y Código de Conducta de Transportes Caravana.


Se divulga la línea ética y Código de Conducta a las diferentes agencias y conductores.

6.1.8. Actividades de temas de anticorrupción con los conductores por parte de Club Caravana.

Línea	No.	Mes/Semana	Periodo	
			Inicia	Finaliza
Anticorrupción		Quién es más corrupto	15/04/2018	30/04/2018
		Divulgación Línea ética Caravana	15/07/2018	31/07/2018
		¿Y usted de qué esta hecho?	15/11/2018	30/11/2018
		% Avance	100	

6.1.9. Identificación de riesgos en anticorrupción.

Se identificaron, valoraron y generaron controles para todos los riesgos en corrupción asociados a la actividad de la empresa.

VALORACION DE RIESGOS EN ANTICORRUPCION Y CONTROLES ESTABLECIDOS											
TRANSPORTES CARAVANA S.A.											
											
Actividad	Descripción	Cargo Relacionado	Peligro	Riesgo/Impacto	Sujeto Activo (A) o Pasivo (P)	Sector Público (P) o Privado (PV)	P		NR	Controles Generales Establecidos	Controles Específicos a la actividad
							C	C			
Generación anticipo del despacho	Pagos en efectivo	Administradores Agencia	Soborno		(A) y (P)	(P) y (PV)	1	4	4		* Campañas antisoborno en las agencias. * No realizar pagos en efectivo.
Relación con clientes, proveedores y conductores.	Recepción de regalos	Todos los cargos	Soborno		(P)	(PV)	2	3	6	* Capacitación anticorrupción. * Divulgación de actos y lecciones aprendidas anticorrupción. * Controles de penalización por actos de corrupción en los contratos de los trabajadores. * Divulgación del PAEC.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias. * Divulgación del PAEC. * Políticas de permitir monto máximo de regalos a dar a los clientes y de recibir de los proveedores.
Asignación del servicio	Recepción de dinero o efectivo	Administradores Agencia	Corrupción - Soborno	Legales: multas, sanciones, pagos de indemnización, prisión por motivos de corrupción, extorsiones para operar	(A)	(PV)	1	2	2	* Políticas de conflicto de intereses: Personal que participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
Relación con los clientes	Ofrecimiento de descuentos y reembolsos a los clientes	Comerciales	Corrupción - Soborno	Comerciales: Inhabilidad para participar en licitaciones, condiciones de financiamiento desfavorables, fin contratos, manejo información privilegiada	(A) y (P)	(PV)	1	1	1	* Políticas de conflicto de intereses: Personal que participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Definir fletes y tarifas.
Relación con clientes y proveedores	Ofrecimiento de empleo por parte de proveedores o clientes	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(P)	(PV)	2	3	6	* Conflicto de intereses: definir si se puede permitir el contratar familiares de los empleados y hasta que grado de consanguinidad y si pueden estar en el mismo proceso o en diferentes.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
Relación con los clientes	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente en actividades de cabildéo.	Comerciales	Corrupción - Soborno	Reputación: mala imagen, disminución de ventas, menos atractiva para invertir, publicidad negativa en los medios, menos atractiva para trabajar o ser proveedor de ella.	(A)	(PV)	2	4	8	* Establecer línea ética de demanda.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación.
Relación con las autoridades	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente ante alguna autoridad para evitar alguna sanción.	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4		* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente ante alguna autoridad para obtener beneficio ante un litigio legal.	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4		* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
	Incurrir en gastos para el apoyo de un cumplimiento legal ante alguna autoridad o fuerza policial	administradores Agencia - Director Operaciones - Directores comerciales	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4	* Sanciones hacia los actores activos o pasivos de corrupción	* Campañas antisoborno en las agencias. * No realizar pagos en efectivo. * Capacitaciones en cumplimiento de requisitos legales.
Relación con organismos de control de clientes o del gobierno	Ofrecimiento directa o indirectamente de algún incentivo indebido para alterar resultados de alguna auditoría o revisión realizada por alguna autoridad o	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(PV)	1	4	4		* Campañas antisoborno en las agencias.

Convenciones: P= Probabilidad C= Consecuencia NR= Nivel de Riesgo (PXC)

6.1.10. Participación en los Webinar de ALLIANCE FOR INTEGRITY.

Grupo promovido por Pacto Global y que genera iniciativas y da directrices para combatir la corrupción institucional. Participamos en las Webinar del año 2018 cuyos temas fueron: Medición efectiva programas anticorrupción, función del compliance anticorrupción, alianzas estratégicas para combati la corrupción, casos de éxito sobre integridad.

6.1.11. Entrenamiento en Programas anticorrupción con BASC.



CENTRO DE ENTRENAMIENTO
BASC Bogotá – Colombia



Certifica que:

Ricardo Alfonso Acosta Benavides

Transportes Caravana S.A.

Participó en la capacitación de:

**Programa Prevención, Anticorrupción y Antisoborno
basado en ISO 37001**

Realizada el día 16 de Octubre de 2018 con una intensidad de 2 horas

Este certificado se expide en la ciudad de Bogotá D.C., a los 16 días del mes de Octubre de 2018

Miguel Velásquez Olea
Director Ejecutivo
BASC Bogotá - Colombia

Maritza Galindo Carvajal
Directora Centro de Entrenamiento
BASC Bogotá - Colombia

John Jairo Mónoga González
Docente

Cod:3010-131036

6.1.12. Generación de Inducción previaje para los conductores en temas de anticorrupción y soborno.

Inducción previaje anticorrupción y soborno



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>
para Operaciones, Trafico, Jimmy, Juan, Juan, Cristian, Jesús ▾

mar., 19 jun. 2018 20:37 ☆ ↶ ⋮


Cordial saludo. Adjunto la Inducción previaje sobre el tema de anticorrupción y soborno, para que por favor sea incluido como tema de inducción previaje y empiece a divulgarse y evaluarse en la operación.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.
Director HSEQ
PBX: 7641363 Ext: 118
Cel. 311-5916636
dirhseq@caravana.com.co
www.caravana.com.co



6.1.13. Reportes preventivos de casos de corrupción observados por conductores en carretera.

 REPORTES PITS <small>Programa de Inspección de Trabajo Seguro</small>	
Fecha:	17 DE MAYO DEL 2018
Actividad - Proceso:	GESTIÓN OPERATIVA
Ubicación:	CARTAGENA
<input type="checkbox"/>	1. ACTO Y/O CONDICIÓN INSEGURA OBSERVADA
<input checked="" type="checkbox"/>	2. CASI ACCIDENTE OBSERVADO
<input type="checkbox"/>	3. ACTO SEGURO OBSERVADO
* Descripción del acto, condición o casi accidente observado.	
Vehículo que cubria la ruta Villavicencio - Cartagena, para transportar un contenedor vacío expreso. A la altura del municipio de Guaduas lo detiene la policía y le exige la documentación de transporte, al verificar el manifiesto de carga con el código QR evidencia el agente de tránsito que los datos del código QR no coincidían con el manifiesto físico. Ante la inmovilización del vehículo y sanción por el incumplimiento, el conductor con autorización de la empresa de transporte que lo despacho soborna al Agente de Tránsito, quien acepta el soborno.	
* Acción correctiva inmediata.	
El conductor debió haber solicitado el manifiesto correcto a la empresa de Transporte, y no haber accedido al soborno del Agente.	
* Acción preventiva para evitar recurrencias	
El contratista verificar con una aplicación que tenga de verificación de códigos QR, dicho código del manifiesto para verificar que sea el correcto y evitar novedades con las autoridades.	
* Descripción del acto SEGURO observado.	
* Acción llevada para incentivar el TRABAJO SEGURO.	
Nombre de Quien reporta:	Stiven Urquiza
Cargo de quien reporta:	Cartagena

6.1.14. Sensibilización de dar y recibir regalos según el código de conducta de la empresa

¡ SABIAS QUE!

En el código de ética de la empresa están estipulados los lineamientos para dar y recibir regalos

En esta época es usual que algunos conductores quieran hacer un reconocimiento a la labor de algunas agencias.



*En el CODIGO DE ETICA se tiene estipulado: "Respecto a los regalos a dar a los clientes y a recibir de los proveedores, NO se permite **NINGUN valor en dinero** y los regalos en especie máximo pueden ser de 7% SMMLV (\$50.000=); en caso que el valor del regalo en especie sea mayor a este monto se debe reportar"*



SE RECOMIENDA SI SE RECIBE ALGUN RECONOCIMIENTO DE UN CONDUCTOR O PROVEEDOR Y QUE NO EXCEDA EL TOPE ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE CONDUCTA, LO COMPARTAN ENTRE LOS INTEGRANTES DE LA AGENCIA QUE LO RECIBAN

6.1.15. Campaña Anticorrupción "Y usted de que está hecho", realizada por Gestión de Recursos – Club Caravana.

Su objetivo es promover por medio de casos que conozca de corrupción, la forma correcta de actuar por si se nos presenta estos casos en nuestra vida cotidiana. Los casos se enunciaron en un blog creado para este taller.

¿Y usted de qué esta hecho?

noviembre 13, 2018



¿Y usted de qué esta hecho?

Campaña Anti-corrupción

Cada día nos llegan noticias con nuevos escándalos de corrupción a todos los niveles y de prácticamente todos os sectores.

Es como si ser corrupto estuviera de moda. Es un lastre que aún cargamos de las épocas mafiosas, donde sin importar quién, cómo o dónde, dando la sensación que lo único importante es "ganarme algo"

Es por ello que le proponemos esta reflexión: "¿Y usted de qué esta hecho?" Observe lo que le entregamos, su apariencia, su diseño, sus materiales; frente al tema de la corrupción ¿qué le sugiere?



¿Me comporto corruptamente?

noviembre 16, 2018

Pequeños Actos de Corrupción



Nadamos en tanta corrupción que equivocadamente vamos perdiendo la noción para distinguir lo que esta bien de lo que es inadecuado.

Muchas veces vamos asumiendo como ciertas algunas posturas o validamos comportamientos porque el entorno también lo hace.

La invitación es a examinar nuestro proceder para que este siempre sea ético, honesto y respetuoso



#YO SOY...

noviembre 23, 2018



¿Y usted de qué esta hecho?

Campaña Anti-corrupción



Parte de la vida son las situaciones que nos corresponde vivir, las oportunidades que se nos dan, las presiones que debemos soportar y las elecciones que decidimos hacer.

Ser corrupto o ser ético es una elección personal

Hacer lo que debemos hacer y nuestra valentía para afrontar cada situación:



Juan Diego Puentes 13 de noviembre de 2018, 10:57

Es una Coima, un tapaddo, debajo de algun documento o un saludo de manos, la persona la cual fue robada entrega algo a cambio de un servicio o bien.

[RESPONDER](#)



Director HSEQ 14 de noviembre de 2018, 11:47

El material sugiere que para obtener "un premio" por alguna actividad que se debe hacer como función del cargo, la persona queda atrapada en una maraña de corrupción (las lanas), en las cuales se genera una cadena de corrupción en el que la persona que solicita un soborno, obliga a la otra a pedirle a otra para recuperar el bien o dinero que ha invertido en lo que el dio de soborno.

[RESPONDER](#) [ELIMINAR](#)



Rocio Benitez 14 de noviembre de 2018, 12:00

Respecto al detalle recibido, pienso que en la presentación la lana es el distractor para ocultar el dulce.. que finalmente es lo provechoso del obsequio, lo asimilo con la corrupción en que los corruptos buscan cualquier circunstancia (la lana) para no levantar sospechas de sus acciones y llegar a cumplir sus objetivos (tomar el dulce), el empaque con el dulce y sin él no diferencia mucho, la lana queda encima.. osea no ha pasado nada.. nadie vio nada

[RESPONDER](#)



Manuel Cruz 14 de noviembre de 2018, 16:50

Viendo el detalle esta envuelto de una forma curiosa que permite observar en su interior algo atractivo como es un dulce pero para poder llegar a el nos podemos enredar hasta conseguirlo , aplicando al tema de la corrupción podemos deducir que para conseguir algo en su momento beneficioso nos podemos ver envueltos en situaciones que nos pueden traer problemas mayores a la solución que creemos es la mas fácil o provechosa en su momento.

[RESPONDER](#)



Unknown 16 de noviembre de 2018, 08:06

El detalle y el material de la campaña, nos hace pensar que nada es gratis y que es posible que detrás de esto va a haber algo mas que se sale de los parámetros normales de la actividad.

[RESPONDER](#)

6.2. Mecanismos de la empresa para evaluar las medidas anticorrupción en sus decisiones.

- Matriz de identificación Riesgos en corrupción.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Canales de reporte de posibles actos de corrupción por medio de la línea ética.
- Reporte de actos de corrupción que se observen en el entorno por medio de PITS (Programa de Inspección para Trabajo Seguro)
- Seguimiento del programa PAEC (Programa de Anticorrupción Ética y Cumplimiento).

6.3. Aspectos a mejorar en Anticorrupción.

- **Política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno.**
- ✓ Se deben programar a todo el personal capacitaciones para que de acuerdo al Programa de Anticorrupción y Ética Corporativa (PAEC), todo el personal identifique los casos en los que se estaría incurriendo en soborno en las actividades de la empresa, ya sea como sujetos activos o pasivos.
- ✓ Sensibilizar sobre el cumplimiento de requisitos legales ante las autoridades y sus consecuencias: dimensiones y pesos de la mercancía acordes con el vehículo, Transporte de sustancias peligrosas, documentación en el despacho (Manifiesto, declaraciones de importación, facturas), horarios y rutas autorizadas de desplazamiento.

***Informe Realizado por
Ricardo Acosta Benavides
Director HSEQ
Transportes Caravana S.A.
Enero 2019***

