

**COMUNICADO DE PROGRESO 2020**

**PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

**TRANSPORTES CARAVANA S.A.S**

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA. ....	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.....	9
2. ACCIONES FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL.....	10
3. DERECHOS HUMANOS.....	11
3.1. Iniciativas implementadas en Derechos Humanos por Transportes Caravana... 11	
3.1.1. Política de Derechos Humanos. ....	11
3.1.2. Identificación de Riesgos. ....	12
3.1.3. Código de Conducta.....	13
3.1.4. Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial.....	14
3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo. ....	14
3.1.6. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Derechos Humanos. 14	
3.1.7. Divulgación y comunicación referente a Derechos Humanos.....	15
3.1.8. Mecanismo de reporte de quejas por acoso laboral.....	20
3.1.9. Reporte de actos y/o condiciones inseguras. ....	20
3.1.10. Reporte de quejas y reclamos Conductores.....	21
3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa. ....	22
3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.....	22
4. ESTÁNDARES LABORALES.....	24
4.1. Iniciativas implementadas en Estándares Laborales por Transportes Caravana. ..	24
4.1.1. Política de Derechos Humanos. ....	24
4.1.2. Código de ética.....	24
4.1.3. Comités de la empresa, de libre asociación. ....	24

4.1.4. Pagos Parafiscales.....	25
4.1.5. Alianzas de servicios.....	25
4.1.6. Club Caravana. ....	25
4.1.7. Junta Directiva de COLFECAR. ....	26
4.1.8. Programas de capacitación y desarrollo del personal.....	26
4.1.9. Participación Divulgación y comunicación referente a Estándares Laborales. ....	26
4.2. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Estándares laborales.....	27
4.3. Aspectos a mejorar en Estándares Laborales. ....	36
5. MEDIO AMBIENTE. ....	37
5.1. Iniciativas implementadas en Medio Ambiente por Transportes Caravana. ....	37
5.1.1. Identificación de Aspectos-Impactos Ambientales. ....	37
5.1.2. Política de Gestión Integral. ....	38
5.1.3. Participación en mesas de trabajo con Pacto Global y la Red de Gestión de Residuos. ....	38
5.1.4. Políticas de manejo de residuos. ....	40
5.1.5. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.....	40
5.1.6. Programa de Mantenimiento Preventivo. ....	40
5.1.7. Control de emisiones de gases y sustancias perjudiciales (Tecnomecánica).....	40
5.1.8. Simulacros de atención de derrames de productos químicos. ....	40
5.1.9. Participación Comité de sustancias peligrosas de COLFECAR. ....	41
5.1.10. Medición consumo de agua y luz. ....	41
5.1.11. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias nocivas.....	41
5.1.12. Divulgación regulación de separación de residuos en la fuente. ....	41
5.1.13. Divulgación y comunicación referente a Medio Ambiente. ....	42
5.1.14. Sensibilización uso responsable de los recursos. ....	42
5.1.15. Divulgación de días significativos para el medio ambiente. ....	42
5.1.16. Generación programas POSCONSUMO de Residuos Peligrosos para oficinas y transporte.....	43
5.1.17. Participación en encuestas de Pacto Global del medio ambiente:..	44
5.1.18. Campaña de Medio Ambiente. ....	46
5.1.19. Campaña Botellas de amor. ....	46

5.1.20. Disposición de RAES.....	47
5.2. Mecanismos de la empresa para evaluar el impacto en Medio Ambiente en sus decisiones. ....	47
5.3. Aspectos a mejorar en Gestión del Medio Ambiente. ....	48
6. ANTICORRUPCIÓN.....	49
6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.....	49
6.1.1. Código de Ética.....	49
6.1.2. Principios y valores corporativos.....	49
6.1.3. Política de Gestión Integral. ....	49
6.1.4. Sistema integral de prevención y control del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo (SIPLAFT). ....	49
6.1.5. Conocimiento de líneas éticas de clientes. ....	50
6.1.6. Divulgación de líneas ética, Código de Conducta, el Programa de Anticorrupción Ética y Cumplimiento de Transportes Caravana.....	50
6.1.7. Identificación de riesgos en anticorrupción. ....	52
6.1.8. Participación en los Webinar de ALLIANCE FOR INTEGRITY.....	53
6.1.9. Certificación BASC (Refiere política contra la corrupción). ....	53
6.1.10. Inducción previaje en temas de anticorrupción y soborno.....	54
6.1.11. Mes de anticorrupción.....	54
6.1.12. Participación Mesas de trabajo anticorrupción. ....	55
6.1.13. Firma de compromiso Global con la Sostenibilidad y la ONU.....	55
6.2. Mecanismos de la empresa para evaluar las medidas anticorrupción en sus decisiones. ....	56
6.3. Aspectos a mejorar en Anticorrupción. ....	56

## INTRODUCCIÓN



### INTRODUCCIÓN

Transportes Caravana S.A.S en su desarrollo de actividades ha establecido unas pautas básicas teniendo en cuenta sus valores y principios que generan un trabajo de respeto y confianza con un fin de responsabilidad social con sus empleados, contratistas, proveedores y clientes.

Desde nuestra adhesión a la Red Pacto Global Colombia nos hemos visto comprometidos en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que nos conciernen por nuestra actividad económica.

Transportes Caravana S.A.S 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 documento resume las actividades principales que realizamos durante el año sobre estos ejes temáticos.

Este informe adicional a evidenciar el cumplimiento de los diez principios de la red de Pacto Global, establece las acciones de mejora y el seguir con el aseguramiento de buenas prácticas ejecutadas durante el año para cumplir con nuestro deber como una empresa sostenible.

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.S.

## 1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

## **1.1. RESEÑA HISTÓRICA.**

**T**RANSPORTES CARAVANA S.A.S. tiene como objeto social es el transporte de mercancía en todo el territorio nacional. Inició labores desde el 19 de Mayo de 1979. Cuenta actualmente con sedes en las ciudades de: Bogotá, Cartagena (cubrimiento de la costa norte incluyendo los puertos de Santa Marta y Barranquilla), y Buenaventura.

El personal que realiza el desarrollo de la operación 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.S 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. En el mes de Julio de 2008, fue 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), siendo la primera compañía de transportes en el país en lograr esta certificación integral

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". En el año 2019 se realiza la certificación en la nueva versión en la "Norma y estándares Internacionales BASC V5-2017".

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 9001:2015, ISO 14001:2015 y en el año 2019 en seguridad y salud ISO 45001:2018, siendo nuestro organismo certificador SGS.

En el año 2019 el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido mediante el decreto 1443 de 2014 que está incluido en el

decreto único decreto 1072 de 2015, fue auditado por ARL SURA verificando el cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST relacionados en la resolución 312 de 2019.

Dando cumplimiento a la ley 1503 de 2011, se tiene implementado el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según los requisitos de la "Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial" establecidos en la resolución 1565 de 2014.

## **1.2. PRINCIPALES SERVICIOS.**

TRANSPORTES CARAVANA S.A.S 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.S 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 40 años.

## **1.4. VISIÓN.**

TRANSPORTES CARAVANA S.A.S 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**   
Su carga en buena compañía

**SISTEMA DE GESTIÓN HSEQ**



Sistema de gestión de calidad **ISO 9001:2015**  
Desde el año **2005**



Sistema de gestión de seguridad y salud **ISO 45001:2018**  
Desde el año **2008**



Sistema de gestión ambiental **ISO 14001:2015**  
Desde el año **2008**



Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Ambiente bajo estándar **RUC**. Desde el año **2000**  
**Calificaciones 2020:**  
RUC **93%**  
SG-SST **97,67%**



**BASC**  
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE  
Sistema de gestión control y seguridad **BASC V5:2017**  
Desde el año **2013**



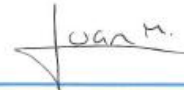
## 1.7. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL.

### POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

TRANSPORTES CARAVANA S.A.S, 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 y 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 consulta y participación de los trabajadores o representantes de estos ; así como lograr la sostenibilidad del negocio, la satisfacción de las partes interesadas, si es factible la eliminación de los peligros y riesgos en SST 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.*



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 tiene la siguiente valoración:

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 **100 %**, **logrando las mejoras establecidas en el año 2020**. En los diferentes ítems la calificación fue:

<b>Desempeño en Derechos Humanos</b>	<b>Desempeño en Estándares Laborales</b>
<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Desempeño Medio Ambiental</b>	<b>Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción</b>

### **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 100 % 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.S**, 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



**caravana**   
Su carga en buena compañía

Bogotá, agosto 13 de 2019

---

**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. Estos riesgos fueron incluidos 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 regalias	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. Código de Conducta.



- El código de conducta de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S se basa en:
  - ✓ Declaración universal de los derechos humanos
  - ✓ Política de derechos humanos de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ Valores que rigen a TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ Reglamento interno de trabajo de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ 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.S 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.

### **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.

### **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 la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y línea ética.

DIA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS



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

jue, 10 dic 9:10

Cordial saludo. Hoy se celebra el día internacional de Derechos Humanos, se adjunta información al respecto para ser leída.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.  
Director HSEQ  
PBX: 7641363 Ext: 118  
Cel: 311-5916636  
[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)  
[www.caravana.com.co](http://www.caravana.com.co)



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



Día Internacional de los Derechos Humanos

## ¡ SABIAS QUE!

El 10 de diciembre se celebra el día internacional de los Derechos Humanos.



Día Internacional de los Derechos Humanos

### COMO PROMUEVE TRANSPORTES CARAVANA LOS DERECHOS HUMANOS.

- Existe una POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS promulgada a su personal directo y contratistas.
- Se cuenta con un CÓDIGO DE CONDUCTA, donde se estipula: Los principios y valores de la empresa, relaciones internas y externas y aplicabilidad del Código.
- Se cuenta con la Línea Ética: "[lineaetica@transportescaravana.com](mailto:lineaetica@transportescaravana.com)", en la que se reciben directamente todas las novedades que puedan darse en violación de los Derechos Humanos y el Código de Conducta por parte de algunas de las personas que laboran con nosotros.

A CONTINUACION SE REENVIAN LA POLITICA DE DERECHOS HUMANOS que se ha socializado con anterioridad.

## Fwd: Boletín Especial Día Internacional Anticorrupción y DDHH | Pacto Global Red Colombia



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

mié, 9 dic 8:47 ☆ ↶ ⋮

Buen día. Hoy es el día Internacional contra la corrupción. Comparto correo con las iniciativas en las que este año hemos participado con Pacto Global en la mesa de trabajo anticorrupción.  
Adicionalmente la empresa tiene implementado el PAEC (Programa Anticorrupción de ética y cumplimiento), El código de conducta y la línea ética para denunciar casos de corrupción; estos documentos ya han sido divulgados y se vuelven a compartir para su conocimiento.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.  
Director HSEQ  
PBX: 7641363 Ext: 118  
Cel. 311-5916636  
[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)  
[www.caravana.com.co](http://www.caravana.com.co)



- Divulgación día mundial contra del trabajo infantil.

## DIA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL



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

vie, 12 jun 9:56 ☆ ↶ ⋮

Buen día. Adjunto presentación para que puedan leer y reflexionar sobre el Día mundial contra el trabajo infantil.

Cordialmente,

RICARDO ACOSTA B.  
Director HSEQ  
PBX: 7641363 Ext: 118  
Cel. 311-5916636  
[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)  
[www.caravana.com.co](http://www.caravana.com.co)



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





## ¡SABIAS QUE!

*El 12 de junio se celebra el día mundial contra el trabajo infantil*

De acuerdo al Área Temática de ESTANDARES LABORALES que promueve Pacto Global, se cumple el principio en Transportes Caravana referente a: "Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil". Sólo se permitirá en caso de que un practicante SENA sea menor de edad, y cumpliendo los siguientes artículos del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:



Empresas comprometidas por una infancia feliz

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

### COVID-19: Protejamos a los niños contra el trabajo infantil



La pandemia de salud de COVID-19 y el consiguiente impacto económico y de mercado laboral están teniendo un gran impacto en la vida y los medios de vida de las personas. Lamentablemente, los niños suelen ser los primeros en sufrir. La crisis puede empujar a millones de niños vulnerables al trabajo infantil. Se estima que ya hay 152 millones de niños en situación de trabajo infantil, de los cuales 72 millones realizan trabajos peligrosos. Estos niños ahora tienen un riesgo aún mayor de enfrentar circunstancias aún más difíciles y de trabajar más horas al día.

*Si conocemos situaciones de trabajo infantil reportémoslo ante las autoridades.*

- Divulgación del día de Cero discriminación:



**Cero Discriminación**

**¡ SABIAS QUE!**

*El primero de marzo se celebra el día de la CERO DISCRIMINACIÓN*



**Cero Discriminación**

**FACTORES DE DISCRIMINACIÓN**

- Por género (hombres, mujeres).
- Por ingresos (Clases sociales).
- Raza.
- Orientación sexual.
- Creencias religiosas.
- Pensamiento político.



**Cero Discriminación**

**EN TRANSPORTES CARAVANA S.A.S . SE PROMUEVE LA CERO DISCRIMINACION , POR MEDIO DE:**

- **LA POLITICA DE DERECHOS HUMANOS.**
- **PROGRAMA DE ANTICORRUPCIÓN –ETICA Y CUMPLIMIENTO.**
- **LINEA ETICA.**
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

- Divulgación día Nacional de los Derechos humanos:

**DÍA NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

1 mensaje

Club Caravana <clubcaravana@caravana.com.co>  
Para: Todos <todos@caravana.com.co>

9 de septiembre de 2020, 14:41

**Día Nacional Derechos Humanos**

Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.

- Derecho a la vida, la libertad, seguridad y educación**
- Derecho a igual protección de la ley y presunción de inocencia**
- Derecho a circular libremente salir de cualquier país incluso del suyo y regresar a él**
- Derecho a la libertad de expresión, de pensamiento de conciencia**
- Derecho a gozar de un ambiente sano**

Club Caravana

JESÚS TORRES ACEVEDO.  
Administrador Club Caravana  
PBX: 7438352  
Cel. 313-4320278  
clubcaravana@caravana.com.co  
www.caravana.com.co

- Encuesta debida diligencia en derechos humanos julio 1 0de 2020



- Participación de Webinar en Derechos Humanos:



### 3.1.8. 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.

### 3.1.9. 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.

#### Tarjeta Pits



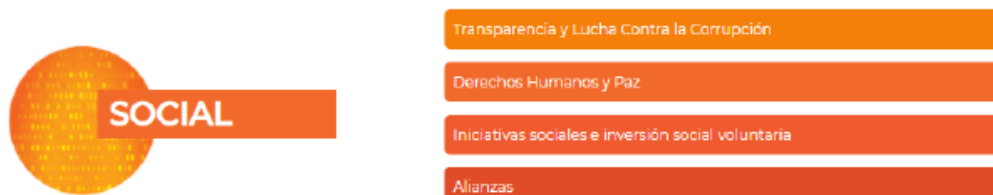




### 3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa.

- 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.
- 
- *Reporte en la herramienta SDG Corporate Tracker de acciones enfocadas al sector Social:*

#### FICHA REPORTE SOCIAL



### 3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.

- **Mecanismos para evaluar el impacto en derechos humanos de decisiones que toma la empresa.**
- ✓ Se debe verificar en licitaciones y nuevos contratos donde se solicite asegurar los riesgos en derechos humanos y si llega a ejecutarse los contratos o licitaciones se asegurarán los controles pertinentes para el cumplimiento de Derechos Humanos.

- **Mecanismo para determinar que los bienes o servicios contratados o comprados NO realicen violación de Derechos Humanos.**
- ✓ Realizar acercamientos con la Defensoría del Pueblo, para determinar el tratamiento de temas de Derechos Humanos, y poder generar sensibilizaciones presenciales siempre que la emergencia sanitaria lo permita.
- ✓ Continuar con la sensibilización sobre trabajo infantil con los conductores por medios electrónicos y si se levantan las restricciones de emergencia sanitaria hacer actividades referentes.
- ✓ Participar en las Mesas de trabajo sobre Derechos Humanos que convoque Pacto Global.

## 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 tuvo 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).**  
Lo conforman un grupo de personas cuyo objetivo es mantener la salud del trabajador en las mejores condiciones físicas y psicosociales. Participa en todas aquellas actividades de Seguridad y Salud en el trabajo; es un organismo descentralizado de la administración de la compañía, con



autonomía propia y que tiene cobertura en todas las locaciones de la empresa.

- **Comité de Convivencia Laboral (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.S 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.
- Divulgación sobre afiliación y pago de seguridad social para trabajadores independientes. Verificando que el nivel de riesgo laboral sea el adecuado.


## 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. Para contratistas se genera un Contrato de Vinculación Temporal.
- **Descripción del cargo:** Cuando el trabajador ingresa a la empresa se hace entrega de la descripción del cargo a desempeñar, estipulando sus funciones y responsabilidades.
- **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, por medio del programa PITS (Programa de Inspección para Trabajo Seguro)
- **Actividades de prevención COVID generadas por COPASST:**

**ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN COPASST OCTUBRE 2020 (TIPS PARA EL USO DE TAPABOCAS)**

**CÓMO UTILIZAR ADECUADAMENTE UNA MASCARILLA MÉDICA**

- Antes de tocar la mascarilla, lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón
- Inspeccione la mascarilla para ver si tiene rasgaduras o agujeros
- Oriente hacia arriba la parte superior (donde se encuentra la tira de metal)
- Asegúrese de orientar hacia afuera el lado correcto de la mascarilla (el lado con color)
- Colóquese la mascarilla sobre la cara. Pellizque la tira de metal o el borde rígido de la mascarilla para que se amolde a la forma de su nariz
- Tire hacia abajo de la parte inferior de la mascarilla para que le cubra la boca y la barbilla
- No toque la mascarilla mientras la lleve a efectos de protección
- Después de usar la mascarilla, quítela con las manos limpias; retire las cintas elásticas de detrás de las orejas manteniendo la mascarilla alejada de la cara y la ropa, para no tocar las superficies potencialmente contaminadas de la mascarilla.
- Deseche la mascarilla en un contenedor cerrado inmediatamente después de su uso. No reutilice la mascarilla.
- Practique la higiene de las manos después de tocar e deshechar la mascarilla. Use un desinfectante a base de alcohol o, si están visiblemente sucias, láveselas con agua y jabón.



**Copasst caravana** 

**DÍA MUNDIAL DEL LAVADO DE MANOS**

**¿Por qué es importante el Día Mundial del Lavado de Manos?**

Cada año, el 15 de octubre, se celebra como el Día Mundial del Lavado de Manos. Un día internacional dirigido por la OMS y UNICEF, dedicado a aumentar la conciencia y comprensión sobre la importancia del lavado de manos y con esto ayudar a prevenir la propagación de infecciones, reducir las enfermedades y salvar vidas.

Este año, en medio de la pandemia de COVID-19, el lavado de manos es cobijado una importancia nunca antes vista, es por esto que se lanzó la campaña "higiene de manos para todos" en un intento por hacer un llamado a todo el mundo y acercarnos a una verdadera higiene de manos universal.

La higiene de manos se ha convertido en uno de los pilares clave para la prevención del COVID-19 y otras enfermedades. El objetivo es lograr proteger a las personas de la transmisión de persona a persona/contacto (manos con manos) y superficie a persona/contacto (manos a superficies).

Hoy el lavado de manos es más que sólo lavarse las manos con jabón en el baño, sino que se ha extendido a todos los sectores críticos de contagios a través del ya famoso "Alcohol Gel", donde a través de dispensadores especiales que se instalan virtualmente en cualquier lugar, permiten el lavado de manos sin necesidad de agua o un baño.

**ME CUIDO, TE CUIDO, NOS CUIDAMOS...**




**COPASST: Lo que debemos tener en cuenta al salir y regresar de nuevo a casa en la cuarentena**

Qué hacer cuando tengo que salir y volver a casa por cualquier razón

1. Tiempo útil por de reparto para salir a la calle
2. Al volver a la vivienda, quítate los zapatos
3. Lava los zapatos con agua y jabón
4. Si volver a la vivienda, límbale de ropa y métele a lavar
5. Lava los zapatos con agua y jabón

No salude con besos ni abrazos ni dar la mano (ya sea dentro del hogar)

Para sacar la basura, define un cubetto que se encierre del resto



**caravana** 

**NUEVA REALIDAD - COVID-19**  
**EN SUPERMERCADOS**  
**ASLAMIENTO SELECTIVO**



\*QUE L 50% DE SUS AREAS SEAN DE PRIMERA ECESIDAD)  
\*TENER EN LUGAR VISIBLE EL AFORO MÍNIMO DE CLIENTES INCLUYENDO TRABAJADORES

**ACTIVIDADES SIN RESTRICION DE HORARIO Y DIAS PERMÍTIDOS**

**Ayudando a la disminución del contagio: ME CUIDO Y CUIDO A TODOS (amigos, familia, compañeros)**



**MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD**

- Pico y Cédula
- Toma de Temperatura
- Uso de gel antiséptico
- Obligatorio usar tapabocas dentro del establecimiento
- Distanciamiento individual responsable de 2 mt.

## Factores de riesgo ante la COVID-19



9 de cada 10 personas fallecidas por COVID-19 en nuestro país tenían uno o varios factores de riesgo

**Si vos o alguien cercano tiene estas enfermedades, son personas con factor de riesgo frente a la COVID-19**

**¡Cuidate y cuidá a tus seres queridos!**

**Uso de tapabocas convencional obligatorio en:**



Transporte público    Personas con sintomatología respiratoria    Grupos de riesgo

**¿Cómo colocarse, usar y quitarse una mascarilla?**



1. Realice la higiene de manos con un desinfectante para manos a base de alcohol o agua y jabón
2. Cubrase la boca y la nariz con la mascarilla y asegúrese de que no haya espacios entre su cara y la mascarilla
3. Evite tocar la mascarilla mientras la usa; si lo hace, realice la higiene de manos con de acuerdo al paso 1.
4. Reemplace la mascarilla por una nueva tan pronto como esté húmeda y no reutilice las mascarillas de un solo uso
5. Para quitarse la mascarilla: quítela por detrás (no toque el frente de la mascarilla) deseche inmediatamente y realice higiene de manos

**14 de Noviembre**  
**Día Mundial de la Diabetes**



**Diabetes**



- *Brigada de Salud, se hizo virtual con la ARL:*



En el mes de septiembre ARL SURA conjuntamente con HSEQ generó actividades referentes DEL MES DE LA SALUD, en la que cada uno de los integrantes de Transportes Caravana, pudo participar con temas como:

- Con mis sentidos en la vía (Actividades de prevención en seguridad vial).
- Viviendo mejor (Actividades de Hábitos saludables).
- Mi cuerpo herramienta (Actividades de prevención en ergonomía).
- Cuido mis pasos. (Actividades de prevención en caídas a nivel).
- Mi mente, mi mundo . (Actividades de prevención en salud emocional).



Participaron 18 colaboradores, quienes cumplieron su deber en el SG-SST de autocuidado, ingresando y ejecutando todas las actividades de estos módulos. Al finalizar las actividades se generaron certificaciones para los participantes. Se adjunta el score de los participantes.

NOMBRE	CODIGO	email	score	modulo1	modulo2	modulo3	modulo4	modulo5
Andres Ricardo	5f70bb32478d9	cdoperaciones@caravana.com.co	133	91	8	15	15	0
Giovanni Villar	5f71f6b22b073	operativo3@caravana.com.co	100	23	20	0	5	52
Juan diego puen	5f73c98ceda51	jseguridad@caravana.com.co	99	57	20	0	5	17
Rocio Benitez	5f6f77ecbefe	ageneral@caravana.com.co	75	40	10	0	5	20
Ricardo Acosta	5f592c67505dc	dirhseq@caravana.com.co	73	39	10	10	0	10
Jasmin Rocio	5f6107dffa74	mensajeria@caravana.com.co	60	26	9	0	15	10
Wendy Piraguita	5f723c5e80cd7	Acomercial@caravana.com.co	59	37	12	1	5	0
Héctor Mayorga	5f5fd9bb4821	trafico@caravana.com.co	56	34	8	12	0	2
Javier Antonio	5f72121e40bdf	dircomercial@caravana.com.co	55	24	9	11	0	11
Marcela Guzmán	5f6d19a468c67	ECUENTA1@caravana.com.co	54	26	0	1	5	18
Alejandro Cifuentes	5f747f0e166d5	adbogota@caravana.com.co	53	26	11	5	0	11
Johana Dueñas	5f5a68c63a7bc	adimpagos@caravana.com.co	53	23	0	10	10	6
Liliana Mancipe	5f5f804cb994b	adventas3@caravana.com.co	52	35	7	1	5	0
Nelcy Cifuentes	5f7476952001b	adventas2@caravana.com.co	50	26	8	0	5	11
Ana Mejia	5f5fda496bd29	adventas1@caravana.com.co	47	25	3	0	5	14
Juan Betancourt	5f72757256850	ecuenta2@caravana.com.co	44	0	13	15	5	7
Carlos Beltran	5f612f6067cac	tecnologia@caravana.com.co	43	26	0	1	5	7
Jesús Torres	5f7210db7360f	clubcaravana@caravana.com.co	43	26	1	8	0	4

- *Sensibilización respeto para evitar acoso laboral (COCOLA):*



**las diferencias NOS ENRIQUECEN**  
**RESPECTO Nos Une**

**PRINCIPIOS Y VALORES**

**RESPETO**

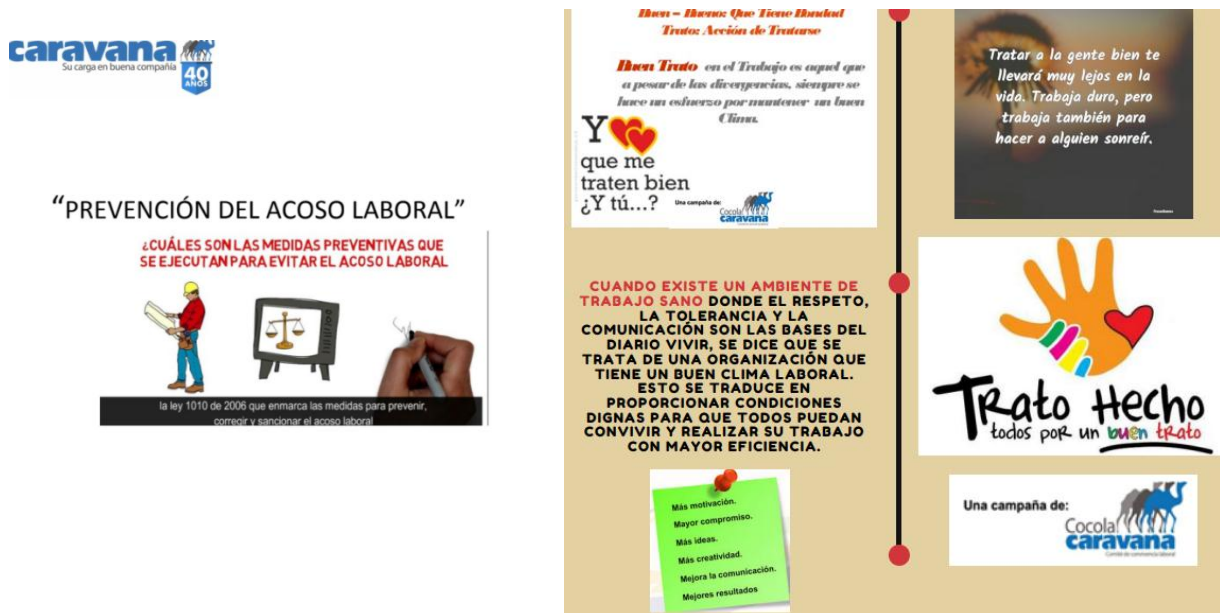
**El respeto ¿Qué significa?**  
Tratar a los demás como te gustaría que te trataran a ti.

poner en los sentimientos de los demás	escuchar a los demás mientras hablan
apreciar las cualidades de los demás	valorar las diferencias de los demás
apreciar las intenciones de los demás	no jugar los apodosos ni los apodosos de los demás

El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, y valorar las cualidades del prójimo al igual que sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de las demás personas así como también de la misma sociedad.


Una campaña de: **Coccola caravana**  
**caravana** Su carga en buena compañía **40 AÑOS**

- *Comunicados de COCOLA para convivencia laboral:*




**caravana** Su carga en buena compañía **40 AÑOS**

**“PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL”**  
**¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS QUE SE EJECUTAN PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL?**


  
la ley 1010 de 2006 que enmarca las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

**Buen Trato** *Buenos Que Tienen Buena Trato: Acción de Trato*  
**Buen Trato** es el Trabajo es aquel que a pesar de las diferencias, siempre se hace un esfuerzo por mantener un buen Clima.

**Y**   
que me traten bien  
¿Y tú...?

Una campaña de: **Coccola caravana**

**CUANDO EXISTE UN AMBIENTE DE TRABAJO SANO DONDE EL RESPETO, LA TOLERANCIA Y LA COMUNICACIÓN SON LAS BASES DEL DIARIO VIVIR, SE DICE QUE SE TRATA DE UNA ORGANIZACIÓN QUE TIENE UN BUEN CLIMA LABORAL. ESTO SE TRADUCE EN PROPORCIONAR CONDICIONES DIGNAS PARA QUE TODOS PUEDAN CONVIVIR Y REALIZAR SU TRABAJO CON MAYOR EFICIENCIA.**

  
Más motivación.  
Mayor compromiso.  
Más ideas.  
Más creatividad.  
Mejora la comunicación.  
Mejores resultados

Tratar a la gente bien te llevará muy lejos en la vida. Trabaja duro, pero trabaja también para hacer a alguien sonreír.

**Trato Hecho**  
todos por un buen trato

Una campaña de: **Coccola caravana**

**ACTIVIDAD PREVENTIVA ACOSO LABORAL**

**Un ambiente de trabajo sano existe**

Donde el respeto, la tolerancia y la comunicación son las bases del diario vivir, cuando la organización tiene un buen clima laboral, lo que nos ayuda a proporcionar condiciones dignas para que todos puedan convivir y realizar su trabajo con mayor eficiencia.

Dentro de las diferentes herramientas que existen para mantener un equilibrio emocional en los espacios laborales en Colombia se encuentra la aplicación de la Ley 1010 de 2006.

**SABÍAS QUE?**



Una campaña de: 

**CAMPAÑA LEY 1010 -2006**

**LEY 1010 —ACOSO LABORAL**

**Que buena noticia!!**




La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.


Una campaña de: 


**ACTIVIDAD EN FAMILIA-AISLAMIENTO PREVENTIVO**

**SABÍAS QUE?**

En la actual situación de confinamiento preventivo, hemos visto modificadas todas nuestras rutinas y comportamientos tanto individuales como colectivos. Esos tiempos de compartir en familia, podrían disfrutarse de mejor forma, pero esta extraordinaria situación que supera el control y entendimiento humano, provoca distintos efectos tanto en lo físico como lo emocional que trastocan las relaciones entre los integrantes de la familia.

Llegar a programar una nueva rutina diaria y adaptar los espacios, antes hogareños, a las actividades de estudio a distancia y teletrabajo, puede traer dificultades que acarreen enfrentamientos entre unos y otros.


Una campaña de: 

**caravana**   
Su carga en buena compañía

**SABÍAS QUE**

**QUÉ ES RIESGO PSICOSOCIAL???**

Son "aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, y se definen para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.



- Campaña de prevención en consumo de alcohol y sustancias adictivas en junio y Diciembre "Doce campanadas":

**DAÑOS AL ORGANISMO POR BEBER LICOR** [Click Detalle >>>](#)

en Club Caravana [clubcaravana@caravana.com.co](mailto:clubcaravana@caravana.com.co) para Twitter



Agradezco me regale su comentario a esta información.

JESÚS TORRES ACEVEDO  
Administrador Club Caravana  
RIS, T421352  
CRA 119 #422273  
[clubcaravana@caravana.com.co](mailto:clubcaravana@caravana.com.co)



- *Webinar Trabajo Infantil con Pacto Global:*



- *Participación encuesta Pymes de Pacto Global:*

#### Encuesta Pacto Global - Investigación

1 mensaje

Angela Hernández <angela.p.h.v@gmail.com>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

8 de enero de 2020, 11:19

Buenos días,

El presente correo es con el fin de solicitarle su colaboración para diligenciar la encuesta para la investigación llevada a cabo entre Pacto Global Red Colombia y la Universidad de Leipzig en Alemania con el objetivo de conocer acerca de políticas equilibrio trabajo-vida de las PYMES suscritas.

El objetivo puntual de la investigación es comprender las razones por las cuáles las PYMES se adhieren a la iniciativa Pacto Global en Colombia e identificar su contribución al avance de la Agenda de Desarrollo Sostenible, específicamente a los ODS 5 (Equidad de Género), 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y/o 10 (Reducción de las Brechas), y si la contribución está articulada o es vinculante en relación a las prácticas de equilibrio trabajo-vida.

En el siguiente link se puede ingresar la encuesta:

<https://forms.gle/7eHhOMMpREUMMZ558>

Muchas gracias por su colaboración.

Cordialmente,

Angela Patricia Hernández Valencia  
Investigadora del Proyecto  
Especialista en seguridad y salud en el trabajo  
Ingeniera Industrial  
E-mail: [angela.p.h.v@gmail.com](mailto:angela.p.h.v@gmail.com)  
Celular: +57 3125802577



- *Participación encuesta Valoración Social de instituciones en Pandemia:*

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

**Valoración social sobre política e instituciones en tiempos de cuarentena - Ayúdanos en esta encuesta**  
1 mensaje

Comunicaciones Pacto Global Colombia <comunicaciones@pactoglobal-colombia.org> 26 de agosto de 2020, 17:06  
Responder a: Comunicaciones Pacto Global Colombia <externos@pactoglobal-colombia.org>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

Si no puede ver bien este e-mail, haga click aquí para verlo en línea

 [www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)

**Encuesta de valoración social sobre política e instituciones en tiempos de cuarentena**




**¿Qué opinas sobre las medidas adoptadas en América Latina?**

En el marco de la cooperación con USB (Perú) y UAE (Argentina), hemos desarrollado una encuesta de medición sobre los niveles de aceptación en las estrategias planteadas en diversos países de América Latina como respuesta a la pandemia.

\*Esta encuesta no solicita información personal, su único fin es investigar y aprender.

Agradecemos su participación voluntaria en esta encuesta de opinión, liderada por la Universidad San Ignacio de Loyola (Perú), la Universidad EAN (Colombia) y la UAE (Argentina), sobre las acciones políticas adoptadas a nivel nacional en relación a la pandemia de Coronavirus (COVID-19).

- *Participación encuesta OCDE de conducta empresarial:*

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

**Participa - Conducta Empresarial Responsable: Encuesta OCDE - Pacto Global para Empresas 2020**  
1 mensaje

Comunicaciones Pacto Global Colombia <comunicaciones@pactoglobal-colombia.org> 21 de diciembre de 2020, 5:50  
Responder a: Comunicaciones Pacto Global Colombia <externos@pactoglobal-colombia.org>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

Si no puede ver bien este e-mail, haga click aquí para verlo en línea

 [www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)




**Encuesta de la OCDE para empresas 2020**  
Conducta Empresarial Responsable  
en América Latina y el Caribe

**Acceso a la encuesta en español, inglés, y portugués**

Estimado adherido,

El Centro de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable se complace en anunciar el lanzamiento de la Encuesta Empresarial de la OCDE 2020 (CIC aquí), en alianza con Pacto Global Red Colombia, en el marco del Proyecto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe.

- Taller como medir los ODS con la herramienta *SDG Corporate Tracker*:



**FORO POLÍTICO DE ALTO NIVEL:  
Reportes Nacionales Voluntarios**

TRANSFORMACIÓN HACIA SOCIEDADES SOSTENIBLES Y RESILIENTES

SDG COMMISSION  
El futuro es de todos  
DNP Departamento Nacional de Planeación

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO  
7 ENERGÍA LIMPIA Y ACCESIBLE  
11 CIUDADES Y COMUNIDADES RESILIENTES  
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES  
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES  
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

APOYO TÉCNICO Y FINANCIERO  
BUSINESS CALL TO ACTION  
PNUD

USANDO LOS ESTÁNDARES  
GRI

EN EL 2018 **70** EMPRESAS REPORTARON

- *Inscripción a SDG Corporate Tracker, para reportar ODS del año 2018 y 2019:*



**Inscripción**

Inscripción al SDG Corporate Tracker

Con el objetivo de registrar su empresa para que pueda diligenciar su aporte a los ODS, solicitamos diligenciar el siguiente formato y, a la brevedad, estaremos enviando el código de activación para que inicie el reporte de su empresa. Si tiene dudas o comentarios, puede comunicarse al correo [direccion@unidosporlosods.org](mailto:direccion@unidosporlosods.org) y con gusto las atenderemos en el menor tiempo posible.

<https://unidosporlosods.org/inscripcion/>

**Inscríbete aquí**

Nombre y Apellidos  
RICARDO ACOSTA

Organización  
TRANSPORTES CARAVANA SAS

Cargo  
DIRECTOR HSEQ

Correo electrónico  
dirhseq@caravana.com.co

- *Reporte en la herramienta SDG Corporate Tracker de acciones enfocadas al sector Económico:*

### FICHA REPORTE ECONÓMICO



- *Reporte en la herramienta SDG Corporate Tracker Ficha COVID19:*

### RESPUESTA FICHA COVID



- *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	Arrojado empaques vacíos y residuos en las carreteras	Contaminación del suelo y cambio del paisaje.	Capacitación conductores en Inducción Prevía 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	* Reciclar 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 Prevía. * 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 Prevía. * 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 y la Red de Gestión de Residuos.


Se trabajaron en las mesas virtuales realizadas este año con Pacto Global y la Red de Gestión de Residuos, mediante webinars:



Confirmación "Reunión comité Técnico mesa de residuos". Pacto Global x  

 **PACTO GLOBAL** <no-reply@zoom.us>  
para mí ▾

mié, 6 may 9:02 ☆ ↶ ⋮

 No se muestran las imágenes. [Mostrar las imágenes a continuación](#) - [Mostrar siempre imágenes de no-reply@zoom.us](#)

Hola RICARDO ACOSTA,  
Gracias por inscribirse para "Reunión comité Técnico mesa de residuos".

Envíe sus preguntas a: [gestionambiental@pactoqlobal-colombia.org](mailto:gestionambiental@pactoqlobal-colombia.org)

Fecha, hora: 6 may 2020 09:00 AM Bogotá

Únase desde una PC, Mac, Linux, iOS o Android: [Haga clic aquí para unirse](#)  
Nota: No debe compartir este enlace con otras personas. Es únicamente para usted.  
[Agregar al calendario](#) [Agregar al calendario de Google](#) [Agregar al calendario de Yahoo](#)

O un toque en iPhone:  
Colombia: +5715140382,85741117361# or +5726207388,85741117361#  
O teléfono:  
Marcar:  
Colombia: +57 1 514 0382 or +57 2 620 7388 or +57 1 508 7702  
ID de la reunión: 857 4111 7361  
Números internacionales disponibles: <https://us02wah.zoom.us/j/8574117361>

## Confirmación "Webinar Gestión de residuos en tiempos de covid 19".



Pacto Global x

**PACTO GLOBAL** <no-reply@zoom.us>  
para mí ▾

mié, 15 jul 9:47 ☆ ↶ ⋮

 **No se muestran las imágenes.** [Mostrar las imágenes a continuación](#) - [Mostrar siempre imágenes de no-reply@zoom.us](#)

Hola RICARDO ACOSTA,  
Gracias por inscribirse para "Webinar Gestión de residuos en tiempos de covid 19".

Cordila Saludo:

Le recordamos que se ha inscrito para el Webinar, Gestión de residuos en tiempos de covid 19 que se llevará a cabo este miércoles 10 de julio a partir de las 11:00 a.m (COL)

Debido a un alto número de inscritos, habilitaremos una transmisión en simultánea a través del Canal de YouTube de Pacto Global Colombia; en ese sentido si no puede ingresar a la plataforma inicial de Zoom, lo invitamos a conectarse a: <https://www.youtube.com/channel/UCDtlvqGWqUprSSPj7LYFcyQ>

## Confirmación POSCONSUMO: UNA OPORTUNIDAD PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LOS RESIDUOS



Pacto Global x

**PACTO GLOBAL** <no-reply@zoom.us>  
para mí ▾

vie, 9 oct 9:05 ☆ ↶ ⋮

Hola RICARDO ACOSTA,  
Gracias por inscribirse para "POSCONSUMO: UNA OPORTUNIDAD PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LOS RESIDUOS".

Debido a un alto número de inscritos, habilitaremos una transmisión en simultánea a través del Canal de YouTube de Pacto Global Colombia; en ese sentido si no puede ingresar a la plataforma inicial de Zoom, lo invitamos a conectarse a: <https://www.youtube.com/channel/UCDtlvqGWqUprSSPj7LYFcyQ>

Muchas gracias por su participación y comprensión.

Envíe sus preguntas a: [gestionambiental@pactoglobal-colombia.org](mailto:gestionambiental@pactoglobal-colombia.org)

### 5.1.4. 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.

### 5.1.5. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.

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

#### TIPOS DE RESIDUOS: RESIDUOS PELIGROSOS

**RESIDUOS PELIGROSOS OFICINAS:**  
Son aquellos que pueden causar daño a la salud humana y/o al medio ambiente.

La disposición de este tipo de residuos se realizará por medio de los Gestores Ambientales disponibles y accesibles que en la posible hagan parte de los Programas Posconsumo de la Secretaría Distrital de Medio Ambiente o los Programas Posconsumo del Ministerio de Medio Ambiente.

**Clases de residuos Peligrosos en oficinas:**

- Lámparas, residuos electrónicos y baterías
- Cartuchos de impresora
- Fármacos parcialmente consumidos, vencidos y caducados
- Residuos de exhibidores
- Residuos de productos de limpieza

**DISPOSICIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS OFICINAS:**

Por medio de los siguientes programas posconsumo:

- Plaguicidas: Ciema el ciclo.
- Medicamentos: vencidos: Punto azul
- Pilas: Pilas con el ambiente.
- Lámparas: Lámparas.
- Aparatos Electrónicos: Ecosomputo

**RESIDUOS PELIGROSOS VEHÍCULOS:**

Son aquellos que pueden causar contaminación al medio ambiente y se generan en el momento en que los vehículos realizan sus mantenimientos preventivos.

Para la disposición de este tipo de residuos se debe utilizar Centros de Mantenimiento que utilicen Gestores de Residuos con licencia ambiental habilitada para el tipo de residuo que se genera.

Otra opción es utilizar los Programas Posconsumo de la secretaria Distrital de Medio Ambiente o los Programas Posconsumo del Ministerio de Medio Ambiente.

**Clases de residuos Peligrosos operación transporte:**

- Llantas.
- Aceites y lubricantes.
- Baterías de plomo ácido.

**DISPOSICIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS TRANSPORTE:**

- Llantas: Rueda verde, servitecas, almacenes de cadenas.
- Aceites y lubricantes: Fondo de Aceites Usados (FAU), servitecas.
- Baterías de plomo ácido: Servitecas, almacenes de cadenas.



#### Programa Posconsumo

#### UBICACIÓN DE PUNTOS DE RECOLECCIÓN:

Los centros comerciales cuentan con estos puntos para facilitar la recolección de los residuos de los hogares.

#### CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS Y SU DISPOSICIÓN FINAL



\*No lo arrojes, los baseros planearán con el fin de encontrarlo\* -Tosco.



Unicentro de Occidente



Plaza de las Américas

### 5.1.6. 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.

### 5.1.7. 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.

### 5.1.8. 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.

### 5.1.9. 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.

### 5.1.10. 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.

### 5.1.11. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias nocivas.

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.

### 5.1.12. Divulgación regulación de separación de residuos en la fuente.



Color de las Bolsas para disposición de residuos sólidos

Los códigos de colores establecidos a nivel nacional para separación en la fuente de residuos sólidos quedo establecido así:



• Bolsa verde:  
Residuos orgánicos  
aprovechables.



• Bolsa Blanca:  
Residuos aprovechables  
como plástico, vidrio,  
metales, multicapa,  
papel y cartón.



• Bolsa Negra:  
Residuos No  
aprovechables.

### 5.1.13. 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.

### 5.1.14. Sensibilización uso responsable de los recursos.

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

### 5.1.15. Divulgación de días significativos para el medio ambiente.

- Día de la tierra
- Día del medio ambiente.
- Día del agua.

#### Cuando la Madre Tierra nos manda un mensaje



La Madre Tierra claramente nos pide que actuemos. La naturaleza sufre: incendios en Australia, los mayores registros de calor terrestre y la peor invasión de langostas en Kenia... Ahora nos enfrentamos a COVID -19, una pandemia sanitaria mundial con una fuerte relación con la salud de nuestro ecosistema.

El cambio climático, los cambios provocados por el hombre en la naturaleza, así como los crímenes que perturban la biodiversidad, como la deforestación, el cambio de uso del suelo, la producción agrícola y ganadera intensiva o el creciente comercio ilegal de vida silvestre, pueden aumentar el contacto y la transmisión de enfermedades infecciosas de animales a humanos (enfermedades zoonóticas).

### MENSAJE DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL DIA DE MEDIO AMBIENTE

#### La biodiversidad y su conexión con el ser humano

La biodiversidad es la base que sustenta toda la vida en la tierra y debajo del agua. Tiene relación con todos los aspectos de la salud humana. Proporciona agua y aire limpios, alimentos nutritivos, conocimiento científico y fuentes de medicamentos, resistencia a enfermedades naturales y mitigación del cambio climático. Cambiar o eliminar un elemento en esta intrincada red afecta todo el sistema de vida y puede producir consecuencias negativas.

La deforestación, la invasión de hábitats de vida silvestre, la agricultura intensiva y la aceleración del cambio climático han alterado el delicado equilibrio de la naturaleza. Se necesitarían los recursos de 1,6 planetas Tierra para satisfacer la demanda de los humanos cada año. Si continuamos en este camino, la pérdida de biodiversidad tendrá graves consecuencias para la humanidad, incluido el colapso de los sistemas alimentarios y de salud.

La aparición de la COVID-19 ha puesto en evidencia que cuando destruimos la biodiversidad destruimos el sistema que sustenta la vida humana. A nivel mundial, mil millones de personas son contagiadas cada año y millones de ellas mueren debido a las enfermedades causadas por los coronavirus; y alrededor de un 75% de todas las enfermedades infecciosas emergentes en humanos son zoonóticas, lo que significa que se transmiten de animales a personas.



*La naturaleza nos está enviando un mensaje.*

El uso que hagamos del agua puede ayudar a reducir las inundaciones, las sequías, la escasez y la contaminación, así como a combatir el cambio climático.

Lavarse las manos es esencial para contener la propagación de COVID-19 y muchas otras enfermedades infecciosas. Por desgracia, casi [tres mil millones de personas en el mundo](#) no tienen cómo lavarse las manos contra el coronavirus. Si tú tienes acceso a agua de calidad y jabón realiza esta actividad de manera responsable



2020: Agua y cambio climático

### 5.1.16. 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.

## 5.1.17. Participación en encuestas de Pacto Global del medio ambiente:



Ricardo Acosta <dirhseq@caravana.com.co>

### Participa en Caring for Climate - Encuesta ODS 13

1 mensaje

Comunicaciones Pacto Global Colombia <comunicaciones@pactoglobal-colombia.org>  
Responder a: Comunicaciones Pacto Global Colombia <externos@pactoglobal-colombia.org>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

2 de julio de 2020, 10:00

Si no puede ver bien este e-mail, haga click aquí para verlo en línea



www.pactoglobal-colombia.org

## Caring for Climate



Cordial Saludo,

Como parte de la iniciativa **Caring for Climate** y con el fin de conocer y resaltar las acciones que nuestros miembros y adheridos realizan a favor del Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 "Cuidado por el Clima", así como otros proyectos relacionados a la mitigación y adaptación al cambio climático, queremos invitarlos a diligenciar la siguiente encuesta.

Agradecemos su participación ya que esta contribuye al fortalecimiento de la iniciativa en nuestra red.

[DILIGENCIE LA ENCUESTA EN ESTE ENLACE](#)

¿Qué es Caring for Climate?

**Caring for Climate (Cuidado por el Clima)** es una iniciativa internacional del Pacto Global de las Naciones Unidas que reúne a empresas líderes a nivel mundial en la gestión del cambio climático. Esta iniciativa propone a estas compañías un marco de acción para enfrentar el cambio climático y contribuir a la formulación de políticas públicas en torno a este tema.

Las compañías que adhieren a esta iniciativa internacional se comprometen a gestionar el cambio climático a través de: la fijación de metas, el desarrollo y la implementación de una estrategia a nivel corporativo y la medición y reporte de su huella de carbono.

Caring for Climate es una iniciativa de las Naciones Unidas que reúne a las empresas líderes internacionalmente comprometidas en desarrollar humanos y tecnologías.

### CEO Water Mandate - Ayúdenos en esta encuesta

1 mensaje

Comunicaciones Pacto Global Colombia <comunicaciones@pactoglobal-colombia.org>  
Responder a: Comunicaciones Pacto Global Colombia <externos@pactoglobal-colombia.org>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

10 de noviembre de 2020, 5:32

Si no puede ver bien este e-mail, haga click aquí para verlo en línea



www.pactoglobal-colombia.org



## The CEO Water Mandate

Cordial Saludo

Como parte de la iniciativa **CEO WATER MANDATE** y con el fin de conocer y resaltar las acciones que nuestros miembros y adheridos realizan en contribución al ODS 6 "Agua Limpia y Saneamiento", así como demás proyectos relacionados a la gestión integral del recurso hídrico, queremos invitarlos a diligenciar la siguiente encuesta, solo le tomará tres minutos. Agradecemos su participación ya que esta contribuye al fortalecimiento de la iniciativa en nuestra red.

[DILIGENCIE LA ENCUESTA EN ESTE ENLACE](#)

¿Qué es el CEO WATER MANDATE?

El CEO Water Mandate es una iniciativa de carácter público-privada lanzada por el Secretario General de la ONU en 2007 e implementada por el Pacto Mundial de la ONU, en alianza con el Pacific Institute, que involucra diferentes actores interesados tales como empresas, sociedad civil, ONU, Gobiernos y otros. Es un llamado a la acción hecho por los gerentes de las empresas a los líderes de negocios a nivel global.

El CEO Water Mandate es una iniciativa:

De carácter público-privada lanzada por el Secretario General de la ONU en 2007; implementada por el Pacto Mundial de la ONU, en alianza con el Pacific Institute; que involucra diferentes actores interesados tales como: empresas, sociedad civil, ONU, Gobiernos, otros; es un llamado a la acción hecho por los gerentes de las empresas a los líderes de negocios a nivel global.

**Fecha límite de recepción de respuestas : 27 de noviembre de 2020**

Pacto Global es una iniciativa de Naciones Unidas que promueve principios universalmente aceptados en derechos humanos y laborales, cuidado del medio ambiente y anticorrupción. Para mayor información contacte la Red Pacto Global Colombia  
Oficinas de Pacto Global Colombia: Calle 93 No. 13-24, oficina 204. Bogotá Colombia  
[www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)



### Economía Circular | Participa en esta investigación

1 mensaje

Comunicaciones Pacto Global Colombia <comunicaciones@pactoglobal-colombia.org>  
Responder a: Comunicaciones Pacto Global Colombia <externos@pactoglobal-colombia.org>  
Para: dirhseq@caravana.com.co

3 de julio de 2020, 14:02

Si no puede ver bien este e-mail, haga click aquí para verlo en línea



www.pactoglobal-colombia.org

## Investigación Economía Circular 2020



Estimado adherido,

Lo invitamos a participar en esta investigación que tiene por objeto, "Determinar el efecto de prácticas de Economía Circular sobre el cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en empresas adheridas a Pacto Global Red Colombia"; un espacio promovido junto a un grupo de estudiantes en proceso de obtener el título de Magister en Proyectos de Desarrollo Sostenible de la Universidad EAN.

Para llevar a cabo con éxito el objetivo planteado les pedimos su colaboración, en una primera etapa, para responder la siguiente encuesta a la que podrá acceder a través de este [enlace](#) ; solo le tomará 1 minuto responderla.

Las respuestas suministradas se mantendrán en confidencialidad.

Gracias por su participación

Pacto Global es una iniciativa de Naciones Unidas que promueve principios universalmente aceptados en derechos humanos y laborales, cuidado del medio ambiente y anticorrupción. Para mayor información contacte la Red Pacto Global Colombia  
Oficinas de Pacto Global Colombia: Calle 93 No. 13-24, oficina 204. Bogotá Colombia  
[www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)



### 5.1.18. Campaña de Medio Ambiente.

En el mes de febrero se realizaron actividades referentes de concientización y participación en actividades de medio ambiente: encuestas, recolección y disposición de residuos en sitios autorizados, capacitaciones.

El jue., 6 feb. 2020 a las 14:46, Ricardo Acosta (<[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)>) escribió:

Buena tarde. Del 10 de febrero al 29 de febrero realizaremos una **campaña** en oficinas y con contratistas de Protección del medio ambiente, en las que realizaremos diferentes actividades que se divulgarán en estas tres semanas.

Esperamos la participación en todas las actividades que programemos en estas fechas dejando los registros que se requieran: fotos, registros de divulgación, etc.

Cordialmente,

**RICARDO ACOSTA B.**  
Director HSEQ  
PBX: 7641363 Ext: 118  
Cel. 311-5916636  
[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)  
[www.caravana.com.co](http://www.caravana.com.co)

### 5.1.19. Campaña Botellas de amor.

En el mes de febrero se realizaron actividades referentes de



#### Campaña botellas de amor



Se realizó  
campaña desde  
el mes de  
diciembre de  
2019 y en  
febrero de 2020  
se entregan 23  
Botellas a la  
Fundación,  
equivalentes a  
11,5 Kg.



### 5.1.20. Disposición de RAES.

Realizada en el cambio de oficina en el mes de mayo.

		<b>CERTIFICADO DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (RAEE)</b>		COM-01 APROBADO 25/04/2019 VERSION 2																																																						
CLICK ON GREEN S.A.S. CON NIT.900.492.892-1 INSCRITA EN CÁMARA DE COMERCIO, CON MATRÍCULA NO.02165200 Y LICENCIA AMBIENTAL PARA EL MANEJO Y COMERCIALIZACIÓN DE RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (RAEE) SEGÚN RESOLUCIÓN NO.01282, OTORGADA POR LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE.																																																										
<b>CERTIFICA QUE LA EMPRESA ENTREGÓ:</b>																																																										
<b>CLIENTE</b> NIT: 860061766-4 RAZÓN SOCIAL: TRANSPORTE CARAVANA SAS (ENTREGA EN PLANTA) FECHA DE RECOLECCIÓN: junio, 21 de mayo de 2020		CERTIFICADO: I190028 MANIFIESTO: 1330 SOLICITUD: SISTEMA: TECNOGREEN																																																								
<b>MANIFIESTO 1330</b>																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Etiquetas de file</th> <th>UNIDADES</th> <th>PESO NETO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>860061766-4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>I190028</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>may</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>TECNOGREEN</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>EQUIPO_BASICO_OPERACION</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PORTATIL</td> <td>1</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>CPU OBSOLETA</td> <td>4</td> <td>29,8</td> </tr> <tr> <td>CRT / TV MONITOR</td> <td>2</td> <td>6,4</td> </tr> <tr> <td>PORTE_COMPONENTE</td> <td>6</td> <td>2,8</td> </tr> <tr> <td>PERIFERICOS</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>IMPRESORA PUNTO</td> <td>2</td> <td>31,8</td> </tr> <tr> <td>SMARTPHONE</td> <td>3</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td>SWITCH</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>TELEFONO</td> <td>4</td> <td>2,8</td> </tr> <tr> <td>CD</td> <td>1</td> <td>0,4</td> </tr> <tr> <td>VARIOS_IMPROPIOS</td> <td>7</td> <td>4,8</td> </tr> <tr> <td><b>Total general</b></td> <td><b>31</b></td> <td><b>82,2</b></td> </tr> </tbody> </table>					Etiquetas de file	UNIDADES	PESO NETO	860061766-4			I190028			may			TECNOGREEN			EQUIPO_BASICO_OPERACION			PORTATIL	1	1,2	CPU OBSOLETA	4	29,8	CRT / TV MONITOR	2	6,4	PORTE_COMPONENTE	6	2,8	PERIFERICOS			IMPRESORA PUNTO	2	31,8	SMARTPHONE	3	0,8	SWITCH	1	2	TELEFONO	4	2,8	CD	1	0,4	VARIOS_IMPROPIOS	7	4,8	<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>82,2</b>
Etiquetas de file	UNIDADES	PESO NETO																																																								
860061766-4																																																										
I190028																																																										
may																																																										
TECNOGREEN																																																										
EQUIPO_BASICO_OPERACION																																																										
PORTATIL	1	1,2																																																								
CPU OBSOLETA	4	29,8																																																								
CRT / TV MONITOR	2	6,4																																																								
PORTE_COMPONENTE	6	2,8																																																								
PERIFERICOS																																																										
IMPRESORA PUNTO	2	31,8																																																								
SMARTPHONE	3	0,8																																																								
SWITCH	1	2																																																								
TELEFONO	4	2,8																																																								
CD	1	0,4																																																								
VARIOS_IMPROPIOS	7	4,8																																																								
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>82,2</b>																																																								
Los residuos de computadores y periféricos relacionados en la tabla fueron asignados AL SISTEMA DE RECOLECCIÓN SELECTIVA SR5: <b>TECNOGREEN</b> Se garantiza que se dio un manejo responsable de RAEE cumpliendo con la normativa actual vigente en materia ambiental y el proceso realizado con los residuos es el siguiente: 1. Determinación de la viabilidad de reacondicionamiento de los RAEE. 2. Destrucción e inhabilitación de los RAEE no susceptible de reacondicionamiento, garantizando una mayor seguridad y confiabilidad en la Imagen corporativa del cliente. 3. Despiece y desarme manual de cada uno de los residuos de computadores y periféricos. 4. Clasificación, pre - acondicionamiento y separación de los componentes de manejo especial 5. Tratamiento y disposición final segura de residuos sólidos peligrosos de acuerdo con la normatividad ambiental y aprovechamiento y valorización del material reciclable. El presente certificado se expide a solicitud del interesado en Bogotá D.C. el día martes, 9 de junio de 2020 Cualquier información adicional relacionada con este certificado, se encuentra disponible para consulta en las instalaciones de CLICK ON GREEN S.A.S.																																																										
CLICK ON GREEN S.A.S., CON NIT.900.492.892., REGISTRADA EN LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA D.C. <b>INFORMA</b> Que los residuos entregados de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) relacionados en el certificado N° <b>I190028</b> Serán incluidos en los Sistemas De Recolección Selectiva (S.R.S), que administra CLICK ON GREEN y que se notifican al ANLA (Autoridad Nacional De Licencias Ambientales), por lo tanto no podrán ser reportados a otros Sistemas De Recolección Selectiva (S.R.S). Cordialmente.  firma Autorizada CLICK ON GREEN S.A.S. NIT 900.492.892-1																																																										

### 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.



- *Reporte en la herramienta SDG Corporate Tracker de acciones en la Ficha de Medio Ambiente:*

### FICHA REPORTE AMBIENTAL



### **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 100 % en el trabajo enfocado a anticorrupción.

### **6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.**

#### **6.1.1. 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. Conocimiento de líneas éticas de clientes.

Se tiene conocimiento de las líneas éticas de clientes como: OCENSA, FIRMENICH.

### 6.1.6. Divulgación de líneas ética, Código de Conducta, el Programa de Anticorrupción Ética y Cumplimiento de Transportes Caravana.

Fwd: Boletín Especial Día Internacional Anticorrupción y DDHH | Pacto Global Red Colombia  



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

mié, 9 dic 8:47   

Buen día. Hoy es el día Internacional contra la corrupción. Comparto correo con las iniciativas en las que este año hemos participado con Pacto Global en la mesa de trabajo anticorrupción.  
Adicionalmente la empresa tiene implementado el PAEC (Programa Anticorrupción de ética y cumplimiento), El **código de conducta** y la línea ética para denunciar casos de corrupción; estos documentos ya han sido divulgados y se vuelven a compartir para su conocimiento.

Cordialmente,

**RICARDO ACOSTA B**  
Director HSEQ  
PBX: 7641363 Ext: 118  
Cel. 311-5916636  
[dirhseq@caravana.com.co](mailto:dirhseq@caravana.com.co)  
[www.caravana.com.co](http://www.caravana.com.co)





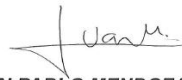
#### LINEA ETICA TRANSPORTES CARAVANA S.A.S

La **Gerencia General** de **TRANSPORTES CARAVANA S.A.S** ha dispuesto los recursos necesarios para la implementación y control del Código de ética, Política de Derechos Humanos y Prácticas de Anticorrupción.

Cualquier pregunta, queja o reclamo que tenga que ver con nuestra política de Derechos Humanos, Código de ética, o Anticorrupción POR FAVOR ENVIARLO al correo [lineaetica@caravana.com.co](mailto:lineaetica@caravana.com.co)

Esta información se tratará de manera confidencial directamente a la Gerencia General de la organización quien evaluará y tomará las decisiones necesarias para la solución de estas desviaciones.

Atentamente,



**JUAN PABLO MENDOZA MACANAZ**  
**Gerente General**



#### BASES Y APLICABILIDAD

- El código de conducta de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S se basa en:
  - ✓ Declaración universal de los derechos humanos
  - ✓ Política de derechos humanos de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ Valores que rigen a TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ Reglamento interno de trabajo de TRANSPORTES CARAVANA S.A.S
  - ✓ 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.S 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.

### 6.1.7. 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																																
caravana TRANSPORTES CARAVANA S.A.																																
Su carga en buena compañía																																
<table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr><td>Muy baja</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Baja</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>Media</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>Alta</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>Muy alta</td><td>5</td><td>5</td></tr> </table> <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr><th colspan="2">Riesgo Inherente (NR)</th></tr> <tr><td>1-6</td><td>Bajo</td></tr> <tr><td>7-14</td><td>Medio</td></tr> <tr><td>MAYOR 15</td><td>Alto</td></tr> </table>										Muy baja	1	1	Baja	2	2	Media	3	3	Alta	4	4	Muy alta	5	5	Riesgo Inherente (NR)		1-6	Bajo	7-14	Medio	MAYOR 15	Alto
Muy baja	1	1																														
Baja	2	2																														
Media	3	3																														
Alta	4	4																														
Muy alta	5	5																														
Riesgo Inherente (NR)																																
1-6	Bajo																															
7-14	Medio																															
MAYOR 15	Alto																															
Actividad	Descripción	Cargo Relacionado	Peligro	Riesgo/Impacto	Sujeto Activo (A) o Pasivo (P)	Sector Público (P) o Privado (PV)	P	C	NR	Controles Generales Establecidos	Controles Específicos a la actividad																					
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	<b>Legales:</b> multas, sanciones, pagos de indemnización, prisión por motivos de corrupción, extorsiones para operar por dominio, pagar extorsiones para operar	(P)	(PV)	2	3	6	* Capacitación anticorrupción. * Divulgación de actos y lecciones aprendidas corrupción. * 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.																					
	Recepción de dinero o efectivo	Administradores Agencia	Corrupción - Soborno		(A)	(PV)	1	2	2	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.																						
Asignación del servicio	Ofrecimiento de descuentos y reembolsos a los clientes	Comerciales	Corrupción - Soborno	<b>Comerciales:</b> 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 asesorar o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa. * 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. * Establecer línea ética de demanda.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Definir fletes y tarifas.																					
Relación con los clientes	Ofrecimiento de empleo por parte de proveedores o clientes	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(P)	(PV)	2	3	6	* 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	<b>Reputación:</b> 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	* Sanciones hacia los actores activos o pasivos de corrupción	* 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.																						
Relación con organismos de control de clientes o del gobierno	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	* Campañas antisoborno en las agencias. * No realizar pagos en efectivo. * Capacitaciones en cumplimiento de requisitos legales.																							
	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.																							

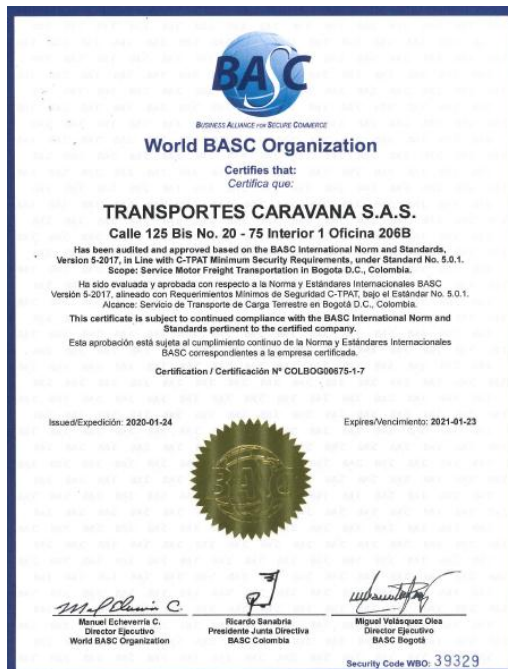
Convenciones: P= Probabilidad C= Consecuencia NR= Nivel de Riesgo (PXC)

## 6.1.8. 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 2020 cuyos temas fueron: Conflicto de intereses, Integridad en tiempo de crisis.



## 6.1.9. Certificación BASC (Refiere política contra la corrupción).



	<b>World BASC Organization</b> Business Alliance for Secure Commerce Norma Internacional BASC	Versión: 06 Aprobado: 10 AGO 2017
		Página: Página 8 de 16

### 4.4 Enfoque en procesos

La empresa debe determinar los procesos que incluyen todos los elementos declarados en el alcance (ver 4.3). Debe documentar:

- Las entradas y las salidas de los procesos.
- La secuencia e interacción de estos procesos (mapa de procesos).
- Criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño) necesarios para evidenciar la operación eficaz y el control de estos procesos.
- Los recursos necesarios para estos procesos y asegurarse de su disponibilidad (ver 7).
- La responsabilidad y autoridad para estos procesos (ver 5.4).
- Los riesgos relacionados con estos procesos (ver 6.1).
- Evaluar estos procesos e implementar cualquier cambio necesario para asegurarse que logren los resultados previstos.

### 5 LIDERAZGO

#### 5.1 Liderazgo y compromiso

La alta dirección debe ejercer y demostrar liderazgo y compromiso con respecto al SGCS BASC al:

- Asumir la responsabilidad relacionada con su eficacia.
- Comunicar la importancia del SGCS.
- Asegurar que se establezca la política de gestión en control y seguridad y los objetivos acordes con el contexto, alcance, procesos y riesgos de la empresa.
- Asegurar la integración de los requisitos en los procesos de la empresa.
- Promover el uso del enfoque en procesos y la gestión de riesgos.
- Asegurar que los recursos necesarios estén disponibles.
- Promover la mejora continua.

#### 5.2 Política de gestión en control y seguridad

##### 5.2.1 Establecimiento

La alta dirección debe establecer, documentar y respaldar la política que:

- Sea apropiada al alcance, contexto y riesgos de la empresa.
- Proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos del SGCS BASC.
- Incluya un compromiso para mantener la integridad de sus procesos, la prevención de actividades ilícitas, corrupción y soborno.



## 6.1.10. Inducción previaje en temas de anticorrupción y soborno.







## 6.1.11. Mes de anticorrupción.

En el mes de noviembre se realizó capacitación de temas de anticorrupción.

PLAN DE CAPACITACIÓN SISTEMA DE CONTROL Y SEGURIDAD BASC 2020		
Temas classroom	Responsable del módulo	Fechas de realización del módulo
<b>MODULO 1 INDUCCION-REINDUCCION SGCS BASC</b>		
* Política del SGCS BASC (dentro de nuestra política del SGI HSEQ) * Objetivos del SGCS BASC. * Indicadores del SGCS BASC. * Identificación de riesgos y controles del SGCS BASC. * Requisitos legales en seguridad física. * Plan de Emergencia y contingencia del SGCS BASC	Ricardo Acosta	Nov 2 al 7 de 2020
<b>MODULO 2 CONTROLES OPERACIONALES SGCS BASC</b>		
* Controles operativos SGCS BASC. * Inspección de Vehículos/Contenedores	Ricardo Acosta	Nov 9 al 14 de 2020
<b>MODULO 3 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN - PREVENCIÓN CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>		
* Prevención corrupción y soborno. * Seguridad de la información. * Políticas de firmas y sellos	Ricardo Acosta (Corrupción y soborno) Rocío Benítez (Seguridad de la información, políticas de firmas y sellos)	Nov 16 al 21 de 2020
<b>MODULO 4 LAVADO DE ACTIVOS - PREVENCIÓN DE CONSPIRACIONES INTERNAS</b>		
* Siplat * ROS - Conspiraciones internas	Rocío Benítez	Nov 23 al 28 de 2020



## 6.1.12. Participación Mesas de trabajo anticorrupción.

Se trabajó en tres mesas anticorrupción la primera presencial en febrero y las otras dos virtuales debido a la emergencia sanitaria por COVID 19.



Cuarta Sesión de la Mesa de Trabajo de Anticorrupción  
Carrera 11 #82-76 (Sede del Grupo Enel)  
Bogotá, Colombia | 21.02.2020

**Organizaciones participantes:**

- Andesco
- Canacol Energy
- Canacol SA
- CI Sunshine Bouquet SAS
- Compafret
- SAS
- Falabella Colombia
- Fenalco
- F.U. Area Andina
- Grupo ENEL
- Holcim Colombia SA
- J.E. James Ingenieros
- Oleducto de los llanos
- Positron
- Siemens
- Soltanoh-Bachy Civias
- Telefonía- Movistar
- Transportes Caravana GAS
- Unidad de Mantenimiento Via
- Universidad Militar Nueva Granada
- UNODC Colombia
- Vant SA ESP



Sesión de la Mesa de Trabajo de Anticorrupción  
Virtual Via Microsoft Teams  
Bogotá, Colombia | 17.16.2020

**Minuta:**

Daniela Camargo, Coordinadora de Anticorrupción y Derechos Humanos de la Red Colombiana del Pacto Global, comenzó la sesión saludando a los participantes y compartió la agenda del día. También invitó a las empresas adheridas a Pacto Global a que participen en la Mesa de Trabajo y puedan conocer buenas practicas de integridad de diferentes sectores.

Después de compartir los mensajes prácticos de la reunión, Daniela pasó la palabra a Marco Pérez, Network Manager para Colombia, México y Ecuador de Alliance for Integrity, quien saludó a los presentes y compartió los resultados de la última sesión de la Mesa de Trabajo que se celebró en abril.

- La sesión se llevó a cabo para saber que están haciendo las empresas miembro de la Mesa de Trabajo con respecto a la coyuntura del COVID-19 y poder identificar los retos y las oportunidades y que apoyara las empresas de Alliance for Integrity y Pacto Global Red Colombia.
- Los participantes identificaron retos y riesgos relacionados con la coyuntura actual en donde resaltaron algunos como mantener programas en acción, debilitamiento de controles, implementar firmas digitales y controles, balance con vida personal/miempo de tiempo, gestión de denuncias sin contactos directos, problemas de conectividad, entre otros.



**Minuta:**

En primer lugar, Mauro López, Director Ejecutivo de Pacto Global Red Colombia, dio la bienvenida a los 130 participantes que asistieron a la Sesión de Anticorrupción y enfatizó la importancia de la unión de Pacto Global Red Colombia, Alliance for Integrity y UNODC Colombia, ya que, resalta que este tipo de esfuerzos son los que llevan a que el trabajo por la lucha contra la corrupción se fortalezca en Colombia. Así mismo, destacó que esta fue una reunión internacional pues participaron personas de 8 países diferentes como las redes locales de Pacto Global de Paraguay y Portugal, así como integrantes de Alliance for Integrity de Alemania, México, India y Ecuador.

Posteriormente, Carolina Echevarría, Manager Regional de Latinoamérica de Alliance for Integrity, dio un mensaje introductorio y presentó de qué se trata esta iniciativa. En su presentación, la Manager Regional explicó que Alliance for Integrity es una iniciativa global y multilateral, pues trabajan con organizaciones privadas y públicas. Así mismo, explicó que el objetivo de la iniciativa es llevar las buenas practicas en anticorrupción de América Latina a otras regiones del mundo, y así resaltar el trabajo que se hace en la región. Un ejemplo de esto, es el intercambio internacional de información y el aprendizaje entre pares, programas de entrenamiento y herramientas digitales.

## 6.1.13. Firma de compromiso Global con la Sostenibilidad y la ONU.



### Declaración para una Cooperación Global Renovada de la ONU

En la Declaración Final, aparece relacionada Transportes Caravana en nuestro compromiso de continuar trabajando en aspectos de inclusión, ética y sostenibilidad.



#### UNITED IN THE BUSINESS OF A BETTER WORLD A Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation

The 75th anniversary of the United Nations calls for a renewed commitment to global leadership, working together to address the world's most pressing challenges. We are committed to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) and to the United Nations Global Compact (UNGC) as a leading force for responsible business. We believe that business is a powerful force for good and that the private sector has a unique role to play in addressing the world's most pressing challenges. We are committed to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) and to the United Nations Global Compact (UNGC) as a leading force for responsible business. We believe that business is a powerful force for good and that the private sector has a unique role to play in addressing the world's most pressing challenges.



#### Medium and Small Businesses

<b>Logistics Group LLC</b> David Kasper Chief Executive Officer	<b>Teksis</b> Tatiana Riquelme Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>TECHNOCORP ADOPTING</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>INNOVATION</b> Sofía Ramírez Director & Managing Director	<b>Tenaris AS</b> Miguel Ángel Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>Task Force Consulting SAS</b> Andrés Pineda Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Managing Director	<b>Tenaris</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer
<b>TECHNOCORP</b> Pablo Trujillo Chief Executive Officer	<b>Tenaris S.A.</b> Sergio Antonio Domínguez Chief Executive Officer	<b>TECHNOCORP</b> Pablo Truj	

## 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).
- *Reporte en la herramienta SDG Corporate Tracker de acciones en la Ficha Social:*

### FICHA REPORTE SOCIAL



## 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 hacer seguimiento al Programa de Anticorrupción y Ética Corporativa (PAEC), todo el personal debe identificar 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.S.  
Enero 2021***

