



POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE

Es política de **INSERVEN** como organización, (sus empleadores y cada uno de sus empleados propios o contratistas) prestar servicios especializados en el área de Instalación y/o Mantenimiento de Turbogeneradores y Turbocompresores, cumpliendo con los requisitos legales, técnicos de calidad, cliente para mantener su satisfacción y la de nuestros aliados estratégicos, lineamientos estrictos de SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE de INSERVEN, con el fin de garantizar CERO IMPACTOS, a través de su filosofía de prevenir lesiones personales, enfermedades laborales, pérdida y/o daño de la propiedad, impacto socio-ambiental, promoción de estilo de vida saludable, mantenimiento de las condiciones ambientales naturales.

INSERVEN, (sus empleadores y cada uno de sus empleados propios o subcontratistas) están comprometidos en fomentar las acciones de control y prevención contempladas en la legislación vigente en materia de SSTA, garantizando recursos además de las normas y procedimientos internos de nuestros clientes, con el fin de lograr ambientes de trabajo libres de contaminación, accidentes y enfermedades ocupacionales. El cual se logra a través de la socialización divulgación de estos lineamientos SSTA, al personal, miembros de los comités SSTA (COPASS, VIGÍA SST Ó COMITÉ SSTA). Con este control y aplicando las acciones adecuadas, se garantiza la mejora continua del SG-SSTA.

La Gerencia de INSERVEN asume la responsabilidad y el cumplimiento de la de la presente política al personal bajo nuestra contratación, incluyendo contratistas, subcontratistas, aliados estratégicos y se mantendrá divulgada, visible y accesible tanto a nuestros trabajadores como a nuestros clientes, en todos nuestros centros de trabajo.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DE CONSERVACION DEL AMBIENTE

ES POLÍTICA DE INSERVEN COMO ORGANIZACIÓN, SUS EMPLEADORES Y CADA UNO DE SUS EMPLEADOS PROPIOS O SUBCONTRATADOS, PRESTAR SERVICIOS ESPECIALIZADOS REGIDOS MEDIANTE LINEAMIENTOS ERICTOS QUE INCLUYAN ASPECTOS AMBIENTALES, CON EL COMPROMISO COMO EMPRESA A QUE SE EVITEN Y MINIMICEN LOS POSIBLES IMPACTOS OCASIONADOS AL MEDIO AMBIENTE.

GARANTIZANDO EL MANEJO ADECUADO DE DESECHOS PELIGROSOS / NO PELIGROSOS, CLASIFICACIÓN DE MATERIALES E IDENTIFICACIÓN DE CADA UNO DE LOS MISMOS, TRANSPORTE, DISPOSICIÓN TEMPORAL Y FINAL DURANTE LA EJECUCIÓN DE LAS DIVERSAS ACTIVIDADES.

INSERVEN, SUS EMPLEADORES Y CADA UNO DE SUS EMPLEADOS PROPIOS O SUBCONTRATADOS SON RESPONSABLES Y ESTÁN COMPROMETIDOS EN FOMENTAR LAS ACCIONES DE CONTROL Y PREVENCIÓN CONTEMPLADAS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE AMBIENTE, ADEMÁS DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE NUESTROS CLIENTES, CON EL FIN DE LOGRAR AMBIENTES DE TRABAJO LIBRE CONTAMINACIÓN, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

EL CUAL SE LOGRA A TRAVÉS DE LA SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE ESTOS LINEAMIENTOS, AL PERSONAL, MIEMBROS DE LOS COMITÉS SSTA (COPASST, VIGÍA SST Ó COMITÉ SSTA) Y PARTES INTERESADAS.

LA GERENCIA DE INSERVEN ASUME LA RESPONSABILIDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA DE LA PRESENTE POLÍTICA AL PERSONAL BAJO NUESTRA CONTRATACIÓN, Y SE MANTENDRÁ VISIBLE Y ACCESIBLE TANTO A NUESTROS TRABAJADORES COMO A NUESTROS CLIENTES.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

INSERVEN, prohíbe y no tolera ningún acto de discriminación en contra de un empleado de la organización, sobre la base de la edad, raza, credo, color, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado civil de una persona. La prohibición de discriminación se extiende al reclutamiento, contratación, promoción, compensación, capacitación, retención y las prácticas y decisiones disciplinarias.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA PARA PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZOSO Y LIBRE TRANSITO.

INSERVEN, no utilizará la mano de obra de los trabajadores como condición del pago de una deuda.

INSERVEN, no contratará menores de edad y bajo ninguna circunstancia obligara a sus trabajadores a realizar trabajos forzosos.

INSERVEN, tendrá el derecho de terminar su contrato de trabajo libremente, en cualquier momento, en las formas establecidas en el Código Laboral vigente en el país.

INSERVEN, no restringirá al empleado la terminación de su contrato de trabajo mediante la retención de documentación, ni mediante la amenaza o imposición de penalidades de índole física, mental o financiera.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

INSERVEN, busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la misma; por lo tanto promueve un ambiente de trabajo que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad.

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

INSERVEN, se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Los Trabajadores debemos colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

INSERVEN, también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

INSERVEN, luchara contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.

Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DE CONTROL DE DROGAS, TABAQUISMO Y ALCOHOL

INSERVEN, está comprometido con el logro de un ambiente de trabajo libre de drogas, tabaco y alcohol en todas sus instalaciones y para ello utiliza la educación, la intervención y de ser apropiado, la acción disciplinaria.

En este sentido, INSERVEN, prohíbe el uso, la posesión o la venta de alcohol y drogas ilícitas en el sitio de trabajo, a fin de preservar tanto la seguridad del personal, la seguridad operativa y de la comunidad.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DE USO DE ARMAS

La seguridad de nuestro personal y el de nuestras subcontratistas es de vital importancia. Las disposiciones de seguridad deben respetar los derechos humanos y ser consistentes con los principios de las Leyes Internacionales y Nacionales. Cuando la protección armada sea necesaria, siempre consideraremos el compromiso de las autoridades locales del orden público como nuestro primer recurso. INSERVEN, siempre evitará que los empleados o contratistas tengan que portar armas.

Si por razones de vigilancia o por custodia del personal o de los bienes de INSERVEN, se requiere vigilancia armada, ésta se realizará con personal entrenado y legalmente autorizado para dicha labor, el cual debe contar con los permisos y avales correspondientes, además de la autorización del dueño de la instalación

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA ANTI-SOBORNO, ANTI-CORRUPCIÓN Y ANTIBLANQUEO

INSERVEN no tolerará el soborno.

La corrupción, soborno o intento de soborno es inaceptable. Esto aplica tanto si ofreces un soborno como si lo aceptas. Va en contra de los valores centrales de INSERVEN para hacer negocios de acuerdo con los más altos estándares legales, morales y éticos.

INSERVEN se compromete a tener una conducta legal y ética y evitar tomar medidas que dañen los intereses de la organización, otros afiliados, clientes o la industria. Tomaremos medidas para garantizar que están completamente informados acerca de las regulaciones aplicables y monitorear a los empleados y socios empresariales para garantizar el cumplimiento total y continuo.

Cumplimiento legal

INSERVEN garantizará que tiene conocimiento de las leyes aplicables para combatir el soborno y la corrupción en todas las jurisdicciones en las que operamos y que obedeceremos y defenderemos dichas leyes.

Conducta ética

Como demostración de nuestro compromiso nos comprometemos a tener un enfoque de tolerancia cero sobre el soborno y la corrupción. En todo momento actuaremos de manera profesional, con equidad y con la mayor integridad posible en todas las negociaciones y relaciones empresariales.

Esto será aplicable en todos los lugares donde operemos.

INSERVEN se compromete a:

1. Nunca involucrarse en forma alguna de soborno, ya sea de manera directa o a través de un tercero.
2. Nunca ofrecer o hacer un pago inapropiado o autorizar hacer un pago inapropiado (en efectivo o de otra forma) a cualquier personal, incluyendo un funcionario nacional o extranjero en cualquier parte del mundo.
3. Nunca intentar inducir a una persona o aun funcionario nacional o extranjero a actuar de manera ilegal o inapropiada.
4. Nunca ofrecer, o aceptar dinero o cualquier otra cosa de valor, tal como regalos, coimas o comisiones, en relación con el aprovisionamiento del negocio o la adjudicación de un contrato.
5. Nunca ofrecer o dar un regalo o muestra de hospitalidad a algún empleado público o funcionario gubernamental o representante si se espera o está implícito que el favor debe devolverse.
6. Nunca aceptar un regalo de un socio empresarial si hay alguna sugerencia de que se espera o está implícita la devolución del favor.
7. Nunca facilitar pagos por obtener un nivel de servicio al que normalmente nunca tendría acceso.
8. Nunca ignorar o dejar de informar alguna señal de que se han realizado pagos inapropiados a las autoridades pertinentes.
9. Nunca inducir o ayudar a otro individuo a violar las leyes o regulaciones aplicables.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLITICA SEGURIDAD VIAL

Con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de tránsito que puedan afectar la integridad física, mental y social de todos los vinculados a la empresa, la comunidad en general y el medio ambiente INSERVEN S.A.S se enmarca bajo los siguientes parámetros:

- Cumplir con requisitos aplicables y normatividad legal relacionada a seguridad vial, en el territorio nacional, teniendo en cuenta los principios de seguridad, calidad, preservación de ambiente sano, y protección del espacio público.
- Establecer estrategias de concientización a los trabajadores y contratistas, a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.
- Prohibir el uso de radios, celulares, y demás equipos de comunicación móvil o bidireccional mientras se realiza una operación de transporte.
- Concientizar a los conductores en el uso obligatorio del cinturón de seguridad tanto para él, copilotos y/o pasajeros desde el momento que inicia con la operación de transporte hasta el momento en que se baja del vehículo.
- Promover el cumplimiento de las pausas activas como mínimo de quince minutos, en los cuales el conductor deberá descender del vehículo cada tres horas de recorrido continuo, para poder seguir con su desplazamiento.
- Dar cumplimiento por parte de los conductores acerca de los límites de velocidad establecidos en la normatividad vigente (Código Nacional de Tránsito), acatando los límites de velocidad de la siguiente manera: carreteras nacionales y departamentales: 80 km/h, vías urbanas y carreteras municipales: 60 km/h, vías rurales, residenciales o escolares: 30 km/h
- Controlar el uso adecuado y eficiente de los elementos de protección personal suministrados a los trabajadores de acuerdo al tipo de vehículo que conduce.
- Prohibir el uso, consumo y comercialización de alcohol o drogas psicotrópicas dentro de las instalaciones de INSERVEN SAS o durante la realización de actividades en su nombre.
- Promover la mejora continua de todos los procesos relacionados a seguridad vial en la empresa, enfocados al cumplimiento de objetivos establecidos.
- La gerencia se compromete a destinar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a cabalidad esta política.

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022



POLÍTICA DISCIPLINARIA

Así como INSERVEN, tiene establecidas Políticas, Normas y Procedimientos de SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE (SSA), las cuales deben ser cumplidas por todo su personal y el de sus subcontratistas, también se ha establecido una Política Disciplinaria aplicable al momento de detectar desviaciones en el cumplimiento de las mismas.

En el caso de detectar el incumplimiento o violación de cualquiera de los aspectos contemplados en el PESSA, se debe corregir inmediatamente y tomar medidas disciplinarias en función de la magnitud del incumplimiento o la recurrencia.

Los tipos de medidas disciplinarias aplicables son:

En caso de Falta Grave: Remoción de la persona del proyecto o despido inmediato (según aplique)

En caso de Otras Faltas: Amonestación verbal. Amonestación escrita. Cambio o remoción de la actividad dentro del área de trabajo

Las siguientes violaciones son consideradas como Faltas Graves, y por tanto originan la remoción de la persona del proyecto o el despido del infractor:

1. Fumar fuera de los lugares autorizados y encender fuegos
2. Transportar o consumir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas en vehículos de la empresa
3. Portar armas de fuego o armas blancas
4. Modificar o suprimir dispositivos de seguridad
5. Modificar o dañar el Equipo de Protección Personal
6. Manipular innecesariamente o sin autorización el equipo de emergencia
7. Juegos de envite y azar, conducta obscena y juegos de manos o peleas.

Para el caso de otras faltas, se utilizará un sistema de tres amonestaciones, es decir, a la tercera amonestación, el infractor será removido del proyecto o despedido de la empresa. Las amonestaciones (verbales y escritas), serán documentadas por cualquier integrante de la organización de SSTA o del Comité Paritario seguridad y Salud en el trabajo COPASST. Una (01) copia se le entregará al infractor, una (01) copia a la organización de SSA y una (01) copia a la Gerencia de Laborales.

El empleado o personal responsable por violaciones de seguridad no intencional, causante de accidentes con serias pérdidas, personal herido o muerto, daño a la propiedad entre otros, serán suspendidos de su cargo hasta no determinarse las causas reales del evento.

Los resultados arrojados por la investigación serán un factor determinante para realizar el despido del empleado o del personal involucrado; o para reintegrarlo a su puesto de trabajo luego de haberse sometido a un reentrenamiento

ROBERTO PÉREZ
DIRECTOR
ENE-2022