
	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	1 de 9

CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. CAMPO DE APLICACIÓN
3. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA
4. RESPONSABILIDADES
5. DESCRIPCIÓN
6. SISTEMAS DE DENUNCIAS

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	2 de 9

1. OBJETIVO

Establecer normas de comportamiento ético con nuestros servidores generando una cultura basada en los principios, valores y compromisos para fortalecer las relaciones transparentes y legalidad en las relaciones con nuestros empleados, contratistas, proveedores y grupos de interés.

2. CAMPO DE APLICACIÓN

Los principios y compromisos éticos serán cumplidos por los trabajadores, contratistas, proveedores y grupos de interés que se relacionan con Hansecol en razón de los servicios que presta.

3. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

Legalidad: Conocer y cumplir a cabalidad la normativa aplicable.

Liderazgo: Orientar las prácticas empresariales hacia la existencia en el servicio y la competitividad.

Transparencia: Actuar de manera clara, sin dar cabida a dudas respecto a la intención, medio, fin o resultado de tales acciones.

Integridad: Actuar con rectitud, honestidad, compromiso y congruencia.


Responsabilidad: Trabajar de manera oportuna, eficiente u eficaz en todas las tareas propias de la industria.

Lealtad: Conciliar los objetivos empresariales con los de la industria, de tal modo que los logros se asocien al cumplimiento de lo requerido.

Respeto: Dialogar con consideración y tolerancia a las diferencias entre las personas.

Ética : Conjunto de principios que orientan la conducta humana, constituyéndose así en las herramientas básicas para la construcción de una convivencia sana

Principios Éticos: Normas internas y creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	3 de 9

4. RESPONSABILIDADES

Directivos: Divulgar y velar los comportamientos dados en el presente código y así mismo garantizar el cumplimiento de sus procedimientos.

Trabajadores y Contratistas: cumplir con los principios y requisitos del presente documento y velar por que otros particulares o grupos que efectúen actividades en nombre de Hansecol, cuando se incumpla con lo establecido deberán notificarlo a sus superiores a comunicarlo a través de los mecanismos establecidos para planear sugerencias y presentar quejas.

5. PRINCIPIOS ÉTICOS

Respeto: La respeto es nuestro deber hacia nosotros mismos y por los recursos que se nos encomiendan, estos pueden abarcar personas, dinero, reputación, seguridad, salud y recursos naturales o ambientes.


El respeto genera confianza, seguridad y excelencia en el desempeño ejecutado por nuestra compañía, por lo tanto Hansecol fomenta principios y valores en el entorno.

Responsabilidad con los trabajadores: Hansecol exige el respeto hacia el equipo humano cumpliendo con los principios y valores enfatizados en la responsabilidad social

Liderazgo: En nuestras actividades se dispone de comportamientos éticos contribuyendo al desarrollo local, regional y nacional, con innovación , mejora continua y trabajo en equipo.

Efectividad: En nuestras labores y procesos aportamos eficacia y eficiencia para el buen desarrollo y logro de objetivos corporativos los cuales son alcanzables con responsabilidad, cumplimiento, compromiso y honestidad.

Puntualidad: Para Hansecol es muy importante el tiempo en virtud de cumplir con la entrega de una tarea o cumplir con una obligación dentro del tiempo estipulado.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	4 de 9

Mejora continua: fortalecer nuestros procesos, servicios y actividades, optimizando recursos, costos y tiempo.

Seguridad Industrial: En Hansecol estamos comprometidos con la Seguridad, Salud en el trabajo y Medio ambiente cumpliendo con lo procedimientos y normas legales para en bienestar y cuidado de los trabajadores, contratistas, proveedores y sus familia.


Medio Ambiente: Nuestro compromiso con el medio ambiente es el adecuado uso de los recursos materiales y naturales fomentando la responsabilidad social y garantizando un desarrollo sostenible.

Gobierno: Cumplimos con la responsabilidad legal a la que esta sujeta la empresa actuando con transparencia, honradez e integridad en todas las transacciones con las autoridades y funcionarios públicos.

Practicas Anticorrupción: en la empresa esta prohibido el soborno y/o la extorsión de forma directa o indirecta u otro tercero, tratar de influir o participar en cualquier pago indebido o deshonesto de otra persona, estimulo económico o material y/o incentivo a proveedores, clientes, u otros organismos ya sea en el sector publico o sector privado .

Confidencialidad: se establecen los términos que rigen el uso y protección de los datos, incluyendo información de: listas de clientes, listas de precios, referencias de productos, información financiera, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos de negocios, licitaciones, planes de mercadeo y cualquier información concerniente a la Empresa y/o sus socios.

Responsabilidad social: Hansecol respalda los derechos humanos y el genero de igualdad respetando y aplicando en todo momento los principios generales del trabajo rechazando la explotación al trabajador , el trabajo forzado, trabajo infantil y discriminación por cualquier causa.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	5 de 9

5.1 .DERECHOS HUMANOS


El empleador, trabajadores, contratistas , subcontratistas y proveedores deben garantizar los derechos constitucionales, derechos humanos, legales y prestacionales consagrados en la legislación vigente, garantizando el cumplimiento de:

- 1) El derecho a la vida, la integridad y libertad personal.
- 2) La eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.
- 3) La abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
- 4) NO discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 5) Derecho a trabajar en unas condiciones justas y favorables
- 6) Los derechos colectivos y del medio ambiente. Derecho a la privacidad.
- 7) Prohibición de la esclavitud.
- 8) Libertad de religión, de expresión y de educación.
- 9) Libre asociación en relación a los trabajadores.

5.2 Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género

La compañía establece los siguientes objetivos en relación con la Equidad Laboral:

- Velar por el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres.
- Posicionar los derechos laborales de la mujer, procurando la creación de empleos dignos.
- Promover el acceso al sector laboral en condiciones justas e igualitarias.
- Garantizar la igualdad en el criterio salarial y ocupacional existente entre hombres y mujeres, la redistribución de los roles sociales.
- Propender por la prevención y eliminación de discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral, de manera concreta en las diferentes formas de vinculación laboral y en la base salarial.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	6 de 9

- Hacer seguimiento al compromiso social por medio de estrategias y/o planes o programas con fines a alcanzar la equidad laboral con enfoque de género.
- Desarrollar acciones para la protección de los derechos laborales de los Trabajadores sexuales principalmente mujeres.


5.2.1 Ejes temáticos de la celebración del día del trabajo decente. La celebración del “Día del Trabajo Decente en Colombia”, se realizara teniendo en cuenta los siguientes ejes temáticos:

1. Creación de trabajo.- Realización de campañas, acciones, programas y alianzas encaminadas a la generación de oportunidades de inversión, promoción de la iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, creación de puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

2. Cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.- Desarrollar campañas y acciones para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular de los más desfavorecidos o en condiciones de pobreza.

3. Extensión de la protección social.- Promover la ampliación de la cobertura en protección social, velando por la inclusión social, la productividad de las empresas, propiciando que las mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y que así mismo, permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.


4. Promoción del diálogo social.- Velar, propiciar y fomentar la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes para elevar la productividad y solucionar de manera efectiva los conflictos que se presenten en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	7 de 9

5.3. PREVENCIÓN AL RIESGO PSICOSOCIAL

5.3.1 Que constituyen el acoso laboral

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	8 de 9

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales

5.3.2 Conductas que no constituyen el acoso laboral

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;


e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código:	HAN-07-DI-08
		Edición:	2
		Fecha:	01-03-2021
		Página:	9 de 9

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

5.4 SISTEMAS DE DENUNCIAS

Hansecol establece mecanismos de comunicación (correo, formato de quejas y reclamos) para que la persona, contratista, proveedor o cliente puedan denunciar , consultar y dar seguimiento a conductas o hechos que violen algunas de las disposiciones contenidas en el mismo.