



MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

PROYECTO DE VIVIENDA RESILIENTE E INCLUYENTE EN COLOMBIA

Anexo 5. Procedimiento gestión laboral - PGL

2022



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. DEFINICIONES.....	6
2. MANO DE OBRA EN EL PROYECTO.....	8
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO.....	9
2.2. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES – TABLA 2.....	11
3. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES	13
4. LEGISLACIÓN APLICABLE	17
5. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	20
5.1. POLÍTICA DEL PROYECTO ANTE EL TRABAJO INFANTIL Y FORZADO.....	20
5.2. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	21
5.3. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22
5.4. INFORMES PERIÓDICOS.....	22
5.4.1. INFORMES A CARGO DE LA UEP	22
5.4.2. INFORMES A CARGO DE CONTRATISTAS	23
5.5. SEGUIMIENTO	23
6. EDAD PARA TRABAJAR	24
6.1. MEDIDAS DE CONTROL PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL	24
6.2. TRATAMIENTO DE CASOS.....	24
7. TÉRMINOS Y CONDICIONES.....	26
7.1. TRABAJADORES DIRECTOS.....	26
7.2. TRABAJADORES CONTRATADOS.....	26
8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS	27
8.1. TRABAJADORES DIRECTOS.....	27
8.2. TRABAJADORES CONTRATADOS.....	27



9. MANEJO DE CONTRATISTAS.....	28
9.1. SELECCIÓN DE CONTRATISTAS	28
9.2. REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	28
9.2.1. REQUISITOS GENERALES	28
9.2.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS.....	30
10. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO.....	33
11. SUPERVISIÓN DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES PRIMARIOS.....	34
12. REPORTE DE INCIDENTES	36
12.1. GESTIÓN Y REPORTE DE EVENTOS	36
12.1.1. REPORTE DEL INCIDENTE	36
12.1.2. INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTE	38
12.1.3. INFORMES DE INCIDENTES GRAVES.....	38
12.1.4. SEGUIMIENTO DE OTROS INCIDENTES.....	38
ANEXO 5.1 CÓDIGO DE CONDUCTA	40
1. OBJETIVO	40
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	40
2.1. CONCEPTOS CLAVE	40
2.2. POSIBLES RIESGOS SOCIALES ADVERSOS.....	42
2.3. LINEAMIENTOS DE LA CONDUCTA	42
2.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN, Y SANCIONES	43
2.5. TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS.....	44
2.6. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN	45
2.7. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	45
ANEXO 5.2 MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	46
ANEXO 5.3 MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES DIRECTOS	54
INTRODUCCIÓN	54
1. OBJETIVO	55
2. ALCANCE	55
3. DEFINICIONES.....	55
4. GENERALIDADES	56
4.1. RECEPCIÓN	57
4.2. CLASIFICACIÓN	57
4.3. ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN	58



4.4. FORMALIZACIÓN DE LA RESPUESTA	58
4.5. SEGUIMIENTO.	60
5. MANUAL DEL USUARIO.....	61
<u>ANEXO 5.4 GUÍA PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN LABORAL PARA CONTRATISTAS.....</u>	65
1. PROCEDIMIENTO GESTIÓN LABORAL CONTRATISTAS.....	65
2. GESTIÓN LABORAL.....	65
3. GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	66
4. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS	68
<u>ANEXO 5.5 GUÍA INFOME DE GESTIÓN LABORAL PARA CONTRATISTAS</u>	69



INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido elaborado para cumplir con el Estándar Ambiental y Social -EAS 2- Trabajo y Condiciones Laborales-, del Banco Mundial. El EAS-2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos para fomentar el crecimiento económico inclusivo. Los objetivos que se persiguen con la aplicación del EAS 2 en el marco de los proyectos financiados por el Banco Mundial son los siguientes:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

Conforme con estos objetivos, los Procedimientos de Gestión Laboral (en adelante PGL) constituyen las principales orientaciones, regulaciones y lineamientos que deben ser adoptados e integrados por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio como ejecutor del *Programa de vivienda resiliente e Incluyente en Colombia*, (en adelante El Proyecto) y por los diferentes actores de acuerdo a cada uno de los componentes y subcomponentes de El Proyecto. En consecuencia, este PGL hace parte integral de los contratos que se suscriban en el marco de El Proyecto.

La aplicabilidad de este procedimiento se llevará a cabo durante el tiempo de implementación del Proyecto y podrá ser revisada y actualizada por la Unidad Ejecutora del Proyecto en función de los cambios que puedan presentarse en las condiciones laborales existentes que puedan afectar al Proyecto.



1. DEFINICIONES

Adulto Mayor: Trabajadores con 60 años o más.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Cabeza de Familia: Trabajadora quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales de la población trabajadora.

Contratistas: Conjunto de actores (Consultores, Ejecutores, e Interventores) involucrados en el desarrollo del proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia

Desplazado: Trabajador que, a causa de violencia, guerras, revoluciones, hambrunas, etc., abandona el lugar donde vive habitualmente.

Discriminación El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT)

MVCT: Sigla de Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Mano de obra calificada: Trabajadores que han recibido algún grado de instrucción (*técnica, tecnológica, profesional, o pos gradual*) o de capacitación sin los cuales no podrían llevar a cabo ciertas labores (o no de manera eficaz).

Mano de obra no calificada: Son aquellos trabajadores que no han recibido ningún tipo de instrucción y poseen únicamente su fuerza de trabajo para ofrecer.

Ningún grupo vulnerable: Trabajador que no hace parte de ningún grupo de población vulnerable identificado.

Trabajo forzoso u obligatorio: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT)



Trabajador local: Aquellos trabajadores que nacieron en el municipio donde se desarrolla el objeto del contrato o sus alrededores; o que su lugar de residencia antes de la contratación haya sido el municipio donde se desarrolla el objeto del contrato.

Trabajador foráneo: Aquellos trabajadores que actualmente o antes de su contratación su lugar de residencia es o era un municipio diferente al que se desarrolla el objeto del contrato.

UIP: Sigla Unidad Implementadora del Proyecto

Víctima de violencia: Trabajadores víctimas de amenazas y de hechos violentos contra su vida y la de su familia.



2. MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

El ámbito de aplicación del EAS 2 en El Proyecto dependerá del tipo de relación laboral que se establezca entre el MVCT y los trabajadores del proyecto. El término trabajador del proyecto se refiere a:

Trabajadores Directos: personas empleadas o contratadas de manera directa por el MVCT (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto.

Trabajadores Contratados: personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales⁴ del proyecto, independientemente de su ubicación. Los “terceros pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios”.

Trabajadores del proveedor primario: personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del MVCT. Los proveedores primarios son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad del proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar.

Trabajadores Comunitarios: personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias.

El EAS-2 se aplicará a los trabajadores del proyecto de tiempo completo, parcial, temporales, o migrantes.

En la Tabla 1., se identifican los trabajadores que participan en cada uno de los componentes y subcomponentes del Proyecto financiado con los recursos del crédito.

Tabla 1. Identificación de los trabajadores del proyecto

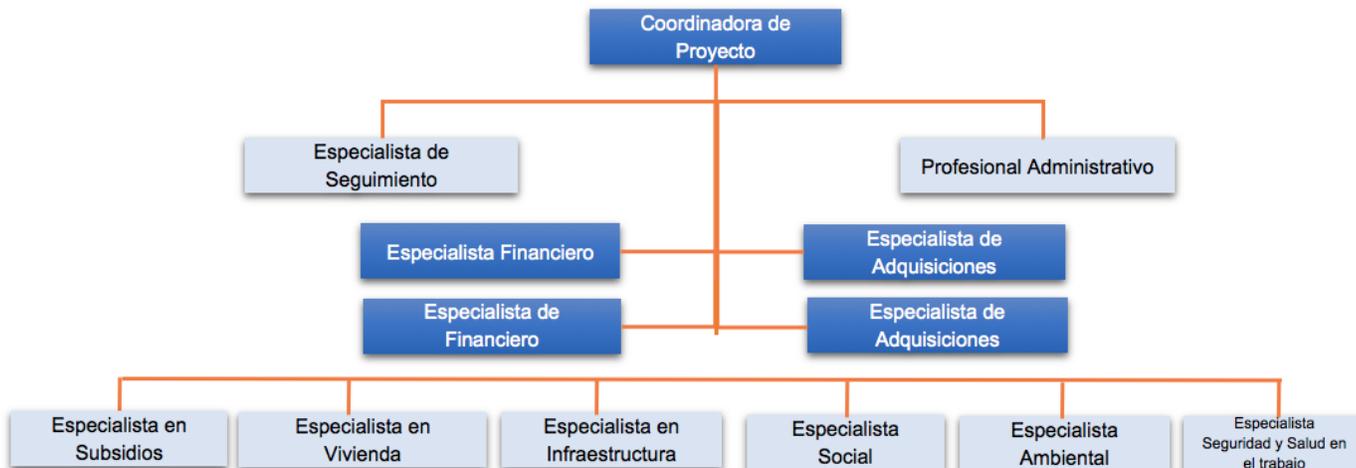
COMPONENTE 1: MEJORAMIENTO DE LAS VIVIENDAS Y BARRIOS DE LAS FAMILIAS DE BAJOS INGRESOS			
Subcomponentes	Programas / Actores		
1.1. Subsidios de Mejoramiento de Vivienda.	Casa Digna Vida Digna Urbano	Casa Digna Vida Digna Rural	Subsidio temporal de arrendamiento
	Agente Fiduciario Prestador de asistencia técnica Ejecutor Interventor	Agente Fiduciario Operador Regional Ejecutor Interventor	Agente Fiduciario Agente verificador
1.2. Financiar la Construcción de Equipamientos Comunitarios e Infraestructura Social.	Mejoramiento Integral de barrios		Equipamientos Colectivos
	Agente Fiduciario Agente Implementador Ejecutor Interventor		Agente Fiduciario Ejecutor Interventor
COMPONENTE 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA VIVIENDA			

Asistencias Técnicas	
2.1 Fortalecer el sector de microfinanzas para vivienda.	Consultores
2.2 Desarrollar la capacidad de MVCT y el nivel local, incluidos los municipios afectados por la migración venezolana.	
2.3 Implementar tecnologías sustentables para la optimización pasiva y activa de las viviendas urbanas.	
2.4 Explorar energías renovables para viviendas urbanas y equipamientos.	
2.5 Promover el uso eficiente de los residuos de construcción y de actividades productivas relacionadas con el entorno habitado urbano	
2.6 Fomentar el uso de materiales y capacidades locales para la construcción de viviendas urbanas con adecuación cultural y tecnológica.	
2.7 Fomentar la caracterización y análisis de riesgos, para proyectos relacionados con vivienda urbana.	
COMPONENTE 3: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	
Unidad Ejecutora del Proyecto	Gerente de Proyecto Coordinador de Proyecto Especialistas
Funcionarios públicos	Funcionarios públicos (Empleados, Contratistas)

2.1. Descripción de la mano de obra del proyecto

Unidad Ejecutora del proyecto: La (UEP), estará conformada mínimo por 13 trabajadores como se describen en la figura 1. Las funciones y responsabilidades de los trabajadores de la Unidad Ejecutora del proyecto están definidos en los correspondientes términos de referencia, manual operativo y contratos.

Figura 1. Estructura Unidad Ejecutora del proyecto



- **Agente Fiduciario:** Tercero encargado de recibir los recursos aportados por el MVCT para realizar los pagos y desembolsos necesarios para la ejecución de los contratos previa verificación del



cumplimiento de los requisitos establecidos, en determinados programas también es el encargado de contratar a ejecutores e interventores.

- **Prestador de asistencia técnica:** Entidad encargada de prestar la asistencia técnica requerida para la contratación de los ejecutores e interventores y de realizar supervisión al contrato de interventoría, adicionalmente.
- **Ejecutor:** Personas natural o jurídica, contratada para realizar las intervenciones en las viviendas, el mejoramiento integral de barrios y/o construcción de equipamientos de acuerdo con las condiciones técnicas, jurídicas, sociales, financieras y administrativas que haya lugar.
- **Interventor:** Persona natural o jurídica contratada para realizar el seguimiento a ejecutores a través de los componentes técnicos, jurídicos, sociales, financieros y administrativos determinados en el respectivo contrato suscrito por estos y seguimiento a las intervenciones de mejoramiento de viviendas, barrios o construcción de equipamientos.
- **Operador Regional:** Es la persona jurídica contratada para estructurar la ejecución del subsidio familiar de vivienda rural (SFVR) en modalidad de mejoramiento de vivienda además de validar los diagnósticos técnicos correspondientes verificar que estos sean efectivamente asignados a los hogares beneficiarios y finalmente, realizar las contrataciones necesarias para la correcta ejecución del subsidio como puede ser el caso del Ejecutor.
- **Agente Verificador:** Persona jurídica encargada de adelantar la revisión documental e inspección visual en sitio de cada vivienda, nueva o usada, que sea postulada por los migrantes venezolanos para recibir el subsidio temporal de arrendamiento.
- **Agente Implementador:** Persona jurídica encargada de prestar asistencia técnica para la coordinación, control y administración de los recursos para la ejecución de proyectos de mejoramiento integral de barrios y de espacio público.

La estructura de contratación de trabajadores para el proyecto, así como el número de trabajadores que serán empleados o contratados por cada actor estará definido en los correspondientes términos de referencia para la contratación cuando sea posible.

Los Contratistas deberán concentrar sus esfuerzos en lograr que la mano de obra contratada sea local para prevenir y controlar el riesgo de afluencia laboral. Se estima que la demanda de mano de obra no calificada será cubierta localmente probablemente, la demanda de mano de obra calificada provenga en mayor porcentaje principalmente de ciudades capitales y en menor porcentaje se cubrirá localmente. Estos datos serán actualizados y confirmados durante la implementación del proyecto.

No se anticipa que haya campamentos de trabajadores en las áreas de construcción. En el caso de que no haya acomodación disponible para los trabajadores que no sean locales, los respectivos contratantes deberán buscar alternativas de alojamiento que cumplan con los requisitos establecidos en este (PGL).



2.2. Clasificación de los trabajadores – Tabla 2.

TIPO DE TRABAJADOR	CONTRATANTE	CARGO
Directos	MVCT	Coordinador de proyecto Profesional Administrativo Especialista Social Especialista Ambiental Especialista de seguridad y salud en el trabajo
		Especialista Vivienda Especialista Subsidios Especialista Infraestructura Especialistas de Adquisiciones Especialistas Financieros Especialista Seguimiento y Monitoreo
Funcionarios públicos	MVCT Entes territoriales	Coordinadores de Programas Profesionales técnicos Profesionales Jurídicos
		Profesionales Financieros Profesionales Sociales Profesionales de atención al usuario
Contratados	Ejecutores Empresas a quienes se les adjudiquen los contratos de obra.	Director de proyecto Ingenieros residentes Profesional de programación, control y presupuesto Ingeniero Eléctrico Profesional técnico de apoyo Profesional ambiental Profesional Seguridad y salud en el trabajo Profesional Social Inspectores Operadores de equipo pesado
		Fontaneros Carpinteros Soldadores Albañiles Ayudantes Maestros de obra Pintores Electricistas Cuadrillas topográficas Otros que se consideren necesarios para la ejecución del contrato.
Contratados	Interventores Empresas a quienes se les adjudiquen los contratos de interventoría	Director de Interventoría Ingenieros / Arquitectos Residentes Profesional de programación, control y presupuesto. Profesional Seguridad y salud en el trabajo
		Profesional Social Profesional Eléctrico Técnicos de apoyo Otros que se consideren necesarios para la ejecución del contrato.
Contratados	Agente Verificador	Gerente de contrato Profesional técnico
		Profesional Jurídico
Contratados	Empresas Consultoras.	Profesionales técnicos y administrativos requeridos para la ejecución de las consultorías
Proveedor Primario	Agente Fiduciario	Trabajadores responsables de la ejecución de las labores contratadas en el marco del Proyecto.
Proveedor Primario	Agente Implementador Prestador de Asistencia técnica Operador Regional	Trabajadores responsables de la ejecución de las labores contratadas en el marco del Proyecto.
Proveedor Primario	Empresas a que suministren material de construcción	Personal de los proveedores responsables de la entrega de insumos suministrados a los sitios de obra, tales como: materiales de construcción (arena, gravilla) y gestor externo de residuos.



Sin importar la naturaleza del servicio o el tipo de contrato mediante el cual se vinculen los diferentes tipos de trabajadores para realizar actividades propias del Proyecto estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente y alineadas al EAS 2.

Todos los trabajadores involucrados en actividades del Proyecto (trabajadores permanentes o por contrato o cualquier modalidad laboral prevista en los EAS 2), estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores (empresas contratistas, subcontratistas y empresas consultoras) estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas.

La UEP del Proyecto, las interventorías y/o supervisores de contrato serán los encargados en verificar su cumplimiento, a través de un sistema compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación, tales como visitas a sitios de obra, revisión de informes periódicos y sus evidencias, entrevistas a los trabajadores, y seguimiento al Mecanismo de atención a quejas, reclamos para trabajadores.



3. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES

Tabla 3: identificación y evaluación de los posibles riesgos laborales

PROGRAMA	ACTIVIDADES	UBICACIÓN	RIESGOS LABORALES CLAVES
Casa Digna Vida Digna Urbano	Demoler placas, muros, tuberías cubierta, etc. Cambio y/o instalación de redes Hidráulicas y sanitarias. Montar estructuras, cubiertas, mobiliario Pañetar, Pintar , limpiar (acabados). Instalación de pisos	Municipios priorizados Hogares beneficiados	<p>Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas bípeda, movimientos repetitivos durante las actividades de construcción.</p> <p>Riesgo por condiciones de seguridad: Locativo (caída de objetos, superficies deslizantes, irregulares, incendios, mecánico (atrapamientos, proyección de partículas o piezas), accidentes de tránsito terrestre (transporte de materiales, como peatones en zonas de descargue)</p> <p>Trabajo en alturas. En actividades de adecuación de cubiertas, pinturas de techos, otras que se realicen a más de 2 metros de altura.</p> <p>Riesgo Físico: ruido, iluminación y radiaciones no ionizantes emitidas por Luz solar.</p> <p>Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, trabajo en zona de conflicto.</p> <p>Riesgo Emergencias naturales que se pueden presentar en las diferentes zonas del país. (Sismos, inundaciones, derrumbes)</p> <p>Riesgo Biológico: Mordeduras de animales domésticos, picaduras de artrópodos, contacto con bacterias, virus</p> <p>Riesgo Químico: Contacto y/o inhalación de partículas, polvos, humo, gases y material particulado</p> <p>Afluencia laboral: Llegada al municipio donde se desarrollan las actividades de fuerza laboral externa a estas comunidades donde su estancia puede ser temporal o parcial en las obras, que pueden propiciar flujo de personas que buscan proveerles de servicios o bienes. Con la afluencia laboral se puede incrementar la probabilidad de riesgos como aumento de casos de enfermedades transmisibles.</p> <p>Contratación informal: Contratación de trabajadores sin el lleno de los requisitos aplicables.</p>
Casa Digna Vida Digna Rural	Demoler placas, muros, tuberías cubierta, etc. Cambio y/o instalación de redes Hidráulicas y sanitarias. Montar estructuras, cubiertas, mobiliario	Municipios priorizados Hogares beneficiados	<p>Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas bípeda, movimientos repetitivos durante las actividades de construcción.</p> <p>Riesgo por condiciones de seguridad: Locativo (caída de objetos, superficies deslizantes, irregulares, incendios, mecánico (atrapamientos, proyección de partículas o piezas), accidentes de tránsito terrestre (transporte de materiales, como peatones en zonas de descargue)</p> <p>Trabajo en alturas. En actividades de adecuación de cubiertas, pinturas de techos, otras que se realicen a más de 2 metros de altura.</p> <p>Riesgo Físico: ruido, iluminación y radiaciones no ionizantes emitidas por Luz solar.</p>



	<p>Pañetar, Pintar , limpiar (acabados).</p> <p>Instalación de pisos</p>		<p>Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, trabajo en zona de conflicto.</p> <p>Riesgo Emergencias naturales que se pueden presentar en las diferentes zonas del país. (Sismos, inundaciones, derrumbes)</p> <p>Riesgo Biológico: Mordeduras de animales domésticos, picaduras de artrópodos, contacto con bacterias, virus</p> <p>Riesgo Químico: Contacto y/o inhalación de partículas, polvos, humo, gases y material particulado</p> <p>Afluencia laboral: Llegada al municipio donde se desarrollan las actividades de fuerza laboral externa a estas comunidades donde su estancia puede ser temporal o parcial en las obras, que pueden propiciar flujo de personas que buscan proveerles de servicios o bienes. Con la afluencia laboral se puede incrementar la probabilidad de riesgos como aumento de casos de enfermedades transmisibles.</p> <p>Contratación informal: Contratación de trabajadores sin el lleno de los requisitos aplicables.</p> <p>Trabajo infantil: Tareas en la ejecución de los mejoramientos o actividades de proveedores primarios desempeñadas por menores de edad.</p>
Subsidio temporal de arrendamiento	<p>Verificación técnica de viviendas</p>	<p>Municipios priorizados / Viviendas postuladas</p>	<p>Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas sedentes, Actividad con movimientos repetitivos durante las actividades de digitación.</p> <p>Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, visitas a barrios en zonas peligrosas o de conflicto.</p> <p>Riesgo por condiciones de seguridad: Desplazamientos por caminos irregulares, deslizantes, accidentes de tránsito (conductor/pasajero/peatón) en los desplazamientos a las viviendas postuladas.</p> <p>Riesgo Biológico: Mordeduras de animales domésticos, picaduras de artrópodos, contacto con virus.</p>
Mejoramiento integral de barrios	<p>Demoler placas, muros, tuberías cubiertas, etc.</p> <p>Cambio y/o instalación de redes Hidráulicas y sanitarias.</p> <p>Montar redes eléctricas</p> <p>Montar estructuras, cubiertas, mobiliario</p>	<p>Municipios priorizados / Barrios Beneficiados</p>	<p>Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas bípeda, movimientos repetitivos durante las actividades de construcción.</p> <p>Riesgo por condiciones de seguridad: Locativo (caída de objetos, superficies deslizantes, irregulares, incendios, mecánico (atrapamientos, proyección de partículas o piezas), accidentes de tránsito terrestre (transporte de materiales, como peatones en zonas de descargue) operación de maquinaria pesada.</p> <p>Trabajo en alturas. En actividades de adecuación de cubiertas, pinturas de techos, otras que se realicen a más de 2 metros de altura.</p> <p>Riesgo Físico: ruido, iluminación y radiaciones no ionizantes emitidas por Luz solar.</p> <p>Riesgo eléctrico: Riesgos de contacto o Arco eléctrico a baja, media o alta tensión.</p> <p>Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, trabajo en zona de conflicto.</p> <p>Riesgo Emergencias naturales que se pueden presentar en las diferentes zonas del país. (Sismos, inundaciones, derrumbes)</p>



	<p>Pañetar, Pintar , limpiar (acabados).</p> <p>Instalación de pisos</p>		<p>Riesgo Biológico: Mordeduras de animales, picaduras de artrópodos, contacto con virus.</p> <p>Riesgo Químico: Contacto y/o inhalación de partículas, polvos, humo, gases y material particulado.</p> <p>Afluencia laboral: Llegada al municipio donde se desarrollan las actividades de fuerza laboral externa a estas comunidades donde su estancia puede ser temporal o parcial en las obras, que pueden propiciar flujo de personas que buscan proveerles de servicios o bienes. Con la afluencia laboral se puede incrementar la probabilidad de riesgos como aumento de casos de enfermedades transmisibles.</p> <p>Contratación informal: Contratación de trabajadores sin el lleno de los requisitos aplicables.</p> <p>Trabajo infantil: Tareas en la ejecución de los mejoramientos o actividades de proveedores primarios desempeñadas por menores de edad.</p>
Equipamientos	<p>Excavar</p> <p>Rellenar</p> <p>Demoler placas, muros, tuberías cubiertas, etc.</p> <p>Cambiar y/o instalar redes Hidráulicas y sanitarias.</p> <p>Montar redes eléctricas</p> <p>Montar estructuras, cubiertas, mobiliario</p> <p>Pañetar, Pintar , limpiar (acabados).</p> <p>Instalación de pisos</p>	<p>Municipios priorizados / Barrios Beneficiados</p>	<p>Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas bípeda, movimientos repetitivos durante las actividades de construcción.</p> <p>Riesgo por condiciones de seguridad: Locativo (caída de objetos, superficies deslizantes, irregulares, incendios, mecánico (atrapamientos, proyección de partículas o piezas), accidentes de tránsito terrestre (transporte de materiales, como peatones en zonas de descargue) operación de maquinaria pesada.</p> <p>Trabajo en alturas. En actividades de adecuación de cubiertas, pinturas de techos, otras que se realicen a más de 2 metros de altura.</p> <p>Riesgo Físico: ruido, iluminación y radiaciones no ionizantes emitidas por Luz solar.</p> <p>Riesgo eléctrico: Riesgos de contacto o Arco eléctrico a baja, media o alta tensión.</p> <p>Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, trabajo en zona de conflicto.</p> <p>Riesgo Emergencias naturales que se pueden presentar en las diferentes zonas del país. (Sismos, inundaciones, derrumbes)</p> <p>Riesgo Biológico: Mordeduras de animales, picaduras de artrópodos, contacto con virus.</p> <p>Riesgo Químico: Contacto y/o inhalación de partículas, polvos, humo, gases y material particulado.</p> <p>Afluencia laboral: Llegada al municipio donde se desarrollan las actividades de fuerza laboral externa a estas comunidades donde su estancia puede ser temporal o parcial en las obras, que pueden propiciar flujo de personas que buscan proveerles de servicios o bienes. Con la afluencia laboral se puede incrementar la probabilidad de riesgos como aumento de casos de enfermedades transmisibles.</p> <p>Contratación informal: Contratación de trabajadores sin el lleno de los requisitos aplicables.</p>



Procedimiento de Gestión Laboral (PGL)
Proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia

			Trabajo infantil: Tareas en la ejecución de los mejoramientos o actividades de proveedores primarios desempeñadas por menores de edad.
Asistencias Técnicas	Realizar estudios, diseños y metodologías.	Bogotá D.C. Municipios seleccionados	Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas sedentes, Actividad con movimientos repetitivos durante las actividades de digitación. Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, visitas a barrios en zonas peligrosas o de conflicto. (*) Riesgo por condiciones de seguridad: Desplazamientos por caminos irregulares, deslizantes, accidentes de tránsito (conductor/pasajero/peatón) en los desplazamientos a territorio.(*) Riesgo Biológico: Mordeduras de animales domésticos, picaduras de artrópodos, contacto con virus.(*) (*) Aplica únicamente si se realizan visitas a territorio.
Administración del proyecto	Gestión operativa y administrativa del proyecto	Bogotá D.C. Municipios priorizados	Riesgos Biomecánicos: Posturas prolongadas sedentes, Actividad con movimientos repetitivos durante las actividades de digitación. Riesgo Público: Por robo, alteraciones del orden público, visitas a barrios en zonas peligrosas o de conflicto. Riesgo por condiciones de seguridad: Desplazamientos por caminos irregulares, deslizantes, accidentes de tránsito (conductor/pasajero/peatón) en los desplazamientos a territorio. Riesgo Biológico: Mordeduras de animales domésticos, picaduras de artrópodos, contacto con virus.



4. LEGISLACIÓN APLICABLE

En esta sección se establecen los **aspectos clave** de la legislación laboral nacional en lo que se refiere a los términos y condiciones de trabajo, prevención y control de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La reseña se centra en la legislación que se relaciona con los requisitos establecidos en el EAS 2.

Tabla 4: Legislación nacional en materia laboral, de seguridad, salud en el trabajo y riesgos laborales.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia. Artículo 13	Define que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por tanto gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
Código Sustantivo del Trabajo	Tiene la finalidad primordial de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. A través de este Código se regulan las relaciones del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo, oficiales y particulares.
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Título III Salud Ocupacional.
Ley 22 de 1981	Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966 para los países miembros.
La Ley 21 de 1991	En su Artículo 20 define que las personas pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, deben contar con la protección eficaz en materia de acceso, contratación y condiciones de empleo y en la medida en que no estén protegidos por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
Ley 55 de 1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la recomendación número 177 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo".
Decreto – Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 704 de 2001	Ratifica el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tiene por objeto prevenir y prohibir las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su erradicación.
Ley 1010 de 2006	Clasifica y describe las conductas que constituyen hostigamiento o acoso laboral de los trabajadores y se estipulan las obligaciones del empleador en relación con las medidas preventivas y correctivas en estas situaciones. También hace énfasis en las conductas de acoso sexual y las medidas a tomar para brindar especial protección frente a comportamientos violentos y/o discriminatorios contra las mujeres.
Ley 1257 de 2008	Establece las medidas específicas en el ámbito laboral para las mujeres, orientadas a: la promoción, el reconocimiento social y económico del trabajo para las mujeres con mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales.



Ley 1482 de 2011	Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo.
Ley 1822 de 2017	Establece el derecho para la madre trabajadora cotizante: pueda gozar de dieciocho (18) semanas de descanso remunerado por concepto de licencia de maternidad.
Decreto 1496 de 2018	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química
Resolución 1796 de 2018	Establece el listado de las actividades peligrosas o condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años.
Resolución 2400 de 1979	Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2413 de 1979	Por la cual se establece el reglamento de higiene y seguridad para la industria de la Construcción
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1792 de 1990	Adopta los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Resolución 4050 de 1994	Establece que todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo, como a los trabajadores vinculados, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva.
Resolución 156 de 2005	“Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2851 de 2015	Por la cual se modifica el artículo 31 de la resolución 156 de 2005
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 1918 de 2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2646 de 2008	Establece 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.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución 4272 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.



Resolución 90708 de 2013	Por el cual se expide el nuevo Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas.
Resolución 692 de 2022	Por la cual se establece el protocolo general de Bioseguridad.

La normativa colombiana abarca los aspectos sustanciales de las relaciones laborales y de las garantías de salud y seguridad en el trabajo, la inclusión productiva de las poblaciones más vulnerables, la prevención del trabajo forzado, del trabajo infantil y las posibles situaciones de acoso laboral o agresión en los sitios de trabajo. En este sentido, las disposiciones son pertinentes para el cumplimiento y complementariedad del EAS 2 del Banco Mundial, el cual tiene el propósito de “promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y el prestatario, y mejorar los beneficios del desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables” (Banco Mundial, 2017; p. 31).

Las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en Colombia cuentan con un marco regulatorio amplio que en el Proyecto se aplicarán de acuerdo a la naturaleza del programa y tipo de contratación para cada uno de los actores anteriormente identificados.



5. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

5.1. Política del proyecto ante el trabajo infantil y forzado.

El proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia liderado por el MVCT promueve una política de cero tolerancia ante el trabajo infantil y forzoso, por medio del cumplimiento de la legislación colombiana y de los acuerdos internacionales en materia de prohibición de este tipos de trabajo que ha suscrito o adoptado el país.

A continuación, se presentan los principios, compromisos y acciones institucionales adoptados por el MVCT para prevenir y controlar el trabajo infantil y forzado.

PRINCIPIOS

- Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación del personal involucrado en el proyecto (documento de identificación).
- Mantener registros precisos y actualizados de todos los trabajadores.
- En caso de que se presenten casos, retirar inmediatamente del trabajo a los niños que no hayan alcanzado la edad legal para trabajar con el acompañamiento que ello implique.
- Incluir cláusulas contractuales para los subcontratistas, proveedores y otros que supongan compromisos firmes para la erradicación del trabajo infantil y forzoso.

COMPROMISOS Y ACCIONES INSTITUCIONALES:

a. Prácticas laborales:

El MVCT rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

El MVCT respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el presente documento.

El MVCT rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

El MVCT rechaza y prohíbe totalmente cualquier práctica de esclavitud moderna, trabajo forzado, trata de personas y trabajo infantil; y se compromete a actuar con transparencia, ética e integridad en todas sus relaciones laborales, de tal manera que se garantice que no existan dentro de la institución estas formas de violentar la ley y los derechos humanos de las personas, ni en los servicios externos o



proveedores con los que el Ministerio mantenga relación, los mismos que deben alinearse a estos valores y compromisos.

El MVCT reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.

El MVCT reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y el sindicato (SINTRAVIVIENDA).

b. Comunidades y sociedad:

No utilizar mano de obra de adolescentes trabajadores en edad permisible en labores que impliquen algún tipo de riesgo para la salud e integridad física.

No discriminación por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, origen social o étnico, orientación sexual, género, opinión política o discapacidad.

El MVCT se compromete a garantizar que los cuerpos de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de El MVCT en las zonas de actividad actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes y del Derecho internacional.

NOTA: *Los diferentes actores involucrados en el desarrollo del Proyecto Vivienda Resiliente e Incluyente en Colombia”, deberán tener la capacidad de demostrar en cualquier momento durante la ejecución de los respectivos contratos en caso de ser solicitado por el MVCT el cumplimiento al interior de sus empresas de la Política del proyecto ante el trabajo infantil y forzado.*

5.2. Código de conducta.

En el **Anexo 5.1- Código de Conducta Trabajadores del Proyecto.**, se establecen los lineamientos de la conducta que deben adoptar los trabajadores del proyecto, así como las medidas de prevención, protección, y sanciones para abordar los potenciales riesgos que pudieran surgir de la interacción de los trabajadores del proyecto y los habitantes de los hogares beneficiados, y/o comunidades locales.

Para trabajadores contratados sus respectivos empleadores deberán adoptar el Código de conducta del proyecto, los Contratistas deberán presentar un esquema de cómo se implementarán estas Normas de Conducta. Esto incluirá: cómo se introducirá en los contratos labores, qué capacitación se proporcionará, cómo será monitoreado y cómo el Contratista hará frente a las infracciones.

Las normas de conducta deben ser firmadas por cada trabajador para indicar que:



- Recibio una copia de las Normas
- Se le explicaron las normas
- Reconocio que la adhesión a la Norma de Conducta es una condición de empleo, y entiende que las violaciones de las Normas pueden resultar en consecuencias graves, hasta el despido, inclusive o remisión a las autoridades legales.

5.3. Medidas de seguridad y salud en el trabajo.

El MVCT implementa y mantiene el SG-SST liderado por el Grupo de Talento humano, sin embargo, en el **Anexo 5.2 – Medidas de seguridad y Salud en el trabajo para trabajadores Directos** se establecen las medidas específicas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo dirigidas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo o mientras desempeñan sus tareas. Tales medidas tienen en cuenta los requisitos establecidos en el EAS 2 y en las leyes nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para definir las medidas de prevención y protección se tuvieron en cuenta la identificación de posibles riesgos a los cuales estarán expuestos los trabajadores directos del proyecto. A cargo de la Especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Unidad Ejecutora del proyecto estará la capacitación del personal de la Unidad en las medidas establecidas.

Para trabajadores contratados sus respectivos empleadores o contratantes deberán desarrollar e implementar procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas. Asimismo, les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

Nota: La presentación del procedimiento de gestión laboral (C-PGL) y las medidas de seguridad y salud en el trabajo de los que trata este numeral no reemplaza ni anula los requisitos establecidos en relación al diseño, implementación y mejora continua del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (SG-SST). Cada contratante deberá dar cumplimiento a la normatividad aplicable en la materia. Sera responsabilidad de las interventorías o supervisores de contrato verificar el cumplimiento del SG-SST.

5.4. Informes periódicos.

5.4.1. Informes a cargo de la UEP

Semestralmente la UEP presentará informe al Banco Mundial sobre el avance del proyecto, en este informe se incluirá lo relacionado al desempeño en seguridad, salud en el trabajo del proyecto en cada unos de sus componentes y subcomponentes. En este informe se incluirá entre otros aspectos:

- Ejecución del PCAS
- Avance en el Cronograma de actividades
- Visitas de seguimiento realizadas
- Resultados del Plan de Capacitación
- Gestión de Contratistas por Municipio y global del proyecto.
- Análisis de accidentalidad.



- Indicadores
- Seguimiento atención de quejas y reclamos de trabajadores
- Trabajo infantil / Forzoso
- Seguimiento al cumplimiento del Código de Conducta
- Prevención y atención de emergencias

5.4.2. Informes a cargo de Contratistas

Las diferentes empresas contratistas deberán presentar informes mensuales en medio digital al encargado de la supervisión o interventoría asignada quienes verificarán que los mismos contengan mínimo los ítems solicitados. En caso de observar algún presunto incumplimiento o que la información no sea clara o veraz, los informes deben ser devueltos al remitente.

Los supervisores de contrato e Interventorías presentarán a la UEP informe consolidado con su respectivo concepto teniendo como guía lo descrito en el Anexo 5.5 de este documento.

5.5. Seguimiento

La UEP en conjunto con los especialistas ambientales y sociales del Banco Mundial llevarán a cabo reuniones mensuales para conocer el avance de los temas ambientales y sociales del proyecto.

La UEP a través de los especialistas ambientales y sociales realizarán visitas de seguimiento, en coordinación con las interventorías asignadas, a las obras en ejecución en los diferentes municipios, dejando constancia de los hallazgos encontrados haciendo énfasis en incumplimientos y recomendaciones de mejora en el correspondiente informe de visita.



6. EDAD PARA TRABAJAR

La Ley 1098 de 2006 “Código de infancia y adolescencia” en su artículo. 35, establece como edad mínima de admisión al trabajo en Colombia los quince (15) años de edad, sin embargo teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto la edad mínima para trabajar en conexión con el *Proyecto: “Programa de vivienda resiliente e incluyente en Colombia”* será de dieciocho (18) años de edad, teniendo en cuenta el artículo 3º de la resolución 1796 de 2018 la cual tiene como objeto actualizar el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años, de que trata el literal (d) del artículo 3º del Convenio 182 de la OIT; así mismo, establecer el procedimiento para la expedición de autorización de trabajo para los menores de 18 años.

En el numeral 31 de la citada resolución se establece: “Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, montadores de estructuras metálicas, herreros, entre otros.

6.1. Medidas de control para prevenir el trabajo infantil

El MVCT exigirá a través de los documentos precontractuales que los trabajadores involucrados con el proyecto sean mayores de edad. Para esto los actores del proyecto que tengan la función de contratar a otros actores velarán porque en dichos documentos se establezca el requisito de la edad mínima para trabajar. Este requisito se hará extensible a los proveedores primarios del proyecto.

Los responsables de la contratación de los distintos trabajadores involucrados en relación con el Proyecto deberán comprobar previo a la contratación la edad de los aspirantes a ocupar el cargo disponible, a través de la verificación del documento de identidad de la persona en el proceso de entrevista o selección de aspirantes.

En caso de tener dudas razonables el contratante podrá solicitar al aspirante el registro civil de nacimiento para corroborar su edad al igual que podrá solicitar la confirmación escrita por parte del aspirante con respecto a su edad.

Nota: Dado que en el sector rural del país es probable que ocurran situaciones de trabajo infantil, será responsabilidad de los Ejecutores de Obra e Interventorías a través de sus Responsables Sociales vigilar que este tipo de casos no se den, ya sea en el personal directo, subcontratista o de proveedores primarios. Para ello deberá realizar capacitaciones en este tema; recorridos periódicos en el sitio de obra en especial cuando se lleven a cabo actividades de cargue y descargue de materias primas e insumos; y visitas a las instalaciones de los proveedores para detección oportuna de posibles casos.

6.2. Tratamiento de Casos



En caso que se detecten casos de trabajo infantil en el Proyecto los Responsables Sociales de la interventoría o supervisión del contrato deberán:

- **Notificar al respectivo contratante:** Por medio de comunicación escrita se notificará al contratante del caso detectado para que adopte las medidas para finalizar el empleo o contratación de manera responsable, teniendo en cuenta los intereses del menor de edad. La finalización del trabajo infantil deberá ser concretada en el menor tiempo posible.

En caso que el Responsable Social identifique reincidencia o incumplimiento para la solución del caso deberá realizar la denuncia de manera inmediata ante las autoridades competentes definidas en el Anexo 11 del MGAS.

- **Notificar a la UIP:** Reportar a la UIP el caso describiendo a detalle la situación, acciones a implementar para la solución del caso.
- **Notificación al Banco Mundial:** La UIP informará al Banco Mundial sobre el evento siguiendo lo descrito en el numeral 12 de este PGL.
- **Seguimiento:** Una vez se haya finalizado el plazo para la solución del caso se deberá informar a la UIP el resultado de las acciones implementadas y las medidas adoptadas para evitar su recurrencia.



7. TÉRMINOS Y CONDICIONES

7.1. Trabajadores Directos

Para los trabajadores directos del proyecto en el manual operativo del proyecto, así como en los respectivos términos de referencia y contratos se establecen los detalles del objeto de contratación, funciones, responsabilidades, requisitos para la presentación de informes, duración del contrato, salarios u honorarios pactados, forma de pago, otros gastos, perfil, criterios de selección, supervisor, confidencialidad, entre otros aspectos.

7.2. Trabajadores Contratados.

Los trabajadores contratados contarán también con términos de referencia y contratos, donde se definirán las funciones específicas y todo lo relacionado con las actividades a desarrollar. Los montos por pagar para estas contrataciones serán establecidos de acuerdo con el presupuesto aprobado para cada programa.

La jornada laboral de los trabajadores contratados no podrá superar la jornada máxima establecida en la normatividad vigente aplicable en la materia. Los contratantes deberán asegurar que en los contratos individuales de trabajo de su personal a cargo se establezcan los derechos relacionados con las horas de trabajo, salarios, horas extras, forma de pago, días de descanso por semana, vacaciones anuales, licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes colombianas.

En caso tal que el Ejecutor identifique la necesidad de realizar horas extras deberá contar previamente con el permiso vigente expedido por el Ministerio de trabajo según los procedimientos establecidos para este fin. Será responsabilidad del Interventor o supervisor de contrato verificar que el Ejecutor cuente con este permiso antes de autorizar el trabajo en horas extras.

Nota: La autorización de trabajo extra estará sujeta además del permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo a la justificación técnica que presente el Ejecutor al Interventor.



8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

8.1. Trabajadores Directos

El MVCT en respuesta a los requisitos del EAS-2 Trabajo y condiciones laborales a través de la especialista a cargo de la Unidad Ejecutora del proyecto en conjunto con el Grupo de Talento Humano del Ministerio implementaron como mecanismo para la recepción y abordaje de quejas y reclamos de los trabajadores directos el Formulario digital [MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES](#). El mecanismo está orientado al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad relacionadas con el ámbito laboral.

En el [Anexo 5.3- Mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores directos](#) se describe a detalle el procedimiento para acceder al mecanismo, así como los criterios para la recepción, clasificación, análisis resolución, y seguimiento.

La divulgación del Mecanismo estará a cargo del Grupo de Talento Humano del MCVT y la especialista en estándares de seguridad y salud en el trabajo de la UEP. El Mecanismo estará disponible durante toda la vigencia del proyecto de una manera clara, comprensible y accesible para los trabajadores directos en los medios de comunicación definidos en el Anexo 5.3. El mecanismo tiene carácter dinámico y a medida que se vaya aplicando podrá ser ajustado a la realidad del proyecto en términos de su naturaleza y las especificidades del equipo de trabajo.

El mecanismo de atención de quejas y reclamos no impedirá el acceso a otros recursos judiciales o administrativos que pudieran estar disponibles en virtud de las leyes o de los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituirá los mecanismos de atención de reclamos que se brinden a través de acuerdos colectivos.

8.2. Trabajadores Contratados

Los contratistas deberán Implementar un mecanismo para recibir, considerar y atender quejas o reclamos que presenten sus trabajadores independiente de la forma de contratación en materia de seguridad, salud en el trabajo, condiciones laborales, acoso laboral, además deberá realizar seguimiento a la respuesta oportuna y cierre efectivo de las mismas, y exigirá lo mismo a sus subcontratistas cuando aplique. En el informe periódico se dará a conocer informe consolidado de resultados de este requisito a la UEP a través de la interventoría o supervisores de contrato.

El mecanismo definido debe permitir la presentación de quejas o reclamos de forma confidencial o anónima por parte de los trabajadores.



9. MANEJO DE CONTRATISTAS

9.1. Selección de Contratistas

Los procesos de selección de contratistas (ejecutores, interventores, verificador de viviendas y consultores) serán llevados a cabo de acuerdo a las normas de contratación del Banco Mundial, el método de contratación y criterios de selección estarán definidos en los correspondientes términos de referencia según el alcance y objeto de contratación.

La información obtenida como parte del proceso de licitación y contratación ayudará a determinar la legitimidad y confiabilidad de dichos terceros.

9.2. Requisitos generales y específicos

A continuación, se describen de las obligaciones o responsabilidades a cargo de los diferentes actores involucrados en la ejecución del proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia

9.2.1. Requisitos generales

- Elaborar y obtener la aprobación de la Supervisión o Interventoría del contrato el documento denominado Procedimiento de Gestión Laboral (C-PGL) que incluya los requisitos aplicables según lo definido en el **Anexo 5.4** de este PGL.¹
- Antes de iniciar la ejecución del contrato, implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) completo con las medias de seguridad y salud que se desarrollarán durante la ejecución de los trabajos y lo someterá a la aprobación de la Supervisor/Interventor, quien podrá además recomendar cualquier otra medida adicional que considere necesaria.
- Establecer un código de conducta que aplicará a sus empleados o subcontratistas escrito en lenguaje sencillo que contenga como mínimo normas para abordar los siguientes temas: cumplimiento de normas de seguridad y aplicación de procedimientos seguros, uso y cuidado de elementos de protección personal, requisitos de saneamiento (por ejemplo, para asegurar que los trabajadores utilicen las instalaciones sanitarias especificadas proporcionadas y no en las áreas abiertas, prevención y atención de situaciones de violencia basada en género, abuso y explotación sexual, discriminación y explotación laboral promoviendo su denuncia, prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, interacción con los miembros de los hogares o comunidades beneficiadas; En este código además deberá incluir los controles, monitoreo y como se hará frente a las infracciones.

¹ La presentación del procedimiento de gestión laboral no reemplaza ni anula los requisitos establecidos en la legislación vigente en relación al diseño, implementación y mejora continua del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (SG-SST)., Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, o aquellas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.



- Emplear trabajadores mayores de edad y abstenerse de ejecutar conductas que puedan ser consideradas como Trabajo forzado.
- Contratar por su cuenta y riesgo el personal requerido para ejecutar el contrato y asumir el pago de honorarios, salarios, prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral del personal que vincule para la ejecución del contrato, pagos que deberán ser consecuentes con su oferta económica. En lo posible reducirá la fuerza laboral externa al mínimo posible, aprovechando la fuerza laboral local.
- Garantizar que la vinculación de trabajadores empleados o contratados para la ejecución del contrato se realicen con plena observancia de los requisitos de los convenios laborales de la OIT, las normas laborales o contractuales aplicables en Colombia.
- Dar cumplimiento a las obligaciones frente al sistema de seguridad social integral y parafiscales cuando haya lugar a ello, de conformidad con las normas y reglamentos que rigen la materia. Presentar a la interventoría del contrato, antes de iniciar cualquier actividad, las respectivas afiliaciones a ARL o soportes de pago al sistema de seguridad social de su personal antes de la autorización de inicio de los trabajos por parte de la supervisión o interventoría.
- Adoptar todas las medidas de seguridad industrial, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, atención de primeros auxilios, medidas de bioseguridad y capacitación que prevengan la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales durante la ejecución del objeto contractual. El Contratista deberá dotar a sus trabajadores de elementos de protección personal incluidos los elementos de bioseguridad necesarios según la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para la ejecución de las labores propias del contrato y exigirá lo mismo a sus Subcontratistas cuando aplique. El costo de estos elementos estará a cargo de El Contratista y deberá contemplarlo en su presupuesto general presentado en los procesos de licitación.
- Impartir capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo al comienzo del empleo o la contratación, y llevar registro de la capacitaciones brindadas.
- Implementar mecanismo para recibir, considerar y atender quejas o reclamos que presenten los trabajadores en materia de seguridad, salud en el trabajo, condiciones laborales, acoso laboral, además deberá realizar seguimiento a la respuesta oportuna y cierre efectivo de las mismas, y exigir lo mismo a subcontratistas cuando aplique. El mecanismo definido debe permitir la presentación de quejas o reclamos de forma confidencial o anónima por parte de los trabajadores y adoptará medidas que garanticen que se tomaran medidas para proteger a los trabajadores contra represalias por su uso.
- Facilitar mecanismos de autorreporte de condiciones o situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.



- Corregir o subsanar, prontamente aquellas fallas que no pongan en peligro la vida de los trabajadores, adelantar acciones correctivas cuando se evidencien hechos de presunto incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- En caso de muertes o lesiones graves ocupacionales, el Contratista informará a la UEP tan pronto tenga conocimiento de la muerte o lesión grave y garantizará que dicho evento sea informado a las autoridades competentes (*Dirección Territorial del ministerio de trabajo*) en conformidad con los requisitos legales aplicables.
- Presentar mensualmente a la UEP informe de seguridad y salud en el trabajo consolidado que incluya la gestión en seguridad y salud en el trabajo del Ejecutor e Interventor, el informe deberá contener como mínimo lo establecido en el **Anexo 5.5**.

Los trabajadores contratados deberán:

- Recibir información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo o contrato.
- Recibir su pago en forma regular según lo exijan las leyes nacionales y los procedimientos internos del empleador o contratante. Las deducciones del pago de salarios solo se realizarán de conformidad con las leyes nacionales.
- Contar con períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales cuando aplique, licencia por enfermedad, maternidad o familia, según se establezca en las leyes nacionales y los procedimientos internos de el empleador o contratante.
- En los casos en los cuales los trabajadores empleados o contratados requieran hospedarse en municipios diferentes a su lugar de residencia, el empleador o contratante deberá identificar e implementar requisitos sobre gestión y calidad del alojamiento a fin de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

9.2.2. Requisitos específicos.

Ejecutores de obra

- Proveer en caso de requerirse baños en las zonas de labores. Los baños fijos o portátiles separados por sexos y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio.
- Proporcionar instalaciones adecuadas de acuerdo a las circunstancias del trabajo de sitios para el consumo de alimentos (*comedores*) y lugares de higiene (*vestieres, duchas*).
- Mantener la maquinaria, equipos y vehículos que se utilicen en la obra en condiciones técnico mecánicas de acuerdo a los parámetros establecidos por el fabricante para garantizar una operación segura y adecuada. En caso de ser aplicable mantener vigente los certificados de inspección y/o calibración de equipos, instrumentos o accesorios.



- Realizar el adecuado mantenimiento (preventivo y/o correctivo) a la maquinaria, equipo y vehículos.
- Implementar un sistema de señalización que incluya la delimitación y demarcación de áreas de trabajo, zonas de almacenamiento, vías de circulación, y señalar las salidas de emergencia y zonas de protección y sectores peligrosos de la maquinaria e instalaciones.
- Delimitar y señalar debidamente de forma permanente y en la oscuridad todas las zonas de trabajos e interés del proyecto con señales visibles de tipo informativo y preventivo que identifiquen las áreas en construcción, así como los riesgos presentes. Se debe contar con un aislamiento y señalización adecuada de la entrada, operación y salida de vehículos o maquinaria, así como puntos eléctricos y de almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Mantener en perfecto estado de limpieza la zona de las obras y sus alrededores
- Implementar medidas de prevención y protección contra caídas. Presentar programa de inspección y mantenimiento de los equipos de protección contra caídas y sistemas de acceso usados en el desarrollo de sus actividades. Realizar la inspección preoperacional de los equipos a usar en el contrato y contar con los registros de la inspección.
- Implementar programa de seguridad vial con el propósito de minimizar el impacto que producirá la actividad de transporte y movilización de personal, equipos y materiales en las distintas etapas del proyecto, especialmente durante la construcción.
- Asegurar que el personal contratado como conductores u operadores de maquinaria cumplan con el perfil técnico y medico requerido para el desarrollo de estas funciones.
- Formular e implementar programa de inspecciones y contar con los respectivos registros. En el programa se deberán contemplar las prioridades para tomar medidas y evaluar los resultados.
- Capacitar y entrenar a personal brigadista, incluir en el programa de capacitación las capacitaciones y entrenamientos (*simulacros*) necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Presentar mensualmente a la Interventoría informe de seguridad y salud en el trabajo el cual deberá contener como mínimo lo establecido en el **Anexo 5.5**.

Interventorías

- Verificar el cumplimiento de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo a cargo del Ejecutor, así como la veracidad de la información presentada en los informes por parte de este.
- Realizar visitas permanentes de inspección a los sitios de obra para comprobar la implementación de medidas de prevención y control de riesgos.
- Llevar a cabo entrevistas a los trabajadores y comunidad en general para indagar sobre posibles incumplimientos al Código de conducta o responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo por



parte del Ejecutor o de los trabajadores hacia la comunidad. Al finalizar las entrevistas deberá levantar un acta de la misma en la que conste las observaciones y hallazgos encontrados.

- Presentar mensualmente a la UEP informe de seguridad y salud en el trabajo consolidado que incluya la gestión en seguridad y salud en el trabajo del Ejecutor e Interventor, el informe deberá contener como mínimo lo establecido en el [Anexo 5.5](#).

Consultores (Asistencias técnicas)

La periodicidad del informe será la definida en el contrato o los respectivos términos de referencia.



10. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO

Agente Implementador / Prestador de Asistencia técnica / Operador Regional

Adoptar un política en la que exprese su compromiso de abstenerse de contratar personas menores de edad y de ejercer conductas que puedan ser consideradas como Trabajo forzado

Garantizar que la vinculación de trabajadores empleados o contratados para la ejecución del contrato se realicen con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables.

Adoptar medidas de prevención y control de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y emergencias. En caso de ser requerido El Proveedor Primario deberá dotar a sus empleados de los elementos de protección personal necesarios según la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para la ejecución de las labores propias del contrato.



11. SUPERVISIÓN DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES PRIMARIOS

La supervisión estará enmarcada entre otros aspectos a la gestión en seguridad y salud en el trabajo de los diferentes actores a través de los diversos responsables de asumir el seguimiento técnico, administrativo, financiero, ambiental, social, de seguridad y salud en el trabajo. Para este fin, los contratos contarán con un supervisor y un equipo de apoyo a la supervisión y/o Interventorías.

Los supervisores de los contratos designados por el MVCT o los interventores contratados para el efecto, así como el equipo de apoyo a la supervisión que se conforme, deberán aplicar en todas las actuaciones que desarrollen los principios de responsabilidad, transparencia, y equidad.

El supervisor y/o Interventoría está facultado para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desempeño en seguridad y salud en el trabajo, y será responsable por mantener informada a la UEP de los hechos o circunstancias que puedan poner o pongan en riesgo la salud o seguridad de los trabajadores.

La supervisión para cada componente del proyecto estará a cargo como se describe a continuación en la Tabla 5.

Tabla 5.: Encargados de la supervisión

COMPONENTE 1: MEJORAMIENTO DE LAS VIVIENDAS Y BARRIOS DE LAS FAMILIAS DE BAJOS INGRESOS			
SUBCOMPONENTE	PROGRMA	ACTOR	SUPERVISADO POR
1.1. Subsidios de Mejoramiento de Vivienda.	Casa Digna Vida Digna Urbano	Agente Fiduciario	Supervisor de Contrato MVCT
		Prestador de asistencia técnica	Supervisor del Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Ejecutor	Interventor
		Interventor	Prestador de asistencia técnica
	Casa Digna Vida Digna Rural	Agente Fiduciario	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Operador Regional	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Ejecutor	Interventor
		Interventor	Operador Regional
	Subsidio temporal de arrendamiento	Agente Fiduciario	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Agente verificador	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
1.2. Financiar la Construcción de Equipamientos Comunitarios e	Mejoramiento Integral de barrios	Agente Fiduciario	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Agente Implementador	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP



Infraestructura Social.		Ejecutor	Interventor
		Interventor	Agente Implementador
Equipamientos Colectivos		Agente Fiduciario	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
		Ejecutor	Interventor
		Interventor	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP

COMPONENTE 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA VIVIENDA

Asistencias Técnicas

	ACTOR	SUPERVISADO POR
2.1 Fortalecer el sector de microfinanzas para vivienda.	Consultores	Supervisor de Contrato MVCT con apoyo de la UEP
2.2 Desarrollar la capacidad de MVCT y el nivel local, incluidos los municipios afectados por la migración venezolana.		
2.3 Implementar tecnologías sustentables para la optimización pasiva y activa de las viviendas urbanas.		
2.4 Explorar energías renovables para viviendas urbanas y equipamientos.		
2.5 Promover el uso eficiente de los residuos de construcción y de actividades productivas relacionadas con el entorno habitado urbano		
2.6 Fomentar el uso de materiales y capacidades locales para la construcción de viviendas urbanas con adecuación cultural y tecnológica.		
2.7 Fomentar la caracterización y análisis de riesgos, para proyectos relacionados con vivienda urbana.		

COMPONENTE 3: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

	ACTOR	SUPERVISADO POR
Unidad Ejecutora del Proyecto		
	Coordinador UEP	Gerente de Proyecto
	Especialistas UEP	Coordinador UEP



12. REPORTE DE INCIDENTES .

En esta sección se define el procedimiento para el reporte de incidentes **graves** ocurridos en el marco del proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia. El MVCT considerará para el proyecto como eventos significativos o graves en materia de seguridad, salud en el trabajo y temas laborales aquellos relacionados con:

- Accidentes de trabajo mortales.
- Accidentes que deriven en incapacidad laboral permanente.
- Ataques criminales, homicidios o secuestros en el lugar de trabajo.
- Denuncias de trabajo infantil.
- Denuncias de casos de Violencia basada en género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS).
- Denuncias de trabajo forzado.
- Aumento a nivel local de la ocurrencia de enfermedades transmisibles (contagiosas, infecciosas)

Nota: Son considerados incidentes menores:

- Incumplimiento repetitivo de normas de seguridad que no pongan en riesgo la vida o integridad de los trabajadores o de la comunidad.
- Accidentes de trabajo leves.
- Falta de corrección de condiciones o actos inseguros en el lugar de trabajo.
- Falta de mantenimiento de maquinaria, equipos o herramientas, elementos para la atención de emergencias.
- Falta de señalización
- Fallas en el suministro o reposición de elementos de protección personal y dotación.

12.1. Gestión y reporte de eventos

El proceso de gestión y reporte de incidentes se estructura en las siguientes etapas:

1. Reporte del Incidente
2. Investigación
3. Informe
4. Seguimiento

12.1.1. Reporte del Incidente

Los incidentes graves deben ser comunicados al Banco dentro de las 48 horas de ocurrencia por la Coordinación de la UEP siguiendo el modelo de informe que se presenta a continuación. En la Figura 2 se presenta el flujo de comunicación para el reporte del incidente.



Los otros incidentes deben ser reportados por los diferentes actores a la UEP en los informes mensuales e informados al Banco en los Informes de avance semestrales, donde además de la notificación del incidente, se indicará el detalle de las acciones posteriores y/o seguimiento de la resolución y cierre del caso.

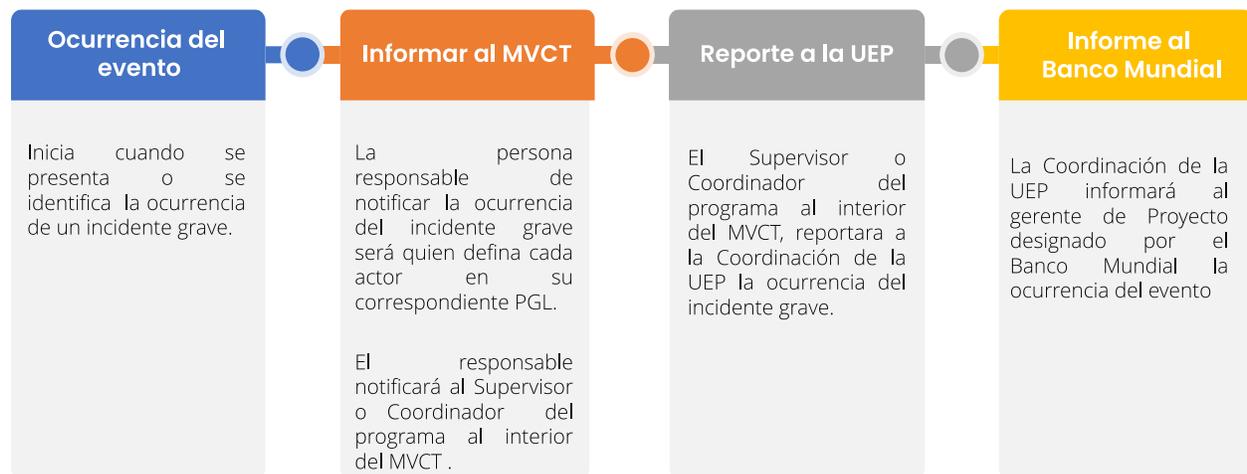


Figura 2.: Flujo de notificación de incidentes graves

El informe deberá contener por lo menos los datos generales y las respuestas a las preguntas que se describen a continuación. En caso de no contar con toda la información, se enviará un reporte preliminar hasta que se haya finalizado el definitivo

1. Evento/Incidente: título

2. Fecha de Ocurrencia: aaaa/mm/dd

3. Lugar de Ocurrencia: Programa asociado; municipio; dirección;

4. Descripción:

- ¿En qué consistió el incidente? ¿Qué pasó? ¿A quién o a qué?
- ¿Dónde y cuándo ocurrió el incidente?
- ¿Cuál fue la fuente de información? ¿Cómo se tomó conocimiento del incidente?
- ¿Están los hechos básicos del incidente lo suficientemente claros y son incuestionables, o existen varias versiones contradictorias?
- ¿Cuáles fueron las condiciones o circunstancias bajo las cuales ocurrió el incidente?
- ¿Cuál es el alcance del evento (individual, local, regional, nacional, internacional)?
¿Están involucradas pérdidas de vidas o daños graves?
- ¿El evento parece ser resultado directo del proyecto?

5. Acciones de Respuesta:

- ¿Está resuelto o está todavía en curso?



- b. ¿Cuán urgente es la respuesta que se requiere en el terreno?
- c. ¿Cuán serio se considera que fue el incidente? ¿Cómo se respondió al evento?
- d. ¿Ha ocurrido antes un incidente similar? (Se refiere a eventos de tipo similar)

6. Consideraciones para Seguimiento

- a. ¿El evento indica problemas potenciales mayores que afectarían al proyecto? ¿El evento podría impedir la implementación del proyecto?
- b. ¿Se necesitan recursos especializados adicionales a los disponibles por el proyecto para investigar, evaluar y resolver el evento?

12.1.2. Investigación del Incidente

Independiente de la gravedad del incidente el Contratista deberá investigar y reportar el resultado del análisis e investigación del incidente en los correspondientes informes mensuales.

Cuando exista información limitada o contradictoria sobre los hechos, será necesario llevar a cabo una investigación sobre las causas del incidente. En conjunto la UEP y el Contratista serán responsables de llevar a cabo las investigaciones para entender los hechos. La UEP deberá asegurar que los incidentes sean investigados para establecer qué pasó y por qué, de modo que se puedan implementar procedimientos o medidas para evitar la recurrencia de los hechos y para que se apliquen las acciones de respuesta o remediación apropiadas. Es esencial que el MVCT y el Banco tengan una clara comprensión de la(s) causa(s) subyacente(s) del incidente para acordar sobre las medidas para prevenir eventos recurrentes.

El equipo investigador que se conforme para la investigación del incidente deberá elegir una metodología de análisis de causa raíz para determinar las causas que dieron origen al incidente, una vez implementada la metodología el resultado del análisis será presentado al Banco Mundial.

El análisis de causas deberá completarse lo antes posible, idealmente dentro de los 10 días después de ocurrido el incidente. Los hallazgos del análisis de causas serán sujetos a revisión por el Banco y deberán resultar aceptables para el mismo.

12.1.3. Informes de Incidentes Graves

El MVCT informará al Banco Mundial el resultado de la investigación y el Plan de acción derivado de la misma para su revisión y aceptación.

12.1.4. Seguimiento de otros Incidentes

Independientemente de la clasificación del incidente corresponde a la UIP realizar seguimiento a la implementación y avance del plan de acción definido para evitar la recurrencia de todos los incidentes. La



evidencia y conclusiones del seguimiento se deberán presentar al Banco Mundial en los Informes Semestrales.



ANEXO 5.1 CÓDIGO DE CONDUCTA

1. OBJETIVO

El Código de Conducta define los valores, principios y ética² exigida para todos los trabajadores del Proyecto y busca cumplir con los siguientes objetivos:

- Establecer la conducta formal y apropiada que deben asumir los trabajadores en el Proyecto y las consecuentes medidas o sanciones en caso de incumplir con ella.
- Definir acciones y estrategias para que cada uno de los trabajadores se apropie, divulgue y practique los lineamientos definidos para el Código de Conducta del Proyecto.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta aplica para todos los trabajadores directos, contratados y comunitarios que se encuentran vinculados o relacionados con el proyecto, así como las diferentes firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión que participan en la ejecución de cualquiera de las actividades del Proyecto.

2.1. Conceptos clave

Los conceptos claves sobre las situaciones y comportamientos inapropiados de los trabajadores del Proyecto son los siguientes:

- **Acoso laboral:** es una conducta persistente, demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, para causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Art. 2, Ley 1010 de 2006).
- **Acoso sexual en el lugar de trabajo:** hace referencia a cualquier tipo de solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual³. En Colombia, la ley 1257 de 2008, define que algunas de las conductas asociadas al acoso sexual laboral de las mujeres son las siguientes:
 - Acoso físico: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, contacto físico no necesario ni consentido y agresión física.
 - Acoso verbal: comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar conversaciones laborales en temas sexuales, órdenes o insinuaciones de favores sexuales con fines de ascenso o beneficio laboral.

² El Código de Conducta ha tomado elementos del Código de Ética que regula las actuaciones de los trabajadores del MCVT y fue adoptado mediante la Resolución 0918 emitida el 19 de diciembre de 2012 por esta entidad.

³ Concepto tomado de la Nota Técnica del Banco Mundial "Addressing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (SEA/SH) in Investment Project Financing involving Major Civil Works" publicada en febrero de 2020.



- Acoso sexual laboral no verbal: exhibición de fotos, correos u otro material sexualmente explícito.
- Otros tipos de acoso: programar actividades fuera de los horarios de trabajo acordado con la finalidad de buscar encuentros sexuales.
- **Violencia basada en género (VBG)⁴:** es un término general que puede aplicarse ante la existencia de cualquier acto dañino perpetrado contra la voluntad de una persona y que pueden ser atribuibles a la categoría de género. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, sexual o mental, amenazas de tales actos, coerción y otras privaciones de libertad.
- **Explotación sexual:** cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales, que incluye, entre otros, aprovecharse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro (Glosario de la ONU sobre Explotación y Abuso Sexual 2017, pág. 6)⁵
- **Abuso sexual:** intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas (Glosario de la ONU sobre Explotación y Abuso Sexual 2017, pág. 5)⁶

Las mujeres y los niños, niñas y adolescente son más vulnerable al abuso sexual. La Ley 1257 de 2008 define que el daño o sufrimiento sexual hacia una mujer son las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Art.3).

El abuso sexual de niños, niñas y adolescentes es una de las formas de maltrato infantil definidas en el Art. 18 del Código de Infancia y Adolescencia, que hace referencia a toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos y la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña o el adolescente por parte de sus padres, representantes legales o cualquier otra persona.

- **Protección integral de los derechos de niños, niñas y jóvenes:** hace referencia al reconocimiento, garantía y cumplimiento de la condición de niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos; la prevención de cualquier amenaza o vulneración que atente contra su integridad física, moral, psicológica y el restablecimiento inmediato de los derechos que le han sido vulnerados (Art. 7, Código de Infancia y Adolescencia).

⁴. Ibid, 2020, p.7

⁵ Ibid, 2020, p.7

⁶ Ibid, 2020, p.7



2.2. Posibles riesgos sociales adversos

Este Código de Conducta se ha preparado para responder a los riesgos sociales adversos que se pueden presentar para las personas y comunidades en el marco del Proyecto, en tanto estas actividades involucran fuerza laboral externa a las comunidades y, tras su estancia temporal o parcial en las obras, se incrementa el flujo de personas que buscan proveerles servicios o bienes.

A esta dinámica que se propicia en las comunidades se le denomina **afluencia laboral**⁷.

La afluencia laboral puede tener impactos adversos tales como mayor demanda y competencia por los servicios sociales y de salud locales; un mayor volumen de tráfico y un mayor riesgo de accidentes y conflictos sociales dentro y entre comunidades; mayor riesgo de propagación de enfermedades transmisibles, abusos y comportamiento ilícito y delincuencia. Adicionalmente, en la Evaluación Social y Ambiental del Proyecto, se ha identificado que al realizarse las obras de construcción al interior de los hogares, y generarse afluencia laboral en comunidades que mayoritariamente son vulnerables, existe la probabilidad de que se presenten conductas que pueden generar riesgos y/o vulneraciones a los derechos e integridad física, psicológica y sexual de las mujeres, los niños, niñas y jóvenes, si no se toman las medidas necesarias, oportunas y suficientes para prevenirlos.

En este Código de Conducta se adoptan los principios clave definidos en la Nota Técnica del Banco Mundial “Managing the risks of adverse impacts on communities from temporary project induced labor influx” de diciembre 1 del 2016; no obstante, los riesgos e impactos de la afluencia laboral se conocerán con mayor detalle una vez se realice la selección y contratación de la fuerza laboral requerida, por tanto es importante hacer una evaluación permanente e identificar de manera oportuna todos aquellos que puedan presentarse durante la ejecución de las obras de construcción y en cada uno de los municipios de implementación.

De manera general, siguiendo las sugerencias del Banco Mundial, las acciones y medidas del Código de Conducta se deben orientar por tres principios claves:

- i. Reducir la fuerza laboral externa al mínimo posible, aprovechando la fuerza laboral local.
- ii. Abordar los riesgos adversos con las medidas que sean apropiadas para el nivel de riesgo e impactos identificado en cualquier momento de la ejecución del Proyecto.
- iii. Incorporar medidas de mitigación de los riesgos e impactos sociales adversos en los contratos de todas las firmas consultoras, Ejecutores y empresas de supervisión que tienen fuerza laboral en el Proyecto.

2.3. Lineamientos de la conducta

Los lineamientos a continuación harán parte integral de todos los términos de referencia, estudios preliminares y contratos realizados para los trabajadores directos, contratados y comunitarios que se encuentran vinculados o relacionados con las diferentes firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión que participan en la ejecución de cualquiera de las actividades del Proyecto.

⁷ Concepto tomado de la Nota Técnica del Banco Mundial “Managing the risks of adverse impacts on communities from temporary project induced labor influx” de diciembre 1 del 2016, pág.2.



- Compromiso por el trato digno y justo con todas las personas en el Proyecto y de la comunidad de influencia, sin discriminación alguna y con respeto a las diferencias culturales, étnicas, religiosas, políticas de cada territorio.
- Compromiso con el respeto de los derechos de las mujeres, niños, niñas y adolescentes que hacen parte de las comunidades de influencia del Proyecto, lo que implica rechazo a las conductas, expresiones, conversaciones, chistes, gestos o mensajes inapropiados, discriminatorios o denigrantes.
- En el Proyecto existe una cultura de “cero tolerancia” con cualquier situación que atente contra los derechos y la integridad de las mujeres, niños, niñas y adolescentes.
- Están prohibidas todas aquellas conductas, insinuaciones, situaciones en las que una persona en calidad de Trabajador del Proyecto busque obtener beneficios personales, económicos o favores sexuales de las personas que se encuentran en la comunidad de influencia del Proyecto, especialmente de aquellas que son vulnerables y de especial protección como las mujeres y los niños, niñas, jóvenes.
- Está prohibido que un trabajador del Proyecto tenga contacto directo con niños, niñas y jóvenes sin la presencia de adultos o sus cuidadores.
- Las relaciones de los trabajadores con mujeres de la comunidad están prohibidas y el trato debe remitirse a los procesos y canales formales que se estipulen para las actividades del Proyecto.
- No puede hacerse uso de cámaras fotográficas, de video, dispositivos de audio o telefonía para realizar material audiovisual que no esté estrictamente relacionado con las actividades y evidencias que el Proyecto necesita. En ningún caso, dentro de este material debe aparecer rostros, identidades, datos personales o familiares, sin consentimiento expreso y firmado de un adulto representante del hogar o de la comunidad de influencia.
- Debe existir absoluta confidencialidad sobre información relacionada con situaciones que puedan estar relacionadas con la Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS) en el marco del Proyecto. Para las denuncias anónimas sobre estos casos, se puede hacer uso del mecanismo de quejas y reclamos laborales y, las firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión, deben realizar el debido proceso una vez conozcan de los casos.

2.4. Medidas de prevención y protección, y sanciones

En el Código de Conducta las medidas de prevención, protección, y sanciones permitirán hacer frente a los posibles riesgos sociales adversos derivados de la afluencia laboral y de las relaciones laborales que se generen en el marco del Proyecto. Sin embargo, cada firma consultora, contratista o empresa de supervisión debe actualizar, adaptar o crear nuevas medidas de acuerdo con la comunidad y los riesgos que se identifiquen una vez se encuentre el Proyecto en implementación.

- **Prevención**



- En los procesos de inducción o reinducción debe incluirse un espacio de formación y sensibilización sobre las conductas apropiadas ante la comunidad y la cultura de tolerancia cero con cualquier situación que atente contra los derechos y la integridad de las mujeres, niños, niñas y adolescentes.
 - Integrar los lineamientos de conducta a los documentos entregados en la contratación y en los procesos de evaluación de desempeño de los trabajadores.
 - Hacer retroalimentación respetuosa o llamado de atención en caso de identificarse en las actividades cotidianas algún prejuicio, imaginario, opinión de los trabajadores que estén en contra de lo establecido como conducta apropiada para el Proyecto.
 - El material de difusión y comunicación del Proyecto debe contener lenguaje incluyente, apropiado y libre de imágenes, mensajes o información que haga alusión a conductas, expresiones, estereotipos de género, chistes discriminatorios o denigrantes.
- **Protección y sanción**
 - En el Proyecto se contará con profesionales sociales quienes una vez identifiquen, sospechen o tengan conocimiento de incumplimiento a las normas de conducta en especial a los casos relacionados con Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS), remitirán el caso a las entidades competentes siguiendo la ruta de atención local.
 - Otorgar a un trabajador que ha sido denunciado por alguna situación de Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS), el derecho a su defensa.
 - Establecer bajo estudio cuidadoso de las denuncias presentadas, un proceso de investigación y sanción disciplinaria, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos inapropiados y sancionables ya previstos en este Código.
 - Remitir la información y tener disposición para que los trabajadores respondan al proceso de investigación que realicen las autoridades nacionales competentes, según sea la situación de Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS) identificada en el marco del Proyecto.

2.5. Tratamiento de las denuncias

Si se conoce o sospecha de alguna situación que incumple con el Código de Conducta, cualquier persona vinculada al Proyecto puede denunciar verbalmente ante los representantes de cada firma consultora, contratista o empresa de supervisión que haga presencia en la comunidad.

Dentro del mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales del Proyecto se establece la oportunidad de hacer denuncia, asegurando el anonimato y la confidencialidad sobre denuncias



relacionadas con posibles situaciones de Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS).

2.6. Seguimiento y supervisión

Para la supervisión del Código de Conducta, las diferentes firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión deben entregar los reportes inmediatos de situaciones y acciones realizadas para la atención de posibles situaciones de Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso sexual en el trabajo (AS) en el marco del Proyecto.

También se realizarán visitas aleatorias por parte de la UIP que permitirán verificar a través de entrevistas a la comunidad, y trabajadores del proyecto cómo se ha realizado la difusión del Código de Conducta y cómo en los sitios de obra se están manejando relaciones laborales y con la comunidad de influencia del Proyecto.

Los reportes sobre el Código de Conducta, denuncias, quejas y reclamos relacionadas deben incorporarse a los informes del Proyecto que se enviarán al Banco Mundial cada seis meses.

2.7. Difusión del código de conducta

El Código de Conducta debe difundirse por medios electrónicos y/o físicos del MVCT, de las firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión. También debe hacer parte integral de los contratos de todos los trabajadores que estén vinculados o presten servicios en el marco del Proyecto.

En todas las firmas consultoras, Ejecutores o empresas de supervisión se deben utilizar piezas comunicativas y campañas de sensibilización permanente sobre las conductas apropiadas ante la comunidad y la cultura de tolerancia cero con cualquier situación que atente contra los derechos y la integridad de las mujeres, niños, niñas y adolescentes.



ANEXO 5.2 MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Caídas al subir y bajar las escaleras

- ✓ No corra en las escaleras.
- ✓ No use su celular durante los desplazamientos.
- ✓ Baje o suba peldaño por peldaño, despacio y mirando cada uno.
- ✓ Apoye toda la suela del zapato en cada peldaño.

Caídas al mismo nivel

- ✓ Conserve despejado y limpio el área de tránsito y de trabajo, eliminando objetos u obstáculos que puedan provocar una caída (cajas, cables, gabinetes).
- ✓ Preste atención a las condiciones del piso (humedad, desnivel, uniformidad, irregularidad) y reporté oportunamente condiciones inseguras.
- ✓ Utilice el calzado de seguridad de acuerdo con el tipo de labores que se van a realizar.
- ✓ No use el celular mientras se esta desplazando, deténgase y reciba o realice la llamada.



Caídas por superficies deslizantes.

- ✓ Evite suelos mojados, resbaladizos con restos de comida, u otras sustancias que hagan resbalar.
- ✓ Respete las señales de advertencia.
- ✓ No corra.
- ✓ Reporte o limpie oportunamente derrames de sustancias químicas o bebidas.

Riesgo vial: Peatones

- ✓ Haga uso de las cebras, puentes peatonales o lugares demarcados para cruces peatonales.
- ✓ Asegúrese de que el conductor lo vea cruzar la calle.
- ✓ Al cruzar una vía, mire a ambos lados de la calle, transitando sobre andenes
- ✓ Siempre camine por la acera.
- ✓ Al bajarse del vehículo verifique que la vía está libre para su desplazamiento, antes de caminar





Riesgo vial: Pasajeros



- ✓ No distraiga al conductor, ayúdelo para que todos sus sentidos estén puestos en la vía.
- ✓ Use siempre el cinturón de seguridad, inclusive los del asiento trasero.
- ✓ Tome taxis seguros, verifique que tenga cinturón de seguridad atrás antes de subirse y júselo.
- ✓ Preste mucha atención a la vía y advierta al conductor si hay condiciones inseguras.
- ✓ Llámale la atención si está conduciendo de manera peligrosa.
- ✓ En caso de que sea un viaje largo, no deje que se duerma, converse con él y motívalo a mantenerse activo.

Riesgo eléctrico:

- ✓ Mantenga las manos secas cuando enchufe y desenchufe cables eléctricos.
- ✓ Evite sobrecargar los circuitos eléctricos.
- ✓ Use el cable correcto para prevenir calentamientos.
- ✓ Evite usar herramientas, cables, toma corriente en mal estado.
- ✓ En obra use calzado aislante.
- ✓ Manténgase a distancia de elementos en tensión sin proteger.



Incendio:

- ✓ Conserve la calma
 - ✓ Si es seguro Identifique que origina el incendio
 - ✓ Reporte
 - ✓ Si esta capacitado utilice el extintor.
 - ✓ Siga las indicaciones de los brigadistas.
- ✓ Evacue siempre por las escaleras de emergencia



Caída de objetos

- ✓ En obra use siempre casco.
- ✓ Evite golpear sobre la base de estanterías, armarios o cualquier mueble que pueda provocar la caída de objetos en ellos colocados.
- ✓ Todos los equipos y herramientas que no se estén utilizando deberán ser retirados y almacenados de forma segura.



Cargas suspendidas:



- ✓ No permanezca ni circule por debajo de zonas en las que haya personal trabajando.
- ✓ En días con presencia de fuertes vientos, evite la proximidad a fachadas u árboles durante los desplazamientos exteriores.
- ✓ Cuando se esté realizando la carga y descarga de material, no se sitúe bajo cargas suspendidas ni en la proximidad de las mismas

Material particulado

- ✓ En obra cuando hay presencia de material particulado (MP) use tapabocas tipo N95.



Picaduras y/o mordeduras



- ✓ No se acerque conscientemente a panales de abejas ni a nidos de avispas y si el acercamiento ha sido accidental, alejase con movimientos lentos
- ✓ Use ropa lisa, de colores claros y que cubra la mayor parte posible del cuerpo, use calzado caña alta.
- ✓ Al dejar ropa tras una pausa, compruebe antes de ponérsela que no existe ningún insecto, u otro animal entre los pliegues o el calzado.



Riesgo público:



- ✓ No use el celular en vías públicas ni durante los desplazamientos peatonales.
- ✓ Procure mantenerse al interior de la Obra.
- ✓ Avisar los desplazamientos al jefe inmediato.
- ✓ Procure movilizarse únicamente en los vehículos autorizados.
- ✓ No use joyas (anillos, cadenas, (entre otros)
- ✓ Trate de Mantener la calma.
- ✓ Cumpla las indicaciones que el delincuente le da.
- ✓ Evite poner resistencia o desafiar a los delincuentes.
- ✓ Recuerde que prima su integridad física y vida.
- ✓ Manténgase alejado de aglomeraciones o manifestaciones.

Sismos

- ✓ Conserve la calma
- ✓ Elimine fuentes de incendio
- ✓ Retírese de ventanas y objetos que puedan caer
- ✓ No use el ascensor
- ✓ Siga las indicaciones de los brigadistas
- ✓ Utilice la ruta de evacuación
- ✓ Diríjase al punto de encuentro



Exposición a luz solar y precipitaciones

- ✓ Use protector solar
- ✓ Haga uso de sombrillas o ropa impermeable.





Procedimientos de actuación en caso de emergencia

- ✓ Pregunte al brigadista del área en donde se encuentre cual es el sonido de la alarma de emergencia y si se encuentran programados simulacros.
- ✓ Se debe evacuar siempre que existan riesgos colectivos inminentes, como incendios declarados, posibilidad de explosión, falla en las estructuras, inundaciones etc.
- ✓ Identifique la ruta de evacuación y salida de emergencia más cercana al lugar en donde se encuentre.
- ✓ Evacue hacia el exterior nunca hacia los pisos superiores o terrazas



- ✓ Esté atento a la señal emitida por los brigadistas, conserve la calma, no corra, desplácese en silencio y conserve siempre su derecha.
- ✓ Diríjase al punto de encuentro siguiendo las indicaciones de los brigadistas del área.
- ✓ No regrese a las instalaciones después de la emergencia hasta que el personal brigadista o personal externo lo autorice.

Elementos de protección personal

Los elementos de protección personal para los trabajadores directos deberán ser usados de acuerdo a la exposición al riesgo teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

TIPO DE PROTECCIÓN	USAR CUANDO
Protección para la cabeza:	Exista riesgo de caída de objetos y/o de altura.
Protección para ojos:	Cuando exista riesgo de salpicaduras o proyección de partículas sólidas, o líquidas.
Protección respiratoria:	Cuando exista riesgo de inhalación de gases, vapores, humos o material particulado.
Protección para manos:	Cuando exista riesgo de contacto con sustancias peligrosas o manejo de elementos pesados, ásperos entre otros
Protección para pies:	Cuando exista de caída de objetos, golpes contra elementos, estructuras, superficies deslizantes, irregulares entre otras.

Las especificaciones técnicas que deberán cumplir los elementos de protección suministrado a los trabajadores directos y las instrucciones de uso y cuidado se describen a continuación.



ELEMENTO DE PROTECCIÓN	NORMAS APLICABLES	ESPECIFICACIONES TÉCNICAS GENERALES	INSTRUCCIONES DE USO	CUIDADOS BÁSICOS	PRECAUCIONES Y ADVERTENCIAS
Casco de seguridad	ANSI Z89.1 NTC 1523 Cascos de Seguridad Industrial	<ul style="list-style-type: none"> * Casco de polietileno de alta densidad y diseño ultraliviano. * Capacidad dieléctrica: 20,000 voltios (Clase E). * Posee banda de sudor recambiable. * Posee canal en el borde para derivación de lluvia/salpicaduras * Suspensión de 4 puntos con probada atenuación en la transmisión de energía. * Suspensión de 4 puntos con probada atenuación en la transmisión de energía. * Con Sistema de ajuste por perilla (ratchet) que se adapte a diferentes diámetros de cabeza, permitiendo un adecuado ajuste para trabajos exigentes. * Debe incluir nombre de fabricante, norma, clase y tipo de casco en altorrelieve con el mismo material del casco, fecha de fabricación y laboratorio acreditado para prueba. 	<p>Ajuste de la suspensión con ratchet girando la perilla del ratchet en sentido contrario a las manecillas del reloj para ajustar en la posición abierta.</p> <p>Coloque el casco en la cabeza como normalmente lo hace. Gire la perilla en sentido de las manecillas del reloj hasta que el casco sea seguro y cómodo. No apriete de más.</p> <p>Ajustar bien el barbuquejo según la medida corporal del funcionario</p>	<p>Instrucciones de limpieza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quite la suspensión - Únicamente limpie con jabón neutro (suave) y agua tibia. - Enjuague y seque con un trapo <p>No utilizar sustancias tales como gasolina, líquidos desengrasantes clorados (por ejemplo tricloroetileno), disolventes orgánicos o agentes de limpieza abrasivos.</p> <p>Una vez finalizada la actividad ubique el casco en el lugar establecido por la compañía.</p>	<p>No use el elemento cuando el elemento haya sufrido golpes que provoquen alguna fisura, magulladura u otro daño. Nunca altere ni modifique las partes que componen el elemento.</p> <p>Vida útil / Frecuencia de cambio: Depende del uso, mantenimiento y el cuidado que se tenga.</p>
Tapa oídos	ANSI S3.19 -1974 NTC 2272 método de medición de protectores auditivo	Alto nivel de atenuación NRR25 Forma de árbol cónico con punta redondeada que facilita la inserción. Fabricado en silicona, compuesto elastomérico antialérgico suave y de larga duración.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antes de usar el protector auditivo lave sus manos con agua y jabón. 2. Pase el cordón de los protectores tras la nuca, dejando que los tapones cuelguen al frente. 3. Pase su mano derecha sobre la cabeza y levante con los dedos la punta de su oreja izquierda hacia arriba y atrás. 4. Con su otra mano, introduzca el tapón hasta el fondo del canal auditivo hasta que ingrese la aleta de mayor tamaño. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilice siempre los tapones con las manos limpias. 2. Lave los tapones con agua y un jabón neutro, seque los al aire.. 3. Guarde los tapones limpios y secos en el empaque y en un lugar seco y libre de contaminantes. 	<p>No use el elemento si observa que se encuentra sucio o con imperfecciones en la estructura.</p> <p>Vida útil / Frecuencia de cambio: se realizara cambio cada vez que se evidencie desgastes, daños, deterioro del material de los tapa oídos o se encuentren muy sucios.</p>



			<p>5. Repita la acción, pero esta vez levantando la punta de su oreja derecha, con su mano izquierda sobre la cabeza.</p> <p>6. No se retire los tapones en el área de trabajo.</p>		
Gafas de seguridad	ANSI Z87+	<p>1. Lentes de policarbonato con revestimiento duradero permanentemente pegado a la lente para ampliar la vida de la lente.</p> <p>2. Marco: en policarbonato ligero y ajustable</p> <p>3. Resistente a los arañazos en ambientes abrasivos.</p> <p>4. Protección UV: Las lentes de policarbonato que reduzcan la radiación UVB y UVA de la luz solar natural > 99%.</p> <p>5. Con antiempañante</p>	<p>1. Revise sus gafas de seguridad por si tuviesen daños o desgaste antes de cada uso. Limpiar las lentes con un jabón suave y agua.</p> <p>2. Póngase las gafas de seguridad. Revise el ajuste del puente con la nariz y las varillas de las gafas con las orejas. Las gafas de seguridad deben quedar bien ajustadas contra la cara para que no se deslizen por la nariz.</p> <p>3. Limpie con regularidad, y vuelva a colocar las gafas de seguridad.</p> <p>4. Los gafas deben almacenarse en el embalaje en que se suministran, en un lugar seco y limpio, y alejado de la luz solar directa, fuentes de alta temperatura, vapores de gasolina o disolventes.</p>	<p>Se recomienda la limpieza después de cada uso.</p> <p>Deben limpiarse con un paño suave no abrasivo, preferiblemente humedecido en agua y deben dejarse secar a temperatura ambiente.</p> <p>Puede también utilizarse un paño específico para la limpieza de oculares.</p> <p>No utilizar sustancias tales como gasolina, líquidos desengrasantes clorados, disolventes orgánicos o agentes de limpieza abrasivos.</p>	<p>Precaución: No use el elemento si observa piezas dañadas, si las lentes se rayan e impiden una buena visibilidad, o cada vez que han recibido un impacto que comprometa la integridad de los lentes se da por finalizada la Vida útil del elemento.</p> <p>Frecuencia de cambio: La duración estimada del elemento dependerá de la frecuencia y de las condiciones de utilización. En un uso diario del equipo, se recomienda cambiarlo cada 4 meses, aunque si las condiciones de uso son muy extremas, el equipo puede deteriorarse en un periodo de tiempo más corto.</p>
Mascarilla para polvos	NTC 1733: Equipos de protección respiratoria. Requisitos generales	<p>1. Cintas elasticas: Elastómero color amarillo</p> <p>2. Clip metalico: Aluminio</p> <p>3. Elemento filtrante: Tela no tejida de polipropileno y poliéster</p> <p>4. Color: Blanco</p>	<p>1. Verifique que es la mascarilla adecuada para la clase de trabajo que debe realizar.</p> <p>2. Limpie el rostro de tierra, polvo, sudor o cualquier impureza antes de usar la mascarilla</p> <p>3. Verifique que las manos están limpias y libres de cualquier producto que pueda contaminar la mascarilla.</p> <p>4. Colocarse la mascarilla cubriendo la nariz y la boca.</p>	<p>1. No lave la mascarilla es desechable. Al final de la jornada es conveniente sacudirlos dándole golpecitos que ayuden a retirar el polvo.</p> <p>2. Si se contamina o ensucia demasiado y no le permite respirar bien cámbielo por uno nuevo.</p>	<p>No usar cuando las concentraciones sean mayores a 10 veces el límite de exposición; No usar en atmósferas cuyo contenido de oxígeno sea menor a 18 %; No usar en atmósferas en las que el contaminante esté en concentraciones inmediatamente peligroso para la Vida y la Salud; No usar en atmósferas que contengan</p>



			<p>5. Fije las bandas elásticas en la parte media y baja de la cabeza para que su ajuste sea el indicado oprima el clip de sellado hasta que se adapté a la nariz.</p> <p>6. Asegure su excelente sellado y que se adaptó correctamente a su tamaño de cara.</p> <p>7. No utilice mascarillas sucias o contaminadas por ningún producto.</p> <p>8. Quítese los guantes para colocar o retirar la mascarilla.</p> <p>9. Guarde en un lugar limpio, sin temperaturas altas, ni en contacto con ninguna sustancia o producto que pueda contaminarla</p>	<p>3. Almacenar "boca abajo" en sitios frescos y aireados, alejados de productos químicos, de altas temperaturas, vapores impregnantes, o húmedos que puedan dañarlos, preferiblemente dentro de una bolsa plástica.</p>	<p>vapores y gases tóxicos, asbestos o polvo proveniente de lavado con chorro de arena, en exposición directa.</p> <p>Vida útil / Frecuencia de cambio: Depende de la actividad.</p> <p>Disposición Final: Se debe disponer en el contenedor de color verde.</p> <p>Vencimiento: Este producto es desechable.</p> <p>Certificación - Frecuencia: No aplica</p>
Calzado de seguridad	<p>NTC 20347 equipo de protección personal zapato de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Corte elaborado en cuero mocasín liso, calibre 1.8 - 2.0 mm, resistencia, flexión e impermeabilidad. * Altura de 6 pulgadas * Suela es una inyección directa de poliuretano, bidensidad. * Puntera de acero resísete a riesgo de compresión e impacto. * Revestida con pintura electrostática para ser efectiva la resistencia dieléctrica. * Costuras en hilo continuo de nilón. * Plantilla de caucho anatómica. 	<p>Actividad: Use las botas de seguridad siempre que se encuentre en actividades operativas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al probarse el calzado, asegúrese de tener puestas las medias que generalmente utilizara y verifique si siente comodidad al caminar. 2. Siempre trate de ablandar el calzado nuevo antes de usarlo para tener más comodidad. 3. Ajuste adecuadamente los cordones del calzado. 	<p>Mantenga el calzado lejos de posibles contaminantes, guarde su calzado en un área seca, limpia y ventilada.</p> <p>Inspeccione el calzado antes de cada uso para verificar que se encuentra en optimas condiciones.</p>	<p>No intente alterar o modificar el calzado, si desea identificarlo, se puede dibujar una marca en la parte inferior del calzado por medio de un marcador indeleble. No escriba sobre la etiqueta del producto ni cubra la información que muestra.</p> <p>Vida útil / Frecuencia de cambio. : se realizara cambio cuando se presente deterioro o desgaste del calzado.</p>



ANEXO 5.3 MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES DIRECTOS

INTRODUCCIÓN

Los Estándares Ambientales y Sociales establecen los requisitos que deben cumplir los Prestatarios en relación con la identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con los proyectos respaldados por el Banco a través del financiamiento para proyectos de inversión. Los 10 Estándares Ambientales y Sociales establecen los parámetros que el Prestatario y el proyecto cumplirán durante todo el ciclo del proyecto.

El Estándar Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales, en su párrafo 21 establece el requisito de implementar un mecanismo de atención de quejas y reclamos para todos los trabajadores directos y contratados, a fin de que puedan plantear inquietudes sobre el lugar de trabajo. Las inquietudes referidas al lugar de trabajo generalmente son diferentes de las planteadas por las partes afectadas por el proyecto y otras partes interesadas y, por lo tanto, se requiere un mecanismo independiente para abordarlas, el diseño de un mecanismo de atención de quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo debe incluir: diferentes maneras en que los usuarios pueden enviar sus reclamos, que pueden incluir presentaciones en persona, por teléfono, mensaje de texto, correo físico, correo electrónico o sitio web; un registro donde se consignen los reclamos por escrito y que se mantenga como base de datos; procedimientos dados a conocer públicamente, en los que se determine el tiempo que los usuarios deberán esperar para que se acuse recibo de sus reclamos, se responda a ellos y se les dé solución; transparencia respecto del procedimiento de atención de quejas y reclamos, la estructura de gestión y los encargados de tomar decisiones; un proceso de apelaciones (incluido el sistema judicial nacional) al que se pueda remitir a quienes presenten quejas y reclamos y no estén satisfechos cuando no se haya logrado llegar a una solución., pero también incluirá características diseñadas específicamente para abordar las inquietudes sobre el lugar de trabajo.

Los trabajadores deberán ser informados acerca del mecanismo de atención de quejas y reclamos en el momento de la contratación y se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso, tales medidas incluyen el poder reportar de manera confidencial y/o anónima. Asimismo, se adoptarán medidas para que todos los trabajadores del proyecto puedan acceder fácilmente a dicho mecanismo.

Los mecanismos de atención de quejas y reclamos establecidos según el EAS 2 no reemplazan ni anulan los requisitos respecto de establecer procesos en el lugar de trabajo para informar sobre las situaciones laborales que un trabajador del proyecto considere poco seguras o no saludables, para esto los trabajadores directos podrán reportar a través del : REPORTE DE INCIDENTE, ACTO O CONDICIÓN INSEGURA Código: GTH-F-55 al Grupo de Talento Humano para que se de respuesta a su reporte. Los trabajadores del proyecto deben poder plantear sus inquietudes sobre situaciones laborales poco seguras o saludables a través del mecanismo de atención de quejas y reclamos.

Este mecanismo de quejas y reclamos se proveerá de forma independiente del mecanismo de reclamos requerido según el EAS 10.



A continuación, se presenta el Mecanismo de atención de quejas o reclamos para los trabajadores directos del Proyecto Programa de vivienda resiliente e incluyente en Colombia.

1. OBJETIVO

Establecer las actividades necesarias para recepcionar, tramitar y dar solución a las quejas o reclamos presentados por los trabajadores del Proyecto, de manera oportuna y

2. ALCANCE

El mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores aquí definido aplica únicamente para trabajadores empleados o contratados directamente por el Ministerio de vivienda, ciudad y territorio (MVCT), para el desarrollo del proyecto “Programa de vivienda resiliente e incluyente en Colombia” financiado por el Banco Mundial.

3. DEFINICIONES

Anónimo

Registro en el que no se expresa la identidad de la personal que presenta la queja o reclamo.

Condiciones de libre asociación

Condiciones relacionadas a la libertad de asociación o derecho de asociación que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de ellas.

Condiciones poco seguras o saludables

Condiciones físicas y materiales de una instalación, equipos de trabajo, maquinarias o herramientas que pueden causar un accidente o enfermedad a los trabajadores.

Condiciones salariales

Situaciones relacionadas la remuneración, forma y frecuencia de pago o no pago.

Capacitación

Situaciones relacionadas con la falta de programación o programación no oportuna o falta de la misma cuando estén relacionadas con el mejoramiento de competencias para la ejecución adecuada del proyecto.

Discriminación

Se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

Jornada laboral / Días de descanso

Situaciones relacionadas con la jornada de trabajo, horas extras, días de descanso obligatorio semanal y tiempos de desconexión laboral.



MAQRT:

Abreviatura formada por las letras iniciales de: mecanismo atención de quejas y reclamos de trabajadores.

Presuntas conductas de acoso:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Queja:

Malestar o descontento por la no atención oportuna a cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Manifestación de inconformidad sobre la conducta o acción irregular de un compañero de trabajo independiente de su cargo o nivel jerárquico.

Reclamo:

Derecho que tiene el trabajador de exigir o demandar solución referente a la atención inadecuada u omisión en el ámbito laboral. Es la manera de exigirle al empleador o contratante que corrija la situación que impide o atropella el ejercicio de los derechos o que mejore la calidad de algún aspecto en el ámbito laboral.

Trabajadores directos:

Personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto.

Trabajadores contrataos:

Personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales⁴ del proyecto, independientemente de su ubicación.

4. GENERALIDADES

El MVCT en respuesta a los requisitos del EAS-2 Trabajo y condiciones laborales a través de la especialista a cargo de la Unidad Ejecutora del proyecto en conjunto con el Grupo de Talento Humano del Ministerio implementaron como mecanismo para la recepción y abordaje de quejas y reclamos de los trabajadores directos el Formulario digital **MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES**. El mecanismo está orientado al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad relacionadas con el ámbito laboral.

El mecanismo tiene carácter dinámico y a medida que se vaya aplicando podrá ser ajustado a la realidad del proyecto en términos de su naturaleza y las especificidades del equipo de trabajo.

Se considera oportuno señalar que la clasificación definida para agrupar las quejas o reclamos que presenten los trabajadores directos del Proyecto definidos en el **MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES** aplicaran según las disposiciones vigentes en materia laboral, civil y/o comercial derivadas de los contratos laborales o de prestación de servicios considerando el vínculo establecido entre el MVCT y el trabajador del Proyecto.



4.1. RECEPCIÓN

La recepción de quejas y reclamos para trabajadores directos estará disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana. Los registros que sean recibidos los fines de semana o festivos o fuera del horario laboral del MVCT serán tramitados con fecha del siguiente día hábil después de recibido. Los trabajadores Directos podrán acceder al link a través de su computador o teléfono celular.

El link estará disponible como vínculo en el sitio web “NuestraNet” de Talento Humano.

Si el trabajador directo prefiere presentar su queja o reclamo de forma presencial deberá acercarse al Grupo de Talento Humano el cual esta ubicado en el 4º piso de la sede administrativa del Ministerio ubicada en la Calle 17 No. 9 – 36 en Bogotá D.C., . si por el contrario prefiere presentar su queja por medio telefónico deberá comunicarse al teléfono fijo 6013323434 extensiones 3904, 3919 o 3923. El funcionario del Grupo de Talento Humano que reciba la queja o reclamo deberá ingresar los datos a través del link del mecanismo.

La administración del MAQRT estará a Cargo del Coordinador del Grupo de Talento humano del MVCT o a quien esté designe. Las quejas o reclamos presentados por los Trabajadores Directos del proyecto serán recopilados vía internet a través del link dispuesto para el mecanismo una vez los trabajadores reporten su queja o reclamo.

El administrador del mecanismo recibirá en su correo electrónico un mensaje cada vez que el sistema reciba una nueva queja o reclamo. Una vez recibida la notificación se iniciará el trámite de clasificación y verificación inicial del responsable de atender la queja o reclamo.

Todas las quejas y reclamos recibidos serán recopilados en la base de datos que será descargada del formulario digital.

4.2. CLASIFICACIÓN

Una vez recibida la queja o reclamo el administrador del Mecanismo categorizará el reporte teniendo en cuenta lo siguiente:

PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
Alta	Quejas o reclamos asociados a conductas de presunto acoso o discriminación, VBG, EAS.
Media	Quejas o reclamos asociados a condiciones poco seguras o saludables, relacionadas con la capacitación, condiciones salariales, jornada laboral / días de descanso, Condiciones de libre asociación.
Baja	Quejas o reclamos no identificados

También debe ser evaluado por el administrador del MAQRT si la queja o reclamo recibido procede o no, para esto se tendrá en cuenta entre otros criterios las disposiciones legales en materia de contratación laboral, civil o administrativa.



A los trabajadores que interpongan quejas o reclamos clasificados en prioridad **Alta** se les deberá notificar en un tiempo no superior a 24 horas que su queja o reclamo fue recibido indicándoles adicionalmente el número de su caso para su seguimiento y el plazo máximo para recibir novedades sobre el avance y/o respuesta final de su caso.

A los trabajadores que interpongan quejas o reclamos clasificados en prioridad **Media o Baja** se les deberá notificar en un tiempo no superior a 48 horas que su queja o reclamo fue recibido indicándoles adicionalmente el número de su caso para su seguimiento y el plazo máximo para recibir novedades sobre el avance y/o respuesta final de su caso.

La notificación tanto de avance como cierre del caso se realizarán al medio de comunicación que haya seleccionado el trabajador al momento de registrar su queja o reclamo en el MAQRT. El plazo máximo será determinado por el administrador del MAQRT sin que este exceda de 10 días hábiles. En caso que en el plazo máximo no haya sido resuelto el caso el administrador del MAQRT deberá informar al trabajador el plan de acción correspondiente para dar respuesta a su caso.

Si la queja o reclamo procede el Administrador del MAQRT derivará la queja o reclamo si no son de su competencia a la dirección o proceso encargado en el MVCT. Puede ser necesario para resolver la queja o reclamo un trabajo con equipos interdisciplinarios para lo cual el administrador del MAQRT será el responsable de coordinar entre los mismos.

4.3. ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN

Las quejas o reclamos serán abordados mediante el análisis de la descripción de la situación dada por el trabajador y los datos adjuntos en caso que el trabajador los haya presentado. En caso de ser necesario el administrador del MAQRT podrá solicitar al trabajador soportes adicionales, en los casos de presunto acoso podrá citar a los involucrados, y/o testigos si existieren para tener mayores argumentos para el análisis.

El responsable de analizar y dar respuesta al trabajador deberá velar por que en la resolución del caso se adopten las medidas pertinentes para evitar que se presenten más casos por las mismas causas que dieron origen al reporte analizado.

Nota: Si se reciben denuncias de Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual (EAS) o Acoso sexual en el trabajo (AS) de forma anónima y el denunciante selecciona la opción “*No deseo que me contacten*” El Administrador del Mecanismo deberá asegurar que la investigación realizada permita indagar e investigar más sobre el caso con el fin de tomar las medidas oportunas para evitar que se presenten nuevos casos.

4.4. FORMALIZACIÓN DE LA RESPUESTA

Una vez analizado el caso y finalizada la gestión pertinente para dar respuesta y cierre efectivo al caso se formaliza la respuesta a los trabajadores por el medio de comunicación que haya seleccionado el trabajador al momento de registrar su queja o reclamo en el MAQRT utilizando un formato de respuesta que contendrá los siguientes elementos mínimos:

- **CASOS NO ANÓNIMOS**



Encabezado

Ciudad y fecha

Consecutivo comunicaciones

Datos Generales del trabajador que interpuso la queja o reclamo.

Nombres y Apellidos

Cargo

Proyecto/ Dependencia

Datos de contacto (teléfono, correo electrónico o dirección de correspondencia)

Referencia o asunto.

Respuesta a queja o reclamo <<Número de caso>>

Contenido de respuesta.

En este espacio el responsable de dar respuesta incluirá el contenido que considere conveniente para justificar su respuesta.

Adicionalmente en este espacio se incluirá una nota en la cual se le informará al trabajador que en caso que proceda podrá acceder a otros recursos judiciales o administrativos que pudieran estar disponibles en virtud de las leyes o de los procedimientos de arbitraje existentes, así como el plazo máximo para hacer uso del recurso.

Datos del responsable de respuesta

Nombres y Apellidos

Cargo

Proyecto/ Dependencia

Datos de contacto (teléfono, correo electrónico o dirección de correspondencia)

- **CASOS ANÓNIMOS**

Encabezado

Ciudad y fecha

Consecutivo comunicaciones

Datos Generales del trabajador que interpuso la queja o reclamo.

Anónimo

Datos de contacto (teléfono, correo electrónico o dirección de correspondencia)(*)

(*) Aplica solo en los casos que el trabajador haya seleccionado algún medio de contacto para recibir la respuesta.

Si el trabajador al momento de presentar su queja o reclamo selecciono la opción “No deseo que me contacten” la respuesta será publicada en la cartelera o página web.

Referencia o asunto.

Respuesta a queja o reclamo <<Número de caso>>

Contenido de respuesta.

En este espacio el responsable de dar respuesta incluirá el contenido que considere conveniente para justificar su respuesta.



Adicionalmente en este espacio se incluirá una nota en la cual se le informará al trabajador que en caso que proceda podrá acceder a otros recursos judiciales o administrativos que pudieran estar disponibles en virtud de las leyes o de los procedimientos de arbitraje existentes, así como el plazo máximo para hacer uso del recurso.

Datos del responsable de respuesta

Nombres y Apellidos

Cargo

Proyecto/ Dependencia

Datos de contacto (teléfono, correo electrónico o dirección de correspondencia)

4.5. SEGUIMIENTO.

El administrador del MAQRT <<indicar el periodo>> realizará seguimiento al estado o avance de las quejas o reclamos recibidos en el periodo evaluado y acumulado general, este seguimiento incluirá estadísticas de las quejas y reclamos recibidos como, por ejemplo:

- Nº de quejas o reclamos recibidos
- Nº de quejas o reclamos cerrados
- Nº de quejas o reclamos en estudio
- Nº de respuestas con apelación u otros recursos
- % de casos anónimos
- % de quejas o reclamos recibidos por componente
- % de medios de comunicación mas utilizados
- Tiempos de respuesta

El Administrador del MAQRT presentará semestralmente a la Unidad Ejecutora del Proyecto los resultados de las estadísticas con su correspondiente análisis para ser incluido en el informe que se presentará al Banco Mundial.

A partir del análisis de resultados el Administrador del MAQRT tomará las acciones que considere convenientes para el mejoramiento continuo del MAQRT.



5. MANUAL DEL USUARIO

El trabajador directo que desee presentar una queja o reclamo una vez acceda al MAQRT a través del link dispuesto deberá seleccionar que tipo de registro presentara

Seleccionar **NO** cuando desee dar a conocer su identidad y datos de contacto.

MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS TRABAJADORES

A través del siguiente mecanismo podrá como trabajador directo del Proyecto de vivienda resiliente e incluyente en Colombia presentar sus quejas o reclamos en relación a las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

* Obligatorio

Tipo de registro

1. Desea reportar de forma anónima *

Selecciona la respuesta

SI

NO

Seleccionar **SI** cuando no desee dar a conocer su identidad.

1. Desea reportar de forma anónima *

SI

2. Como desea que le brindemos respuesta *

Selecciona la respuesta

No deseo que me contacten

Correo electrónico

Mensaje de texto

Mensaje de WhatsApp

Llamada a número celular

Comunicación escrita

Con tecnología de Microsoft Forms | [Privacidad y cookies](#) | [Términos de uso](#)

Una vez haya elegido el tipo de registro se desplegará una lista de opciones para que seleccione el medio de contacto por el cual prefiere recibir notificaciones y/o respuesta a la queja o reclamo que esta presentando.

Si el registro es anónimo adicional a los medios de contacto tradicionales se encontrara la opción "No deseo que me contacten". En este caso la publicación de la respuesta se publicará en la cartelera o página web.



Registro Anónimo

* Obligatorio

Datos generales registro anónimo

3. Fecha del reporte *

Especifique la fecha (dd/MM/yyyy) 

* Obligatorio

Datos generales registro anónimo

3. Fecha del reporte *

Especifique la fecha (dd/MM/yyyy) 

lu.	ma.	mi.	ju.	vi.	sá.	do.
25	26	27	28	29	30	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

Hoy - Borrar x Cerrar

Dando click en el icono de calendario seleccione la fecha del día que esta realizando el reporte.



De la lista seleccione la opción que mejor se ajuste al componente sobre el cual esta presentando la queja o reclamo.

Puede seleccionar una o varias opciones según lo considere.

4. Indique el componente sobre el cual esta clasificado su reporte *

- Condiciones de libre asociación
- Condiciones poco seguras o saludables
- Condiciones Salariales
- Capacitación
- Discriminación
- Jornada laboral / Días de descanso
- Presuntas conductas de acoso (incluye todas las formas de acoso)
- Violencia de género



5. Describa la situación que genera su reporte

*

Escriba su respuesta

6. Si desea puede adjuntar fotografías, audios, video y/o documentos que sustenten, aclaren o justifiquen su reporte
(Pregunta no anónima ⓘ)

↑ Cargar archivo

Límite de número de archivos:2 Límite de tamaño del archivo individual: 100MB Tipos de archivo permitidos: PDF, Imagen, Video, Audio

Describa detalladamente los hechos, fechas, datos, testigos, y demás datos que se consideren necesarios para realizar un mejor análisis de la queja o reclamo que esta presentando.

Si cuenta con fotografías, audios, videos o documentos que sustenten, aclaren o justifiquen el reporte podrá cargar hasta 2 archivos de tamaño individual máximo de 100MB.

Para cargar los archivos tenga en cuenta que debe tener los archivos previamente guardados en su computador o celular. El sistema le solicitará que ubique el archivo en su celular o computador **y lo seleccione**, una vez seleccionado deberá elegir la opción cargar o abrir.

Avance dando click en

Siguiente



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

Registro NO Anónimo

Adicional a los pasos indicados anteriormente el sistema le solicitará sus datos personales para poder contactarlo .

The screenshot shows a mobile application interface for reporting a complaint. At the top, there is a blue header with the logo and text 'La vivienda y el agua son de todos' and 'Minvivienda'. Below the header, the title 'MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES DE TRABAJADORES' is displayed. The form contains several sections:

- A red asterisk followed by the text '* Obligatorio'.
- The section title 'Datos generales registro no anonimo'.
- The question '2. Nombre y Apellido de quien reporta *' with a red asterisk, followed by a text input field containing the placeholder 'Escriba su respuesta'.
- The question '3. Cargo *' with a red asterisk, followed by a text input field containing the placeholder 'Escriba su respuesta'.
- The question '4. Como desea que le brindemos respuesta' with a red asterisk, followed by a text input field.



ANEXO 5.4 GUÍA PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN LABORAL PARA CONTRATISTAS

1. PROCEDIMIENTO GESTIÓN LABORAL CONTRATISTAS

OBJETIVO	Debe estar orientado al cumplimiento de la legislación colombiana en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales y aquellos específicos al cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial aplicables. Pueden incluir objetivo general y específicos
ALCANCE	Indicar los límites de aplicación del procedimiento, incluya el nombre o razón social del contratista, el municipio en donde se desarrollará el objeto del contrato y el programa al cual está asociado (<i>mejoramiento de vivienda urbano, mejoramiento de vivienda rural, subsidio temporal de arrendamiento, mejoramiento integral de barrios, equipamientos colectivos o asistencias técnicas</i>).
DEFINICIONES	Incluya las definiciones de aquellos términos generales o específicos que usará en el documento y que necesiten ser aclarados. Ejemplos: Siglas, acrónimos, conceptos.
RESPONSABILIDADES	Incluya el cargo y las responsabilidades específicas en materia laboral, y de seguridad y salud en el trabajo que le serán asignadas a aquellos cargos que intervienen en la ejecución de las actividades o compromisos que planteará en el documento (C-PGL).

2. GESTIÓN LABORAL

Política frente la prevención del trabajo infantil, trabajo y forzoso	El Contratista debe formular e incluir en este ítem su compromiso y acciones a implementar para prevenir el trabajo infantil y trabajo forzado. Esta política debe ser específica para la empresa y tener alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los subcontratistas. Esta política debe estar fechada y firmada por el representante legal del Contratista.																								
Código de Conducta	Establecer el código de conducta que se aplicará en el desarrollo del objeto del contrato de acuerdo a los requisitos establecidos en el numeral 5.2 de este documento.																								
Descripción de la mano de obra	En este ítem el Contratista deberá indicar las formas de contratación y número de trabajadores vinculados al objeto del contrato. Adicional del grupo de trabajadores clasificarlos según se indica en la siguiente tabla. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Tipo de Contratación</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empleados</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Subcontratistas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="3">Población vulnerable</th> </tr> <tr> <td>Adulto Mayor</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cabeza de familia</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desplazado</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de Contratación	Hombres	Mujeres	Empleados			Prestación de servicios			Subcontratistas			Población vulnerable			Adulto Mayor			Cabeza de familia			Desplazado		
Tipo de Contratación	Hombres	Mujeres																							
Empleados																									
Prestación de servicios																									
Subcontratistas																									
Población vulnerable																									
Adulto Mayor																									
Cabeza de familia																									
Desplazado																									



	Mujer Embarazada		
	Víctima de violencia		
	Ningún grupo vulnerable		
	Tipo de mano de obra		
	Tipo	Local	Foránea
	Mano de obra no calificada		
	Mano de obra calificada		

3. GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles	<p>El Contratista deberá presentar el resultado de la aplicación de la metodología seleccionada para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios.</p>
Notificación de riesgo a trabajadores	<p>El Contratista debe presentar el modelo de notificación que utilizará para informar a sus trabajadores dependientes y contratados y subcontratados los riesgos a los que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor contratada. La notificación de riesgos puede ser realizada como parte de la inducción en seguridad y salud en el trabajo que debe ser impartida a todos los trabajadores dependientes y contratados o subcontratados.</p> <p>El cumplimiento de este requisitos estará a cargo de la correspondiente interventoría o supervisión del contrato.</p>
Instructivos de trabajo seguro para los riesgos calificados como prioritarios o no aceptables	<p>El Contratista deberá listar los programas de gestión, planes, cronogramas o instructivos o normas de trabajo seguro que implementará de acuerdo a la priorización de riesgos presentada en el ítem anterior. La interventoría o supervisión del contrato será la responsable de verificar el contenido y alcance de los documentos listados por El Contratista en este requisito.</p>
Capacitación en seguridad, salud en el trabajo.	<p>El Contratista deberá presentar el Plan de Capacitación a impartir a sus a trabajadores dependientes, y contratados (prestación de servicios, subcontratistas) para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y prevención de contagios por enfermedades transmisibles. Este plan debe incluir el objetivo de la capacitación, las horas de capacitación y a quien será dirigida.</p> <p>Mensualmente El Contratista deberá presentar a la interventoría o supervisión del contrato en el informe mensual los registros de asistencia (listas de asistencia, certificados, diplomas etc.) de las capacitaciones impartidas durante el periodo reportado.</p>



Inducción laboral, en seguridad y salud en el trabajo.	<p>En este ítem se espera que El Contratista presente el contenido que incluirá en el proceso de inducción. El nuevo trabajador debe recibir información clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo, horario, salario, horas extras, beneficios, acuerdos colectivos aplicables si los hubiere, días de descanso, notificación de riesgos, medidas de control establecidas, procedimientos de actuación en caso de emergencia, procedimiento para el reporte de accidentes de trabajo entre otros.</p>
Inducción laboral, en seguridad y salud en el trabajo.	<p>En este ítem el Contratista debe indicar el o los responsables de realizar la correspondiente inducción, así como el registro que utilizará para registrar que el trabajador participo y recibió la información de la inducción, al igual que el responsable del archivo y custodia de estos registros.</p> <p>Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del empleo.</p> <p>La interventoría o supervisión del contrato será la encargada de verificar la implementación de este requisito.</p>
Procedimiento para el reporte, investigación y análisis de accidentes de trabajo.	<p>El Contratista deberá indicar la cadena de llamadas y medios de comunicación disponibles para el momento en el que ocurra un accidente de trabajo, de igual forma como parte de este requisito El Contratista deberá indicar la metodología de investigación de análisis de causas que utilizará, conformación del equipo investigador, formulación y seguimiento del plan de acción propuesto.</p>
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	<p>El Contratista debe incluir en este ítem el plan de preparación y respuesta ante emergencia que implementará en el sitio de ejecución del objeto del contrato, atendiendo a los requisitos vigentes aplicables.</p>
Procedimiento para la selección, entrega y reposición de elementos de protección personal.	<p>El Contratista debe indicar que elementos de protección proporcionará a sus trabajadores y contratistas, los requisitos técnicos que deben cumplir y los criterios para realizar el cambio y/o reposición.</p> <p>También deberá indicar que cargo será el responsable de la adquisición, entrega, cambio y/o reposición de estos elementos. Así como el responsable del registro y custodia de los documentos que certifiquen que el trabajador o contratista recibió los elementos de protección personal proporcionados.</p>
Procedimiento para la gestión de reporte de actos o condiciones inseguras	<p>El Contratista debe indicar cual será el procedimiento para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, para que puedan retirarse de dicha situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.</p>



	También se debe indicar el procedimiento y responsables de realizar la investigación y corrección de los reportes presentados por el trabajador.
Programa de inspecciones	El Contratista debe presentar el programa de inspecciones que incluya frecuencia y responsable de realizar las inspecciones, las listas o formatos de verificación que utilizará para realizar el seguimiento a las condiciones de operación de maquinaria, equipos, herramientas, locaciones, equipos de emergencia, elementos de protección personal entre otros.

4. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores	El Contratista debe describir el mecanismo que utilizara para recibir las quejas o reclamos por parte de los trabajadores atendiendo los requisitos establecidos en el numeral 8.2 de este documento.
-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La presentación del procedimiento de gestión laboral no reemplaza ni anula los requisitos establecidos en relación al diseño, implementación y mejora continua del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (SG-SST)



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

ANEXO 5.5 GUÍA INFOME DE GESTIÓN LABORAL PARA CONTRATISTAS



LOGO		INFORME DE RESULTADOS CONTRATISTAS			
Informe N°	Mes reportado	Informe de:	Fecha del informe		
Nombre / Razón social					
Interventor / Supervisor encargado					
Municipio	Lugar de la obra / Asistencia técnica				
Mano de obra					
Trabajadores Activos		Trabajadores Retirados			
Trabajadores directos del Contratista/ Interventor/ Consultor		Trabajadores Subcontratados			
% de mano de obra No Calificada		% de mano de obra Calificada			
% de mano de obra Local		% de mano de obra Foránea			
% de mano de obra Local No Calificada		% de mano de obra Local Calificada			
Porcentaje de mujeres vinculadas		% Población vulnerable			
Seguimiento Plan de Capacitación					
Capacitaciones realizadas		Horas de Capacitación			
N° de trabajadores convocados en el periodo		N° de trabajadores asistente en el periodo			
% de Avance del Plan de Capacitación		% de Asistencia			
% de Mujeres que recibieron capacitación					
Accidentalidad					
N° de accidentes de trabajo ocurridos		N° de accidentes de Graves			
N° de accidentes de Leves		N° de accidentes de Mortales			
Quejas y Reclamos de trabajadores					
N° de quejas o reclamos recibidos		% de quejas o reclamos cerrados			
% de quejas o reclamos en estudio		% de quejas o reclamos abiertos (acumulado)			
% de Casos anónimos		% de Casos anónimos (acumulado)			
% de denuncias, quejas y reclamos presentados por mujeres trabajadoras del		% de quejas o reclamos presentados por trabajadores vulnerables			
Casos de trabajo infantil o Forzado					
Denuncias recibidas / reportadas		N° de casos en investigación			
N° de casos en proceso de corrección		N° de casos en proceso de corrección (acumulado)			
N° de casos corregidos		N° de casos corregidos (acumulado)			
Seguimiento Código de Conducta					
Casos detectados / reportados		N° de casos en investigación			
N° de casos en proceso de corrección		N° de casos en proceso de corrección (acumulado)			
N° de casos corregidos		N° de casos corregidos (acumulado)			
Casos positivos enfermedades transmisibles					
N° de casos reportados (Enfermedad 1)		N° de casos reportados (Enfermedad 2)			
Programas/ Actividades de prevención / atención de enfermedades transmisibles					

Nota: Archivo disponible para diligenciar en formato Excel.