



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

DUVAL LTDA está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso laboral, implementando mecanismos de prevención para las conductas de acoso que se puedan presentar en la empresa, adelantando actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, buen ambiente, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo que erradiquen el acoso laboral, contando con la participación de las partes interesadas, mediante la intervención del comité de convivencia laboral.

Los trabajadores tienen derecho a laborar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración. Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr colaboración mutua en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los empleados de la organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Los coordinadores de las distintas áreas que componen la organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.

Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, todos los trabajadores deben cumplir con el código de conducta y ética de la empresa, que refuerza las pautas de comportamiento esperado.

Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos internos y a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA

Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025

Revisión: No. 09





POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

Con el propósito de crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las diferentes modalidades de contratación vigentes, **DUVAL LTDA** fomentará la promoción de un ambiente de trabajo equilibrado y saludable, en el cual se valore y respete el tiempo personal de cada trabajador y garantizará el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Los trabajadores de **DUVAL LTDA** tendrán derecho legítimo a no recibir llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, ni otro tipo de comunicación que tenga que ver con el trabajo fuera del horario laboral; si las reciben tendrán derecho a no responderlas hasta el inicio de la siguiente jornada laboral sin que por este hecho la empresa pueda tomar algún tipo de acción en su contra.

La empresa incentiva el descanso digital donde se enfatiza a los trabajadores a desconectar notificaciones laborales en sus dispositivos móviles fuera del horario de trabajo y durante las pausas para el almuerzo; se sugiere evitar las actividades relacionadas con el trabajo y aprovechar este tiempo para el descanso y la desconexión.

Se tendrán en cuenta algunas excepciones:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuitos en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

De igual manera esta política aplica para todo tipo de contratos laborales y modalidades de trabajo como **TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO y TRABAJO EN CASA**, cualquiera que sea su naturaleza.

Todos los trabajadores de la empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, podrán presentar quejas por presunta vulneración al derecho de desconexión laboral a través del comité de convivencia laboral.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA

Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025

Revisión: No. 04





POLÍTICA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

DUVAL LTDA es responsable del tratamiento de los datos personales suministrados por sus colaboradores, proveedores, clientes y otros interesados; de conformidad con el artículo 10 del Decreto 1377 del 2013 y en cumplimiento a la ley 1581 de 2012, solicita la autorización de dichos titulares para que de manera libre, previa, expresa, voluntaria y debidamente informada permitan a la empresa, continuar con el almacenamiento, uso, circulación y tratamiento de datos, información que es y será utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la empresa.

De esta manera, **DUVAL LTDA** manifiesta que garantiza los derechos de la privacidad, la intimidad, el buen nombre y la autonomía empresarial, en el tratamiento de los datos personales y en consecuencia todas sus actuaciones se regirán por los principios de legitimidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

Los titulares de la información podrán ejercer sus derechos a autorizar, conocer, actualizar, rectificar, suprimir la información suministrada o revocar la autorización otorgada mediante envío de una comunicación escrita a las oficinas ubicada en la Carrera 12 N° 15 – 10 piso 2 Aguazul Casanare o a los correos electrónicos hseq@duvalltda.com y/o gerencia@duvalltda.com.

La solicitud de suspensión de la información y la revocatoria de la autorización no procederán cuando el titular tenga un vínculo, obligación legal o contractual de permanecer en la base de datos de la empresa **DUVAL LTDA**.

DUVAL LTDA se encarga directamente del tratamiento y custodia de los datos personales captados y almacenados.

Las peticiones y consultas serán atendidas por **DUVAL LTDA** en un término máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de las mismas. Cuando no fuere posible atender la petición o consulta dentro de dicho término, se informará al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su petición o consulta.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA

Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025

Revisión: No. 08





POLÍTICA DE SALUD, SEGURIDAD, AMBIENTE Y CALIDAD (HSEQ).

Con el propósito de mantener la sostenibilidad empresarial y acorde con el análisis del contexto, **DUVAL LTDA** a través de esta política define las directrices de HSEQ encaminadas a asegurar la integralidad en la prestación de servicios de consultoría en las áreas ambiental, seguridad industrial, salud en el trabajo y gestión social estableciendo un compromiso de protección a sus colaboradores y partes interesadas a través de las siguientes directrices:

- Asignar el respaldo económico al Sistema de Gestión HSEQ, para asegurar los recursos humanos, técnicos y financieros requeridos para su implementación.
- Mantener la satisfacción y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas mediante la prestación de un servicio oportuno, eficiente y con infraestructura adecuada.
- Identificar peligros y aspectos, evaluar y valorar los riesgos e impactos asociados a nuestras actividades, determinando los controles que permitan prevenir accidentes, reducir lesiones personales, enfermedades laborales, daño a la propiedad, prevención de la contaminación, protección ambiental y la reducción del impacto del cambio climático.
- Mantener personal competente, capacitado y comprometido con la seguridad, la salud en trabajo, la protección ambiental y el control de calidad.
- Cumplir los requisitos legales vigentes y otros adquiridos por la empresa que sean aplicables al desarrollo de nuestras actividades.
- Asegurar proveedores y contratistas confiables que garanticen la sostenibilidad y rentabilidad empresarial.
- Adoptar tecnologías más limpias y optimizar los procesos para disminuir el consumo energético y las emisiones contaminantes e implementar medidas de adaptación a los efectos del cambio climático que puedan afectar la seguridad de los empleados.
- Promover el mejoramiento continuo de los procesos implementando estrategias de seguimiento y medición del desempeño que nos permita evaluar, corregir y actuar para garantizar la salud integral de nuestros colaboradores y la prestación de servicios de consultoría de excelente calidad y con un alto desempeño garantizando la sostenibilidad empresarial.

El cumplimiento de los lineamientos de esta política es responsabilidad de todo el personal vinculado a la empresa al igual que de los contratistas y proveedores.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA
Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025
Revisión: No. 14





POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL.

DUVAL LTDA en el desarrollo de su objeto social consistente en la prestación de servicios de consultoría e interventoría en las áreas: ambiental, seguridad industrial, salud en el trabajo, gestión social y gestoría HSEQ, fortalece su compromiso de mantener la seguridad Integral de sus trabajadores y de terceras personas desde la gestión integral del riesgo vial tanto misional como en itinere. Comprometiéndose a mejorar continuamente e implementar el PESV con actividades de promoción y prevención, cumplir con el marco legal en tránsito, por ello todos los trabajadores y contratistas, son responsables de participar en las actividades que se desarrollen con el fin de disminuir la probabilidad en la ocurrencia de siniestros viales.

Para cumplir este propósito, la alta dirección y sus trabajadores cumplirán los siguientes parámetros:

- Todo vehículo debe ser conducido únicamente por personal de la empresa y que cumpla con la competencia requerida.
- Están prohibidas las distracciones en la conducción, en especial usar celular mientras conduce; de ser necesaria la comunicación, se debe parquear el vehículo con luces estacionarias.
- No se debe operar un vehículo si este presenta condiciones mecánicas deficientes, en tal caso se debe reportar haciendo uso del preoperacional.
- El conductor y todos los pasajeros deben hacer uso del cinturón de seguridad.
- Todos los actores viales deben respetar los pasos peatonales, en el uso de bicicletas y motocicletas el personal debe contar con su documentación al día y usar el casco reglamentario abrochado.
- Ningún conductor deberá conducir un vehículo bajo efectos de alcohol o drogas, tampoco bajo el efecto de medicamentos que disminuyan su capacidad para conducir, dado el caso debe reportar su condición de salud a la organización.
- Ningún trabajador directo y/o contratista de la empresa debe superar los límites de velocidad permitidos por el código nacional de tránsito y establecidos en el PESV de la organización, por ello los vehículos contarán con sistemas de control satelital (GPS). El conductor debe ajustar la velocidad a las condiciones imperantes durante su viaje en el camino, tales como lluvia, escasa visibilidad, caminos en malas condiciones, superficies resbalosas, y señales reglamentarias que indiquen el límite de velocidad, así como en cualquier situación que aumente el riesgo vial.
- Con el objeto de prevenir la fatiga la organización establece las siguientes directrices para cumplimiento de los conductores:
 1. No debe exceder la jornada laboral definida legalmente.
 2. Debe garantizar sus periodos de descanso, alimentación y pausas activas.
 3. Cuando se tengan 2 horas de conducción continua, deberá parar y hacer una pausa activa de estiramiento e hidratación.
- Todos deberán cumplir con las reglamentaciones del Código Nacional de Tránsito y las del PESV, dentro o fuera de las instalaciones.
- Se debe Informar oportunamente en caso de cualquier tipo de accidente o incidente en el que se vea involucrado.
- Es responsabilidad del conductor solicitar y diligenciar el formato para Inspección Pre Operacional del vehículo que va a conducir.
- Es responsabilidad del conductor el cuidado, orden y aseo del vehículo y mantener todas sus herramientas y kit de carreteras, entre otras.



PREVENCIÓN: El PESV implementa estrategias de concientización y refuerzo en programas de inducción, re inducción, capacitación, campañas y demás estrategias de sensibilización, a las cuales todo el personal debe de participar.

CONTROLES: la empresa verificará el cumplimiento a esta política a través de jornadas de inspección en vías públicas, zonas de trabajo y durante los traslados del personal, igualmente lo podrá hacer a través de:

- Sistemas de ubicación satelital GPS.
- Revisión de comparendos en las centrales.
- Pruebas de bafometría.
- Diseño e implementación de programas de gestión de riesgos viales críticos.
- Reportes del personal y quejas o hallazgos reportados por el cliente.
- Inspecciones en los recorridos, dentro de los vehículos o en puntos estratégicos.

SANCIÓN: Cuando un conductor de la empresa, sea empleado directo o contratista, infrinja cualquiera de los parámetros enunciados, la empresa procederá a hacer un análisis de la situación presentada y definirá el procedimiento a seguir, este puede ser:

- Correo al contratista de la situación presentada para que genere sus acciones.
- Refuerzo de conocimientos mediante capacitación puntual y entrenamiento, si se considera necesario.
- Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- Cobro de los daños ocasionados a bienes de la empresa.
- Suspensión con base en el Reglamento Interno de Trabajo previa aplicación del debido proceso, que puede llegar a la terminación unilateral del contrato.

Los comparendos emitidos por las autoridades de tránsito serán exclusiva responsabilidad del conductor a quien le sean impuestos, la empresa velará por el cumplimiento de los pagos.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA

Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025

Revisión: No. 13





POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, FÁRMACOS Y TABACO.

DUVAL LTDA ha establecido la política para la prevención del consumo de alcohol, fármacos y tabaco la cual está encaminada a prevenir incidentes que alteren el desarrollo de nuestras actividades. El personal que labore directa o indirectamente para la empresa se compromete a cumplir con las siguientes disposiciones.

- Está prohibido el consumo, posesión, distribución o venta de bebidas alcohólicas o estupefacientes en las áreas de la empresa y en las áreas de trabajo en las cuales se prestan los diferentes servicios, así como, presentarse al sitio de labores bajo los efectos de dichas sustancias. Para fines de esta política, “estar bajo el efecto” significa tener en el organismo alcohol o cualquier bebida intoxicante o sustancia controlada en tal grado que la prueba de orina, sangre o aliento/saliva arroje resultados positivos.
- La empresa se responsabiliza del cumplimiento equitativo y razonable de esta política, para tal efecto garantiza:
 1. Realizar todos los exámenes bajo condiciones razonables de sanidad y con el debido respeto por la privacidad del trabajador.
 2. Asegurar que no se incurra en sustituciones ni interferencias de la muestra.
 3. Asumir todos los gastos de los exámenes.
 4. Garantizar la confiabilidad de los resultados del Examen.
- Todo trabajador a quien se le haya prescrito medicamentos que puedan afectar el desempeño seguro de sus funciones, debe notificar a su jefe inmediato tal situación, antes de realizar tareas arriesgadas o peligrosas. Esta disposición incluye el manejo de vehículos automotores, trabajar en otros ambientes peligrosos o arriesgados.
- **DUVAL LTDA**, realizará en forma periódica y aleatoria muestreos o pruebas de alcoholemia, utilizando equipos de detección mediante, la toma de muestras en aliento. Toda persona que trabaje con la empresa está en la obligación de realizar dicha prueba, cuando se le solicite. Un rechazo a la misma se asumirá como resultado positivo.
- La infracción de las disposiciones de esta política tendrá como resultado la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el reglamento interno y las normas laborales vigentes en el país.
- De acuerdo con la legislación Colombiana no se permite consumir cigarrillo u otros derivados del tabaco en las instalaciones de la empresa o en los frentes de trabajo donde desarrolla sus actividades.

HUGO MAURICIO VALDERRAMA

Gerente

Actualización: Enero 21 de 2025

Revisión: No. 11

