

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 1 de 26
	Fecha de Emisión	06/01/2020	Fecha de Modificación

CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Control de Emisión y Cambios

Revisión	Descripción	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
01	Emisión de Plan Estratégico 2020	Administrador	Gestor SIG	Gerente General
		 SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES EIRL. Lic. Elsa Llatas Romero ADMINISTRADORA	 SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. Ing. Cleider A. Rimaucama Morales GESTOR DEL SIG	 SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. RUC: 20602263526 Cleider Alberto Rimaucama Morales TITULAR - GERENTE

Seguimiento: Anual

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 2 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

CARTA DE PRESENTACION

SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L, se encuentra constituida desde el año 2017, fecha desde la cual ha desarrollado su labor, basados en sus valores y principios, bajo los cuales se prepara el Código de Ética, el cual tiene como objetivo fortalecer la confianza de nuestros colaboradores, clientes, proveedores e inversionistas, socios de negocios manteniendo un ambiente de transparencia y responsabilidad.

Nuestro Código de Ética fue desarrollado por la gerencia y la administración en el año 2019, estableciendo así un marco de referencia basado en la misión, valores y principios de la empresa, así mismo. El presente Código de Ética, incorporando pautas éticas que deberán actuar como referente obligatorio de todos los trabajadores, y accionistas de la empresa, de manera que sus actuaciones y el cumplimiento de sus deberes, observen los principios establecidos para promover transparencia y confianza en las relaciones internas de la empresa, con terceros/socios de negocios y con la empresa.

Es un compromiso y obligación de todos los miembros de SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L dar cumplimiento a cada uno de los lineamientos entregados en el presente Código en cada una de las actividades realizadas en el día a día, ejecutando su trabajo desde la prudencia, criterio profesional y compromiso ético con la labor encomendada.

Es responsabilidad del encargado de recursos humanos divulgar al presente Código en todos los niveles de la organización, para lo cual se deberán utilizar herramientas tales como correo, así como evaluar regularmente su conocimiento.

Se espera que las organizaciones que contratan con nuestra organización, así como sus colaboradores, se relacionen con nuestra Compañía bajo los estándares del presente Código.

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 3 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

1. ¿QUE ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?

La actividad de SINGENOR E.I.R.L está basada en relaciones que definan nuestra manera de ser y actuar en todo el ámbito, dichas relaciones dan sentido y valor a nuestro negocio, permitiendo a la empresa ser un referente en el sector de la construcción y servicios tanto en la Amazonas como en todo el Perú.

Así este código compendia, sistematiza y actualiza el catálogo de normas y conductas y pautas generales de actuación que han de regir el comportamiento de todos los que formamos parte de SINGENOR E.I.R.L

En las siguientes secciones se aporta claridad y orientación en áreas que podrían generar dilemas éticos, en ocasiones, tomar una buena decisión puede resultar complejo, y por ello se definen marcos de actuación ante situaciones que requieran directrices, en estas situaciones, cualquier conducta inadecuada o impropia podría comprometer nuestra cultura ética, perjudicar la reputación de la organización, e incluso enfrentarse a graves sanciones.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente código de ética y conducta está sujeto a todo el personal de SINGENOR E.I.R.L con independencia de la posición y función que ocupen.

El personal sujeto observara sus previsiones como parte integrante del resto de políticas procedimientos y normativa interna que regulen la actividad de SINGENOR E.I.R.L.

Como parte de SINGENOR E.I.R.L debemos procurar que los contactos comerciales y profesionales que se produzcan en el seno de la organización, lo hagan de acuerdo con los principios éticos de este código de ética y conducta

Además, cabe recalcar que nuestra empresa aplicara y practicara valores y principios éticos, plasmados en el código de ética y conducta, como medidas de prevenir la discriminación y violencia contra la mujer dentro y fuera de la organización

3. OBLIGACIÓN DE CONOCER EL CÓDIGO DE ÉTICA

El personal sujeto al presente código tiene la obligación de conocer y cumplir el mismo, así como colaborar para facilitar su implantación en SINGENOR E.I.R.L, incluyendo la comunicación de cualquier infracción que conozcan ya sea por parte de los encargados de supervisar que se cumpla tal cual.

4. FINALIDAD

Este código tiene como finalidad proporcionar a SINGENOR E.I.R.L y al personal sujeto, un instrumento fundamental que sirva como pilar de sus actuaciones y establezca los principios de conducta a observar tanto en el desarrollo profesional, como en las relaciones de SINGENOR E.I.R.L con sus colaboradores, clientes, proveedores y grupo el os de interés

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 4 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

En este sentido, el código de ética promueve los más elevados estándares de conducta y ética para el crecimiento sostenible de la compañía, que encuentre sus raíces en los valores y principios de SINGENOR E.I.R.L.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ETICA

para asegurar que nuestro compromiso con la ética funcione, la empresa ha creado un comité de ética que permite difundir y supervisar adecuadamente nuestros valores y principios en nuestros colaboradores y terceros con los que se relaciona la compañía y gestionar el cual estará conformado por el:

- Titular gerente,
- Gerente de administración
- Recursos Humanos.

6. FUNDAMENTOS

MISIÓN:

Diseñar y ejecutar proyectos de construcción civil mediante procesos eficaces y eficientes incorporando continuamente la mejora continua en nuestro sistema integrado de gestión, cumpliendo los estándares de calidad, seguridad y salud, respetando plazos fijados, satisfaciendo a nuestro clientes por medio de un control de calidad de nuestros productos terminados para ello contamos con un equipo humano capacitado y preparado para lograr la satisfacción de nuestros clientes públicos y/o privados además colaborar con el bienestar de nuestra comunidad.

VISIÓN:

En el 2025 será una empresa líder del Nor oriente peruano, para el desarrollo de proyectos de construcción y prestación de servicios en obras civiles por la preferencia de los clientes y los sistemas de trabajo, logrando ser reconocida por ser una organización confiable y honesta teniendo transparencia en sus procesos, seguridad, salud y calidad en sus proyectos, cumpliendo así su compromiso con los clientes y con la sociedad.

OBJETIVO DEL CODIGO DE ETICA.

- Definir nuestras políticas y compromisos como empresa
- Precisar la definición y expectativas de ética de la empresa SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L con respecto a la conducta y transparencia empresarial frente a todos sus grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, sociedad, Estado.
- Asegurar la protección de los intereses comerciales legítimos de SINGENOR E.I.R.L, incluyendo oportunidades de negocios, activos e información confidencial.
- Erradicar la discriminación y la violencia contra la mujer en nuestra empresa
- Asegurar que el contenido y la estrategia de todas nuestras obras y servicios a nuestros clientes sean honestas, éticas y transparentes.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 5 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Eliminar cualquier conducta ilegal o incidencia

VALORES FUNDAMENTALES

Seguridad: Se muestra siempre una actitud de respeto y preocupación ante la vida, salud e integridad de las personas, por ello prevenimos riesgos de accidentes y enfermedades, y protegemos a nuestros colaboradores y terceros, ante cualquier ocurrencia.

Respeto a la persona: Reconocer, apreciar y valorar las cualidades de las y los demás ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas. Comprender y tolerar las diferencias individuales, sociales y culturales y no trasgredir los derechos de las otras personas, Nuestros colaboradores tanto varones y mujeres, tienen las mismas posibilidades de elegir y actuar sin discriminación o restricción de ningún tipo.

Igualdad de género: Reconocer que todas las personas merecen el mismo trato de respeto, consideración y tienen los mismos derechos ante la Ley y la sociedad.

Promover la diversidad e inclusión como fuente de enriquecimiento recíproco entre colaboradores por ello no se tolera la discriminación arbitraria, acoso o violencia.

Proteger a la persona, la salud y dignidad de todos aquellos con los que se relaciona, asimismo prohibir el uso de la mano de obra infantil y el uso de mano forzada.

Honestidad: La empresa entiende a la honestidad, como la conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice.

Integridad y transparencia: Observar una conducta modelo acorde a los principios rectores en todas nuestras interacciones ante la sociedad y con quienes desempeñan sus funciones, haciéndole frente a los problemas y actuando conforme a los principios éticos sin excepción, dando información clara, íntegra, correcta y oportuna para el adecuado conocimiento de su situación financiera y no financiera.

Confidencialidad: La empresa protege toda la información (oficial o privada en cualquier forma que se encuentre dicha información) de la empresa, accionistas y terceros. Los accionistas de La empresa darán tratamiento adecuado, prudente y reservado a la información de carácter confidencial o privilegiado, absteniéndose de usar esta información de forma diferente a la autorizada o de facilitarla a terceros sin las autorizaciones pertinentes, o para fines indebidos. Toda información en poder de la empresa deberá ser tratada bajo parámetros de integridad, disponibilidad, privacidad y reserva.

Cohesión: Se valora y fomenta en todo momento el aporte de los colaboradores para afrontar y solucionar eficazmente todas las posibles contingencias que surgen en el complejo sector de la construcción y de esta manera lograr los objetivos comunes.

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 6 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

Responsabilidad: La empresa tiene el compromiso con sus colaboradores al permitirles trabajar con las medidas de seguridad y en un ambiente libre de discriminación y violencia contra la persona, proveedores

La empresa cumplirá con los proveedores en los plazos pactados de pago, clientes al brindarles un buen proyecto ejecutado, a la sociedad de las ofrecerles mejoras de desarrollo y al medio ambiente, al respetar y cumplir las normas establecidas para el cuidado de éste.

Legalidad: La empresa cumple con la Constitución, las leyes, normas, políticas, reglamentos, y controles que las autoridades competentes y la empresa adopten para la regulación de las actividades que desarrolla.

Lealtad e integridad: Los miembros de La empresa actuarán con ética y lealtad hacia la Empresa, sus accionistas y partes interesadas observando siempre la regulación aplicable, respetando y apoyando el fortalecimiento de las instituciones y colaborando con las autoridades en la aplicación y cumplimiento de la ley.

Verdad y honorabilidad: La empresa le interesa la forma en que se obtienen los resultados y por ello está comprometido con la no tolerancia de cualquier incumplimiento o acto incorrecto, primando de esta manera el interés general sobre el interés particular. En consecuencia, las afirmaciones e información brindada por los trabajadores siempre estarán en concordancia con la realidad y los hechos, protegiendo el buen nombre e imagen de la empresa, accionistas, entidades de control, clientes, terceros u otros.

7. PRINCIPIOS

Nuestra actitud de trabajo está orientada a lograr cada día una mayor satisfacción de nuestros clientes con una calidad de primer nivel.

Principio de Cumplimiento de la legalidad: uno de los principios fundamentales que rige cualquier comportamiento de SINGENOR E.I.R.L es el cumplimiento estricto de la ley. En este sentido, el personal sujeto al presente código está obligado a respetar y cumplir con las disposiciones legales aplicables a las actividades en las que intervenimos en SINGENOR E.I.R.L, observando las previsiones del presente código de Ética y conducta, así como el resto de normativa interna, incluyendo también las instrucciones y la normativa en la seguridad laboral y medioambiental.

Los jefes y empleados de SINGENOR E.I.R.L, deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad. En este sentido estos deben asegurarse de que los profesionales que conforman sus equipos reciban una adecuada información y formación que les permita atender y cumplir con sus obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función

Ni SINGENOR ni su personal usaran a terceros para llevar a cabo actos prohibidos por las leyes o este código.

Principio de involucramiento de nuestros colaboradores: El actuar de nuestro personal será la imagen de nuestra empresa por ello se debe Valorar, escuchar, respetar, proteger y capacitar a nuestros colaboradores por igualdad tanto hombres como mujeres, para que de esta manera

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 7 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

muestren cordialidad, respeto, sinceridad y honestidad ante nuestros proveedores, clientes y sociedad.

Dicho compromiso quedara asumido y quedara sustentada en una Acta

Principio de igualdad de oportunidades, trato y beneficios: SINGENOR E.I.R.L desde que realiza la convocatoria para asumir un puesto de trabajo da las mismas oportunidades para varones y mujeres según el perfil requerido, asimismo los colaboradores (varones y mujeres), tendrán las mismas oportunidades de ascenso, además tienen igual pago por el mismo trabajo según el puesto que ocupen en la organización y por último tienen igualdad de prestaciones y un trato digno y justo.

Fomentar el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no a la violencia y discriminación contra la mujer, manteniendo un clima de respeto, consideración y afecto. Ante esto nos interesa que nuestro personal sepa que estamos dispuestos a escuchar sus inquietudes, anhelos y problemas personales y profesionales que tengan y ayudarles a darle una mejor solución.

Principio de la no violencia: No propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro laboral.

Así como también participar o ejercer la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El principio de la No Discriminación: Se basa en reconocer la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria que implique que la aceptación estereotipos de roles sociales designados a hombres o mujeres le niegue un derecho o beneficio, imponga una carga o vulnere la dignidad de la persona o la margine. SINGENOR E.I.R.L no realiza ningún tipo de diferencia, distinción ni tratar de forma desfavorable o favorable a sus colaboradores, clientes o proveedores, ya sea por razones del sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

Principio del cuidado del medio ambiente: SINGENOR E.I.R.L aplica el principio de la siguiente manera.

- Cuidamos el impacto ambiental de nuestras operaciones, promovemos una cultura responsable con el entorno y priorizamos las soluciones de ingeniería con mejor desempeño ambiental.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 8 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Bajo un enfoque preventivo, evaluamos y gestionamos los riesgos ambientales asociados a nuestras operaciones, medimos nuestro desempeño, hacemos públicos los resultados y planteamos objetivos de mejora.
- De manera específica, tenemos un compromiso en la lucha contra el cambio climático. Por ello evaluamos los riesgos y oportunidades asociadas a este fenómeno e implementamos estrategias que contribuyan a la reducción de emisiones.
- Promovemos una cultura responsable con nuestro entorno, no solo entre nuestros colaboradores, sino también con los usuarios, proveedores y comunidades con las que trabajamos.
- Trasladamos y exigimos estos mismos estándares de actuación a nuestros socios, proveedores y contratistas. Por ello, consideramos el riesgo y desempeño en medio ambiente como factores críticos para la selección y evaluación de los mismos.

Principio de compromiso con la sociedad:

- Promovemos el desarrollo de nuestros diferentes grupos de interés y buscamos consolidar conductas ciudadanas.
- Desarrollamos programas de labor social con las comunidades fomentamos el cumplimiento de palabra con nuestros usuarios, proveedores y comunidades aledañas.
- Si tienes alguna consulta o propuesta sobre las iniciativas sociales del Escuchamos a nuestros grupos de interés y brindamos respuestas claras y atención oportuna a sus preocupaciones.
- Actuamos con respeto a la autoridad y cultura local, considerando elementos como la lengua, costumbres y tradiciones locales que pudieran tener las comunidades aledañas en nuestras operaciones. Resolvemos las diferencias a partir del diálogo.

Principio de mejora continua:

Nuestra vocación se basa en una creencia profunda de la mejora continua que nos brinde ideas de innovación y productividad en el sector de la construcción y nos permita ser una empresa competente en el mercado regional y nacional.

Aprovechar al máximo nuestro tiempo, priorizando las actividades que nos aporta un valor agregado y lograr de esta manera una ventaja competitiva frente a la competencia.

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 9 de 26
	Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación

8. PERSONAL DE LA EMPRESA

8.1. Cumplimiento Normativo.

La organización y por lo tanto sus colaboradores acatan las leyes, reglamentos y normas de regulación de SINGENOR E.I.R.L.

Independientemente del cargo o posición que desarrolle el colaborador, se espera un comportamiento adecuado y correcto, consistente con los principios y valores de nuestra empresa y que contribuya al cumplimiento de la misión y objetivos.

En ningún caso se permite el ofrecimiento de beneficios o sobornos a funcionarios del gobierno, para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

8.2. Compromisos (deberes) y responsabilidades

Todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R.L deben:

- Los gerentes deben Dar el ejemplo por tener una conducta ejemplar.
- Los gerentes deben participar en la formación y practica del Código y trabajar en colaboración con el Comité del código de ética.
- Los jefes deben estar disponibles para escuchar y proteger a las trabajadoras que denuncian una discriminación o violación.
- Los gerentes deben fomentar culturas organizacionales que faciliten los procesos colectivos como la toma de decisiones,
- Orientar a cada miembro de la organización una responsabilidad y autoridad para la ejecución eficiente de su trabajo.
- Establecer canales de comunicación adecuados para que las políticas y objetivos ya establecidos se logren de manera eficiente.
- Fomentar un ambiente de respeto mutuo y cumplir con las leyes, políticas, reglamentos y regulaciones pertinentes.
- Ser promotores de los valores y principios de la empresa SINGENOR E.I.R.L, y dar ejemplo de las conductas y prácticas que se fomentan en el presente Código.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 10 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Certificar anualmente que el desempeño laboral está acorde con lo establecido en el Código.
- Solicitar las aclaraciones pertinentes en caso de duda frente a posibles situaciones que atenten contra el Código.
- Fomentar el trabajo en equipo y apoyo entre unidades y áreas de la organización, con el fin de compartir conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismos.
- Promover una competencia sana entre compañeros de trabajo, que permita un crecimiento profesional y sin afectar los resultados de la organización.
- Comunicar oportunamente y con responsabilidad ideas, preocupaciones, y/o comentarios constructivos para la empresa, que permitan hacer los procesos más eficientes y efectivos.
- Evitar juicios infundados de otras personas. Solicitar retroalimentación, saber escucharla y utilizarla como un medio para mejorar.
- Dar retroalimentación constructiva cuando sea oportuno, y con honestidad y objetividad, describir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar.
- Reconocer el buen trabajo de los demás y manifestarlo oportunamente.
- Cumplir con las responsabilidades asignadas de manera consistente, honesta y responsable.
- Ser responsable con respecto a la formación y desarrollo profesional, y aprovechar las oportunidades de desarrollo que brinda la empresa. (Capacitaciones).
- Cumplir con los estándares y normas de seguridad y salud.
- Proyectar con el buen ejemplo, la imagen de la empresa, dentro y fuera de las instalaciones.
- Propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para una retroalimentación efectiva.
- Colaborar en el desarrollo de las auditorías y/o investigaciones de fraude realizadas
- Ejecutar sus tareas diarias con imparcialidad e integridad.
- Contribuir plenamente a la consecución de los objetivos de SINGENOR E.I.R.L a la medida de sus capacidades y tomar decisiones de acuerdo con el Código de Ética y Conducta.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 11 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

8.3. Derechos:

Todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R.L tiene derecho a:

- La empresa debe fomentar un ambiente de trabajo sano en el que se propicien los principios y valores, así como se promueva una competencia sana y un crecimiento profesional.
- La empresa SINGENOR E.I.R.L debe salvaguardar a todos los colaboradores a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
- La empresa SINGENOR E.I.R.L debe conseguir un clima laboral que resulte integrador para hombres y mujeres.
- La empresa SINGENOR E.I.R.L debe proteger el medio ambiente y la salud ocupacional de los colaboradores.
- Participar en los entrenamientos y capacitaciones desarrollados por la empresa.
- La empresa SINGENOR E.I.R.L debe estar abierta a recibir las ideas, preocupaciones y/o comentarios constructivos de sus colaboradores, con el fin de hacer los procesos más eficientes y efectivos.
- Ser reconocido por el buen trabajo desarrollado y las buenas practicas diarias plasmadas en su código de ética y conducta de la empresa.
- La empresa SINGENOR E.I.R.L debe retroalimentar constructivamente el desempeño de sus colaboradores, de tal manera que ellos puedan mejorar.
- Ser escuchados en descargos, pudiendo defenderse de las imputaciones que se asignen.

8.4. Comportamientos que no son aceptados:

La siguiente lista de comportamientos es una guía y no son excluyentes, pues cada colaborador de SINGENOR E.I.R.L deberá velar por no:

- Reportar información que no corresponde a la realidad de la operación – manipulación de estados financieros.
- Retención ilegal de recursos de la organización.
- Acceso no autorizado a los sistemas de información a personal interno o externo de la Compañía.
- Conflicto de intereses.

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 12 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Agresión verbal o física entre colaboradores.
- Hurto de elementos propios de la empresa o colaboradores y los demás contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Cualquier acto de soborno, sea directo o indirecto.

9. Prácticas de Empleo

SINGENOR E.I.R.L trata a sus empleados de manera justa, en lo que respecta a la ética, respeto y dignidad.

La Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, estado civil, situación familiar o algún otro factor.

Selección y Contratación:

En la empresa SINGENOR E.I.R. la selección y contratación del personal se fundamenta en la capacidad, experiencia y conocimiento de los candidatos, así como su identificación con los principios y valores de nuestra empresa.

El proceso de selección y contratación se realiza con respeto e igualdad, sin crear falsas expectativas a los candidatos y cumpliendo con las normas y regulaciones pertinentes.

Propiciamos un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y productivo, que permite potenciar las capacidades y creatividad de todos nuestros colaboradores. En este sentido fomentamos los valores y principios de la empresa y le damos prioridad al respeto por las diferencias y opiniones de los demás, evitando así cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia contra la mujer.

En caso de presentarse algún tipo de discriminación o acoso o violencia contra la mujer, la situación debe ser comunicada a la dirección de recursos humanos para realizar las respectivas investigaciones y tomar las acciones necesarias.

10. RELACION CON LAS PARTES INTERESADAS

Relación con los clientes

Todos los colaboradores de la organización y en especial aquellos que desarrollan su trabajo directamente con los clientes, deben fomentar la presentación del servicio en un ambiente de respeto, amabilidad y transparencia, otorgando información oportuna, concreta y veraz, según las necesidades del cliente.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 13 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

De la misma manera, esperamos que nuestros clientes compartan nuestros principios, por lo cual nuestro

Código será publicado en la página Web y se invita a nuestros clientes a conocer el Código por este medio.

Con el fin de dar cumplimiento a todo lo establecido en el mismo y en las leyes y normas pertinentes. Dado lo anterior, si se determina que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos que atente contra el presente Código, se debe dar por terminada la relación comercial. En los contratos públicos, es decir contratos negociados con los gobiernos centrales, regionales y locales están sujetos a las medidas estrictas.

SINGENOR E.I.R.L se compromete a respetar las leyes y regulaciones aplicables a nivel nacional o regional, para estos mercados.

Relación con los proveedores, sub-contratistas

Nuestra empresa siempre busca dar oportunidad a todos los proveedores, sin generar falsas expectativas.

La vinculación de los proveedores parte de criterios técnicos, económicos y cumplimiento.

Promovemos la práctica y cumplimiento del Código, con el fin que todos los proveedores desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes y normas establecidas, así como respetamos todos los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos, razón por la cual esperamos que los colaboradores que representan a nuestros proveedores se relacionen con nuestra organización de acuerdo a los lineamientos del Código.

Es deber nuestro al momento de observar comportamientos que no se encuentran alineados con nuestro Código, iniciar las correspondientes acciones para corregir dicha situación.

Competencia

Todos los grupos de interés: empleados, proveedores, sub-contratistas, consultores, clientes nunca deben utilizar medios ilegales o no éticos para obtener información sobre la competencia.

Los empleados de SINGENOR E.I.R.L deben estar vigilantes en todos los mercados en los que hacer negocios, no tienen las siguientes prácticas:

- El intercambio de territorios.
- Asignación de clientes.
- Acuerdos de precios.
- Limitación de la producción, comportamiento monopolístico.

Derecho de la competencia debe ser respetados

Relación con la Comunidad

Siempre buscamos cuidar el medio ambiente y promover actividades sostenibles, siempre abiertas a la comunidad manteniendo una adecuada comunicación y generando labores y actividades que

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 14 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

busquen el mejoramiento de las condiciones encontradas en las comunidades en las cuales tenemos impactos con nuestra actividad de construcción y/o comercialización.

- Desarrollamos de capacidades y promoción de conductas ciudadanas
- promovemos el desarrollo de nuestros diferentes grupos de interés y buscamos consolidar conductas ciudadanas.
- Desarrollamos programas de inversión social alineados a nuestras operaciones.

Nuestras prioridades son la educación y el desarrollo de capacidades que favorezcan la creación de nuevos empleos y la promoción de conductas ciudadanas responsables en nuestros usuarios, proveedores y comunidades aledañas.

11. CONFLICTOS DE INTERES

Se entiende como conflicto de interés, toda situación en la cual una persona antepone sus intereses personales o económicos a los de la organización. Para no generar situaciones de conflicto de interés, todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R. deben actuar con honestidad, ética y lealtad, buscando siempre la protección de los intereses de la empresa, razón por la cual no se permiten las siguientes acciones:

- Vincular a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.
- Ofrecer a terceros o subalternos beneficios que no se encuentran autorizados, aprovechando el cargo o posición dentro de la organización.
- Participar o desarrollar negocios que compitan o interfieran directa o indirectamente con la compañía.
- Aceptar beneficios o ingresos de clientes, proveedores o competidores.
- Tomar provecho del puesto o posición en la empresa para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de la familia o terceras personas.
- Ningún colaborador de SINGENOR E.I.R. ni sus familiares en segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad, podrán ser proveedores o contratistas, por lo cual, en caso de presentarse dicha situación, el colaborador deberá informar inmediatamente a la Gerencia General para validar la información y tomar una decisión acerca de la pertinencia o no de dicha relación.

Cualquier duda, inquietud o denuncia con relación a una situación de conflictos de interés real o potencial, deberá ser comunicada a la dirección de recursos humanos y a la Gerencia General por medio de comunicación escrita, y debe ser manejada éticamente por los colaboradores de acuerdo a lo establecido en el presente Código.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 15 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

Los colaboradores que después de entrada en vigencia el presente Código de Ética y tenga algún familiar vinculado a la empresa, deberán informarlo a la Dirección Administrativa.

12. SOBORNO Y EXTORSION

Rechazamos cualquier acto de corrupción, por lo que es prohibido el soborno y la extorsión, tanto para las negociaciones realizadas con terceros o a nivel interno de la organización, así como con organizaciones al margen de la ley.

Igualmente es prohibido prometer, ofrecer y/o pagar a terceros, sin cumplir con los niveles de autorización establecidos de acuerdo a los procesos de la organización.

Todas las actividades desarrolladas deben partir del principio de transparencia y cumplimiento de las leyes y normas de anti-corrupción.

En caso de identificarse una situación de soborno o extorsión, la misma deberá comunicarse a la presidencia, para tomar las medidas disciplinarias y en caso de ser necesario, las medidas legales.

13. LAVADO DE ACTIVOS

Es prohibido realizar cualquier transacción para esconder el origen real de los fondos ilícitos o para hacerlos ver que cuentan con un origen de actividades licitas. El lavado de activos involucra actividades ilegales como el terrorismo y/o tráfico de drogas, entre otros.

Estamos comprometidos en cumplir a cabalidad con las leyes y regulaciones contra el lavado de activos, así como a implementar las acciones pertinentes para evaluar nuestras relaciones comerciales que permitan asegurar la integridad de las operaciones que desarrollamos.

En caso de identificarse una situación de lavado de activos, la misma deberá comunicarse al oficial de cumplimiento de la empresa, para tomar las medidas disciplinarias y en caso de ser necesario, las medidas legales.

14. REGALOS Y CORTESIAS

Es prohibido aceptar o entregar regalos o cortesías que puedan comprometer la toma de decisiones en una negociación, así como tampoco se permiten recibir o solicitar donaciones por parte de proveedores o clientes.

Siempre que se reciba un obsequio de un cliente o proveedor, se deberá solicitar la autorización del Gerente del área para recibirlo y realizar el debido registro, así como el mismo no puede comprometer la integridad u objetividad del colaborador. En ningún caso se podrán aceptar

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 16 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

obsequios superiores a 0.5 salarios mínimos legales vigentes, así como no podrán ser en dinero, ni ser de carácter ostentoso y/o exclusivo.

El otorgamiento de regalos y cortesías a clientes o proveedores, debe ser autorizado únicamente por el titular gerente.

El obsequio no deberá entregarse para comprometer los resultados de una negociación. Los obsequios entregados deberán registrarse de acuerdo con su naturaleza contable.

El otorgamiento de obsequios a funcionarios se realizará de acuerdo a lo establecido en la política de beneficios que podrá ser consultada con el coordinador de recursos humanos.

15. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Nuestra empresa SINGENOR E.I.R. tiene como prioridad desarrollar todas sus actividades en conformidad con la naturaleza, gestionando el menor impacto en el medio ambiente de acuerdo al desarrollo de nuestras operaciones.

De esta manera todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R. debemos demostrar comportamientos medio ambientales adecuados y en cumplimiento con las leyes y normas pertinentes, siendo responsabilidad de todos los colaboradores reportar cualquier riesgo ambiental identificado al titular gerente de la organización

16. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Prioridad para SINGENOR E.I.R.L prevenir cualquier tipo de incidentes laborales y salvaguardar la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores. Por esta razón todos somos responsables de generar ambientes de trabajo seguros y demostrar comportamientos orientados a la seguridad y salud.

Todos debemos estar comprometidos y somos responsables en reportar cualquier riesgo potencial para la salud y seguridad que identifiquemos en nuestro lugar de trabajo, así como detener cualquier actividad laboral que sea considerada como riesgosa.

Es obligación de todos nuestros colaboradores asistir a las capacitaciones y entrenamientos proporcionados por la empresa para la identificación de riesgos en el ambiente de trabajo, así como dar cumplimiento a las leyes, normas y estándares de seguridad y salud.

17. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVILEGIADA

Se considera información confidencial toda aquella información que no ha sido publicada oficialmente,

Pero la cual es utilizada para el desarrollo de las funciones de cada colaborador y la cual no puede ser divulgada o compartida con terceros, por lo cual su divulgación o el uso no autorizado de la misma

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 17 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

se considera una falta grave, que amerita un proceso disciplinario terminando inclusive en el despido

por justa causa y puede tener consecuencias civiles o penales.

Se considera información confidencial y/o privilegiada la siguiente:

- Estados financieros y proyecciones económicas.
- Listas de clientes y proveedores.
- Elementos de propiedad intelectual e industrial. Diseños arquitectónicos y/o técnicos
- Estrategias, manuales y planes de mercadeo, publicidad y ventas
- Formatos y/o archivos digitales de seguimiento y/o control de las actividades desarrolladas en cada una de las áreas en el día a día.
- Datos personales de los trabajadores como son dirección, teléfono fijo y/o celular.

Los colaboradores de SINGENOR E.I.R.L deben administrar y manejar la información asignada para el desarrollo de sus funciones en forma responsable y segura, así como no se debe divulgar información a terceros sin la autorización correspondiente.

Si se presentan dudas sobre el manejo de la información confidencial o privilegiada debe consultarse con la el área encargada.

Si se entrega información confidencial o privilegiada con justa causa, se debe informar la naturaleza de la confidencialidad, así como se debe requerir a los terceros la suscripción de un Compromiso de Confidencialidad.

De la misma manera nuestra empresa SINGENOR E.I.R. respeta la información confidencial y privilegiada de terceros, sus derechos de propiedad intelectual e industrial. Todos nuestros colaboradores deben respetar dichos derechos, razón por la cual no se permite el uso de dicha información para beneficio de nuestra organización, si la misma no se ha obtenido con autorización expresa de su dueño.

18. RELACIÓN CON NUESTROS COMPETIDORES

Competimos con prácticas transparentes de calidad e innovación de nuestros servicios y/o productos, y no por el desarrollo de prácticas ilegales por lo cual es prohibido obtener información de nuestros competidores que no ha sido publicada oficialmente o que no ha sido autorizada para su entrega.

se consideran prácticas ilegales los acuerdos de precios, la manipulación de la oferta y la manipulación de los precios, por lo que dichas prácticas serán sancionadas conforme a lo estipulado en la ley.

Por lo anterior, todo acuerdo que se suscriba con nuestros competidores debe contar con el aval jurídico que certifique que el mismo no infringe la regulación establecida.

19. RECURSOS Y ACTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 18 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

Todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R.L son responsables del uso adecuado y racional, así como de la protección de los activos de la organización, respondiendo por su seguridad y cuidado.

Lo anterior, incluye el uso de todos los elementos y herramientas de comunicación tales como internet, intranet, teléfonos, equipos de cómputo y demás herramientas informáticas, ofimáticas y tecnológicas.

La protección de los activos, incluye la protección de datos, secretos comerciales, planes de negocio, diseños, información contable y/o salarial.

Los equipos especializados de la organización, únicamente deben ser operados por los funcionarios autorizados para dicha labor.

En caso de conocer alguna situación que implique un mal uso de recursos y activos de la compañía, esta situación debe ser comunicada oportunamente a la al titular gerente.

20. REDES SOCIALES

La participación de todos los colaboradores de SINGENOR E.I.R.L en las redes sociales, es de carácter personal y no tienen ninguna relación con SINGENOR E.I.R., sin embargo, en caso de requerir utilizar las redes sociales con fines asociados a SINGENOR E.I.R., el colaborador deberá identificarse claramente, contar con la autorización del gerente del área y seguir los siguientes parámetros:

- Toda publicación debe estar alineada con los principios y valores de la organización. Cumplir con los lineamientos sobre manejo de información confidencial y privilegiada.
- Ser respetuoso en la forma como se expresa ante la comunidad.
- No ofrecer productos o servicios no autorizados por la organización, ni crear falsas expectativas.
- El uso de las redes sociales sin la autorización expresa de la organización, será siempre a título personal del colaborador.

21. ADMISTRACION DE LA INFORMACION FINANCIERA

SINGENOR E.I.R.L.se encuentra comprometida en ofrecer, información real y transparente sobre sus operaciones, razón por la cual todos los colaboradores deben contribuir para que los estados financieros, las declaraciones de impuestos y similares, reflejen la realidad de los hechos económicos, bien sea por el reporte de información o la aplicación de los controles en los niveles que corresponde.

De igual forma, SINGENOR E.I.R.L se acoge al cumplimiento de las leyes nacionales con relación a los reportes de información financiera y fiscal a los entes que corresponda, cumpliendo con el

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 19 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

registro, conservación y elaboración de los informes financieros de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera y demás lineamientos pertinentes.

22. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La empresa da a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados

- Igualdad en el acceso a un empleo
- Igualdad en la promoción laboral
- Igualdad en la formación profesional

Es importante resaltar que en razón de la construcción que se ha hecho en base a los estereotipos sexuales, Para superar estas posibles acciones como resultado de la costumbre y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, la empresa ha optado por mantener ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de ciertas actividades profesionales sin discriminación alguna, es por ello que la empresa ofrece

- Igualdad en el pago por igual trabajo tanto para hombres y mujeres.
- No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales.
- Es el contenido del trabajo y no los títulos de trabajo lo que determina si los trabajos son substancialmente iguales.
- Se permiten las diferencias en pago cuando se basan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes
- Igualdad prestaciones, permisos etc.

Por lo tanto, no permite la discriminación entre colaboradores por razones de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni acepta conductas de acoso verbal o físico por el motivo que sea.

Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los valores y principios mencionados, pueden plantear sus preocupaciones al encargado de los Recursos Humanos.

La organización contrata y promociona a sus colaboradores de acuerdo con sus capacidades profesionales. Los colaboradores no deben involucrarse ni apoyar la discriminación en la contratación de personas, en su retribución, promoción, retiro o jubilación, basados en sus características personales, sexo, edad, origen, racial, religión, discapacidad, orientación sexual o afiliación política.

Se respetarán los derechos de las mujeres que laboren con nosotros, así como también los derechos de mujeres que sufran algún tipo de violencia y necesiten de nuestro apoyo.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 20 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

Se evitarán a toda consta practicar estereotipos que afecten la dignidad y los derechos de la mujer.

SINGENOR E.I.R.L está comprometida con crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar.

- Respetar los derechos de los trabajadores, evaluación justa del desempeño, igualdad de oportunidades evitando injustas discriminaciones, derecho a un proceso justo ante sanciones o despidos.
- Las decisiones de promociones laborales deben ser conducidas por los talentos, las destrezas y habilidades, del personal
- Dar igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas.
- Dar igualdad de salarios a mujeres y hombres
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo.

La conducta abusiva, hostil u ofensiva es inaceptable en nuestra organización, sea verbal, física o visual, así como también comentarios despectivos con base alguna características físicas, raciales, religiosas, culturales, o por su sexo

Además, cabe recalcar bajo ninguna circunstancia los colaboradores en mandos superiores podrán exigir a una subalterna que lleve a cabo acciones diferentes para las cuales se le ha contratado, de aquí que no esté permitido ejercer presión para obligarnos e ejecutar un acto determinado que no corresponde con nuestras funciones o descripción del puesto.

23. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACION Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Toda mujer trabajadora de la empresa SINGENOR E.I.R.L tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas. Estos derechos comprenden:

- El derecho a que se respete su vida libre de discriminación y violencia, con la finalidad de que se favorezca su desarrollo y bienestar en el ambiente laboral.
- El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- El derecho a la libertad y a la seguridad personal
- EL derecho a no ser sometida a torturas
- El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.
- El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley
- El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.
- El derecho a rechazar estereotipos de comportamiento y prácticas por parte de sus jefes y compañeros basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 21 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- El derecho a recibir información clara, accesible, completa, veraz, oportuna, para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- El derecho que se garantice la confidencialidad y la privacidad de sus datos personales.
- El derecho a recibir protección y atención integral, orientación, asesoramiento en diversas materias y procesos que requiera su situación.
- El derecho a ser escuchada y obtener una respuesta oportuna y efectiva.
- El derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación
- El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones de jerarquía y a participar en los asuntos que incluyan toma de decisiones.
- Derecho al descanso pre y post natal, permiso por lactancia
- Ser protegida durante el embarazo si esta presentara alguna situación de riesgo.

Los tipos de violencia que nuestras(os) trabajadoras de SINGENOR E.I.R.L deben conocer para poder ser atendidos o prevenidos son:

La violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. La violencia contra las mujeres se puede desarrollar en el ámbito familiar, laboral o docente, de la comunidad y ámbito institucional.

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; el acoso sexual por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.

SINGENOR E.I.R.L fomenta cero discriminación y violencia contra la mujer en sus ambientes laborales es por ello que evita lo siguiente:

- Insultar o gritar a la mujer.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 22 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

También la empresa está comprometida con la lucha contra la violencia de la siguiente manera:

- Propiciarán el compañerismo, mantendrán una relación estrecha y respetarán los acuerdos tomados como equipo, sin menoscabo del respeto que cada uno se merece como individuo.
- Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tú seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.
- El hostigamiento en el trabajo no necesariamente tiene que ser de naturaleza sexual como: cualquier forma de abuso verbal o físico de otra persona no provocado, innecesario y/o no deseado, expresiones o materiales explícitamente despectivos, conducta verbal o física que produzca un ambiente hostil, y comentarios discriminantes.
- El acoso puede ser de naturaleza sexual a través de comentarios verbales, contacto físico o de otra conducta no apropiada, y no será tolerado.
- Las personas de la Empresa tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.
- Tratarse unos a otros con dignidad y respeto incluye el respetar la privacidad de cada uno. Por lo que se reconoce y comprende la importancia de equilibrar la vida personal y su conexión con el trabajo.
- La información personal y confidencial de tus compañeros de trabajo, debe ser respetada y no ser motivo de burlas o de actos que sean desaprobados por este código.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 23 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- No debes aprovecharte injustamente de nadie a través de manipulaciones, artificios, abuso de información privilegiada, presentación errónea de hechos o cualquier otra práctica de trato injusto, o que afecte a terceros.
- No se tolerará ninguna conducta violenta o amenazas de violencia como: comportamiento peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acecho.
- Aquellos que violen ésta política serán sujetos a una acción disciplinaria, incluyendo un posible despido del trabajo por acciones que se encuentren tipificadas en la ley. Si consideras o te enteras que un compañero/a ha sufrido hostigamiento laboral debes notificarlo de inmediato.

24. RESPONSABILIDAD CON LAS PERSONAS AFECTADAS POR DISCRIMINACION Y VIOLENCIA.

SINGENOR E.I.R.L, protege la fuente laboral de los afectados de discriminación y violencia, con permisos de inasistencias, licencias sin goces de sueldo y posibilidad En ningún caso estos derechos representan un incremento en las remuneraciones de los trabajadores.

- Protección de la fuente laboral: si un trabajador de SINGENOR E.I.R.L es víctima de violencia familiar está excepto de despido por motivos relacionados con estos actos. Esto significa que, si un empleado sufre secuelas físicas o psicológicas y no rinde de manera adecuada en el ambiente laboral, tiene derecho a mantener su puesto
- Llegar tarde o faltar: Según la reglamentación, el empleado tiene derecho a faltar cinco días laborales en un lapso de treinta días corridos, o quince días laborables en un lapso de 180 días corridos. Para justificar las faltas debe presentar la denuncia de violencia hecha ante Las autoridades policiales
- Reincorporación: si en la empresa SINGENOR E.I.R.L hay alguna víctima de violencia familiar puede pedir ante el Juez a cargo del proceso la suspensión del vínculo laboral por cinco meses consecutivos, que deberán ser evaluados y concedidos por el magistrado. Este pedido implica que el trabajador no reciba remuneración durante este lapso, aunque cuando retorne deberá ser en las mismas condiciones de cargo y sueldo que poseía antes del pedido.

SINGENOR E.I.R.L siempre actuara con responsabilidad ante este tipo de situaciones.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 24 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

25. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN SINGENOR E.I.R.

Primer paso: Tomar conciencia del problema y diagnosticarlo en la empresa.

Segundo paso: comunicar a toda la organización las acciones que se implementarán en torno a la discriminación y violencia basada en género, el acoso sexual y laboral.

Tercer paso: Conmemoración del Día Internacional de la MUJER (8 de marzo y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre.

Cuarto paso: Laborar una política antiviolencia y un plan de acción e implementarlos con sus objetivos y estrategias correspondientes.

26. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO

Nuestra empresa no acepta la contratación de personal menor de 18 años de edad, así como también considera inaceptable el mantener bajo amenaza a cualquier persona para que realice actividades en contra de su voluntad.

27. OTRAS DISPOSICIONES

Con el fin de promover una cultura ética y la práctica de valores y principios en la compañía, se ha establecido un mecanismo para la administración del presente Código, definiendo lo siguiente:

- La organización SINGENOR E.I.R.L conformará un Comité de Ética, que estará integrado por:
 - Titular gerente
 - Administrador
El Comité podrá realizar la invitación a funcionarios externos cuando lo considere.
- Para cualquier inquietud o aclaración sobre los lineamientos registrados en el presente código, podrá ser solicitado a la Dirección Administrativa.
- Las denuncias relacionadas con el incumplimiento del código, podrán ser reportadas por medio del correo electrónico
- El presente código debe ser divulgado a todos los miembros de la organización, por medio de comunicados internos, capacitaciones y demás herramientas que apoyen su divulgación.
- Todo incumplimiento al presente código, será causal de sanciones disciplinarias que inclusive pueden llegar al despido con justa causa.
- El código deberá ser revisado anualmente por el Comité de Ética, quien aprobará cualquier modificación al mismo.

	<h2>Código de Ética y Conducta</h2>		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 25 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

- Todos los colaboradores de la organización, deberán certificar el entendimiento de los lineamientos registrados en el Código.
- Los miembros del Comité de Ética serán elegidos por la Asamblea de Accionistas.
- El presente código se complementa con las demás políticas de la organización

28. RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ DE ETICA

Son responsabilidades del Comité de Ética:

- a) Promover el conocimiento del Código de Ética y su vivencia en la empresa.
- b) Servir de órgano consultor sobre hechos o circunstancias que puedan afectar la ética empresarial.
- c) Analizar libre y objetivamente las denuncias recibidas.
- d) Orientar y apoyar las investigaciones internas o externas que sean necesarias.
- e) Evaluar la gestión ética realizada

29. BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú
- b) Ley Código de Ética
- c) Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadano,
Ley de Procedimiento Administrativo General, 27444 j) Ley contra el Nepotismo, 26771 Decreto Supremo N° 011-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción
- d) Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
- e) Ley N° 27942 ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- f) Ley N° 26644 y la Ley N° 27240.

	Código de Ética y Conducta		Código : GG.DOC.004 Revisión : 01 Página : 26 de 26
Fecha de Emision	06/01/2020	Fecha de Modificación	06/01/2020

**COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE SINGENOR
CONTRATISTAS GENERALES E. I.R.L**

Yo ,-----identificado con DNI N°----- trabajador de la empresa -----me comprometo a cumplir el presente Código de Etica y Conducta de SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Proyecto /área de trabajo -----

Puesto de trabajo -----

Firma: -----

V.B
Coordinador de Recursos Humanos