

Anexo Código de Conducta – Afluencia de Mano de Obra/Trabajadores

Desde la alta dirección de (EMPRESA) creemos que el desarrollo de nuestra actividad debe realizarse de forma responsable y ética, respetando las necesidades de la sociedad, en especial los vecinos del **Conjunto Habitacional Presidente Sarmiento** donde desarrollamos nuestras actividades. Los distintos actores sociales con quienes nos relacionamos esperan de nosotros que hagamos lo correcto.

Por lo tanto, hemos elaborado nuestro Código de Conducta y estamos circulando una copia para su atenta lectura y posterior devolución con la firma respectiva. Cada empleado de la empresa acepta la obligación de asegurar que esos principios de conducta sean cuidadosamente observados. La estricta adherencia a estos principios será esencial ya sea que estemos tratando con clientes, proveedores, accionistas o compañeros de trabajo.

Nuestro Código de Conducta expresa claramente las expectativas de la empresa como empleador y proporciona directrices prácticas para ser implementadas y atendidas por todo el personal. Cada uno de los empleados de la empresa puede marcar una diferencia fomentando el diálogo bidireccional y desempeñando un papel activo. (EMPRESA) está convencida de que la integridad es y seguirá siendo la base del éxito y de la sostenibilidad de nuestras actividades. Cualquier vulneración de la integridad podría hacernos perder nuestra capacidad para operar.

Los siguientes Códigos de Conducta fueron desarrollados para el presente Proyecto, adaptado de los Códigos de Conducta desarrollados por las Naciones Unidas. Se presentan tres códigos: uno para la empresa contratante, uno para los jefes de obra y uno para trabajadores individuales.

Directores

(EMPRESA)

I. CÓDIGO DE CONDUCTA - PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DEL NIÑO

(EMPRESA) está obligada a crear y mantener un entorno que evite la violencia de género (VDG) y el abuso / explotación infantil (EI), y donde la inaceptabilidad de la violencia de género y las acciones contra los niños se comuniquen claramente a todos los involucrados en el Proyecto. Con el fin de prevenir la violencia de género y la EI, los siguientes principios básicos y normas mínimas de comportamiento se aplicarán a todos los empleados sin excepción:

La VDG y/o EI constituye actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de sanciones y/o despido. Todas las formas de violencia por motivos de género y EI, incluida la intención de establecer vínculos con menores a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI, son inaceptables, ya sea en el sitio de trabajo, en el entorno del sitio de trabajo o en los obradores de trabajadores. (EMPRESA) efectuará el análisis del caso y establecerá las medidas que correspondan de acuerdo a la legislación aplicable tanto en la Provincia de Buenos Aires como en la República Argentina.

1. Trate a mujeres, niñas, niños (personas menores de 18) y hombres con respeto independientemente de su raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado.
2. No use lenguaje o comportamiento hacia mujeres, niñas, niños y hombres que sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
3. La actividad sexual con niñas y/o niños menores de 18 años, incluso a través de medios digitales, está prohibida. No podrá utilizarse como defensa la creencia equivocada respecto a la edad de una niña o niño, o el consentimiento de la niña o el niño.
4. Se prohíben los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.

5. Se prohíben las interacciones sexuales entre los empleados de (EMPRESA) (o subcontratistas) con miembros de la población que rodea el lugar de trabajo que no hayan sido acordadas con total consentimiento por todas las partes involucradas en el acto sexual (ver definición de consentimiento anterior). Esto incluye relaciones que implican la retención / promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este Código.
6. Se recomienda encarecidamente a todo el personal, consultores y subcontratistas que denuncien casos de violencia de género presunta o real y / EI por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma empresa contratante o no. Los informes deben hacerse de acuerdo con los procedimientos estándar de información.
7. Todos los empleados asociados al Proyecto deben asistir a un curso de capacitación inicial (inducción) antes de comenzar a trabajar en el sitio para asegurarse de que estén familiarizados con el Código de Conducta de VDG y EI.
8. Todos los empleados deben asistir a un curso de capacitación obligatoria trimestral durante la vigencia del contrato a partir de la primera capacitación de inducción previa al inicio del trabajo para reforzar la comprensión del Código de Conducta institucional para la prevención de VDG y EI.
9. Se requerirá que todos los empleados firmen un Código de Conducta individual que confirme su acuerdo para apoyar las actividades de prevención de VDG y EI.

Por la presente reconozco que he leído el Código de Conducta anterior, acepto cumplir con los estándares contenidos en él y comprender mis roles y responsabilidades para prevenir y responder a la violencia de género y al EI. Entiendo que cualquier acción incompatible con este Código de Conducta o la falta de acción exigida por este Código de Conducta puede resultar en una acción disciplinaria.

PARA LA COMPAÑÍA

Firmado por _____

Título: _____

Fecha: _____

II. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA DIRECCION ENFOCADO A LA VIOLENCIA GÉNERO Y LA PROTECCIÓN DE MENORES

Los gerentes, directores y jefes de obra en todos los niveles tienen responsabilidades especiales para crear y mantener un entorno que evite la violencia de género (VDG) y la Explotación Infantil (EI) en cualquiera de sus formas. Necesitan apoyar y promover la implementación de los Códigos de Conducta de la Compañía. Para ello, deben cumplir con los Códigos de Conducta del Gerente y también firmar los Códigos de Conducta Individuales. Esto los compromete a apoyar y desarrollar sistemas que faciliten la implementación de este plan de acción y mantener un entorno de trabajo libre de VDG y de EI. Estas responsabilidades incluyen, pero no se limitan a:

Mobilización:

1. Establecer un Equipo de Cumplimiento de acciones para la prevención de VDG y EI (ECVE) del personal de la Compañía para redactar un Plan de Acción que implementará los Códigos de Conducta para la prevención de la VDG y la EI.
2. Redactar un plan de acción que incluya, como mínimo, el i. Procedimiento de notificación estándar para informar los problemas de VDG y/o EI a través del mecanismo de respuesta a los agravios (MRA) del Proyecto;
 - Medidas de rendición de cuentas para proteger la confidencialidad de todos los involucrados; y,
 - Protocolo de respuesta aplicable a los sobrevivientes / perpetradores de VDG.
3. Coordinar y monitorear el desarrollo del Plan de Acción y presentarlo para su revisión a los equipos de salvaguardas de VFPU y TFSU, así como también al Banco Mundial antes de la movilización.
4. Actualizar el Plan de Acción para reflejar los comentarios y garantizar que el Plan de Acción se lleve a cabo en su totalidad.
5. Proporcionar recursos apropiados y oportunidades de capacitación para la creación de capacidades para que los miembros del ECVE tengan confianza en el

desempeño de sus funciones. La participación en el ECVE será reconocida en el ámbito de trabajo del empleado y las evaluaciones de desempeño.

6. Llevar a cabo reuniones trimestrales de actualización con el ECVE para discutir formas de fortalecer los recursos para la prevención de la VDG y EI empleados de la Compañía y miembros de la comunidad local. Toda acción vinculada a los vecinos de **Complejo Habitacional Gardel Sarmiento** se realizará en todos los casos en articulación con la autoridad municipal, bajo su validación previa.
7. De acuerdo con las leyes aplicables y según sus mejores capacidades, evitar que los perpetradores de explotación y abuso sexual sean contratados o contratados de nuevo. Usar para ello antecedentes y verificaciones criminales de referencia para todos los empleados.
8. Asegurar que, al celebrar acuerdos de asociación, subconcesión o subreceptores, estos acuerdos a) incorporen este Código de conducta como un archivo adjunto; b) incluyan el lenguaje apropiado que requiera que tales entidades contratantes e individuos, y sus empleados y voluntarios cumplan con este Código de Conducta; y c) declaren expresamente que la falla de esas entidades o individuos, según corresponda, para tomar medidas preventivas contra la VDG y la EI, para investigar alegatos de los mismos, o para tomar medidas correctivas cuando haya ocurrido VDG y/o EI, constituirá motivo de sanciones y penalidades, incluyendo la terminación del contrato, cuando corresponda.

Capacitación:

1. Se requiere que todos los gerentes asistan a un curso de capacitación de gerentes de admisión antes de comenzar el trabajo en el sitio para asegurarse de que estén familiarizados con sus roles y responsabilidades en la defensa de los Códigos de Conducta para la prevención de la VDG y la EI. Esta capacitación será independiente del curso de capacitación inicial requerido para todos los empleados y proporcionará a los gerentes la comprensión necesaria y el apoyo técnico necesarios para comenzar a desarrollar el Plan de Acción para la prevención de la VDG y la EI.

2. Proporcionar tiempo durante las horas de trabajo para garantizar que los informes directos asistan a la capacitación obligatoria de prevención de VDG y EI de inducción que se requiere de todos los empleados antes de comenzar el trabajo en el sitio.
3. Asegurar que los informes directos asistan al curso mensual de actualización obligatorio que se requiere de todos los empleados para combatir el aumento del riesgo de VDG y EI durante las obras civiles.
4. Los gerentes deberán asistir y brindar soporte con los cursos de capacitación mensuales para todos los empleados. Los gerentes deberán presentar las capacitaciones y anunciar las autoevaluaciones.
5. Reunir encuestas de satisfacción para evaluar las experiencias de capacitación y proporcionar consejos para mejorar la efectividad de la capacitación.

Prevención:

1. Se requerirá que los gerentes proporcionen aportes, decisiones finales y firmen los Procedimientos de notificación estándar y el Protocolo de respuesta desarrollado por ECVE como parte del Plan de Acción.
2. Una vez firmados, los gerentes mantendrán las Medidas de Responsabilidad establecidas en el Plan de Acción para mantener la confidencialidad de todos los empleados que informen o (supuestamente) perpetren incidentes de VDG y/o EI (a menos que se requiera una violación de la confidencialidad para proteger a personas o propiedades de daños graves o cuando lo exija la legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la República Argentina).
3. Si un gerente desarrolla inquietudes o sospechas con respecto a cualquier forma de VDG o EI por uno de sus empleados, o por un empleado que trabaja para otro contratista en el mismo sitio de trabajo, se le recomienda encarecidamente que informe el caso utilizando el mecanismo de informe que corresponda.
4. Una vez que se ha determinado una sanción, se espera que el (los) gerente (es) responsable (s) sean personalmente responsables de garantizar que la medida se aplique efectivamente, dentro de un plazo máximo de 14 días a partir de la fecha en que se tomó la decisión.
5. Los gerentes que no cumplan con dicha disposición pueden a su vez estar sujetos a medidas disciplinarias, a ser determinadas por el CEO de la compañía, el Director Gerente o el gerente equivalente de más alto rango. Esas medidas pueden incluir:
 - i. Advertencia informal
 - ii. Advertencia formal
 - iii. Entrenamiento adicional
 - iv. Pérdida de hasta el salario de una semana.
 - v. Suspensión de empleo (sin pago de salario), por un período mínimo de 1 mes hasta un máximo de 6 meses.
 - vi. Terminación del empleo.

6. En última instancia, la falta de respuesta efectiva a los casos de violencia por motivos de VDG o EI en el sitio de trabajo por parte del contratista los gerentes o el CEO pueden proporcionar motivos para acciones legales por parte de las autoridades.

Por la presente reconozco que he leído el Código de Conducta anterior, acepto cumplir con los estándares contenidos en él y entiendo mis roles y responsabilidades para prevenir y responder ante VDG y EI. Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o la falta de acción exigida por este Código de Conducta puede resultar en una acción disciplinaria.

PARA EL EMPLEADOR

Firmado por _____

Título: _____

Fecha: _____

III. VIOLENCIA INDIVIDUAL DE GÉNERO Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROTECCIÓN INFANTIL

Yo, _____, reconozco que es importante prevenir la violencia de género (VDG) y el abuso / explotación infantil (EI). Las actividades de VDG o EI constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de sanciones, multas o cese de empleo. Todas las formas de VDG o EI son inaceptables, ya sea en el sitio de trabajo, el entorno del sitio de trabajo o en los obradores. (EMPRESA) efectuará el análisis del caso y establecerá las medidas que correspondan de acuerdo a la legislación aplicable tanto en la Provincia de Buenos Aires como en la República Argentina.

Acepto que mientras trabajo en el Proyecto "**Infraestructura de servicios básicos en Conjunto Habitacional Presidente Sarmiento**", voy a:

- Consentir para la verificación de mis antecedentes penales.
- Tratar a las mujeres, las niñas y/o los niños (personas menores de 18), y los hombres con respeto independientemente de su raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado.
- No usar lenguaje o comportamiento hacia mujeres, niñas, niños u hombres que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
- No participar en actividades sexuales con niños, incluidas actividades por medios digitales, ni establecer vínculos con niñas y/o niños a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI. Al respecto, entiendo que ni la creencia equivocada con respecto a la edad de un/a niño/a ni su consentimiento son válidos como defensa.
- No participar en favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- No tener interacciones sexuales con miembros de las comunidades que rodean el lugar de trabajo y los campamentos de trabajadores que no están de acuerdo con el consentimiento total de todas las partes involucradas en el acto

sexual (en base a la definición de consentimiento anterior). Esto incluye relaciones que implican la retención o la promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este Código.

- Asistir y participar activamente en cursos de capacitación relacionados con VIH / SIDA, prevención de VDG y EI, según lo solicite mi empleador.
- Informar a través de la MRA o de mi gerente acerca de violencia de género presunta o real y / o CAE por un compañero de trabajo, ya sea en mi compañía o no, o cualquier violación de este código de conducta.

Con respecto a niñas y niños (personas menores de 18 años):

- Siempre que sea posible, me aseguraré de que haya otro adulto presente cuando trabaje cerca de niñas y/o niños.
- No invitaré a niñas ni niños no acompañados a mi casa, a menos que corran un riesgo inmediato de lesión o en un peligro.
- No utilizaré cualquier computadora, teléfono móvil o cámara video/foto digital de manera inapropiada, y nunca para explotar o acosar a niñas o niños, o acceder a pornografía infantil a través de cualquier medio (ver también "Uso de imágenes de niños" para fines relacionados con el trabajo").
- Me abstendré del uso de castigo físico o la disciplina a niñas y/o niños.
- Consentir para la verificación de mis antecedentes policiales.
- Tratar a las mujeres, las niñas, los niños (personas menores de 18) y los hombres con respeto independientemente de su raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado.
- No usar lenguaje o comportamiento hacia mujeres, niñas, niños u hombres que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.

- No participar en actividades sexuales con niñas y/o niños, incluido la intención de establecer vínculos con menores a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI, arreglo personal o medios digitales. Al respecto, entiendo que la creencia equivocada con respecto a la edad de un niño y el consentimiento del niño no es válida como defensa.
- No participar en favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- No tener interacciones sexuales con miembros de la comunidad que rodean el lugar de trabajo y los obradores que no están de acuerdo con el consentimiento total de todas las partes involucradas en el acto sexual (en base a la definición de consentimiento anterior). Esto incluye relaciones que implican la retención o la promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este Código.
- Asistir y participar activamente en cursos de capacitación relacionados con VIH / SIDA, prevención de VDG y EI, según lo solicite mi empleador.
- Informar a través del supervisor o jefe de obra acerca de violencia de género presunta o real y / o EI por un compañero de trabajo, ya sea en mi compañía o no, o cualquier violación de este código de conducta.

Con respecto a los niños menores de 18 años:

- Siempre que sea posible, aseguraré que haya otro adulto presente cuando trabaje cerca de niños.
- No invitaré a niños no acompañados a mi casa, a menos que corran un riesgo inmediato de lesión o en un peligro.
- No utilizaré computadora, celular o cámaras de video/foto digital de manera inapropiada, y nunca para explotar o acosar a niños o acceder a pornografía

infantil a través de cualquier medio (ver también "Uso de imágenes de niños" para fines relacionados con el trabajo").

- Me abstendré del castigo físico o la disciplina a los niños.
- Me abstendré de contratar niñas o niños para el trabajo doméstico o de otro tipo de trabajo que no sea apropiado dada su edad o desarrollo etapa, que interfiera con su tiempo disponible para la educación y actividades recreativas, o lo que los ponga en riesgo significativo de lesión.
- Cumpliré con toda la legislación local relevante, incluidas las leyes laborales en relación con el trabajo infantil.

Uso de imágenes de niños para fines relacionados con el trabajo.

Respecto del uso de imágenes de niñas y/o niños para fines relacionados con el trabajo, debo:

- Antes de fotografiar o filmar a un niño, evalúe y cumplir con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales.
- Antes de fotografiar o filmar a una niña o un niño, obtener el consentimiento informado de la niña y/o el niño y de uno de sus padres o tutores. Como parte de esto, debo explicar cómo se usará la fotografía o la película.
- Asegurar que las fotografías, películas, videos y DVD presenten a las niñas y/o los niños de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa. Los niños deberán vestirse adecuadamente y no en poses que podrían verse como sexualmente sugerentes. Asegurar que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos.
- Asegurar que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre una niña y/o un niño al enviar imágenes electrónicamente.

Entiendo que es mi responsabilidad usar el sentido común y evitar acciones o comportamientos que puedan interpretarse como VDG o EI que incumplen este código de conducta. Por la presente reconozco que he leído el presente Código de Conducta, acuerdo cumplir con los estándares contenidos en el mismo y comprendo mis roles y

responsabilidades para prevenir y responder a la VDG y la EI. Entiendo que cualquier acción que sea inconsistente con este Código de Conducta o la falta de tomar medidas ordenadas por este Código de Conducta puede dar como resultado una acción disciplinaria y puede afectar mi continuo empleo.

Firmado por _____

Título: _____

Fecha: _____