
	<p align="center"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p align="center"><b>Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente</b></p>	<p><b>Código:</b> DEP-O02</p> <p><b>Versión:</b> 02</p> <p>31/01/2024</p>
---	--	---

## 1. POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE

SHI S.A.S es una compañía especializada en exploración, evaluación y gestión integral de los recursos hídricos, en el desarrollo de su objeto misional en la sede administrativa y en los proyectos contratados, reconoce la importancia de la gestión de su talento humano, por lo tanto, está comprometida con propiciar un ambiente de trabajo sano y seguro para el bienestar de sus empleados, contratistas y demás partes interesadas, mediante la implementación de un sistema de gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, con los siguientes principios:

1. Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de todos nuestros empleados, contratistas y partes interesadas, mediante la promoción de programas de gestión del riesgo orientados al mejoramiento de las condiciones de trabajo y su bienestar.
2. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo los controles requeridos con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.
3. Promover la mejora continua en los procesos, a través del cierre oportuno y eficaz de las acciones.
4. Procurar la conservación del medio ambiente, previniendo los impactos socioambientales y daños a la propiedad, que puedan ser generados por el desarrollo de las actividades propias de la compañía.
5. Fomentar una cultura de colaboración, consulta y participación, que permita la creatividad, la innovación y formación continua.
6. Cumplir con los requisitos legales y contractuales en materia de riesgos laborales, que apliquen a las actividades propias de la compañía y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.




**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: Enero 31 de 2024

## 2. CONTROL DE CAMBIOS


Versión	Fecha	Descripción de la modificación
---------	-------	--------------------------------

	<b>Dirección Estratégica y Planeación</b>  <b>Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente</b>	<b>Código:</b> DEP-O02  <b>Versión:</b> 02 31/01/2024
---	---	--

1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 del 11/09/2023
2	31/01/2024	Actualización de la política. Incluyendo el alcance y la consulta de los empleados, contratistas y partes interesadas

### 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General
2	31/01/2024	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Stefanía Velásquez Tangarife Directora Administrativa y Financiera

	<p align="center"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p align="center"><b>Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas</b></p>	<p><b>Código:</b> DEP-O03</p> <p><b>Versión:</b> 02</p> <p>31/01/2024</p>
---	--	---

## **1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS**

SHI S.A.S, entiende que el alcoholismo, el tabaquismo y la drogadicción pueden afectar los ambientes de trabajo e incrementar los riesgos laborales; constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora, atentando contra el bienestar y la seguridad social y familiar en toda su dimensión.

Por lo tanto, SHI S.A.S se compromete a mejorar el bienestar de sus empleados, cumpliendo con la normatividad vigente en cuanto a prevención del consumo de dichas sustancias, y a realizar acciones que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable y seguro.

Como mecanismo de prevención se desarrollarán actividades dentro del SG-SST para todos los empleados y contratistas, cumpliendo con las siguientes directrices:


- Compromiso con el bienestar, la salud y la seguridad de los empleados y contratistas.
- Educación para el consumo responsable y controlado del alcohol, y desestimular el uso del cigarrillo y otras drogas no medicadas.
- Orientación a los empleados y contratistas que consideren pueden ser dependientes del alcohol y otras drogas.
- Verificación del consumo para todos los empleados y contratistas, siguiendo el procedimiento establecido en el SST-P25 Programa de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

Los empleados y contratistas deben ser ejemplo de buenas conductas acordes con los valores enmarcados en SHI S.A.S, y cumplir con lo indicado:

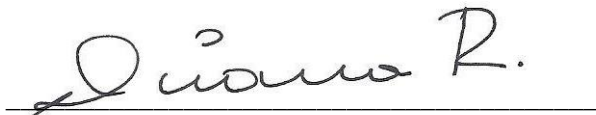
1. Esta prohibido el consumo de alcohol, cigarrillo o tabaco (resolución 1956 de 2008), y sustancias psicoactivas (circular 0038 de 2010), así como su porte o venta dentro de las instalaciones de la empresa o instalaciones de los clientes donde se prestan servicios.
2. Se prohíbe que los trabajadores laboren en estado de embriaguez, o bajo los efectos de la resaca, y/o sustancias psicoactivas, tanto en actividades de oficina como de campo.

Todos los empleados y contratistas deberán participar de las actividades informativas y educativas que en materia de prevención de consumo de sustancias psicoactivas organice la compañía.

En caso de que un empleado o contratista considere que tiene comportamientos abusivos de estas sustancias, podrá buscar ayuda de manera voluntaria con la líder de gestión del talento humana.

	<p align="center"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p align="center"><b>Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas</b></p>	<p><b>Código:</b> DEP-O03</p> <p><b>Versión:</b> 02</p> <p>31/01/2024</p>
---	--	---

SHI S.A.S, se adhiere a las políticas de prevención de adicciones de los proyectos donde prestamos nuestros servicios.



**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: 31 de Enero de 2024

## 2. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 del 11/09/2023
2	31/01/2024	Se realiza actualización teniendo en cuenta los requerimientos de la Resolución 089 de 2019

## 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General
2	31/01/2024	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Stefanía Velásquez Tangarife Directora Administrativa y Financiera.



**Dirección Estratégica y Planeación**

**Política de Derechos Humanos**

**Código: DEP-O05**

**Versión: 01**

**28/11/2023**

## **1. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

SHI S.A.S se adhiere a la política formulada por las Naciones Unidas respecto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, política que fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.


SHI S.A.S lleva a cabo todas sus operaciones dentro del respeto y promoción de los derechos humanos de acuerdo con los principios estipulados en la legislación colombiana, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, todo lo anterior por medio de los siguientes compromisos:

1. Fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto por los derechos humanos y en donde los empleados comprendan su compromiso como defensores de estos derechos.
2. Respetar los derechos y libertades de los diferentes grupos de interés en el área de influencia sin discriminación alguna, apoyando la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades en donde tenemos operaciones.
3. Establecer relaciones comerciales transparentes y reconocer que los actos de corrupción y soborno están vinculados con la violación de los derechos humanos y por tanto establecer procedimientos para evitar dichas prácticas.
4. Promover los derechos a la asociación, la libertad de expresión, el trabajo y el descanso, de manera armónica y conjunta para la promoción del bienestar general de los trabajadores en SHI S.A.S.
5. Promover los derechos a la cultura y la protección de derechos de autor, así como a la educación, puesto que en SHI S.A.S se busca promover y generar conocimiento.
6. Fomentar un buen ambiente laboral sin importar condición.
7. Adoptar iniciativas para seguir promoviendo una mayor responsabilidad ambiental.
8. Evitar impactos negativos sobre el medio ambiente por medio de la promoción y cumplimiento de los derechos humanos aplicables a este aspecto.

**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: Noviembre 28 de 2023


	<b>Dirección Estratégica y Planeación</b>  <b>Política de Derechos Humanos</b>	<b>Código:</b> DEP-O05 <b>Versión:</b> 01 28/11/2023
---	--	--

## 2. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 de 11/09/2023

## 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General

	<b>Dirección Estratégica y Planeación</b>  <b>Política de Equidad de Género</b>	<b>Código:</b> DEP-006 <b>Versión:</b> 01 28/11/2023
---	---	--

## 1. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO

En SHI S.A.S trabajamos en el diseño de estrategias organizacionales para la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres garantizando la igualdad de trato y oportunidad sin distinción de sexo y género, grupos y sectores sociales, libre de cualquier tipo de acoso, acto racismo, discriminación, hostigamiento o violencia.

En este sentido incluimos a las personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas.

En SHI S.A.S velamos por mantener relaciones equitativas, justas e inclusivas dentro del ámbito laboral que favorezca igualmente su entorno familiar.



**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: Noviembre 28 de 2023

## 2. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 de 11/09/2023

## 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General



## **1. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL**

La Compañía SHI S.A.S, se compromete a cumplir con todas las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el abordaje del Acoso Laboral, en materia de prevención y atención de este factor de riesgo psicosocial intralaboral.

Para ello la Compañía desarrollará su programa de convivencia laboral el cual contempla el diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral en convivencia.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Conforme a este direccionamiento, la Compañía SHI S.A.S, se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a la vez que apoyará la conformación del Comité de Convivencia como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la Compañía, particularmente en lo que respecta a bienestar laboral y acoso en el entorno de trabajo.


Por tanto, el no cumplimiento de esta política por parte de los empleados y contratistas será sancionada según el Reglamento Interno de Trabajo.

**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: Noviembre 28 de 2023



	<b>Dirección Estratégica y Planeación</b>  <b>Política de Convivencia Laboral</b>	<b>Código:</b> DEP-O07 <b>Versión:</b> 01 28/11/2023
---	---	--

## 2. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 de 11/09/2023

## 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General



**Dirección Estratégica y Planeación**

**Política de Seguridad Vial**

**Código:** DEP-O08

**Versión:** 01

28/11/2023

## 1. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Para SHI S.A.S la seguridad y la salud de todos los empleados y contratistas, hace parte del quehacer de la compañía, por esta razón, nos comprometemos en la implementación del sistema de gestión en seguridad vial y su articulación con el sistema gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, estableciendo los siguientes principios:

- La gerencia se compromete a realizar las actividades necesarias y desarrollar estrategias enmarcadas en el mejoramiento del conocimiento y la toma de decisiones de los colaboradores de carácter misional o en itinere en sus desplazamientos en los que puedan proteger su integridad frente a los riesgos viales.
- Gestionar de manera eficiente la identificación del riesgo vial para todas las partes interesadas realizando la promoción del cumplimiento legal aplicable de acuerdo a la misionalidad y tamaño orientado a la mitigación de los efectos de los siniestros viales.
- Establecer de manera oportuna y periódica la verificación del cumplimiento de los objetivos y metas que conlleven a tener el concepto de seguridad vial como una promoción constante e inherente a la gestión misional o el carácter particular de nuestros colaboradores, de acuerdo con nuestra naturaleza y tamaño.
- La gerencia destinará los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a esta política.

Estas políticas serán revisadas, ajustadas, documentadas, firmadas por las partes y socializadas de manera efectiva con todas las partes interesadas de acuerdo con los cambios previstos en la normatividad, cambios internos y necesidades organizacionales con la periodicidad necesaria en alineación con la intencionalidad de mejora continua en el Sistema de Gestión Integral.


**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: 28 de Noviembre de 2023

## 2. CONTROL DE CAMBIOS


Versión	Fecha	Descripción de la modificación
---------	-------	--------------------------------

	<b>Dirección Estratégica y Planeación</b>  <b>Política de Seguridad Vial</b>	<b>Código:</b> DEP-O08 <b>Versión:</b> 01 28/11/2023
---	--	--

1	28/11/2023	Se codifica en versión 01, sin embargo, como pasa del código SGI-P19 esta se encontraba en versión 04 de 11/09/2023
---	------------	---

### 3. CONTROL DE EDICIÓN

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	28/11/2023	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Diana Raigoza Puerta Gerente General

	<p style="text-align: center;"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Política de Prevención de Acoso Laboral</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Código:</b> DEP-O10 <b>Versión:</b> 01 20/02/2024</p>
---	--	---


## 1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Servicios Hidrogeológicos Integrales S.A.S con el fin de fomentar el bienestar, mantener un ambiente de sana convivencia, promover el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas; generar armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial, proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; apoyándose en la normatividad legal vigente para la prevención del acoso laboral; y considerando que:

- a) **ACOSO LABORAL:** Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- b) **ACOSO SEXUAL:** Se define como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.
- c) **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Se define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como, las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- d) **DIVERSIDAD SEXUAL:** Se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

En consecuencia, se establece lo siguiente:

1. Servicios Hidrogeológicos Integrales S.A.S, se compromete a implementar y adoptar una **ruta clara y efectiva de prevención, atención, acompañamiento y canales de comunicación**, a las partes en conflicto, además, vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y acoso sexual, con la participación de los diferentes niveles jerárquicos de la organización y las personas naturales o jurídicas que estén comprometidas con la imagen y calidad de la empresa.

	<p align="center"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p align="center"><b>Política de Prevención de Acoso Laboral</b></p>	<p><b>Código:</b> DEP-O10  <b>Versión:</b> 01  20/02/2024</p>
---	--	---


2. Adoptar como medida de prevención y cumplimiento a la legislación vigente, la conformación y funcionamiento del **comité de convivencia**, teniendo presente que dicho comité solo es un ente conciliador y no tiene alcance sancionatorio, los integrantes están habilitados para recibir, tramitar y dar solución a los conflictos de convivencia que se presente dentro de la organización.

La información que sea recolectada en el comité de convivencia se manejará en estricta confidencialidad e imparcialidad.

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

- 1) Tener la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral.
- 2) Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
- 3) Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
- 4) Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
- 5) Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- 6) Hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
- 7) Manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
- 8) Presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
- 9) Cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
- 10) En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
- 11) Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo a la normativa legal vigente y las demás disposiciones internas de la empresa, orientadas al mantenimiento y conservación del buen trato en los ambientes de trabajo.

	<p align="center"><b>Dirección Estratégica y Planeación</b></p> <p align="center"><b>Política de Prevención de Acoso Laboral</b></p>	<p><b>Código:</b> DEP-O10  <b>Versión:</b> 01  20/02/2024</p>
---	--	---

Esta política se aprueba en el mes de febrero a los 20 días del año 2024 y será divulgada a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la empresa.



**DIANA PATRICIA RAIGOZA PUERTA**

Gerente General

Fecha de revisión y aprobación: febrero 20 de 2024

**2. CONTROL DE CAMBIOS**

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	20/02/2024	Creación del documento

**3. CONTROL DE EDICIÓN**

Versión	Fecha	Realizó	Revisó
1	20/02/2024	Luisa Fernanda Arango Bedoya Profesional SST-A	Stefanía Velásquez Tangarife Directora Administrativa y Financiera