

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 1 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

OBJETIVO

Compilar los elementos y directrices en que se enmarca la convivencia en el INVEMAR, como una herramienta que promueva el compromiso y el comportamiento laboral adecuado del personal en el entorno institucional.

ALCANCE

Este Manual es una referencia para el desarrollo y cumplimiento de las actividades y funciones de todo el personal vinculado al INVEMAR, buscando contribuir al desarrollo de la cultura organizacional, el fortalecimiento de las relaciones laborales y evitar conductas que atenten contra el mejoramiento continuo del Instituto, siendo importante resaltar la responsabilidad individual y el sentido común frente a cualquier actividad.

Lo descrito en este Manual es de obligatorio cumplimiento para el personal del INVEMAR y su incumplimiento considerará las medidas disciplinarias a que haya lugar.

MARCO NORMATIVO

Con base en el Decreto Único Reglamentario del sector Ambiente y de Desarrollo Sostenible No. 1076 de 2015, en lo que se refiere al Libro 2, parte 2, título 8, capítulo 7, sección 6, artículos 2.2.8.7.6.1 al [2.2.8.7.6.22](#)¹, el INVEMAR es una corporación civil sin ánimo de lucro, de carácter público sometida a las normas del derecho privado, vinculada al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio propio que tiene como objeto:

¹ Decreto por el 2121cual se organiza y reestructura el Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras “José Benito Vives de Andreis” - INVEMAR

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 2 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- a) Dar apoyo científico y técnico al Minambiente para el cumplimiento de sus funciones.
- b) Realizar investigación básica y aplicada de los recursos naturales renovables, el ambiente y los ecosistemas costeros y oceánicos, con énfasis en la investigación en aquellos ecosistemas con mayor diversidad y productividad como lagunas costeras, manglares, praderas de fanerógamas, arrecifes rocosos y coralinos, zonas de surgencia y fondos sedimentarios.
- c) Emitir conceptos técnicos sobre la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos marinos.
- d) Colaborar con Minambiente, de acuerdo con sus pautas y directrices en la promoción, creación y coordinación de una red de centros de investigación marina, en la que participen las entidades que desarrollen actividades de investigación en los litorales y los mares colombianos, propendiendo por el aprovechamiento racional de la capacidad científica que dispone el país en ese campo.
- e) Cumplir con los objetivos que se establezcan para el Sistema de Investigación Ambiental en su área de competencia.
- f) Los demás que le otorgue la ley y le fije el Minambiente.

Para el desarrollo de nuestros procesos institucionales contamos con dos herramientas normativas, cuya observación y cumplimiento son responsabilidad de todo el personal que hace parte del INVEMAR. Las herramientas en mención son:

- **Estatutos:** protocolizados mediante la escritura publica No. 1457 de 23 de septiembre de 2005

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 3 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- **Reglamento Interno de Trabajo:** expedido el 8 de abril de 2016 y en el cual se precisan, entre otras, directrices a acoger por los trabajadores en lo relacionado con:
 - **Capitulo IV: Horas de entrada y salida de los trabajadores y periodo de descanso**
 - **Capitulo V: Horas extras y trabajo nocturno, autorización, reconocimiento y pago.**
 - **Capitulo VI: Días de Descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional, o adicional, vacaciones remuneradas y permisos**
 - **Capitulo VII Salario mínimo legal o convencional**
 - **Capitulo VIII Lugar, día, hora de pago y periodos que lo regula.**
 - **Capitulo IX: Servicio medico, riesgos primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.**
 - **Capitulo X: Prescripciones de orden y seguridad**
 - **Capitulo XI: Orden jerárquico**
 - **Capitulo XII: Labores que no deben ejercer las mujeres y los menores de edad**
 - **Capitulo XII Obligaciones especiales para el INVEMAR y los trabajadores**
 - **Capitulo XIV: Faltas y sanciones disciplinarias**
 - **Capitulo XV: Tramitación y presentación de reclamos**
 - **Capitulo XVI: Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.**

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 4 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

En concordancia con su objeto, INVEMAR ha definido como su misión: “Realizar investigación básica y aplicada de los recursos naturales renovables y del medio ambiente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos de interés nacional, con el fin de proporcionar el conocimiento científico necesario para la formulación de políticas, la toma de decisiones y la elaboración de planes y proyectos que conduzcan al desarrollo de estas, dirigidos al manejo sostenible de los recursos, a la recuperación del medio ambiente marino y costero y al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos, mediante el empleo racional de la capacidad científica del Instituto y su articulación con otras entidades públicas y privadas”.

CODIGO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Ámbito de aplicación.

Todos los trabajadores, estudiantes y contratistas del INVEMAR deberán apropiarse los 9 valores del Código de Integridad Institucional.

Compromiso con el INVEMAR y el código de integridad

Todos los vinculados civil, académica o laboralmente, deberán acatar e interiorizar los valores presentados en este documento, cumpliendo además con la legislación vigente evitando, cualquier conducta que, aun siendo legal, pueda perjudicar la reputación y buen nombre del INVEMAR.

Reporte de infracciones al Código de integridad del Invemar

Cuando se observe una infracción o falta a los principios y valores enmarcados en el Código de Integridad de Invemar, se deberá avisar a la oficina de Talento

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 5 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

Humano a través de correo electrónico o cualquier medio que considere expedito, desde Talento Humano se trasladará la situación a la instancia correspondiente de acuerdo con la naturaleza de la relación contractual.

Concepto de integridad

La política de integridad constituye uno de los dos componentes de la dimensión de Talento Humano, el cual es gestionado en lo aplicable por el Invemar, la cual busca la gestión transparente, honesta y en desarrollo del interés general en el cumplimiento del deber misional.



Figura 1. Triangulo de la integridad Institucional

Fuente: función pública, adaptado a nuestro modelo institucional

		<p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 8</p>
<p>PAGINA 6 DE 24</p>	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</p>	

• Gestión Estratégica del Talento Humano Integridad

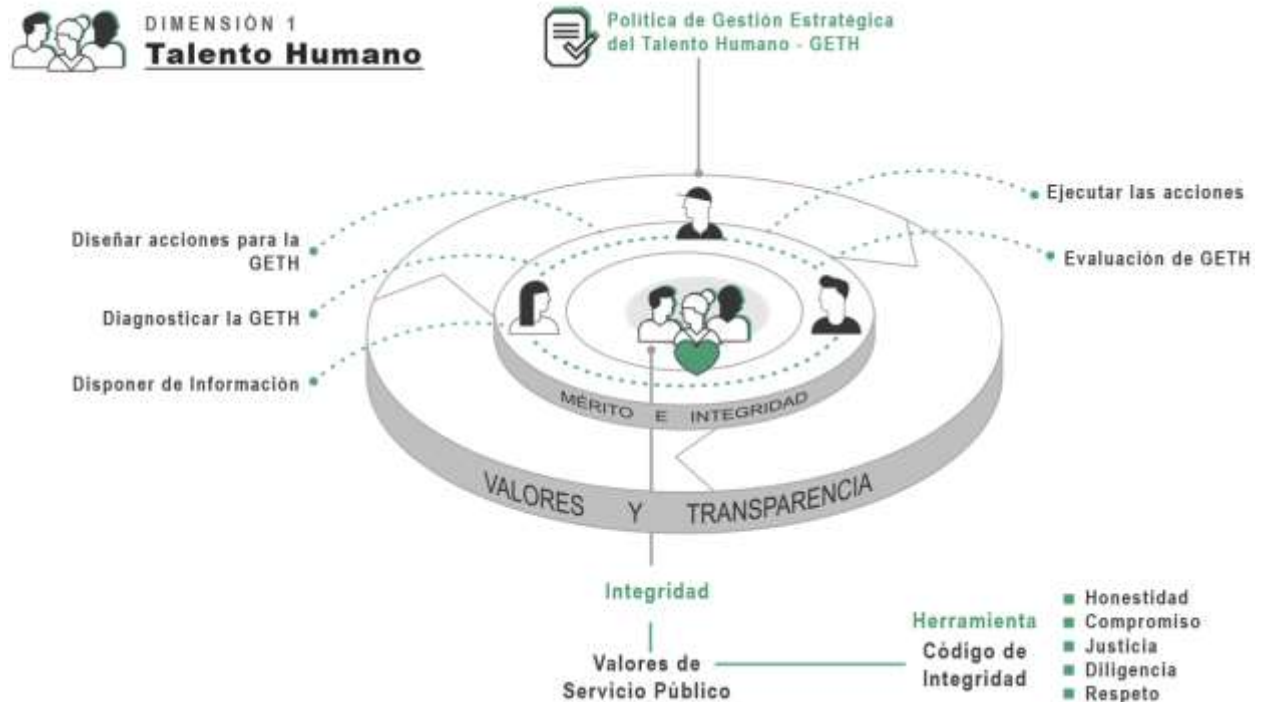


Figura 2. Dimensión Talento Humano - MIPG

Fuente: Función pública

Los objetivos de estas políticas se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Es así como el Código de Integridad se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG.

El presente Código de Integridad está compuesto por nueve valores, cinco de los cuáles son los definidos por el Departamento Administrativo de la Función

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 7 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país, y cinco valores a establecidos en nuestro manual de convivencia, naturaleza y estilo de trabajo institucional

PRINCIPIOS

El INVEMAR desarrolla su misión orientada por los siguientes principios:

- **Calidad:** garantizar que los miembros del personal desarrollen una valoración de la importancia de la calidad total en todos los aspectos de su trabajo, incluido el servicio al cliente.
- **Trabajo en equipo:** reconocer que el trabajo en equipo, fomentado y valorado, contribuye a la formación de todos los individuos que buscan juntos una meta común.

En el marco del proceso institucional relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, se adoptan los siguientes principios:

- **Autocontrol:** capacidad para controlar el trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de resultados.
- **Autorregulación:** capacidad para aplicar de manera participativa al interior, métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación de un sistema de control.
- **Autogestión:** capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa delegada por la constitución, la ley y sus reglamentos.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 8 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

VALORES

El personal que labora en el INVEMAR se compromete con el desarrollo de los siguientes valores:

- **Responsabilidad:** Compromiso, lealtad y amor por el trabajo, el INVEMAR y lo que se debe hacer.
- **Respeto:** Reconocimiento de los derechos, la integridad, la dignidad y las ideas de los demás. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Creatividad:** Definido como valor es la iniciativa, innovación y solución de problemas de manera autónoma para ser institucionalmente productivos.
- **Solidaridad:** Entendida como la actitud de adhesión y trabajo conjunto para alcanzar los objetivos institucionales.
- **Confianza:** Se define como la seguridad y credibilidad en si mismo, en los demás y en la institución.
- **Compromiso:** Es la consciencia de la importancia de mi rol como servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Se define como la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 9 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- **Honestidad:** Proceder con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

De igual forma adquiere el compromiso de adoptar y desarrollar lo definido en la Directriz, los Objetivos y los principios de calidad:



Figura 3 Siete principios de calidad

Fuente: Adaptación de los principios de calidad indicados en la NTC ISO 9000:2015

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 10 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Instituto cuenta con estructura orgánica, establecida por la Junta Directiva de acuerdo con lineamientos de la Asamblea General, tal como lo establecen los estatutos del INVEMAR.

En el marco de esa estructura para el desarrollo de las actividades institucionales, todo el personal del INVEMAR debe seguir el siguiente conducto regular:

- a) Investigadores, Personal Administrativo, aprendices, tesistas y pasantes.
- b) Jefe de Línea, Jefe de Dependencia.
- c) Coordinador de Programa, Coordinador GEZ, Coordinador CSC, Coordinador de Grupo, Coordinador de Oficina.
- d) Subdirector de Coordinación Científica, Subdirector Administrativo.
- e) Director General.
- f) Junta Directiva.

En cada uno de los pasos del conducto regular, media siempre el diálogo, el reconocimiento de las funciones y competencias y la intención de contribuir al desarrollo de la misión institucional en el marco de los procesos.

DIRECTRICES GENERALES

- **Normas básicas de comportamiento:** INVEMAR propende porque el ambiente de trabajo se construya con base en la confianza, respeto mutuo, eficiencia y eficacia, buscando que todo su personal conozca sus

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 11 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

funciones y se genere trabajo en equipo para poder desarrollar sus capacidades.

En este sentido el personal del Instituto nunca debe:

- Comportarse en forma ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante.
 - Generar algún tipo de acoso: sexual o laboral hostil.
 - Humillar, menospreciar o insultar a los demás.
 - Hacer comentarios o chistes insultantes sobre razas, etnias, religiones, edad o de carácter sexual
 - Utilizar indebidamente datos personales o de la empresa
- **Vinculación de personal:** El INVEMAR tiene definido su proceso de vinculación de personal, considerando procesos de selección y convocatoria en donde priman las necesidades institucionales y los requisitos y capacidades para satisfacerlas.

En este proceso el aspirante deberá indicar en su hoja de vida si tiene algún grado de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad (padre, madre, hijos, hermanos) o primero de afinidad (cónyuge o compañero) con algún trabajador del INVEMAR. En caso de que esta situación se presente y sea seleccionado, no podrán ostentar el mismo tipo de vinculación laboral y no podrá existir relación de subordinación directa entre ellos.

- **Datos Personales:** El acceso a los datos personales esta limitado al personal del Instituto que cuenta con la debida autorización y solo deben

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 12 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

ser utilizados con el objetivo para el cual hayan sido solicitados y durante su uso deben cumplir las mas estrictas normas de confidencialidad.

- **Uso de Activos:** Los activos del INVEMAR se encuentran a disposición de su personal para el desarrollo de su trabajo, es responsabilidad de los empleados que no resulten dañados, se utilicen indebidamente o se desperdicien y llevar su control mediante los procesos de inventario.

Lo anterior aplica también para equipos portátiles, como computadores o celulares y vehículos que sean asignados de manera específica en virtud de las necesidades del cargo.

- **Tiempo Laboral:** Mientras el personal se encuentre en el lugar correspondiente para el desarrollo de las tareas institucionales asignadas de acuerdo con sus funciones, INVEMAR demanda concentración y dedicación sin considerar actividades personales.
- **Propiedad intelectual:** El principal activo del INVEMAR es su información, incluyendo:
 - Patentes
 - Derechos de autor
 - Bases de Datos
 - Planes, programas y proyectos
 - Ideas, propuestas, esquemas de proyectos
 - Desarrollo de nuevas iniciativas
 - Software adquirido o desarrollado en INVEMAR

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 13 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- Información en general necesaria para el desarrollo de los objetivos misionales.

INVEMAR protege su información y su divulgación debe ser autorizada por la instancia pertinente de acuerdo con los procedimientos institucionales. Esta obligación aplica mientras se esté vinculado al INVEMAR y se extiende después de terminar la misma.

De igual forma en el INVEMAR en el INVEMAR estamos comprometidos con el respeto de los derechos de autor y uso autorizado de la información.

- **Relaciones Comerciales:** INVEMAR propende por mantener buenas relaciones comerciales con sus proveedores de bienes y servicio. A los empleados del Instituto no les está permitido aceptar regalos o beneficios de sus proveedores que estén relacionados con:
 - Procesos de convocatorias
 - Que se ofrezcan para recibir algo a cambio
 - Cualquier entretenimiento que se considere indecente
- **Relaciones con los Entes de Control:** INVEMAR atiende los requerimientos de los entes de control según su competencia de forma articulada y asegurando la pertinencia, oportunidad e integralidad de la información.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 14 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

No es admitido el tratar de obstaculizar de ninguna forma la recolección de información, datos o la revisión de archivos por parte de cualquier ente de control debidamente acreditado y autorizado.

- **Relaciones con partes interesadas:** entendidos como la comunidad, sector académico, productivo y ONG, INVEMAR busca desarrollar sus objetivos misionales con transparencia y eficacia, para lo cual se debe, sin ir en contra de las disposiciones institucionales:
 - Cumplir con las todas las disposiciones legales vigentes
 - Respetar las culturas y diferentes interacciones de estas.
 - Promover la vinculación de partes interesadas en los procesos institucionales.
- **Actividad Política:** INVEMAR no participa directamente en ninguna actividad de partidos políticos, por lo cual no está permitido:
 - Hacer algún tipo de aporte económico, ni en dinero ni en especie
 - Utilizar el tiempo, los bienes o equipos de la empresa para realizar o prestar apoyo a cualquier actividad política
- **Frente a la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente - STA:**
 El INVEMAR declara especial interés por alcanzar altos estándares de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, mediante las siguientes premisas:
 1. La responsabilidad en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles incumbe a todo el Instituto, en consecuencia, todo el personal vinculado al INVEMAR asume el compromiso de

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 15 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

incorporar la prevención como pilar importante en el desarrollo de sus actividades cotidianas de investigación, operativas y administración.

2. La protección de la integridad de nuestros empleados, trabajadores, contratistas y demás grupos de interés, mediante la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad e impacto socioambiental.

3. El compromiso en el cumplimiento de la Legislación Nacional vigente y otros requisitos que haya suscrito el Instituto en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, y en el suministro de recursos financieros, técnicos y humanos.

4. La protección del medio ambiente y los recursos naturales, especialmente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos. De igual manera, el INVEMAR busca continuamente la construcción de un ambiente ecoeficiente, libre de contaminantes y encaminado a ser un modelo de mejoramiento continuo y uso adecuado de los recursos naturales.

5. Mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

Frente a la seguridad informática

El INVEMAR, declara especial interés en los temas de seguridad informática, dando atención a la protección de la información, el cuidado de la infraestructura y el cumplimiento de la regulación vigente relacionada es por esto por lo que se

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 16 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

resalta la importancia de revisar, comprender y acatar el Manual de Seguridad Informática (MN-SYT-8) con la finalidad de interiorizar esta información y propender por actuar en consecuencia con esta.

- **Prevención y Control de la Farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo:** Considerando que la Ley 1335 de 2009 tiene establecido que la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad constituyéndose en amenazas para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, INVEMAR incluye en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST campañas de salud programadas de manera anual para prevenir adicciones al cigarrillo, alcohol y drogas, frente a las cuales los trabajadores adquieren el compromiso de participar activamente.
- **Prevención de riesgos de fraude y actos de corrupción:** El INVEMAR incorpora las siguientes definiciones a su gestión para la prevención de riesgos de fraude y corrupción:
 - **Fraude:** Cualquier acción cometida intencionalmente para obtener ganancias ilícitas o de forma ilegal, en detrimento de los intereses del Instituto o terceros.
 - **Corrupción:** Obtención de un beneficio particular por acción u omisión, uso indebido de una posición o poder, o de los recursos o de la información.
 - **Conducta irregular:** Hace referencia a incumplimiento de leyes, regulaciones, directrices internas respecto a la conducta ética y comportamientos no habituales.

Se adoptan como categorías de riesgos las siguientes:

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 17 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- Apropiación indebida de recursos: Hurto, malversación de recursos, fuga de información, falsificación de reportes, operaciones no autorizadas y uso indebido de activos.
- Conflicto de intereses: Intereses privados de los trabajadores que interfieran con las obligaciones laborales.
- Información fraudulenta: Distorsión u omisión de la información del negocio.
- Incumplimiento de obligaciones legales: Ocultamiento, faltas a obligaciones de información, o desinformación a entes de control (externos e internos)
- Abuso tecnológico: Accesos no autorizados, uso indebido de los recursos tecnológicos, y alteración o robo de información a través de estos medios.
- Corrupción: por acción u omisión, que mediante el uso del poder se obtengan beneficios.

Se establecen como mecanismos de detección las declaraciones por parte de los trabajadores, ciudadanía en general y Auditores Internos en el marco del cumplimiento de su rol de evaluación y seguimiento. Como medio de reporte de conductas irregulares, actos de corrupción o fraudes, además de los canales regulares de comunicación establecidos a través de los superiores inmediatos, se establece la comunicación directa con el Director General y/o Auditor Interno quienes recibirán la información bajo condiciones adecuadas de disponibilidad, confidencialidad y anonimato, y adelantaran las gestiones pertinentes para realizar las investigaciones a que haya lugar; en ningún caso el trabajador deberá confrontar al sospechoso o investigar actuaciones ya que esto podría afectar la confidencialidad y protección del mismo y poner sobre aviso al responsable.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 18 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

En lo que respecta a la ciudadanía podrán reportar los casos a través del Sistema de Preguntas, Sugerencias, Quejas y Felicitaciones, disponible en la página web Institucional, las cuales serán redireccionadas por el Administrador a la Oficina de Auditoría Interna, con copia al Director General.

Por otra parte, la auditoria aplicada a procesos priorizados según su nivel de riesgo, será una herramienta central de detección de eventos y a su vez permitirá validar la eficacia de los controles.

El conjunto de actividades coordinadas que permiten a la entidad identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos de fraude y corrupción en los procesos de su gestión se encuentran establecidas en la estructura documental del INVEMAR y el Mapa de Riesgos de Corrupción. Adicionalmente se implementará por parte de la oficina de Auditoría Interna el registro de eventos reportados asociados a fraudes y corrupción con el fin de establecer planes de acción orientados a mejorar los controles y retroalimentar el mapa de riesgos.

Se establecen como medidas preventivas frente a la materialización de riesgos de fraude y corrupción:

- Implementación de lectura del Manual de convivencia (define los comportamientos aceptables e inaceptables) durante la jornada de Inducción y llevar a cabo su revisión anual.
- Siempre que se lleve a cabo la modificación de responsabilidades en un proceso, se asegurará una adecuada segregación de funciones. Lo anterior también aplica para ausencias temporales al interior de un grupo de trabajo.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 19 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- Adicionar anualmente un elemento no predecible en la auditoría interna.
- La declaración de bienes, rentas y conflicto de interés de quienes por ley y de acuerdo con la identificación institucional se encuentran llamados a realizarlo.
- Siempre que la situación lo amerite se deberá indicar la existencia de conflicto de intereses para atender el requerimiento conforme lo establece la Guía de Integridad y Gestión del conflicto de interés del Invemar. (Ejemplo: Supervisor de contratos, miembro de Comité evaluador para la selección laboral, etc.).
- La prohibición a su personal de realizar, ofrecer o prometer hacer un pago o la transferencia de algún valor, regalo o beneficio a personas o entidades con el objetivo de obtener algún objetivo o ventaja comercial impropia.
- Todo cambio de domicilio del trabajador deberá ser informado al Grupo de Talento Humano.
- Se recomienda no utilizar como clave de acceso a equipos y sistemas de información datos personales; adicionalmente guardar reserva sobre dichas claves, cambiarlas frecuentemente y nunca compartirla con compañeros de trabajo, así sea provisionalmente. (Ejemplo vacaciones, incapacidades, etc.).
- Establecimiento de metas y objetivos razonables y asignación de recursos necesarios para el cumplimiento de estos.
- Siempre que se investigue una denuncia y la misma sea confirmada se divulgará a los trabajadores el caso genérico y las medidas de prevención y remediación adoptadas con el fin de que estén atentos a identificar y reportar cualquier evento asociado.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 20 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- La implementación de controles asociados a los procesos de selección de personal que permitan la selección de trabajadores basados en el mérito, la equidad y la aptitud.
- La implementación de controles asociados a los procesos de contratación de bienes y servicios que permitan la adjudicación de contratos bajo los principios de la Función Administrativa y Gestión Fiscal.
- La aprobación y autorización de liberación de Conceptos Técnicos por parte del Director General y/o Subdirector de Coordinación Científica (en ausencia o por encargo del Director General).
- La actualización anual de la información de los proveedores que hacen parte del Listado Maestro de Proveedores y Contratistas.
- El registro del kilometraje de recorrido de vehículos Institucionales cada vez que salga e ingrese al Instituto con reporte a la Coordinación del Grupo Servicios Generales con el fin de verificar su correspondencia con la ruta asignada.
- Implementación por parte de Auditoría Interna de verificación de tenencia y/o ocupación fuera de la Sede Principal de equipos asignados en inventarios al personal.

El INVEMAR dispondrá de un Mapa de riesgos de corrupción mediante el cual monitoreará periódicamente los riesgos y eficacia de controles y mantendrá un ciclo continuo de identificación, análisis y valoración. Adicionalmente se implementará por parte de la oficina de Auditoría Interna el registro de eventos reportados asociados a fraudes y corrupción con el fin de establecer planes de acción orientados a mejorar los controles y retroalimentar el mapa de riesgos.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 21 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

- **Frente a la Responsabilidad Social:** El INVEMAR expresa su compromiso con sus grupos de interés por medio del diálogo, la realización de diversas actividades, el cumplimiento de los objetivos y la medición del impacto de su gestión, además, propende por el desarrollo sostenible de los recursos contribuyendo a la preservación de ecosistemas marinos, el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, sus familias, la comunidad, y demás grupos de interés.

En el compromiso con sus trabajadores, el INVEMAR garantiza el cumplimiento de los requisitos legales vigentes relacionados con la vinculación de trabajadores mayores de edad, salario mínimo legal vigente, prestaciones legales, jornada máxima legal, entre otras. Además, se establecen procedimientos y programas que aseguran la igualdad entre sus trabajadores en cuanto a la selección, contratación, desarrollo integral y bienestar de sus trabajadores.

- **Frente a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razón de género y/o discriminación.**

Para INVEMAR la violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ constituye un comportamiento inaceptable y perjudicial para el entorno de sus trabajadores, afectando la atmósfera organizacional y el desarrollo de las funciones cotidianas del Instituto, por ello Invemar establece estrategias para la prevención de las conductas constitutivas de acoso y violencia, enfatizando en que no serán toleradas en ninguna circunstancia por parte de los trabajadores. Esta directriz se alinea con los principios y valores contemplados en este Manual y la

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 22 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

Guía de Integridad, las cuales buscan preservar el compromiso y se encaminan a garantizar un correcto y óptimo ambiente organizacional dentro del Instituto.

Por consiguiente, el INVEMAR se compromete a brindar un ambiente laboral seguro y libre de violencia y discriminación, promoviendo la equidad de género y el respeto a la diversidad.

Definiciones:

- Violencia de género: Se entiende por violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de ser 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.
- Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad u otras razones, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

Prevención:

- Sensibilizar y capacitar al personal sobre los diferentes tipos de violencia de género y discriminación, así como sobre los derechos y responsabilidades relacionados.
- Promover una cultura de respeto, a través de campañas de sensibilización, así como actividades de prevención de esta problemática.
- Fomentar los mecanismos para la adecuada y efectiva participación equitativa de mujeres y personas de diversos grupos en todos los niveles y áreas de trabajo.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 23 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

Atención:

- Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para denunciar casos de violencias de género o discriminación.
- Garantizar la protección y atención oportuna de las personas que denuncien casos de violencia de género o discriminación, brindando un espacio seguro para que expresen sus preocupaciones.
- Implementar procedimientos claros y efectivos para la gestión de denuncias, investigando de manera imparcial y tomando medidas adecuadas para abordar los casos reportados.
- Proporcionar apoyo y asistencia a las víctimas, incluyendo acceso a servicios de atención médica, apoyo psicológico y asesoramiento legal.

Medidas de Protección:

- Establecer políticas y protocolos respetando los derechos fundamentales de las personas involucradas, incluyendo las sanciones a las que hubiere lugar.
- Garantizar la igualdad de remuneración y oportunidades de desarrollo profesional para todas las personas, sin importar su género, raza, religión, etc.
- Implementar medidas para conciliar la vida laboral y personal, como horarios flexibles, licencias parentales y programas de apoyo.
- Realizar evaluaciones periódicas para monitorear la efectividad de las medidas implementadas y desarrollar los ajustes necesarios.

		MN-DGI-1 Versión: 8
PAGINA 24 DE 24	MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	

DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y RELACIONADOS

- Decreto 1276 de 1994
- Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social
- Ley 1335 de 2009
- Directiva Presidencial No. 1 del 08 de marzo del 2023.
- Estatutos INVEMAR
- Circular N° 26 de 2023 Ministerio del Trabajo
- Reglamento Interno de Trabajo INVEMAR
- Manual del Modelo Integrado de Gestión Organizacional (MIGO) INVEMAR - MN-PLA-1
- Procedimiento de Selección y contratación.
- Procedimiento para el manejo y control administrativo de los activos fijos adquiridos por INVEMAR – PR-CTA-10

Elaborado por:	Cargo:
Erika Lizeth Benjumea Prada	Coordinadora Talento Humano
Revisado por:	Cargo:
Sandra Rincon Cabal	Subdirector Administrativo
Jesús Antonio Garay Tinoco	Subdirector de Coordinación Científica
Aprobado por:	Cargo:
Francisco Armando Arias Isaza	Director General
Fecha de implementación (aplica para copias en PDF o físico):	2023-10-20