

Fecha de emisión			POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
21	12	2023	

Elaborado por: Martha Lucía Fonseca S.- Gerente Talento Humano. María Virginia Paz - Gerente Jurídica. Carlos Ojeda - Auditor Corporativo. Darío Calderon - Gerente Financiero	Revisado por: Carlos González. Presidente Ejecutivo	Aprobado por: Junta Directiva en sesión No. 360 del 21 de diciembre de 2023.
---	---	--

Objeto

Esta política busca promover el respeto por los derechos humanos y tiene como propósito, establecer los lineamientos y directrices para garantizar prácticas y un ambiente de diversidad, inclusión, equidad y no discriminación, alineados a la cultura corporativa que permita orientar el desarrollo de las actividades empresariales de ColvateL, con base en las normas nacionales e internacionales, entre ellas:

- Los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos.
- La carta internacional de Derechos Humanos de la ONU, conformada por la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), EL Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y políticos (PIDCP) y su Protocolo Facultativo, y el Pacto Internacional Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- El Derecho Internacional Humanitario (DIH).
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- Los convenios fundamentales de la organización internacional de trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La convención de la ONU sobre los derechos del niño.
- La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas.
- Las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).



Alcance

Esta política aplica a todos los colaboradores/as de ColvateL, así como a los proveedores y contratistas en el desarrollo de todos los proyectos y procesos y en general a todos los grupos de interés de la compañía. Está alineada con las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, Ambiental y de Gestión del Talento Humano, en armonía con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Definiciones:

- **Derechos Humanos:** De acuerdo con la definición brindada por la Organización de las Naciones Unidas, son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.
- **Equidad:** La equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.
- **Diversidad:** Entendemos la diversidad como la variedad de características particulares que distinguen a todos los individuos y los hacen únicos. Estas incluyen, pero no se limitan a: género, edad, raza, etnia, nacionalidad, educación, orientación sexual, habilidades cognitivas o físicas, religión, creencias, estilos de pensamiento, apariencia, idioma, estado civil, característica de la estructura familiar, experiencia funcional, rol laboral, características socio-económicas, demografía, entre otros. La diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad.
- **Inclusión social:** Entendemos la diversidad como el conjunto de prácticas a nivel interno y externo que buscan eliminar barreras y promover que todos los individuos participen plenamente en la organización y en la sociedad, con el fin de alcanzar la igualdad, y cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación), el empleo, la segmentación laboral y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad.
- **Diversidad sexual y de género:** El término hace referencia a la diversidad de sexos, a las múltiples formas e identidades de género y a sus respectivas manifestaciones.
- **Declaración Universal de Derechos Humanos:** Es el manifiesto a través del cual se declara el reconocimiento promoción y respeto de libertades y derechos inherentes a la raza humana como la vida, la propiedad, el pensamiento y expresión entre otros.



- **Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):** Constituye una guía para las naciones del mundo, con el fin de reconocer, promover e implementar todas aquellas medidas tendientes a hacer efectivos los derechos de los/as trabajadores/as; en este sentido, las libertades sindicales, la no discriminación, la eliminación del trabajo forzoso, la proscripción del trabajo infantil, se enmarcan entre otros elementos en esta declaración.
- **Discapacidad:** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Personas con discapacidad:** Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.
- **Género:** El género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual, para asignar características, roles, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas.
- **Sexo (sexo biológico):** El sexo hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y a mujeres.
- **Igualdad de género:** Significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial, para estar sanos y contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados.
- **Equidad de género:** Es la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Constituyen un conjunto de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Consta de 17 Objetivos y 169 metas vigentes desde el año 2016.
- **Pacto Mundial de Naciones Unidas:** Es la principal iniciativa de las Naciones Unidas por la sostenibilidad corporativa y recoge 10 principios relativos a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- **Política pública nacional de equidad de género:** Es un instrumento que propende por garantizar una vida libre de violencias contra las mujeres y contiene lineamientos, orientaciones, instancias, instituciones, etc., para el logro de sus objetivos.



- **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres:** Son siete principios que tienen como objetivo guiar a las empresas sobre cómo empoderar a la mujer en el trabajo, el mercado y la comunidad. Son el resultado de la colaboración entre ONU Mujeres y el Pacto Global. El desarrollo de los principios para el empoderamiento de las mujeres incluyó grupos de interés internacionales en el proceso de consulta que empezó en marzo de 2009 y culminó en el Día Internacional de la Mujer en 2010.
- **Población LGBTIQ+:** Son las siglas que designan colectivamente a la población de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, más.
- **Identidad de género o identidad sexual:** La identidad sexual se refiere a la autopercepción, no es una condición biológica, se refiere a cómo se percibe y cómo manifiesta esa auto identificación una persona.
- **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a mujeres y hombres, generando un equilibrio que pretende reducir las brechas existentes en nuestra sociedad y contribuye a la construcción de una sociedad diversa.
- **Personas migrantes:** El término se aplica a las personas, y sus familias, que van a otro país o región, con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas de vida.

Declaración de compromiso

Dando cumplimiento al objeto de la presente política y a los valores corporativos, ColvateL se compromete a promover y respetar los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, así como a respetar y valorar las diferencias individuales que hacen únicas a las personas. Estas incluyen, pero no se limitan a: género, edad, raza, etnia, nacionalidad, educación, orientación sexual, habilidades cognitivas o físicas, religión, creencias, estilos de pensamiento, apariencia, valores, idioma, estado civil, característica de la estructura familiar, experiencia funcional, rol laboral, características socio-económicas, demografía, entre otros.

Por su parte, ColvateL se compromete a identificar los impactos de su actividad en las zonas donde opera y a definir planes de acción en materia de Derechos Humanos, equidad de género, diversidad e inclusión, orientados a su protección, respeto y remediación, declarando los siguientes compromisos:

Compromisos generales

- Dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y de prácticas empresariales, con particular énfasis a los principios rectores de la Organización de las Naciones Unidas, en estas materias.
- Rechazar todas las formas de violencia (física, moral, sexual, psicológica o abuso verbal).



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P
Diagonal 23k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia
www.colvateL.com.co

- Rechazar cualquier forma de discriminación por raza, edad, sexo, estado de embarazo, identidad de género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, orígenes sociales o étnicos, situación de discapacidad permanente o temporal, o afiliación sindical o política, que represente una vulneración de los derechos humanos de cualquier colaborador o tercero que tenga relación con la compañía.
- Adoptar, mediante la debida diligencia en derechos humanos, un enfoque preventivo de gestión, para evitar los impactos adversos que las actividades de la compañía puedan ocasionar, y de no ser posible, mitigarlos y repararlos mediante mecanismos eficaces, proporcionales y razonables.
- No tolerar la amenaza, intimidación, u otro acto de represalia contra la expresión pacífica de opiniones o inquietudes frente a las actividades de la compañía.
- Mantener un relacionamiento continuo y transparente con los colaboradores y cualquier tercero que tenga relación con la compañía respetando los derechos a la libre expresión y participación.
- Promover la equidad de género, constituyéndose en un compromiso liderado por la alta gerencia y asumido por todas las áreas de la compañía en sus diferentes niveles organizacionales, con el propósito de mejorar las condiciones de liderazgo y de trabajo inclusivo, incorporando prácticas en los siguientes ámbitos:
 - a. Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida de los trabajadores.
 - b. Garantizar los mecanismos de equidad salarial que definen la remuneración de los cargos, honrando y dando cumplimiento a compromisos convencionales sobre los criterios salariales.
 - c. Contar con información para hacer seguimiento al impacto de las actividades orientadas a promover la equidad entre hombres y mujeres en ColvateL
 - d. Promover el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios
 - e. Tolerancia cero, ninguna acción de violencia de género o de discriminación será aceptada en ColvateL
- Promover y respetar la Diversidad, garantizando los derechos y la no discriminación, a través del reconocimiento, la búsqueda del entendimiento, la aceptación y la valoración de las diferencias que existen entre las personas con respecto a su edad, clase, etnia, sexo, capacidad física y mental y orientación sexual
- Velar y asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de los colaboradores de la Compañía, contratistas y demás partes interesadas, basado en un enfoque de derechos en el desarrollo integral de las personas con discapacidad, por lo cual se compromete con el logro efectivo de la inclusión social y la garantía de la calidad de vida con dignidad de las personas con discapacidad.



- Este compromiso se concreta en dos grandes objetivos, el acceso al empleo y la accesibilidad universal para las personas con discapacidad.

Compromiso con el colaborador: trabajo digno y seguro

- Promover el respeto, la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, edad, estado civil, nacionalidad, capacidad económica, orientación sexual u opinión política.
- Tomar todas las medidas para evitar cualquier forma de acoso o violencia, física o psicológica en el entorno laboral.
- Asegurar la formalización laboral a través del cumplimiento de todas las normas de contratación laboral.
- Promover la diversidad en la planta de personal, a través de procesos abiertos y transparentes.
- Promover la equidad de trato y de oportunidades.
- Promover la seguridad y la salud de los colaboradores, ofreciendo un entorno de trabajo digno y adoptando las medidas necesarias para evitar minimizar riesgos laborales en nuestra operación.
- Facilitar medios para que los empleados ejerzan su libertad de asociación y negociación colectiva.
- No emplear o fomentar el empleo de trabajo infantil o trabajo forzado en nuestras operaciones y adoptar medidas preventivas de dichas prácticas, incluyendo la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable, el pago de salarios competitivos y el establecimiento de horarios de trabajo que cumplan las normas laborales vigentes.
- Respetar los derechos a la libre expresión, a la participación y a presentar peticiones de los colaboradores/as, y en general de nuestros grupos de interés.
- Establecer estrategias y mecanismos para el ejercicio de estos derechos respecto de las actividades de la Compañía y fomento del respeto mutuo, la confianza y el diálogo para manejar las diferencias.
- Implementar acciones para lograr un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, buscando mejorar la calidad de vida de los colaboradores.



Compromiso con la sociedad

- Actuar con honestidad e integridad, aplicando sistemas de control y monitoreo, gestionando los riesgos de corrupción en sus diferentes formas, mediante la puesta en marcha de normas internas y procedimientos en materia anticorrupción y la capacitación de los colaboradores en dichos temas.
- Contribuir y promover la protección del medioambiente y propiciar un entorno saludable, aplicando los principios establecidos en la política ambiental.
- Rechazar cualquier amenaza, intimidación y ataque físico, escrito, verbal, o legal, contra asociaciones o personas que defienden los derechos humanos.

Compromiso con la cadena de suministro y en las relaciones comerciales

- Procurar porque nuestras relaciones comerciales con socios, clientes y otros aliados comerciales o institucionales se rijan por los principios incorporados en esta política.
- Promover la adopción de buenas prácticas de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión.
- Animar a los proveedores a adoptar los principios de esta política.

Gobierno y responsabilidades frente a la aplicación de la política

Equipo directivo: Implementar la política en el desarrollo de sus actividades y directrices estratégicas.

Presidente o representante legal alterno: Velar por el cumplimiento de la política en el desarrollo de sus actividades.

Vicepresidentes, gerentes y directores: Velar por el cumplimiento de la política en el desarrollo de sus actividades.

Gerencia de Talento Humano: Desarrollar programas y planes de acción que contribuyan a la operatividad de la presente política.

Área de Comunicaciones: Velar por el uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas en la compañía.

Comité de convivencia: Velar por el cumplimiento de la política siendo un facilitador en la resolución de los casos de acoso laboral y acoso sexual.



Colaboradores: La presente Política es de obligatorio cumplimiento para los trabajadores de ColvateL.

Mecanismo de Quejas

En caso de sufrir o ser testigo de un incumplimiento a esta política, cualquier colaborador o persona (para grupos de interés distintos a colaboradores) podrá presentar la queja ante el área de Gestión Humana, Comité de Convivencia o a través de la Línea Ética. Nadie sufrirá represalias por presentar un reclamo o denuncia y se mantendrá la confidencialidad de la persona que presente la queja o denuncia.

Documentos relacionados:

Política de Talento Humano
Código de ética y conducta
Comité de Convivencia Laboral

Evaluación y actualización

La presente política es una extensión de la política de Derechos Humanos, equidad de género diversidad e inclusión de la Matriz, y da alcance a la operación de ColvateL en ese sentido.

En un marco de actuación de Grupo Empresarial o donde ETB tenga influencia se entenderá como enmarcada la actuación en materia de Derechos Humanos que la matriz pueda tener es su Política de Derechos Humanos, equidad de género diversidad e inclusión. esta puede ser consultada en:

<https://etb.com/corporativo/UploadFile/Sostenibilidad%20y%20gobierno/Derechos%20Humanos/Politica%20DDHH%20ETB.pdf>

Esta política fue revisada y validada por el equipo directivo de ColvateL, y aprobada por la Junta Directiva en sesión No. 360 del 21 de diciembre de 2023 y se actualizará de acuerdo a las políticas y normas de la Compañía según sea el caso.



Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A E.S.P
Diagonal 23k N° 96 F-62, Parque Empresarial la Cofradía, interior 2
PBX: (601) 438 7000 – Bogotá D.C. Colombia
www.colvateL.com.co