

1. DIRECTRICES GENERALES

Esta declaración va en línea con nuestros valores corporativos, así mismo, reconocemos y respetamos los Derechos Humanos de las personas con quienes nos relacionamos.

Tomaremos como marco de referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, aquellos tratados que sean acogidos por el gobierno colombiano y normativa de los lugares donde tenemos presencia.

2. DEFINICIÓN

Acogemos la definición de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: *“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. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.”*

3. ALCANCE

La Declaración de Derechos Humanos está dirigida a la Concesionaria Vial del Pacífico, sus Contratistas y sus Sub-Contratistas.

4. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Esta declaración respalda nuestra Misión de generar desarrollo económico y social para el país y en especial para la zona de influencia del proyecto.

Reconocemos al ser humano como eje central de todo lo que hacemos. Estamos comprometidos con promover los Derechos Humanos. Los Derechos son inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

Nuestro compromiso se ve reflejado en:

- Fomentamos el respeto y promoción de los Derechos Humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Rechazamos cualquier acto que vulnere o atente contra los Derechos Humanos.
- Guardamos absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y sus creencias.
- Respetamos y no discriminamos a las personas, compañeros, cliente, contratistas o proveedor por diferencias de sexo, religión, inclinación política, nacionalidad, nivel social o jerarquía.
- Proporcionamos condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- Reconocemos el derecho al descanso de nuestros colaboradores.
- Rechazamos el trabajo infantil.
- Cumplimos con las disposiciones legislación laboral vigente.
- Ofrecemos salarios justos y acordes con la ley.
- Respetamos el derecho de libre asociación.
- Valoramos la cultura y diversidad de los territorios donde operamos.
- Actuamos con transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

5. REPORTE DE EVENTOS DE DERECHOS HUMANOS

El mecanismo definido para reportar quejas o eventos de Derechos Humanos en COVIPACIFICO es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@proindesa.com.co y/o de la página <https://www.grupoaval.com/linea-etica>.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- CVP-POL-GTH-001 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Código Sustantivo del Trabajo. Artículos que se refieren a la igualdad de todos los trabajadores, en cuanto a protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón de carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.
- BOLETIN 18 "La Corte Constitucional, declaró inconstitucional una disposición que dejaba en manos del empleador la posibilidad de especificar en el Reglamento de Trabajo las labores que no pueden realizar las mujeres. Esto quiere decir que retiró del ordenamiento jurídico la expresión "las mujeres y", contemplada en el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), por vulnerar el preámbulo y los artículos 1º (dignidad humana); 13 (igualdad y no discriminación) y 43 (igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y exclusión de tratos discriminatorios contra las mujeres) de la Carta Política de 1991.
- Ley 1468. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
- Ley 1482. Sanciona penalmente actos de discriminación
- Ley 1752. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones
- Ley 1502. Ley Estatutaria. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
- Ley 755. Por medio de la cual se aprueba la convención interamericana para la "Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad". El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.
- Decreto 2150. "Otros miembros dependientes - Cobertura en diferentes municipios - Carnet de afiliación - Libertad de elección por parte del afiliado - Efectos de la afiliación - Afiliaciones múltiples - Movilidad dentro del sistema - Traslado de Entidad Promotora de Salud - Efectividad del traslado - Suspensión de la afiliación - Desafiliación - Interrupción de la afiliación - Períodos mínimos de cotización.
- Decreto 2353. "El derecho a la vida es inviolable. Nadie será sometido a desaparición forzosa, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre.
- Ley 1010. "Expide el Código Civil Colombiano. ARTICULO 1o. DISPOSICIONES COMPRENDIDAS. El Código Civil comprende las disposiciones legales sustantivas que

determinan especialmente los derechos de los particulares, por razón del estado de las personas, de sus bienes, obligaciones, contratos y acciones civiles.

- Ley 57 La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Convenios 87, 98 Donde se establece eliminación de toda clase de trabajo forzoso.
- Convenios 105, 29 Se niega cualquier forma de discriminación en los procesos de inclusión en el empleo y en la ocupación e igualdad de remuneración.
- Sentencia Su 49 La Jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que se acredite el porcentaje en que han perdido su fuera laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.
- Sentencia Su 70 La Corte constitucional afirma que el fuero de maternidad surge con el fin de impedir la discriminación constituida por el despido, terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.
- Sentencia T 345 La mujer cabeza de familia como sujeto de especial protección constitucional. Las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y que dependan de ella, tanto afectiva como económicamente, gozan de especial protección constitucional.

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN.

Revisado por:
Gerente Administrativo y Financiero – Gerente General
Aprobado por:
Sesión de Junta Directiva No. 109

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	NATURALEZA DEL CAMBIO
Noviembre 2021	1	Versión inicial
Diciembre 2021	1	Inclusión del numeral REFERENCIAS NORMATIVAS