

LINEAMIENTO EN DERECHOS HUMANOS



Riopaila Castilla S.A. opera en el marco del respeto a los Derechos Humanos (en adelante DDHH), consagrados en la Constitución Política de Colombia, las leyes y tratados internacionales¹; realizando acciones mediante un proceso de debida diligencia basado en los tres pilares: proteger, respetar y reparar², con el objeto de rendir cuentas de los impactos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico, en las actividades de relacionamiento y operación de la Compañía.

La Empresa definió los siguientes principios y derechos con el fin de que sean respetados por todos los actores que intervienen en su cadena de valor:



El compromiso de implementar una cultura de trabajo incluyente que asegure un trato equitativo y justo a todo el personal.³



La eliminación de cualquier forma de actividad, orden o exigencia que implique un trabajo forzado, u obligatorio o el abuso físico⁴.



La no vinculación de menores de edad para ninguna actividad⁵.



La eliminación de cualquier forma de discriminación, por razones de credo político, ideas religiosas, edad, género, estado civil o cualquier otra forma que conlleve una discriminación⁶.



Prevenir, reducir y controlar los impactos ambientales generados por los procesos operativos que se llevan a cabo con el fin de respetar, proteger y hacer efectivos los DDHH⁷.



La eliminación de la corrupción en todas sus formas incluida la extorsión y el soborno⁸.



Definir e implementar mecanismos de reparación eficaces para garantizar el cumplimiento de los lineamientos en materia de DDHH⁹.



La eliminación de cualquier tipo de conducta de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin distinción de quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su nivel jerárquico¹⁰.



La vinculación de mujeres y en especial la protección a las madres cabeza de familia y aquellas que se encuentren en estado de embarazo¹¹.



La libertad de asociación sindical y la negociación colectiva.¹²



El cumplimiento de las normas sobre trabajo suplementario o tiempo extra, así como también el cumplimiento de las horas máximas de labor¹³.



El derecho a la salud, a la seguridad de los trabajadores en su actividad y su protección para el desempeño de estas¹⁴.



Los derechos de la población en situación de vulnerabilidad y de las minorías étnicas¹⁵.



Los derechos colectivos de las comunidades presentes en las áreas de sus operaciones¹⁶.



La importancia y el acatamiento de aquellas normas, previsiones y regulaciones sobre el medio ambiente aplicables a la empresa, las cuales constituyen una prioridad para la compañía y sus grupos de interés¹⁷.



Respetar el ejercicio activo de los derechos del medio ambiente y los DDHH¹⁸.



Implementar acciones para garantizar la licencia social de la Compañía (aprobación, legitimación y confianza) por parte de los grupos de interés presentes en las zonas de operación significativa¹⁹.

¹Declaración Internacional de los DDHH, Convención Americana de los DDHH, las declaraciones de la OIT, el Pacto Global y los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH.

²Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los DDHH.

³Constitución Política de Colombia, 1991.

⁴Principio 4, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas y Convenio n.º 105 de la OIT, 1957.

⁵Principio 5, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas y Convenio n.º 182 de la OIT, 1999.

⁶Principio 6, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas y Convenio n.º 111 de la OIT, 1958.

⁷Principio 7, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas.

⁸Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH, International Finance Corporation –IFC– y Principio 10, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas.

⁹Principio 22, Pacto Global Organización de las Naciones Unidas.

¹⁰Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo de la OIT.

¹¹Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la UN.

¹²Principio 3, Pacto Global, UN, Convenio N.º 87 de la OIT, 1948 y Convenio n.º 98 de la OIT, 1949.

¹³Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁴Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁵Constitución Política de Colombia, 1991 y Ley 70 de 1993.

¹⁶Declaración de las UN sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007 y Convenio 169 de la OIT.

¹⁷Decreto 1076 de 2015.

¹⁸Convenio 169 de la OIT Organización Internacional del Trabajo y Ley 21 de 1991.