

Política de Derechos Humanos

Código
PL-TC 008E

Área:
Talento & Cultura

Elaboró:
Talento & Cultura

Fecha de elaboración:
01/06/2025

Última actualización:
01/06/2025

La información contenida en este documento es de carácter CONFIDENCIAL y solamente para uso interno de Semvra, empresa del Grupo VILASECA. Queda estrictamente prohibida la modificación, retransmisión, difusión, copia u otro uso de esta información por cualquier medio, ya sea en su totalidad o una parte del contenido de la misma.

Política: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				Doc. ID:	PL-TC 008E
				Revisión:	00
Autor:	Michelle Rivadeneira HRBP	Revisión:	Mariuxi Ortiz Dirección T&C	Aprobación:	Christian Sullivan Gerencia General
Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01

1. Objetivo

Establecer un marco de actuación que reafirme el compromiso de SEMVRA con la promoción, el respeto y la protección de los derechos humanos en todas sus operaciones, tanto directas como indirectas. Este compromiso abarca a colaboradores, proveedores, comunidades y demás grupos de interés.

La presente política tiene como propósito prevenir, identificar y mitigar riesgos asociados a posibles vulneraciones de derechos humanos, promoviendo un entorno laboral ético, seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, violencia o abuso. Todo ello en alineación con el Código Laboral, Código de Ética y Conducta de SEMVRA, políticas internas de la empresa y los estándares nacionales e internacionales aplicables.

2. Alcance

Esta política es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores, directivos, contratistas, proveedores y socios comerciales de SEMVRA, sin distinción de ubicación geográfica o nivel jerárquico. Asimismo, se extiende a toda la cadena de suministro y a terceros que mantengan relaciones comerciales o profesionales con la organización, promoviendo el respeto a los derechos humanos mediante acciones de sensibilización, programas de formación y mecanismos de seguimiento y control.

3. Principios generales de actuación de SEMVRA con respecto a los Derechos Humanos y definiciones.

El compromiso de SEMVRA con el respeto y la promoción de los derechos humanos se fundamenta en reconocidas declaraciones y estándares internacionales, que orientan su actuación responsable y sostenible. Entre ellos se destacan:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
- El Estándar de Conducta Global para la protección de las personas LGBTI en el ámbito empresarial.

Política: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				Doc. ID:	PL-TC 008E
				Revisión:	00
Autor:	Michelle Rivadeneira HRBP	Revisión:	Mariuxi Ortiz Dirección T&C	Aprobación:	Christian Sullivan Gerencia General
Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01

- Los principios y derechos consagrados en los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- La Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Los Principios para la Sostenibilidad del Seguro (PSI).

Definiciones:

- **Acoso laboral:** Son conductas repetidas que degraden, humillen o intimiden a una persona en su trabajo.
- **Acoso sexual:** Son conductas de connotación sexual no consentidas que generen un ambiente hostil.
- **Cadena de suministro:** Conjunto de procesos, actividades, organizaciones y recursos involucrados en la producción y distribución de bienes o servicios, incluyendo proveedores, contratistas y subcontratistas.
- **Debida diligencia:** Proceso mediante el cual la empresa identifica, previene, mitiga y rinde cuentas por los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos derivados de sus operaciones.
- **Derechos humanos:** Conjunto de principios y libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna, que garantizan condiciones de dignidad, libertad, igualdad y justicia.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar la igualdad de trato o de oportunidades en el empleo u otras esferas.
- **Diversidad:** Se refieren a la implementación de políticas y prácticas que promueven activamente la representación, el acceso equitativo y la participación de personas de diferentes orígenes, géneros, etnias, capacidades y demás características, asegurando un entorno laboral justo, respetuoso e inclusivo.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Política: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				Doc. ID:	PL-TC 008E
				Revisión:	00
Autor:	Michelle Rivadeneira HRBP	Revisión:	Mariuxi Ortiz Dirección T&C	Aprobación:	Christian Sullivan Gerencia General
Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01

- **Mecanismos de denuncia:** Canales confidenciales, seguros y accesibles para reportar situaciones contrarias a la política de derechos humanos.
- **Reclutamiento y contratación responsable y derecho al trabajo:** es el proceso mediante el cual una empresa y/o sus proveedores contratan personal de forma ética, transparente y legal, garantizando que los trabajadores sean contratados de manera voluntaria, informada y sin haber incurrido en deudas o pagos indebidos, y que sus derechos laborales y humanos estén plenamente protegidos desde el origen del vínculo laboral.
- **Remediación:** Medidas adoptadas para reparar o corregir una violación a los derechos humanos cuando ésta ha ocurrido, incluyendo compensación, garantías de no repetición u otras formas de remediación.
- **Represalia:** Cualquier consecuencia negativa por haber denunciado.
- **Subcontratación responsable:** Se refiere a una forma de contratación de bienes o servicios a través de terceros, promoviendo prácticas éticas, legales y transparentes, garantizando la protección de los derechos laborales y humanos, el pago justo, condiciones de trabajo seguras del personal involucrado, directa o indirectamente.
- **Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de una sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente.
- **Trabajo infantil:** Emplear a personas menores de la edad mínima legal permitida, de acuerdo con la legislación nacional e internacional, y que afecta el desarrollo físico, mental o moral del menor.
- **Violencia laboral:** Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física o psicológica.
- **Vulneración:** Acción u omisión que genera un daño, riesgo o impacto negativo sobre los derechos de las personas.

El respeto a los derechos humanos está intrínsecamente vinculado a cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, con los cuales SEMVRA está firmemente comprometida. Esta agenda se sustenta en tres pilares fundamentales: las personas, el planeta y la prosperidad, como bases indispensables para un desarrollo verdaderamente sostenible.

En coherencia con este compromiso, SEMVRA orienta su actuar conforme a los siguientes principios:

- Rechazar cualquier práctica discriminatoria o que atente contra la dignidad humana, independientemente de la edad, género, estado civil, nacionalidad, religión, discapacidad, raza, etnia u otra condición personal.

Política: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				Doc. ID:	PL-TC 008E
				Revisión:	00
Autor:	Michelle Rivadeneira HRBP	Revisión:	Mariuxi Ortiz Dirección T&C	Aprobación:	Christian Sullivan Gerencia General
Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01

- Prohibir y rechazar de manera categórica cualquier práctica de trabajo infantil, trabajo forzoso, acoso laboral, acoso sexual, violencia de género.
- Permitir libertad de movimiento, no retención de documentos.
- Prohibir y rechazar de manera categórica el trabajo infantil, el trabajo forzoso o involuntario, así como cualquier forma de trato inhumano, degradante o abusivo.
- Promover condiciones laborales justas, prácticas de reclutamiento responsables, ambientes de trabajo seguros y respetuosos, así como la garantía de un salario digno.
- Establecer procedimientos eficaces de supervisión y control que permitan, mediante la debida diligencia, identificar posibles riesgos de vulneración de derechos humanos, así como prevenirlos y mitigarlos de manera oportuna.
- Prevenir y reducir los riesgos de violaciones a los derechos humanos en todas las actividades propias y a lo largo de toda la cadena de suministro.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la valoración de la diversidad en el entorno laboral.
- Implementar mecanismos de denuncia y reparación que sean accesibles, confidenciales y eficaces para todos los trabajadores, incluidos contratistas y trabajadores indirectos, garantizando la protección contra represalias y una atención oportuna y justa ante cualquier posible vulneración.
- Revisar periódicamente el cumplimiento de esta política mediante auditorías internas y externas, así como programas de formación y sensibilización dirigidos al personal y partes interesadas.
- Impulsar la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y la mejora continua de las condiciones laborales.
- Cumplir con los marcos internacionales aplicables, incluyendo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los

Política: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				Doc. ID:	PL-TC 008E
				Revisión:	00
Autor:	Michelle Rivadeneira HRBP	Revisión:	Mariuxi Ortiz Dirección T&C	Aprobación:	Christian Sullivan Gerencia General
Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01	Fecha:	2025-06-01

4. Difusión, Control y Cumplimiento

Esta política forma parte integral del sistema de gestión ética de SEMVRA y será comunicada de manera efectiva a todos los colaboradores, socios comerciales y partes interesadas. Su cumplimiento será promovido mediante programas de formación continua, acciones de sensibilización y la implementación de mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

5. Vigencia y Actualización

Esta política entra en vigor a partir de su fecha de aprobación y permanecerá vigente hasta que sea modificada o sustituida por una versión actualizada.

SEMVRA se compromete a revisar periódicamente su contenido para garantizar su pertinencia, efectividad y alineación con los marcos legales, estándares internacionales y buenas prácticas en materia de derechos humanos. Las actualizaciones serán debidamente comunicadas a todos los colaboradores y partes interesadas.

Dirección Talento & Cultura	Gerencia General
	
Revisado por: María Auxiliadora Ortiz Guarderas	Aprobado por: Christian Andrew Lyon - Sullivan García
Fecha: 2025-06-01	Fecha: 2025-06-01