

1. Objetivo

Establecer la Política de Derechos Humanos de Idi Energy, la cual aplica para los colaboradores y proveedores de la organización.

2. Alcance

Esta política aplica a todos los empleados de Idi Energy, incluyendo al personal de tiempo completo, parcial, contratados y colaboradores externos.

3. Principios Fundamentales

Idi Energy está comprometida con el cumplimiento y fomento de los derechos humanos, establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y en la legislación colombiana. Todos los colaboradores de Idi Energy deberán acatar y promover los siguientes principios fundamentales:

- ⇒ **Presunción de inocencia, derecho al debido proceso y la honra:** Todos los colaboradores, o personal externo de la organización, tienen derecho a la presunción de inocencia y al debido proceso.
- ⇒ **Derecho a la igualdad y la no discriminación:** Todos los colaboradores y proveedores deben ser tratados en igualdad de condiciones, sin distinción de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo. Las oportunidades laborales en Idi Energy son ofrecidas en condiciones equitativas.
- ⇒ **Derecho a la honra y respeto a la vida privada y familiar:** Promovemos la honra y respetamos la vida privada y familiar de todos nuestros colaboradores y personal externo.
- ⇒ **Respeto a la libre expresión:** Los colaboradores o personal externo de la organización tienen la libertad de manifestar sus pensamientos, en un ambiente de respeto mutuo.
- ⇒ **Libertad de asociación:** Todos los colaboradores y personal externo, tienen derecho a hacer reuniones y a asociarse libremente.
- ⇒ **Derecho al buen trato y a la vida:** Nadie será sometido a tratos físicos o psicológicos crueles, o que afecten la honra de los colaboradores y personal externo. Promovemos la protección de la vida y la integridad de los colaboradores y personal externo.
- ⇒ **Derecho a la maternidad y paternidad:** Las mujeres embarazadas y madres lactantes gozan de especial protección en la organización. Los padres de menores de edad cuentan con mayores consideraciones para conciliar el tiempo laboral y familiar.

4. Ámbitos de Aplicación

Actividad	Descripción
Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar a los candidatos basándose en sus competencias y habilidades, sin estereotipos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión u opinión política. • Utilizar lenguaje inclusivo, evitando señalamientos o estereotipos por raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer programas de capacitación con un enfoque en la diversidad de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo. • Para vacantes u oportunidades laborales, abolir los estereotipos por raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo.
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor. • Realizar auditorías salariales periódicas para identificar y corregir cualquier brecha salarial.
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo y opciones de teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, en especial para mujeres embarazadas, madres lactantes y padres de menores de edad. • Implementar políticas de licencia parental equitativas para hombres y mujeres.
Lenguaje inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el uso de un lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.
Descargos disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> • Toda medida disciplinaria hacia los colaboradores o personal externo de Idi Eenergy, debe contar con su debido proceso. • Abolir la afectación a la honra de los acusados. • Conservar la privacidad de los datos, la información y de los hechos cometidos por el acusado.
Agremiación	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir las reuniones por trabajo, asociación y de ocio de los colaboradores. Se conciliará con ellos y con el jefe inmediato, el tiempo y espacio para dichas reuniones.
Comité de Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la recepción en el Comité de Convivencia de quejas o denuncias por acoso laboral, malos tratos o discriminación. • Facilitar la denuncia anónima en el Comité de Convivencia. • Promover el respeto y la no discriminación por raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo, entre los colaboradores y personal externo de la organización. • Promover el respeto a la honra, vida privada y familiar de los colaboradores y personal externo de la organización. • Promover el bienestar de todos los colaboradores y personal externo de la organización, en especial de mujeres embarazadas y de madres lactantes. • Promover la libertad de expresión entre los colaboradores y personal externo de la organización, en un ambiente de respeto mutuo. • Tomar medidas disciplinarias en caso de haber discriminación por raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo
Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar medidas para reducir el riesgo de afectación a la vida, salud e integridad de los colaboradores y personal externo de la organización.

5. Compromisos de Idi Energy

- ⇒ Capacitación: Impartir capacitaciones obligatorias sobre la no discriminación por raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cargo todos los empleados.
- ⇒ Comité de convivencia: Crear un comité de convivencia para monitorear la implementación de esta política y atender denuncias.
- ⇒ Evaluación periódica: Evaluar anualmente la efectividad de esta política y realizar los ajustes necesarios.
- ⇒ Transparencia: Comunicar esta política a todos los empleados y hacerla pública en la intranet y en la página web de la empresa.

6. Responsabilidades de los Empleados

- ⇒ Respetar la política: Todos los empleados deben respetar esta política y contribuir a crear un ambiente de trabajo inclusivo.
- ⇒ Denunciar: Cualquier empleado que sea testigo o víctima de discriminación o acoso sexual debe reportarlo a través de los canales establecidos.

7. Consecuencias

- ⇒ El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato laboral.

8. Control de Cambios

Fecha	Versión	Cambio	Elabora	Aprueba
15-11-2024	1	Creación	Leidy Martinez	John Ortiz