



## 1. DEFINICIONES

El marco de la Política Integral de Derechos, comprende un conjunto de leyes establecidas en virtud de tratados, convenciones, declaraciones y otros instrumentos que guían el accionar. Para la presente política se tiene en cuenta las siguientes definiciones:

- **Derechos Humanos:** son aquellos que les corresponden a todos los seres humanos sin distinción o discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles y constituyen las libertades.
- **Equidad:** consiste en dar a cada persona igualdad de oportunidades, de acuerdo a las políticas establecidas y a las posibilidades lo que se merece en función de sus necesidades o condiciones, respetando la pluralidad de las personas.
- **Derecho Laboral:** Conjunto de reglas jurídicas que garantizan al trabajador sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes, que intervienen en una relación de trabajo.
- **Medio Ambiente:** Es el espacio y las condiciones externas en el que se desarrollan los negocios y la vida de los seres vivos y que permite la interacción de los mismos.
- **Trabajador Migrante:** Una persona que emigra de un país a otro buscando un cambio de condiciones en virtud de lo cual busca encontrar un empleo no acometer actividades por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante. Los migrantes se definen como aquellos que cruzan las fronteras internacionales con fines de empleo y no incluye a los trabajadores que se trasladan dentro de un país para efectos de empleo.
- **Trabajador Transmigrante:** toda persona que migra de una parte a otra del país con el fin de ser empleado no por su propia cuenta.
- **Partes interesadas:** una persona o grupo con un legítimo interés y/o interés demostrable o que está directamente relacionado con las actividades de una organización y/o las consecuencias de estas.
- **Grupos Vulnerables:** Conjunto o subconjunto de personas con una determinada característica o condición física, social, política o económica que hace que el grupo corra un riesgo mayor o esté en peligro de sufrir una carga desproporcionada derivada de los impactos sociales, económicos o ambientales de las operaciones de una organización. Son grupos vulnerables, entre otros, los niños y jóvenes, los ancianos, las personas con discapacidad, los excombatientes, las personas desplazadas internamente, los refugiados o refugiados repatriados, las familias afectadas por el VIH/SIDA, los pueblos indígenas y las minorías étnicas. Las vulnerabilidades e impactos pueden variar en función de la orientación sexual.
- **Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (Convenio N° 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso<sup>24</sup>). Los ejemplos más extremos son la esclavitud y la servidumbre, las deudas también se utilizan para mantener a los trabajadores en situación de trabajo forzoso, otras prácticas de trabajo forzoso son: retener los documentos de identidad y/o pasaportes; obligar a efectuar depósitos; amenazar a los trabajadores con despedirlos si no trabajan horas extras a las acordadas previamente, sustitución del contrato, falta de libertad de los trabajadores para dimitir, penalización por terminación de la relación trabajo, retención de salarios.



## 2. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

Guaicaramo, empresa del sector Agroindustrial, dedicada a la producción y comercialización de aceite crudo de palma y de palmiste así como demás productos derivados del fruto de la palma y su proceso, desarrolla sus actividades operacionales enfocadas a la sostenibilidad y lo referente a la protección de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales y el Medio Ambiente; derivados de los principios, convenciones y declaraciones existentes en la ONU y los dos pactos internacionales que constituyen la carta internacional de Derechos humanos: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Guaicaramo promueve las buenas prácticas hacia el respeto por los Derechos Humanos, la igualdad de oportunidades, el trato digno y equitativo, la prevención del acoso sexual y laboral, la violencia en el sitio de trabajo, el derecho reproductivo de todos, especialmente de las mujeres, los trabajos especiales para trabajadores temporales o migrantes, que permitan el desarrollo integral del individuo y el relacionamiento con los grupos de interés, siguiendo principios de Responsabilidad Social Empresarial y de carácter humanitario donde su accionar así lo requiera.

Igualmente, Guaicaramo se compromete a asegurar las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general a través de la Auto Declaración de Buenas Prácticas Sociales y Derechos Humanos. Esta declaración contiene un compromiso con las normas laborales fundamentales de la OIT, el respeto de un salario digno, el respeto del medio social, el respeto de los títulos legales de propiedad de las tierras, una compensación suficiente para las comunidades, compromiso con la resolución de conflictos sociales, acuerdos justos de agricultura contractual y compromiso en reducir los impactos económicos, ambientales y sociales.

Esta política y auto declaración aplica para todas las personas que están contribuyendo al desarrollo empresarial. Para lograrlo contamos con talento humano idóneo, la infraestructura necesaria y la participación de las partes interesadas, que permitan actuar permanentemente, estar en armonía y en coherencia con el marco del respeto por los Derechos Humanos, bajo el compromiso de:

- Promover la igualdad de derechos y oportunidades hacia la aceptación positiva de las diferencias de género, raza, religión, nacionalidad, y discapacidad de nuestros colaboradores y los grupos de interés. Todas las personas deben esperar ser tratados con equidad, tolerancia y dignidad.
- Promover acciones tendientes a la prevención de cualquier conducta de acoso laboral y violencia en el sitio de trabajo; con el propósito de mantener la paz dentro de la organización.
- Garantizar que con las partes interesadas no se usa paramilitares ni mercenarios como mecanismo de intimidación.
- Respetar los derechos sexuales y reproductivos o cualquier forma de vulneración, en especial de las mujeres.



# POLÍTICA DE DERECHOS

Código: GH-PO-1  
Versión: 6  
Tipo Documento: Política  
Implementación: 07/03/2024

- Garantizar la igualdad de oportunidades de empleo, entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes con residencia legal.
- Generar una conducta responsable en lo referente a la protección de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente, derivados de los principios, convenciones y declaraciones existentes en la Organización de las Naciones Unidas.
- Articular esfuerzos para evitar la práctica de cualquier forma de trabajo forzado, obligatorio y/o trabajo infantil y el relacionamiento institucional con grupos al margen de la ley.
- Garantizar el respeto por los derechos humanos de los grupos minoritarios, pueblos indígenas y otras partes interesadas.
- Asegurar la generación de empleo con una remuneración digna, un clima laboral saludable y entornos de sana convivencia, que permitan el respeto por la dignidad de las personas.
- Permitir la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- Ser garantes del anonimato de los denunciantes, el respeto y la protección de los defensores de los derechos humanos, los portavoces de la comunidad y los denunciantes de irregularidades, cuando así lo soliciten, sin riesgo de represalias o intimidación.

## 3. RESPONSABILIDADES

Guaicaramo difunde y promueve el cumplimiento de la presente política en su relacionamiento con todas las partes interesadas al que tuviere lugar, acorde al impacto generado en los territorios producto de su operación.

## 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Reglamento Interno de Trabajo (RIT) GH-RE-1
- Código de ética GG-MA-1
- Política antifraude y anticorrupción GG-PO-1
- Procedimiento de Prevención del acoso laboral GH-PR-14
- Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.
- Naciones Unidas, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
- Naciones Unidas, Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión las convicciones, 1981.
- Naciones Unidas, Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, 1963.



## POLÍTICA DE DERECHOS

Código: GH-PO-1  
Versión: 6  
Tipo Documento: Política  
Implementación: 07/03/2024

- Naciones Unidas, Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertencientes a Minorías Nacionales o Étnicas, religiosas y Lingüísticas, 1992.
- Naciones Unidas, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, 1978.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) y Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, 2011.
- Convenio n.º 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración, 1951.

### 5. VIGENCIA

La presente política será implementada desde la fecha de su aprobación y se revisará anualmente.

<b>ELABORADA POR:</b>  GESTIÓN HUMANA	<b>APROBADA POR:</b>  GERENCIA GENERAL
---	--

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA