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.
- **Defensores de los Derechos Humanos**: Personas, grupos, organizaciones o entidades que, de forma individual o colectiva, promueven y protegen pacíficamente los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas a nivel nacional e internacional.
- **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.
- **Discriminación:** Es toda acción u omisión que implica excluir, restringir, limitar o dar un trato de inferioridad a una persona o grupo. Esta práctica se manifiesta en el trato desigual o desfavorable frente a otros, vulnerando principios fundamentales de equidad, respeto y dignidad humana.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Protección de la Infancia:** Conjunto de medidas, políticas y acciones destinadas a prevenir y responder a la explotación, el abuso, el abandono y la violencia contra los niños, garantizando que se respeten sus derechos fundamentales en todas las operaciones y cadenas de suministro de la empresa.
- **Trabajador Migrante:** Se define como la persona que se traslada de un país a otro con el fin de obtener un empleo subordinado, excluyendo a quienes emprenden actividades por cuenta propia. Esta categoría aplica exclusivamente a quienes cruzan fronteras internacionales con fines laborales y no comprende los desplazamientos de trabajadores dentro del territorio nacional.
- **Trabajador Transmigrante:** toda persona que migra de una parte a otra del país con el fin de ser empleado no por su propia cuenta.
- **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 Nº 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso24). 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

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

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.

- **Trabajo Infantil:** Toda labor que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluye cualquier trabajo que sea peligroso, que interfiera con su escolarización, o que les exija abandonar la escuela de forma prematura.
- **Debida diligencia en derechos humanos:** La debida diligencia es un proceso continuo de gestión que permite a las empresas identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con sus operaciones o relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.
- **Trata de personas**: es la captación, traslado o retención de personas con fines de explotación, mediante engaño, fuerza o coacción.
- **Reclutadores de mano de obra (Terceros):** Agencias, contratistas, intermediarios o subcontratistas externos que prestan servicios de selección, contratación y suministro de trabajadores, ya sean nacionales o migrantes, para las operaciones de la empresa.

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 International 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, 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 trabajadores, 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 horario laboral y 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. Además, se promueve la participación activa y la consulta de las partes interesadas mediante procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI).

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

POLÍTICA DE DERECHOS

Código:	GH-PO-1
Versión:	9
Tipo Documento:	Política
Implementación:	27/10/2026

Esta política y autodeclaración cumple con normativas locales, nacionales y declaraciones internacionales, siendo aplicable a las operaciones propias y a los grupos de interés, incluyendo a todas las personas que contribuyen 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, acoso sexual, abuso, violencia o intimidación en el sitio de trabajo; con el propósito de mantener la armonía dentro de la organización. En caso de que se presente aplicar los procedimientos para la investigación, las acciones disciplinarias y la remediación.

- 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. Promover y proteger los derechos sexuales y reproductivos, incluida la salud materna, así como la seguridad e integridad de las mujeres en el entorno laboral. Rechazar de manera explícita toda forma de violencia, discriminación o vulneración basada en el género. Prevenir y actuar frente a cualquier manifestación de violencia o discriminación contra personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas.

- 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 la prevención y remediación del trabajo forzoso, obligatorio y/o trabajo infantil, por parte de la fuerza laboral, contratistas, proveedores y cualquier otra parte interesada pertinente. Con el fin de mitigar los efectos negativos del trabajo infantil y/o forzoso; Así mismo el relacionamiento institucional con grupos al margen de la ley. Promover acciones orientadas a prevenir y remediar cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio o infantil en la fuerza laboral, contratistas, proveedores y demás partes interesadas pertinentes, así como asegurar que las relaciones institucionales y comerciales de la organización se desarrollen dentro del marco de la legalidad y el respeto por los derechos humanos.

- Garantizar el respeto por los derechos humanos de los grupos minoritarios, pueblos indígenas y otras partes interesadas.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

- 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. Igualmente, que no existan obstáculos ni discriminación con respecto al reclutamiento, contratación o ascensos, remuneración y beneficios, acceso a capacitación, instalaciones y equipos de trabajo. Promover la generación de empleo digno, garantizando condiciones de trabajo seguras, respetuosas y acordes con la legislación aplicable, así como una remuneración justa y equitativa. Asimismo, fomentar un clima laboral saludable y entornos de sana convivencia que protejan la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y el bienestar de los trabajadores. Igualmente, Guaicaramo rechaza cualquier forma de discriminación y garantiza que los procesos de reclutamiento, contratación, formación, ascensos, remuneración, acceso a beneficios, instalaciones y equipos de trabajo se desarrollen de manera transparente y objetiva.

- Permitir la libertad de asociación, el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y a los Convenios de Negociación Colectiva (CBA). Los trabajadores que participen en dichas organizaciones estarán protegidos contra la discriminación, las represalias, sanciones y la intimidación o el acoso (incluidas las amenazas).

- 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, acoso, amenazas, violencia (física, sexual o de género) y tortura, explotación, discriminación (acceso al empleo, la educación y la formación); y detención, desaparición y asesinato.

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. SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Guaicaramo implementa un sistema de debida diligencia en Derechos Humanos que permite identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos en el marco de todas sus operaciones. Este sistema se fundamenta en el marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos. Los impactos identificados son gestionados a través de un plan de acción, el cual es revisado y actualizado, como mínimo cada dos años.

5. MECANISMO DE RPQRD

Guaicaramo dispone de un mecanismo accesible, transparente y confidencial para la recepción, gestión y resolución de requerimientos relacionados con los derechos humanos, laborales y sociales GH-PR-17. Este mecanismo está disponible para trabajadores, comunidades, proveedores y demás partes interesadas. Los requerimientos pueden presentarse de forma anónima y son gestionados por el área de Gestión Humana, con el acompañamiento del Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Género y/o Comité de Bienestar y Empoderamiento de la Mujer, cuando se requiera.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

6. CAPACITACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Guaicaramo implementa procesos de inducción, reinducción y actividades de socialización continúa dirigidos a todos los niveles de la organización, incluyendo trabajadores, contratistas, proveedores, comunidades y demás partes interesadas. Estos espacios promueven el conocimiento y apropiación de la Política, la igualdad de género y los canales de comunicación disponibles. Todas las socializaciones se desarrollan en un lenguaje claro y accesible.

La presente Política está disponible, así como sus procedimientos asociados.

7. ANEXO TECICO 1: PROTECCIÓN DE LA INFANCIA, PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y TRATA DE PERSONAS

En concordancia con la Política de Derechos, Guaicaramo reconoce que el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas constituyen vulneraciones a los derechos humanos que afectan la dignidad, libertad, seguridad, bienestar y desarrollo integral de las personas.

Por esta razón, la organización mantiene una política de cero tolerancia frente a estas prácticas y establece los presentes lineamientos para su prevención, identificación, protección y remediación en sus operaciones y cadena de valor.

7.1 Protección de la Infancia, Prevención y Remediación del Trabajo Infantil

Guaicaramo reconoce que el trabajo infantil puede generar impactos negativos sobre el desarrollo físico, mental, emocional, educativo y social de los niños, niñas y adolescentes.

Impactos físicos: el trabajo infantil puede generar afectaciones a la salud, la seguridad y el desarrollo físico adecuado de los niños, niñas y adolescentes, entre las cuales se encuentran:

- Lesiones y accidentes.
- Exposición a agentes químicos, biológicos o físicos peligrosos.
- Fatiga y sobreesfuerzo.
- Afectaciones en el crecimiento y desarrollo saludable.
- Enfermedades derivadas de actividades incompatibles con la edad.

Impactos psicológicos y emocionales: el trabajo infantil puede generar afectaciones en el bienestar emocional, la salud mental y el desarrollo psicosocial de los niños, niñas y adolescentes, entre las cuales se encuentran:

- Estrés, ansiedad y afectaciones emocionales.
- Baja autoestima.
- Exposición a situaciones de intimidación, abuso o violencia.
- Restricciones en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

Impactos educativos y sociales: el trabajo infantil puede afectar el acceso a la educación, el desarrollo integral y las oportunidades futuras de los niños, niñas y adolescentes, generando consecuencias como:

- Ausentismo o deserción escolar.
- Limitación de oportunidades de aprendizaje y desarrollo.
- Restricción del tiempo destinado al juego, la recreación y el desarrollo integral.
- Reproducción de condiciones de pobreza y vulnerabilidad.

Medidas de prevención

Con el fin de prevenir cualquier forma de trabajo infantil, Guaicaramo implementa las siguientes medidas:

- Verificación de la edad durante los procesos de selección y vinculación laboral.
- Divulgación de la Política de Derechos y sus compromisos asociados.
- Sensibilización periódica a trabajadores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés sobre la prevención del trabajo infantil.
- Inclusión de compromisos relacionados con el respeto de los derechos humanos y la prohibición del trabajo infantil en los procesos de contratación y relacionamiento con terceros.
- Promoción de entornos protectores para la infancia dentro de las comunidades de influencia de la organización.
- Identificación de riesgos asociados al trabajo infantil dentro de los procesos de debida diligencia en derechos humanos.
- Inclusión de compromisos para la erradicación del trabajo infantil dentro de los acuerdos, contratos o instrumentos de relacionamiento aplicables con proveedores y contratistas.

Identificación y reporte

Cualquier colaborador, contratista, proveedor, miembro de la comunidad o parte interesada que tenga conocimiento o sospecha de una situación relacionada con trabajo infantil podrá reportarla a través de los canales definidos por la organización.

Los reportes podrán presentarse mediante el mecanismo de recepción y atención a requerimientos (RPQRD), la dirección de Gestión Humana y la oficina de Bienestar Social. Los reportes serán tratados con confidencialidad y serán gestionados conforme a los procedimientos internos aplicables.

Medidas de protección y remediación

Cuando se identifique una situación real o potencial de trabajo infantil y/o forzoso, Guaicaramo desarrollará las acciones necesarias para proteger los derechos del niño, niña o adolescente involucrado.

Las medidas podrán incluir:

- Suspensión inmediata de la actividad identificada.
- Verificación de las circunstancias del caso.
- Implementación de acciones orientadas a prevenir la continuidad o repetición de la situación.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

- Articulación con padres, acudientes o responsables cuando corresponda.
- Remisión a las autoridades competentes cuando la situación lo requiera.
- Promoción del acceso o permanencia en el sistema educativo.
- Seguimiento a las acciones implementadas para verificar la protección y restablecimiento de derechos.

Las actuaciones ejecutadas buscarán priorizar la protección integral de los derechos y el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, evitando cualquier medida que pueda generar afectaciones adicionales a su desarrollo, seguridad o dignidad.

7.2 Prevención y Remediación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas

Guaicaramo rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, trabajo obligatorio, servidumbre, trata de personas o cualquier práctica que limite la libertad, dignidad o derechos fundamentales de las personas.

Este compromiso aplica a trabajadores, contratistas, proveedores de fruto y demás partes interesadas vinculadas a las operaciones y cadena de valor de la organización. Guaicaramo promoverá relaciones laborales basadas en el respeto de los derechos humanos, garantizando que toda vinculación laboral se realice de manera voluntaria y conforme a la legislación aplicable.

Medidas de Prevención

Con el fin de prevenir situaciones de trabajo forzoso y trata de personas, Guaicaramo implementará las siguientes medidas:

- Garantizar que la vinculación laboral se realice de manera voluntaria y en condiciones previamente informadas.
- Prohibir la retención de documentos de identidad o cualquier documento personal como condición para trabajar o permanecer vinculado a la organización.
- Garantizar el pago oportuno de salarios y demás beneficios laborales de conformidad con la legislación aplicable.
- Respetar el derecho de los trabajadores a retirarse voluntariamente de su empleo conforme a los términos establecidos por la ley.
- Promover condiciones laborales transparentes y conocidas por los trabajadores desde el inicio de la relación laboral.
- Sensibilizar a trabajadores, contratistas y proveedores de fruto sobre la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas.
- Promover el conocimiento y uso de los canales de comunicación y denuncia disponibles.

Identificación y Remediación

Las siguientes situaciones pueden constituir señales de alerta frente a posibles casos de trabajo forzoso o trata de personas:

- Retención de documentos de identidad o documentos personales.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

- Restricciones injustificadas para abandonar el trabajo o terminar una relación laboral.
- Amenazas, intimidación o presiones para aceptar determinadas condiciones de trabajo.
- Retención injustificada de salarios o beneficios laborales.
- Modificación de condiciones laborales sin información previa al trabajador.
- Situaciones de explotación o abuso asociadas a la relación laboral.

Cuando se identifique o reporte una situación relacionada con trabajo forzoso o trata de personas, Guaicaramo verificará los hechos y adoptará las medidas necesarias para proteger los derechos de la persona afectada.

Las acciones podrán incluir:

- Análisis y verificación de la situación reportada.
- Suspensión de prácticas que puedan generar vulneraciones a los derechos humanos.
- Implementación de acciones correctivas.
- Orientación y atención a las personas potencialmente afectadas.
- Remisión a las autoridades competentes cuando sea necesario.
- Seguimiento a las acciones implementadas.

Divulgación

El presente Anexo Técnico forma parte integral de la Política de Derechos de Guaicaramo y será divulgado a trabajadores, contratistas, proveedores de fruto, comunidades y demás partes interesadas pertinentes mediante los mecanismos de comunicación, inducción, reinducción, capacitación y socialización definidos por la organización.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GH-PR-17 Recepción y atención a requerimientos - RPQRD
- GH-RE-1 Reglamento Interno de Trabajo
- GG-MA-1 Código de ética y conducta
- GG-PO-1 Política antifraude y anticorrupción
- GH-PR-14 Procedimiento de Prevención del acoso laboral
- AT-IN-1 Mano de Obra infantil y trabajo Forzoso
- 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.
- Naciones Unidas, Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, religiosas y Lingüísticas, 1992.

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA

- 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.
- Principios y criterios RSPO V2024

9. VIGENCIA

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

ELABORADA POR:	APROBADA POR:
GESTIÓN HUMANA	GERENCIA GENERAL

REPRESENTANTE TRABAJADORES:
COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

DOCUMENTO CONTROLADO POR LA EMPRESA