

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 1 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

Política De Derechos Humanos

DISTRIBUCIÓN FÍSICA	
No Aplica	
REVISIÓN	APROBACIÓN
Cargo: Coordinadora sistemas de certificación	Cargo: Junta Directiva Acta 407 Fecha: 23/11/2021

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 2 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	ALCANCE	2
3.	DEFINICIONES	2
4.	DIRECTRICES GENERALES	2
5.	DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	2
6.	RESPONSABLES DE LA POLITICA	3
7.	RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS.....	3
7.1.	REPORTE DE EVENTOS DE DERECHOS HUMANOS.....	4
7.1.1.	TRATAMIENTO DE EVENTOS	5
8.	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	5
8.1.	REPOSITORIO DE INFORMACIÓN	5
8.2.	PLAN DE COMUNICACIÓN	5
9.	SANCIONES	5
9.1.	SANCIONES DISCIPLINARIAS	5
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS	6
11.	CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA	6

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 3 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

1. OBJETIVO

Formalizar el compromiso de promoción y respeto de los derechos humanos (DD.HH.) en Unipalma S.A., junto con la definición de los lineamientos de gestión de riesgos en derechos humanos.

2. ALCANCE

La política de Derechos Humanos está dirigida Unipalma S.A., y toda su cadena de suministro.

3. DEFINICIONES

3.1. DERECHOS HUMANOS

Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

3.2. DEBIDA DILIGENCIA

En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

3.3. MITIGACIÓN

La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

3.4. LOS DERECHOS HUMANOS MÁS DESTACADOS

Son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo.

3.5. RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

4. DIRECTRICES GENERALES

Esta declaración va en línea con nuestros valores empresariales, reconocemos y respetamos los derechos humanos de las personas con quienes nos relacionamos.

Tomaremos como marco de referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, aquellos tratados que sean acogidos por el gobierno colombiano y normativa de los lugares donde tenemos presencia.

5. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Unipalma reconoce al ser humano como eje central de todo lo que hacemos, es por esto por lo que se

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				 UNIPALMA Produce confianza
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 4 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

compromete a respetar y promover los Derechos Humanos en todas sus actuaciones, con base en la legislación vigente en Colombia y con la Declaración Universal de Los Derechos Humanos y se refleja en:

- Igualdad de oportunidades: la empresa está comprometida con la promoción de prácticas, espacio, y servicios inclusivos. Se promueve la igualdad en todas las personas frente al derecho al empleo, prevaleciendo siempre los criterios de mérito, competencias, promoción capacidad profesional y a las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna.
- Accesibilidad Y Reducción Progresiva De Barreras Físicas, Actitudinales Y De La Comunicación: Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.
- Equilibrio Entre Vida Laboral, Personal Y Familiar De Los Colaboradores: Unipalma S.A. reconocen la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- Acceso Inclusivo A Los Productos De Unipalma S.A.: En Unipalma S.A. respetamos y valoramos la diversidad de las personas quienes compran nuestros productos, es por esto que fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros colaboradores, para que todas las personas interesadas puedan comprar productos y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma nuestra empresa.
- Protección de los derechos reproductivos: Se reconoce el derecho a decidir libre y responsablemente sobre su sexualidad y su reproducción (cuando, como y con quien procrear), respetando el resultado de esta última, como son los menores y garantizar sus derechos
- Igualdad, no discriminación e inclusión de minorías y grupos vulnerables: Cada persona se valora independientemente del vínculo laboral, sin discriminar cualquier diferencia (grupos étnicos, LGTB, raza, religión, origen geográfico, orientación política, entre otros), garantizando un trato equitativo. Cada persona recibirá lo justo según su perfil, responsabilidades y desempeño
- Erradicación de la violencia: La organización está comprometida en solucionar sus conflictos de una forma pacífica y mantener la paz y el orden en sus operaciones
- Contratación Honesta y Transparente: El sistema de selección, contratación y ascenso se basa en las habilidades, capacidad, cualidades y aptitudes médicas según el requerimiento del cargo
- Empleados Temporales y Migrantes: En proceso de selección y contratación no se discrimina cualquier diferencia garantizando un trato equitativo. Cada persona recibirá lo justo según su perfil, responsabilidades y desempeño
- Prevención del Acoso Sexual y Laboral: A toda persona se le respeta su dignidad y debe ser libre de toda forma de acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo
- Prohibición del Trabajo Forzado y de Trata: Se prohíbe el trabajo forzado y de trata en toda la compañía y toda la cadena de suministros
- Protección Infantil: Se prohíbe el trabajo infantil en todas las operaciones de la compañía y sus proveedores y contratistas
- Derecho a Libre Asociación: La empresa se compromete con el respeto a la libre asociación y derecho a la negociación colectiva
- Protección de los Defensores de los Derechos Humanos: Se compromete a velar por el respeto a los derechos humanos, prohíbe tomar represalias contra los defensores de los derechos humanos, prohíbe la intimidación y el acoso por la unidad de certificación y los servicios contratados, como las fuerzas de

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				 UNIPALMA Produce confianza
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 5 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

seguridad contratadas.

- Prohibición Manipulación De Químicos Por Menores De Edad, Mujeres Embarazadas y/o En Lactancia O Por Personal Con Restricción Médica

Nota: La política de sostenibilidad incluye los compromisos de frente a los derechos humanos de Unipalma.

6. RESPONSABLES DE LA POLITICA

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la Política Corporativa de Derechos Humanos, así como sus modificaciones posteriores.

Las directivas y todos los colaboradores de Unipalma deben respetar, promover y actuar en coherencia con la Política Corporativa de Derechos Humanos.

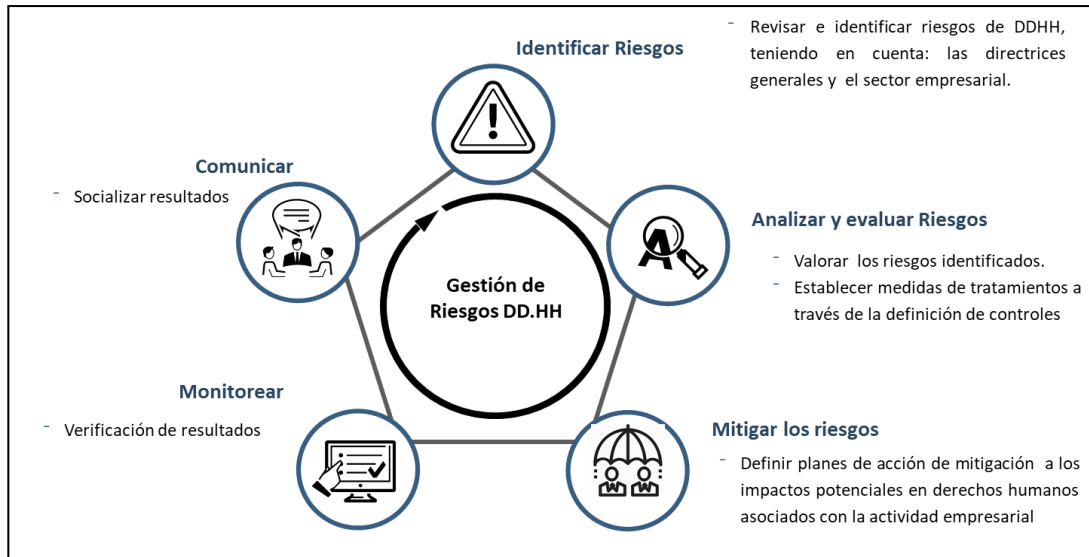
El proceso de Riesgos debe acompañar metodológicamente a los dueños de proceso, quienes tienen a cargo, la identificación y valoración de riesgos en derechos humanos, junto con la definición de controles y planes de mitigación a los impactos potenciales en derechos humanos asociados con la actividad empresarial.

El área de Gestión Humana, deben tomar como referencia la presente política y adaptarla a las particularidades de su actividad empresarial.

7. RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS

La metodología de riesgos para identificar, analizar, evaluar, mitigar, monitorear y comunicar los riesgos asociados a derechos humanos se explica en la siguiente gráfica:

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 6 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				



7.1. REPORTE DE EVENTOS DE DERECHOS HUMANOS

Somos conscientes de la importancia de reportar los incidentes relacionados con la posible infracción de los derechos humanos; por lo tanto, Unipalma S.A., debe establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento de una posible vulneración a los derechos humanos, cualquier miembro de la empresa, cliente, proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento de derechos humanos.

El mecanismo definido para reportar quejas o eventos de derechos humanos en Unipalma S.A., se debe realizar según lo establecido en el procedimiento de Peticiones, Quejas, Reclamos, Reconocimientos y sugerencias (PQRRS) SC-PC-08, las cuales pueden ser formuladas por las partes interesadas identificadas en la empresa de manera oportuna, confidencial y objetiva, con el fin de garantizar la mejora en los procesos de la Empresa.

La queja o el reporte de eventos relacionado con derechos humanos en lo posible debe contar, mínimo con lo siguiente:

- Relato breve de los hechos
- Evidencias que sustente la queja o el evento (ej: correos electrónicos, documentos, testimonios, etc.)

La identidad del denunciante, si se establece, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte son mantenidas como confidenciales.

Los canales para recepción de PQRRS relacionados con Derechos Humanos, pueden ser consultados en <https://unipalma.com/index.php/pqrrs/>.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 7 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

7.1.1. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja en derechos humanos, en los mecanismos definidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo a su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales de la vulneración en derechos humanos.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien que no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

8.1. REPOSITORIO DE INFORMACIÓN

Unipalma S.A., debe contar con un repositorio de información que permita soportar los elementos de la Política de Derechos Humanos, así como con herramientas que permitan hacer una gestión de los riesgos identificados y los controles implementados (matriz de riesgos y controles).

8.2. PLAN DE COMUNICACIÓN

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Derechos Humanos, se debe desarrollar un plan de comunicaciones el cual será liderado por el área de Gestión Humana y servicios. El plan de comunicaciones podrá incluir campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de los derechos humanos.

9. SANCIONES

Unipalma S.A., reconoce que en el evento de incumplimiento de esta política y demás actividades que se deriven de ella, las entidades y las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

9.1. SANCIONES DISCIPLINARIAS

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS				
Código: DE-PO-13	Actualización: 01	Fecha (d/m/a): 20/01/2022	Página 8 de 8	
DOCUMENTO CONTROLADO				

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- DE-CO-01 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
- DE-CO-02 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
- SST-PC-14 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UNIPALMA 2017
- LAFT-PO-01 POLÍTICA SAGRILAFT
- SC-PC-08 PROCESO DE ATENCIÓN A PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, RECONOCIMIENTOS Y SUGERENCIAS UNIPALMA S.A.
- DE-PO-01 Política de Sostenibilidad

11. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

Nro. Actualización	Fecha	Naturaleza del Cambio		
		Pág.	Sección	Descripción
1	20/01/2022	Todo el documento	Encabezado	Actualización del logo corporativo

En constancia firman.



Francisco Béjarano Rodríguez
Gerente



Reinaldo Ruiz
Presidente seccional Cumaral Sindiunipalma



Feisin Vianey Barrera Sanabria
Presidente seccional Cumaral Sintraimagra