

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 1 de 13

CONTENIDO

1	INTRODUCCION.....	1
2	OBJETIVOS Y ALCANCES.....	1
3	RESPONSABLES.....	2
4	EJECUCIÓN.....	2
5	EXPLICACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	13

1 INTRODUCCION.

La política social, derechos humanos y laborales establece las directrices y lineamientos para contribuir al bienestar de nuestros trabajadores, sus familias y las comunidades vecinas a partir de la ejecución de nuestras propias operaciones, y establece las directrices y lineamientos para erradicar cualquier forma de violación de los Derechos Humanos en los contextos internos y entornos sociales de las operaciones.

La política se fundamenta en la declaración universal de derechos humanos, Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Declaración de la O.I.T. Adoptados en la Conferencia internacional del trabajo en 1998, , la Declaración de los Derechos de los Niños, Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente y el pacto mundial de las naciones unidas.

La empresa se compromete con los diferentes grupos de interés, Con el estado, con la comunidad y con los trabajadores.

2 OBJETIVOS Y ALCANCES.

Nos comprometemos a cumplir con base en la legislación laboral colombiana; los valores corporativos, honestidad, sentido de pertenencia, respeto, y trabajo en equipo, que son la base de la cultura estratégica, políticas corporativas y reglamentos internos.

2.1. Respetar y apoyar los derechos humanos.

2.2. Cumplir con el marco legal y asegurar el respeto a los derechos humanos.

2.3. Prohibir la toma de represalias contra los Defensores de los Derechos Humanos.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 2 de 13

- 2.4. Prohibir todo tipo de violencia y no utilizar ningún tipo de acoso hasta donde sea posible, incluyendo el uso de mercenarios o paramilitares en las operaciones realizadas por la empresa.
- 2.5. Hacer el mayor esfuerzo en garantizar que el personal contratado para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia privada no tengan antecedentes penales, criminales o hayan cometido delitos de lesa humanidad.
- 2.6. Las PQRSF se manejan de forma efectiva, oportuna y apropiada, respetando el anonimato de los denunciantes, los defensores de los derechos humanos, representantes de la comunidad entre otros, sin riesgos de represalias o intimidación.
- 2.7. Respetar la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. Los trabajadores podrán organizarse y crear espacios de diálogo y negociación con las instancias directivas, en las que deberá primar el respeto, la tolerancia y la búsqueda permanente de un clima laboral propicio para el logro de los objetivos económicos y sociales de la empresa.
- 2.8. No apoyar ninguna forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción o tráfico de mano de obra.
- 2.9. Prevenir en el desarrollo de las operaciones el tráfico de mano de obra, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, acoso sexual, laboral y violencia y otras formas de acoso.
- 2.10. No utilizar mano de obra infantil.
- 2.11. Prohibir cualquier forma de discriminación basada en raza, origen étnico nacionalidad, edad, discapacidad, género, orientación sexual, identidad de género, asociación sindical, afiliación o filiación política o religiosa.
- 2.12. Establecer la protección de los derechos reproductivos de todas las personas y en especial de las mujeres.
- 2.13. Respetar las condiciones laborales para los trabajadores temporales o migrantes.
- 2.14. Respetar los títulos legales de propiedad con igualdad de derechos para hombres y mujeres.
- 2.15. Fomentar y promover la responsabilidad social y ambiental.

3 RESPONSABLES.

Fundamentados en las iniciativas del plan estratégico de sostenibilidad son responsables de adoptar y socializar las políticas corporativas, la alta dirección, el grupo primario conformado por los directivos, los trabajadores, y cualquier grupo de interés.

4 EJECUCIÓN.

En cumplimiento de la política social, derechos humanos y laborales se busca generar impactos positivos en el bienestar social de sus trabajadores, contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las zonas de influencia y respetar los derechos humanos y proteger a sus defensores.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 3 de 13

La implementación de la política corporativa está coordinada con otras políticas como la política de responsabilidad global integrada, la política ambiental y biodiversidad, y la política de conducta ética. Se espera que los grupos de interés reporten las actividades que violen la política corporativa y recomendaciones de mejora a través de los mecanismos señalados en la Política conducta ética. Los mecanismos incluyen el procedimiento establecido de PQRSF.

La política corporativa será comunicada en el respectivo idioma a los grupos de interés por medio del programa de capacitación, para poder crear conciencia acerca de comportamientos específicos y acciones que puedan llevar a o resultar en vulneraciones a la comunidad, los derechos humanos y derechos laborales. Dentro de los temas específicos a incluir dentro del alcance de la capacitación se destacan los siguientes.

4.1. Respetar y apoyar los derechos humanos.

Se explicará a los trabajadores y grupos de interés acerca de conceptos claves sobre derechos humanos y como se implementan acciones preventivas:

- **Consecuencias negativas sobre los derechos humanos:** Cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.
- **Relaciones comerciales:** Las relaciones comerciales abarcan las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.
- **Complicidad:** El término complicidad tiene significado dentro y fuera del mundo jurídico. En su acepción jurídica, en la mayoría de las legislaciones nacionales se prohíbe la complicidad en la comisión de un delito y en algunas se establece la responsabilidad penal de las empresas en tales casos. La jurisprudencia en materia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la "asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo". Como ejemplos de actos de "complicidad" carentes de ese carácter jurídico pueden mencionarse aquellas situaciones en que una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas similares a la esclavitud o cuando no denuncia abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios, a pesar de que haya razones de principio para hacerlo. El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y poner en marcha las respuestas apropiadas.
- **Violaciones graves de los derechos humanos:** En general, se considerarían violaciones graves de los derechos humanos las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
	CODIGO: PC-00-02	Fecha Vigencia: Sep-30-2020
		Página: 4 de 13

arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o se dirigen contra grupos concretos de la población.

- **Diligencia debida:** La diligencia debida, 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.
- **Influencia:** La influencia, se refiere a la capacidad de una empresa para influir en la modificación de las prácticas perjudiciales de otra parte que esté provocando consecuencias negativas para los derechos humanos o contribuyendo a ellas.
- **Mitigación:** La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud, aunque las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de recibir reparación. 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.
- **Reparación/Remediación:** La reparación o remediación se refiere a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

- 4.2. Prohibir todo tipo de violencia y garantizar que no se utiliza ningún tipo de acoso, incluyendo el uso de mercenarios o paramilitares en las operaciones realizadas por la Empresa. Garantizar que el personal contratado para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia privada no tienen antecedentes penales, criminales o hayan cometido delitos de lesa humanidad.

Se entiende por "Acoso sexual" las insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo".



¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los **comportamientos** que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- *Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.*
- *Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.*
- *No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.*

Fuente: Genero, salud y seguridad en el trabajo, Guía informativa No 4.

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente.

Fuente: Genero, salud y seguridad en el trabajo, Guía informativa No 4.

 PALMAS MONTECARMELO SA	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 6 de 13

Palmas Montecarmelo SA se compromete a proveer un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y cualquier forma de acoso y violencia. La empresa se compromete a crear y mantener un entorno en el cual los trabajadores reciban un trato justo, digno, decente, respetuoso y conforme a las leyes aplicables.

La empresa se compromete a corregir todo comportamiento inoportuno y a sancionar a quienes infrinjan la presente política corporativa. Si bien esta política presenta los objetivos de la organización orientados a promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual, no tiene por objeto ni por efecto limitar la facultad que tiene la empresa de aplicar medidas disciplinarias o correctivas en casos de conductas en el lugar de trabajo que se consideren inaceptables, independientemente de que la conducta responda a la definición de acoso sexual. Se prohíbe todo comportamiento indeseado en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con las actividades de la organización, aun cuando el comportamiento indeseado no sea lo suficientemente grave o prevalente como para constituir acoso punible de acuerdo con la ley.

En consecuencia, se adoptan medidas para la prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso.

Estas medidas incluyen:

- Promover cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y directivos;
- Es parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de seguridad y seguridad en el trabajo.
- Incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

4.3. Las PQRSF se manejan de forma efectiva, oportuna y apropiada, respetando el anonimato de los denunciantes, los defensores de los derechos humanos, representantes de la comunidad entre otros, sin riesgos de represalias o intimidación.

En Palmas Montecarmelo SA se respeta el anonimato de los denunciantes, los defensores de los derechos humanos, representantes de la comunidad entre otros, sin riesgos de represalias o intimidación según lo estipulado en el **P-MC-01 Procedimiento PQRSF grupos de interés**.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 7 de 13

4.4. Respetar la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. Los trabajadores podrán organizarse y crear espacios de diálogo y negociación con las instancias directivas, en las que deberá primar el respeto, la tolerancia y la búsqueda permanente de un clima laboral propicio para el logro de los objetivos económicos y sociales de la empresa.

En Palmas Montecarmelo SA se respeta la libertad de asociación como base fundamental de un sistema democrático. Se reconoce la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para garantizar el cumplimiento de la Ley, en la búsqueda de un resultado que satisfaga a los trabajadores y a la empresa.

En Palmas Montecarmelo SA se respeta el derecho de asociación de los trabajadores, dentro de la mutua consideración y acatamiento de la ley, buscando principalmente atender todas las necesidades y requerimientos de los trabajadores para llegar a acuerdos directos entre las partes.

4.5. Prevenir en el desarrollo de las operaciones el tráfico de mano de obra, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, acoso sexual, laboral y violencia y otras formas de acoso.

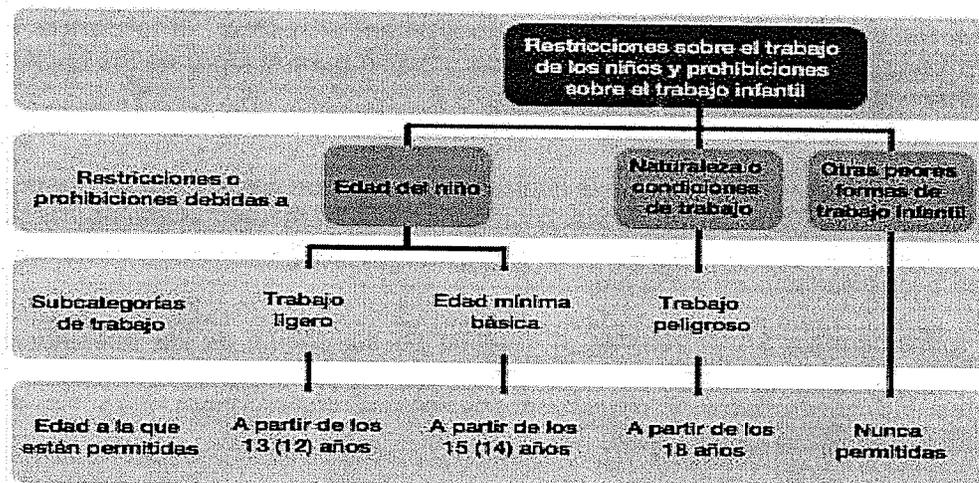
Se define el "Trabajo infantil", como todo aquel trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que,

- Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- interfiere con su escolarización puesto que:
- les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 8 de 13

FIGURA 1: Restricciones sobre el trabajo de los niños y prohibiciones sobre el trabajo infantil



Fuente: Herramientas de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinadas a las empresas.

En Palmas Montecarmelo SA se tiene plena conciencia de que el trabajo infantil produce consecuencias negativas en el individuo y en la sociedad. En consecuencia, se adoptan medidas para la protección efectiva de la niñez y para evitar el trabajo infantil en el **P-GH-01 Procedimiento de selección contratación permanencia desarrollo y retiro del personal**, estas medidas incluyen.

- Cumplir con las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral y darle cabal aplicación a lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo.
- Utilizar mecanismos adecuados para la verificación de la edad en la aplicación del **P-GH-01 Procedimiento de selección contratación permanencia desarrollo y retiro del personal**, en Colombia la cédula de ciudadanía.
- En caso de contar con el permiso del Ministerio de Trabajo para contratar algún menor de 18 años, se tendrá en cuenta que no realizará trabajos peligrosos que puedan poner en riesgo su bienestar físico, mental o moral, ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan. Existen restricciones sobre las horas de trabajo y las horas extraordinarias; el trabajo en alturas peligrosas; con maquinaria, equipo y herramientas peligrosas; el transporte de cargas pesadas; la exposición a sustancias o procesos peligrosos; y las condiciones difíciles, como el trabajo nocturno, para los trabajadores jóvenes mayores de la edad mínima legal, pero menores de 18 años.
- No contratar con proveedores y otros aliados empresariales que tengan prácticas de empleo infantil y hacer firmar su compromiso con el no trabajo infantil.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
	CODIGO: PC-00-02	Fecha Vigencia: Sep-30-2020
		Página: 9 de 13

- Se rechaza cualquier forma de trabajo en condiciones forzosas, el trabajo infantil y las condiciones de trabajo que vayan en contra de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
 - Comunicar la política de no permitir trabajo infantil y los efectos negativos del trabajo infantil, y que promueven la protección del niño a los trabajadores, a proveedores y a las comunidades donde viven los trabajadores.
 - Asegurar que los hijos de trabajadores que se hospedan en las instalaciones de la empresa tengan acceso a la educación, y condiciones dignas y adecuadas de vivienda y servicios de agua potable y energía.
 - Entregar subsidio económico a los hijos de trabajadores para apoyar el acceso a la educación.
- 4.6. No apoyar ninguna forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción o tráfico de mano de obra.

El trabajo es voluntario y hay las siguientes prohibiciones.

- Retención de documentos de identidad o pasaportes.
- Pago de cuotas de contratación.
- Sustitución del contrato.
- Horas extraordinarias no voluntarias.
- Falta de libertad de los trabajadores para dimitir.
- Penalización por terminación de la relación de trabajo.
- Servidumbre por deudas.
- Retención de salarios.

Se adoptan medidas para prevenir el trabajo forzado. Estas medidas incluyen:

- Campañas de sensibilización específicas sobre prácticas de contratación abusivas, cómo conseguir ayuda y sanciones que deben imponerse en caso de violaciones relacionadas con el trabajo forzado.
- Orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes.
- Programas de lucha contra la discriminación.
- Iniciativas educativas orientadas a los niños y programas de capacitación para grupos de población en situación de riesgo.
- Garantías básicas de seguridad social, a fin de reducir la vulnerabilidad frente al trabajo forzado u obligatorio.
- Adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzado u obligatorio, y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
	CODIGO: PC-00-02	Fecha Vigencia: Sep-30-2020
		Página: 10 de 13

- Guiar para que las víctimas tengan acceso efectivo a los tribunales, por sí mismas o a través de representantes.
- Guiar para que las víctimas tengan acceso a los regímenes de indemnización existentes, y que puedan solicitar una indemnización de daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados.
- Proporcionar información accesible sobre los derechos legales de las víctimas y los servicios que se encuentran a su disposición, y sobre el acceso a asistencia jurídica.
- Las medidas apropiadas incluyen acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal.

4.7. Prohibir cualquier forma de discriminación basada en raza, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, género, orientación sexual, identidad de género, asociación sindical, afiliación o filiación política o religiosa.

Se entiende por "No discriminación e igualdad, la discriminación que tiene lugar cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el empleo. Todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto su capacidad para hacer el trabajo. Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato.

Palmas Montecarmelo SA rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad de oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación.

Ningún integrante de Palmas Montecarmelo SA será discriminado por su origen étnico, de casta, nacionalidad, religión, discapacidad, identidad de género, afiliación sindical, orientación sexual, estado civil, embarazo, edad ni afiliación política.

Se propende por la diversidad e inclusión de personas para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, y garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

Se proporciona evidencia de que los trabajadores y otros grupos, como las comunidades locales, mujeres y trabajadores migrantes, no han sido discriminados. Los trabajadores migrantes no pagan cuotas de contratación.

Nuestros procesos de contratación, formación y promoción de trabajadores en todos los niveles se basan en las competencias, capacidades, experiencia y aptitud médica, contamos con el **P-GH-01 Procedimiento de selección, contratación permanencia desarrollo y retiro del personal.**

No se hacen pruebas de embarazo como medida discriminatoria y solo son permisibles cuando son legalmente obligatorias. A las mujeres embarazadas se les ofrece empleo equivalente alternativo.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 11 de 13

4.8. Establecer la protección de los derechos reproductivos de todas las personas y en especial de las mujeres.

Los derechos sexuales y reproductivos son los derechos humanos, internacionalmente reconocidos, que garantizan el desarrollo libre, sano, seguro y satisfactorio de la vida sexual, reproductiva y de la convivencia sexual. Estos derechos se basan en la dignidad humana y la libertad de las personas para decidir acerca del ejercicio de su sexualidad y de la reproducción.

Se constituyen en un conjunto de garantías y obligaciones de toda persona sobre su sexualidad y capacidad reproductiva, encaminados al logro de una mejor calidad de vida, poder decidir cuándo, cómo y con quién procrear, de manera libre y responsable.

En Palmas Montecarmelo SA se garantiza la ausencia de discriminación y la igualdad en el disfrute de los derechos sexuales y reproductivos.

Las actuaciones de Palmas Montecarmelo SA se enmarcan dentro del respeto, protección y consideración especial a la mujer, en absoluta sujeción a lo previsto en la Ley Laboral y en el Reglamentos de Trabajo.

En consecuencia, se adopta medidas para proteger los derechos reproductivos. Estas medidas incluyen.

- Identificar y dar a conocer los riesgos para la función reproductora.
 - **En los hombres:** Los factores de riesgo identificados son para la función reproductora de los hombres, los choques, las vibraciones, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, el frío o calor extremos, sustancias tóxicas como disolventes, plaguicidas, plomo, barnices, derivados del petróleo y metales pesados.
 - **En las mujeres:** Los factores de riesgo identificados son para la función reproductora de las mujeres, se han identificado: los choques, las vibraciones, el ruido, las radiaciones ionizantes, la fatiga (postura de pie, trabajo con máquinas, carga física, carga mental) y sustancias tóxicas como el plomo, el mercurio, el cadmio, plaguicidas y pesticidas. Los turnos de trabajo, el trabajo nocturno, las jornadas extensas y el trabajo de alta tensión pueden también influir en la función reproductora de ambos sexos.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
	CODIGO: PC-00-02	Fecha Vigencia: Sep-30-2020
		Página: 12 de 13

- Aplicar el principio de precaución.

El principio de precaución

El principio de precaución es un concepto que respalda la adopción de medidas protectoras ante las sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías crean un riesgo grave para la salud, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva de tal riesgo.

El principio de precaución viene a decir que "es mejor prevenir que curar". Para ello se deben seguir los siguientes pasos:

1. *Caracterizar y entender el problema o amenaza potencial;*
2. *Determinar lo que se sabe y lo que no se sabe;*
3. *Identificar alternativas para la actividad o el producto;*
4. *Evaluar las alternativas;*
5. *Establecer una línea de acción, y*
6. *Realizar un seguimiento.*

Fuente: Consejo Europeo en diciembre del 2000 en Niza

- Propender por la salud durante el embarazo y la lactancia. Durante el embarazo y la lactancia se producen importantes cambios fisiológicos y psicológicos en las mujeres para garantizar que el feto en desarrollo y los recién nacidos disponen de todo lo necesario para desarrollarse adecuadamente. Tales cambios deben tenerse en cuenta para adaptar las condiciones de trabajo de manera que no pongan en riesgo la salud y seguridad de las mujeres embarazadas ni la de los fetos o los hijos e hijas nacidas.
- Propender por la protección durante el embarazo y la maternidad ya que responde a una doble finalidad: Proteger la salud de la madre y de su recién nacido, brindar una cierta seguridad en el empleo (prevención de los despidos y la discriminación, el derecho a reincorporarse al término de su licencia, y mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad).

4.9. Respetar las condiciones laborales para los trabajadores temporales o migrantes.

En Palmas Montecarmelo se promueve en cada una de sus actuaciones y en particular en el manejo de sus trabajadores un trato igualitario, sin discriminación alguna de raza, sexo, condición de discapacidad.

Se aplican las mismas condiciones de empleo para la contratación de trabajadores temporales, extranjeros y/o personas provenientes de otras regiones del país, que han migrado de sus regiones en búsqueda de mejores condiciones laborales o por efecto de desplazamiento forzado.

	POLITICA CORPORATIVA GENERALES Social, derechos humanos y laborales	Versión: 01-20
		Fecha Vigencia: Sep-30-2020
	CODIGO: PC-00-02	Página: 13 de 13

Se cumple con lo estipulado en Código Sustantivo del Trabajo, con lo definido por el Ministerio de Trabajo – Grupo de Gestión Política de Migración Laboral y la Cancillería Colombiana. Para el caso de la contratación de Venezolanos se aplica lo definido por el Ministerio de Trabajo - Permiso Especial de Permanencia – PEP.

5 EXPLICACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

La empresa evalúa el cumplimiento de la política corporativa social, derechos humanos y laborales, por medio de la implementación de evaluaciones de impacto social, altos valores de conservación (AVC), y cuestionarios de autoevaluación y protocolos de auditoría, según corresponda.

Palmas Montecarmelo SA participa con grupos de interés externos, incluyendo el gobierno y proveedores, en asuntos que impacten a la comunidad y a los derechos laborales, e informamos anualmente acerca de nuestros esfuerzos por comprender las necesidades de los grupos de interés para el fortalecimiento de nuestras relaciones, garantizar la seguridad y salud en el trabajo a trabajadores y contratistas; conseguir, seleccionar y retener mano de obra calificada para labores de campo; contribuir al desarrollo local sostenible por medio del entendimiento de las necesidades de los grupos de interés, y los esfuerzos realizados en la promoción del respeto de derechos humanos y la protección de los defensores en el informe integrado de gestión.

Para garantizar su relevancia y efectividad continua, esta Política corporativa se revisará de manera anual, y cuando sea necesario, se modificará.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Consejo Europeo en diciembre del 2000 en Niza
- Herramientas de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinadas a las empresas.
- Genero, salud y seguridad en el trabajo, Guía informativa No 4.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	REVISADO POR	APROBADO POR	MEDIO DE APROBACION
09/30/2020	01-20	Creación del documento	Director Financiero y Abastecimiento	Gerente	Reunión corporativa virtual 09/09/2020

