



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

CÓDIGO

D-GE-006

VERSIÓN

1

FECHA DE APROBACION

16/08/2022

Contenido

OBJETIVO.....	2
ALCANCE.	2
RESPONSABILIDADES	2
DEFINICIONES.....	2
CONTEXTO.....	3
Marco Normativo Externo	4
Marco Normativo Interno	5
PRINCIPIOS	5
GRUPOS DE INTERÉS	5
PRÁCTICAS LABORALES	6
Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil	5
Respeto de la diversidad y no discriminación	7
Libertad de asociación y negociación colectiva.....	7
Salud, seguridad y bienestar	7
Condiciones de trabajo justas y favorables	8
COMUNIDADES Y SOCIEDAD	9
Medio ambiente	9
Respeto de los derechos de las comunidades.....	9
Respeto de los derechos de las comunidades locales.....	9
ANTICORRUPCIÓN.....	8
CONFIDENCIALIDAD	8
COMUNICACIÓN	8
RECLAMACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	9
RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO POLÍTICA DDHH.....	9
Funciones y responsabilidades	9

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

REVISIÓN	10
COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	10
CONTROL DE CAMBIOS	10

1. OBJETIVO

Desarrollar una política de derechos humanos a fin de definir su interacción con los grupos de interés con un enfoque que permita la identificación de los riesgos asociados al desarrollo de nuestra actividad; de igual manera, su comprensión y funcionamiento.

2. ALCANCE

El presente documento aplica a todas las partes interesadas que interactúen con ABSORBENTES DE COLOMBIA SA, todos nuestros grupos de interés.

3. RESPONSABILIDADES

- Es responsabilidad de la alta Dirección asegurar el cumplimiento de este documento al igual que mantenerlo actualizado.
- Es responsabilidad de todas las áreas involucradas cumplir y acatar las directrices de este documento.
- La alta Gerencia delega al responsable de la Dirección de GH y SST como responsable de garantizar el cumplimiento y socialización de este código al igual que sus políticas y demás cumplimientos que sean vinculantes al mismo

4. DEFINICIONES

- **RIT:** Reglamento Interno de Trabajo
- **Partes Interesadas:** Personas u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por las decisiones o actividades que realiza nuestra organización
- **Trabajo forzoso y obligatorio** Cualquier trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de castigo y por el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente. (Véase del artículo 2.1 del Convenio N.º 29 de la OIT)
- **Relaciones comerciales** Relaciones con socios comerciales y empresas de la cadena de valor, así como con cualquier otra entidad estatal o no estatal o no gubernamental, directamente relacionada con las actividades a las operaciones, y productos de la empresa. (Principio 13 "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar")
- **Discriminación** El término discriminación incluye tanto la discriminación directa como la indirecta, respectivamente:

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión, la opinión política, la extracción nacional o el origen social, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación;

b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. (Véase el artículo 1.1, Convenio n. 111 de la OIT)

- **Debida diligencia** Dentro de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios 17-21), el término debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para 16 garantizar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa.

5. CONTEXTO

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos, y especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra cadena de valor, Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política

- Utilizando un proceso específico de debida diligencia.
- Promoviendo comportamientos acordes con una transición justa e inclusiva,
- Comunicando los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar cuando surjan problemas críticos.

6. MARCO NORMATIVO EXTERNO

Esta Política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios fundacionales:

a) La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU): a) Declaración Universal de Derechos Humanos.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

3. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

4. Los Convenios n. 107 y n. 169 de la OIT sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.

5. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y

7. LAS ÚLTIMAS VERSIONES DE LAS SIGUIENTES NORMAS EMPRESARIALES E INICIATIVAS VOLUNTARIAS:

1. Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2. Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales.

3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

4. Los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar'".

5. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas.

6. La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015.

7. La Norma de la Corporación Financiera Internacional nº 5 de 'Normas de desempeño en materia de sostenibilidad ambiental y social'.

8. MARCO NORMATIVO INTERNO

Esta política está vinculada y a su vez respalda los documentos internos establecidos en el Sistema de Gestión:

- Código de Ética,
- Reglamento Interno de Trabajo
- Sistema de Gestión de Seguridad, salud y Ambiente
- Política de no discriminación
- Política libre asociación

9. PRINCIPIOS

Los principios hacen parte de nuestra cadena de valor en las diferentes actividades y relaciones comerciales, los respetamos y acatamos sin importar nuestro lugar de operación a lo largo de la cadena de valor, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social y económica existente, de igual

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

manera nos comprometemos a socializar y monitorear su cumplimiento con nuestros grupos de interés.

10. GRUPOS DE INTERÉS

Cualquier parte con un interés directo o indirecto en las actividades de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad
- Socios
- Contratistas
- Autoridad

En particular, el actuar de nuestros proveedores debe ir acompañado de un compromiso de adoptar las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos los horarios de trabajo adecuados, el rechazo del trabajo forzoso o infantil, el respeto a la dignidad personal, la no discriminación y la inclusión de la diversidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva), la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental.

A través de nuestro compromiso, aspiramos a un progreso sostenible, para hacer que nuestra empresa y las comunidades en las que operamos se sostengan

11. PRÁCTICAS LABORALES

RECHAZO DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y DEL TRABAJO INFANTIL

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y todas las formas de esclavitud y de trata de personas, tal como se definen en el Convenio n.º 29 de la OIT y no confiscamos dinero ni documentos de identidad con el fin de retener a los trabajadores contra su voluntad.

Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son un grupo de riesgo, por lo que prestamos mucha atención al respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de nuestras actividades.

Rechazamos el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio n.º 138 de la OIT.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

12. RESPETO DE LA DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Promovemos los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y de oportunidades y nos comprometemos a garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad de cada persona y a crear un entorno de trabajo donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su singularidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier forma de comportamiento que provoque discriminación en relación con el género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual, la etnia, la religión, las opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual o que vaya en detrimento de la persona, sus creencias o preferencias. Asimismo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, discriminatorio o sexual que cree un entorno de trabajo despectivo, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y sus asociaciones, utilizando canales de comunicación adecuados y oportunos, por ejemplo: servicios telefónicos de atención al cliente, buzones de correo electrónico al objeto de atender las necesidades de los clientes, con especial atención a las personas con discapacidad.

13. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Protegemos el derecho de nuestros empleados a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses.

Del mismo modo, también respetamos su derecho a estar representados, dentro de sus áreas de trabajo por las formas de representación existentes.

14. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico y físico de las personas es el bien más preciado que hay que proteger en todo momento de la vida, en el trabajo, en el hogar y en el tiempo libre.

La empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud el cual cumple con todos los lineamientos legales y trabaja en función de preservar la salud y seguridad de sus empleados.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura en materia de prevención, seguridad, salud y bienestar en toda nuestra empresa de manera que garantice un entorno de trabajo controlado libre de peligros y riesgos inminentes para la salud y la seguridad, así pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

También influimos a nuestros contratistas y proveedores en los programas de desarrollo y concientización.

También nos comprometemos a integrar la salud y la seguridad en nuestros procesos y actividades de formación, a seleccionar y gestionar rigurosamente a los proveedores/contratistas.

15. CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y FAVORABLES

Todas las personas que trabajan con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tienen derecho a unas condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, a una jornada laboral máxima, a períodos de descanso durante el día y la semana y a unas vacaciones pagadas al año.

Contamos con una política salarial que tiene en cuenta el principio de la compensación justa por el trabajo y la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, basándose en una evaluación objetiva del trabajo a realizar (Convenio n.º 100 de la OIT).

El salario mínimo de los empleados de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA no puede ser inferior al salario mínimo establecido por el gobierno nacional, de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT.

16. COMUNIDADES Y SOCIEDAD

MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente y de los recursos naturales y la contribución al desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, el funcionamiento y el desarrollo de nuestras actividades.

Contamos con un sistema de gestión medio ambiental el cual contiene una política que da fe de nuestro compromiso en esta materia.

17. RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS COMUNIDADES

Somos conscientes de la influencia, también indirecta, que nuestras actividades pueden tener en las comunidades en las que operamos, por lo que las relaciones responsables con las comunidades son un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la comunidad están estrechamente vinculados, por lo que nos comprometemos a realizar nuestras inversiones de forma sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales y nacionales para fomentar la inclusión social a través de la educación.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

También nos esforzamos por garantizar que nuestros productos estén diseñados de manera que no comprometan la salud y la integridad física de nuestros clientes, en la medida en que sea razonablemente previsible.

17.1 RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS COMUNIDADES LOCALES

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social.

También trabajamos con proveedores, contratistas y socios que respetan los derechos humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Lo hacemos, entre otras cosas contratando mano de obra local, desarrollo de proyectos y apoyo a organizaciones locales.

18. ANTICORRUPCIÓN

Rechazamos la corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que la reconocemos como uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos, la justicia, el bienestar y el desarrollo de las sociedades. Contamos con una política anticorrupción enmarcada en nuestro código de ética.

19. CONFIDENCIALIDAD

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestros grupos de interés y nos comprometemos a utilizar correctamente los datos y la información que nos proporcionan las personas que trabajan con nosotros, los clientes y otras partes interesadas.

Tratamos los datos personales respetando todos los derechos fundamentales y observando las libertades y principios reconocidos por la ley, en particular el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información.

El tratamiento de los datos personales en la medida necesaria y suficiente para los fines previstos y durante el periodo estrictamente necesario, son parte integrante de nuestros procesos de digitalización, al igual que el análisis de riesgos y la protección de los datos sensibles.

20. COMUNICACIÓN

Estamos comprometidos con una comunicación institucional y comercial no discriminatoria y respetuosa con las diferentes culturas, al tiempo que ponemos especial cuidado en no influir negativamente en los públicos vulnerables, como los niños y las personas de la tercera edad.

Además, exigimos que los contratos y las comunicaciones enviadas a nuestros clientes sean:

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

Claras y sencillas, formuladas en un lenguaje lo más parecido posible al que utilizan normalmente los interlocutores.

Que cumplan con la normativa aplicable, sin recurrir a la elusión u otras prácticas desleales

Completas, para que no se pase por alto ningún elemento relevante para la decisión del cliente;

21. RECLAMACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de ABSORBENTES DE COLOMBIA S.A que crean que se pueda haber producido una violación de la presente política, pueden recurrir a los siguientes canales de comunicación:

- En el caso de los empleados, clientes y proveedores
- Por correo electrónico: eticaycumplimiento@absorbentesdecolombia.com.co
- Por correo físico, a la siguiente dirección: ABSORBENTES DE COLOMBIA SA, Dirección de Gestion Humana y SST, zona franca, Bodega 213-214, Rionegro Antioquia. La denuncia será analizada garantizando un trato igualitario, en cumplimiento de las políticas de la empresa y de la legislación local.

22. RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO POLÍTICA DDHH

La Alta Dirección de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA S.A.S ha designado al Director de GH y SST como responsable del cumplimiento de la política de derechos humanos, quien revisará de manera periódica las nuevas modificaciones o integraciones de las mismas y las propondrá a su vez en aprobación.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- Planear y coordinar la ejecución del proceso de debida diligencia, junto con las demás funciones pertinentes implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad, particularmente, con la alta Dirección de ABSORBENTES DE COLOMBIA S.A Informar a la alta Dirección cualquier novedad en el proceso de implementación, desarrollo, reportes y/o modificaciones de la política de Derechos Humanos.
- Informar anualmente dentro del informe de Revisión Gerencial el desempeño de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA con respecto a los compromisos establecidos en el presente documento.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	CÓDIGO	D-GE-006
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACION	16/08/2022

23. REVISIÓN

El responsable de la política de Derechos Humanos revisará periódicamente para garantizar su adecuación e implementación efectiva, todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación de la Alta Dirección de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA, previo informe del responsable

24. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La política de derechos humanos se da a conocer a los grupos de interés externos e internos mediante actividades de comunicación específicas, y estará de consulta en nuestra página web [Http//absorbentesdecolombia.com.co](http://absorbentesdecolombia.com.co)

Para garantizar que todos los empleados de ABSORBENTES DE COLOMBIA SA comprendan correctamente la Política, se incluirá en los procesos de formación periódica, inducción y reinducción de los empleados para promover el conocimiento de los principios contenidos en ella.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión.	Fecha.	Cambio Realizado.
0	31/05/2017	Creación del documento
1	16/08/2022	Actualización general del documento

Diego Alberto Cardona Rivera.
Gerente General y
Representante Legal.