

Política

DE DERECHOS HUMANOS



www.greenland.co

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO:	2
2.	ALCANCE:	2
3.	DECLARACIÓN DE COMPROMISOS:	2
4.	GOBERNANZA:	4
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN:	5
6.	DEFINICIONES:	5
7.	POLÍTICAS Y NORMAS RELACIONADAS:	6
8.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:	6
9.	LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES:	7
10.	DESARROLLO:	7
11.	ANEXOS:	8
12.	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN:	10
13.	MONITOREO Y CUMPLIMIENTO:	10
14.	CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS:	11
15.	CONTROL DE CAMBIOS:	11

1. OBJETIVO:

Establecer los compromisos para asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de valor como una de las prioridades del Grupo Empresarial GreenLand reflejado en sus diferentes grupos de interés.

2. ALCANCE:

Esta política se aplica a todas las operaciones, sedes y negocios del Grupo Empresarial GreenLand en los diversos territorios donde tenemos presencia. Su implementación se orienta según el impacto social, ambiental y económico de nuestras actividades alineándose con nuestra política de abastecimiento sostenible, políticas internas y estándares internacionales de gobernanza y responsabilidad.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS:

- Tratamos dignamente a todas las personas. NO toleramos la discriminación, la violencia, y el acoso en ninguna presentación.
- Rechazamos el trabajo forzoso, la trata de personas y la explotación sexual.
- Generamos comunicación fluida y respetuosa con todos los grupos de interés.
- Respetamos la diferencia y actuamos bajo el principio de la igualdad de derechos y deberes.
- Garantizamos una remuneración equitativa. Nuestros salarios corresponden a una escala salarial y/o corresponden a valores definidos por labor, pero nunca atribuibles a género, raza color, religión, edad, nacionalidad, preferencia sexual, opinión política u origen social o étnico.

- Cultivamos una cultura de respeto y colaboración, que permita a las personas desarrollar su máximo potencial a nivel personal y profesional.
- Realizamos procesos transparentes de selección de personal y generamos oportunidades y crecimiento.
- Creemos que las personas son el motor de nuestras acciones y por ello estamos comprometidos con atraer, desarrollar y retener el mejor talento, creando condiciones que permitan a las personas crecer y desarrollarse en un entorno que valoren y disfruten. Nuestro objetivo: “La mejor gente en el mejor lugar para trabajar”
- Generamos espacios colaborativos de intervención, interacción y confianza, que permitan una comunicación permanente.
- Reconocemos la formación y orientación profesional, como motor para el desarrollo de las personas y capacidades.
- Respetamos y nos comprometemos con las comunidades vecinas, y locales de los territorios y contribuiremos a su desarrollo.
- Rechazamos la corrupción en todas sus formas.
- Respetamos la confidencialidad y derecho a la intimidad de las personas con quienes interactuamos.
- Aseguramos el uso correcto de la información y siempre velamos para que esta no tenga carácter discriminatorio y sea respetuosa.
- Contribuimos al progreso de las generaciones presentes y futuras.
- Consideramos la familia como principal formador de valores.
- Apoyamos la erradicación de la violencia de la mujer, la violencia intrafamiliar y la violencia de género.

- Creemos en la niñez y la juventud como la esperanza del mundo. NO al trabajo infantil.
- Basamos nuestras políticas y acciones en conceptos de sostenibilidad.
- Respetamos la legislación.
- Creemos en el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Procuramos con nuestros grupos de interés, relaciones de confianza y construcción frente al respeto por las personas, en las acciones que se deriven.
- Respetamos la naturaleza y todas las formas de vida.

4. GOBERNANZA:

Roles y responsabilidades:

- Gerencia Administrativa: Definir los lineamientos generales de la política, estrategia y procedimientos para su cumplimiento.
- Gerencia de Gestión Humana: Definir los lineamientos generales con los empleados para establecer los mecanismos de formación, difusión y asegurar la aplicación de la política de DDHH en todas las operaciones del Grupo Empresarial GreenLand en lo que respecta al talento humano.
- Gerencia de Abastecimiento de Insumos, Materiales: Apoyar los lineamientos de la política de DDHH, difundir y aplicar en todos sus procesos, y extender al 100% de los proveedores del Grupo Empresarial GreenLand.
- Gerencias de Negocios, áreas de soporte y abastecimiento de servicios: Apoyar y hacer cumplir los lineamientos de la política de DDHH, difundir y aplicar en todos sus procesos, y extender al 100% de los proveedores del Grupo Empresarial GreenLand.

- Gerencia de Sostenibilidad: Definir los lineamientos de actualización, buenas prácticas y normativas que contribuyan a actualizar la política de DDHH así como participar activamente de la estrategia de comunicación de dicha política.
- Gerencia de la Fundación: Definir los lineamientos generales para la formación en las comunidades, el acompañamiento y el seguimiento a los casos de DDHH para las comunidades con las que interactuamos en el marco de la debida diligencia e interacción con las gerencias del Grupo Empresarial GreenLand.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Esta política se aplica a todas las operaciones, sedes, negocios, y sus diferentes grupos de interés, (Nuestra gente, Comunidades GreenLand, Proveedores, Clientes, Agremiaciones).

6. DEFINICIONES:

- DDHH Derechos Humanos: Normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.
- PQRSF: Canales de comunicación para realizar Petición, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Felicitaciones.
- Principios rectores de DDHH: Principios que proporcionan un marco global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial a la vez que proporcionan las herramientas a la sociedad civil, a los inversores y a otros actores para medir los progresos de las empresas en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Los principios rectores de la ONU contienen tres pilares: Proteger, respetar y remediar.

7. POLITICAS Y NORMAS RELACIONADAS:

- Política de Sostenibilidad.
- Política de Gestión del Talento Humano.
- Política Integrada de No discriminación-acoso laboral-acoso sexual y desconexión laboral.
- Política de PQRSF.
- Política Conflictos de Interés.
- Código de Conducta.
- Código de Gobierno y Ética Empresarial.
- Manual para la Prevención de Riesgos del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF).

8. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

- Universalidad: Los derechos humanos son inherentes a todas las personas, sin distinción de raza, género, nacionalidad, religión, idioma, orientación sexual, edad u otra condición.
- Interdependencia: Los derechos humanos están interconectados y dependen unos de otros.
- Indivisibilidad: Los derechos humanos no pueden clasificarse como más importantes o prioritarios unos sobre otros.
- Progresividad: Los derechos humanos deben avanzar constantemente hacia su cumplimiento pleno.

9. LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES:

Lineamientos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos DDHH-OCDE, Naciones Unidas 2011.
- Convenios de la organización Internacional del Trabajo OIT.

Requisitos:

- Código de Conducta
- Código de Gobierno y Ética Empresarial.

10. DESARROLLO:

10.1 Realizar la debida diligencia en los negocios del grupo en DDHH, para la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos DDHH y, definir las medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.

10.2 Identificar el mapa de riesgos por operaciones de negocios y sus grupos de interés para los DDHH y sus grupos de mayor vulnerabilidad.

10.3 Formar a empleados, familias, comunidades vecinas y grupos de interés priorizados sobre derechos humanos y los mecanismos de trámite y atención de casos que atenten contra los mismos y su proceso para proteger, respetar y/o remediar.

10.4 Conformar las instancias empresariales para dar trámite a los casos que se presenten:

- Comité de Convivencia COCOLA de cada uno de los negocios

- Comité de Seguridad y salud en el Trabajo por cada uno de los negocios - COPASST

- Línea de transparencia 018000111100 Actuar Bien es Cultivar Bienestar

- Comité de riesgos

10.5 Monitorear y controlar los hallazgos de prácticas que no cumplan la política de DDHH y asegurar sus acciones correctivas.

10.6 Activar los mecanismos de reclamación de los grupos de interés en escenarios externos a los medios y procedimientos del Grupo Empresarial GreenLand para los casos de DDHH.

11. ANEXOS:

- **Documentos relacionados:**

No Aplica.

- **Referencias:**

- Declaración internacional de los DDHH (1948)

- Constitución Política de Colombia

- Principios rectores sobre las empresas y los DDHH, Naciones Unidas, 2011.

- Estándar GRI:

3-3	Gestión de los aspectos materiales
2-23	Políticas que te comprometen
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
3-3	Gestión de los aspectos materiales
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

12. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Esta política será comunicada al personal y grupos de interés con la respectiva capacitación del líder del proceso y acompañamiento de la Gerencia de Gestión Humana, Gerencia Administrativa y Gerencia de la Fundación. Para su comunicación se utilizarán los siguientes medios:

- Espacios de formación.
- Carteleras físicas en las diferentes sedes y espacios comunitarios.
- Programa de radio.
- Correos electrónicos oficiales.
- Mensajes de texto y a través del servicio de mensajería WhatsApp.
- Campañas digitales alusivas a la declaración de DDHH.
- Eventos masivos.
- Intranet, navegador de procesos.
- Página web de las diferentes compañías del grupo.

13. MONITOREO Y CUMPLIMIENTO:

El cumplimiento de esta política será revisado periódicamente por su responsable y las áreas de control de la Compañía. El incumplimiento se califica como FALTA GRAVE y dará lugar a la sanción disciplinaria correspondiente.

14. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS:

Todos los documentos soporte mencionados en esta política deberán ser conservados físicamente o en una carpeta virtual por el líder del proceso o a quien se delegue esta responsabilidad, de forma permanente e indefinida.

15. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA DE EMISIÓN

09/10/2024

NATURALEZA DEL CAMBIO REALIZÓ

V2: Cambio de plantilla y estructura del documento.

REALIZÓ

Gerente de Talento Humano

APROBÓ

Gerente Administrativa



GreenLand



Grupo GreenLand

www.greenland.co