Elaborado por	Patricia Apreza – Jefa de Gestion Social
Revisado por	Carolina Torrado–Directora de Sostenibilidad
Aprobado por	Felipe Guerrero – Vicepresidente Ejecutivo

OBJETO

A través de su **Política de Derechos Humanos y Protección a sus defensores**, las empresas del Grupo DAABON confirman su compromiso de realizar el máximo esfuerzo posible para erradicar cualquier forma de violación de los Derechos Humanos en sus contextos internos y entornos sociales.

FUNDAMENTOS

La ejecución de esta Política, está amparada en las siguientes Declaraciones.

De la Organización de Naciones Unidas

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Acto ocurrido en la Asamblea General de Naciones Unidas en Paris, el 10 de diciembre de 1948 mediante la Resolución 217 A (III); mediante el cual, líderes mundiales acogen los Derechos Humanos como ideal común. En su preámbulo, la Declaratoria queda fundamentada en el "reconocimiento de la dignidad intrínseca a todos los miembros de la familia humana"; considerando, entre otros aspectos, que "el desconocimiento y el menosprecio de los derecho humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias".

- **Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.** Fue ratificada por la Asamblea General el 21 de diciembre de 1965 y en cuyo Artículo 5, expresa el compromiso que tienen los Estados, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, a garantizar, entre otros, los siguientes derechos: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Ratificada el 3 de septiembre de 1981 y en cuyo Artículo 11 establece la obligatoriedad de los Estados signatarios de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

  El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano. Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. Derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en

el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. Derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. Derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

De igual forma, con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, los Estados deben: prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (…) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

- **Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas.** Considerando que hacemos parte de una sociedad pluriétnica y pluricultural, las empresas del Grupo DAABON asumen como lineamiento para el desarrollo responsable todas sus actividades administrativas, productivas y logísticas, el contenido de la Declaración de las Naciones Unida de septiembre de 2007, sobre los derechos de los pueblos indígenas.

- **Convención sobre el Derecho de niños.** Firmada por la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989, motivada en el reconocimiento de que "el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Considerando que el niño debe estar plenamente preparado para una vida independiente en sociedad y ser educado en el espíritu de los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad.

- **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 reconocido.** Emitida por la Organización de Naciones Unidas, a través de la Resolución 2280 del 5 de junio de 2007. Los principios de esta declaración y la observancia del Derecho a la vida y a la libertad, constituyen las bases del respeto que la empresa profesa a hombres y mujeres que han asumido el papel de defensores y defensoras de los derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia.

- **Principios marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente.** Las empresas del Grupo DAABON reconocen como un Derecho Humano el goce de un ambiente limpio; por tanto, del documento Principio marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente es uno de los principales referentes en la planeación y desarrollo de sus procesos. "Los derechos humanos y la protección del medio ambiente son interdependientes. Un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible es necesario para el pleno disfrute de los derechos humanos (…)" **Principio 2.** Los Estados deben respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos con el fin de garantizar

un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible".

El Principio 4 de la misma declaratoria hace referencia a uno de los pilares de nuestra Política, que es la protección de los defensores; considerando que quien defiende el patrimonio ambiental de cualquier región o país, es un defensor de los Derechos Humanos: "Los defensores de los derechos humanos incluyen a personas y grupos de personas que se esfuerzan por proteger y promover los derechos humanos relacionados con el medio ambiente (…). Los que trabajan para proteger el medio ambiente del que depende el disfrute de los derechos humanos también protegen y promueven los derechos humanos, independientemente de que se identifiquen a sí mismos como defensores de los derechos humanos.

- **Pacto Mundial de Naciones Unidas**. Una iniciativa de Naciones Unidas, presentado en el Foro Económico Mundial de DAVOS, que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

De la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE -

- **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**; adoptada el 25 de mayo de 2011 por los gobiernos adherentes y reconocidas por Colombia, a partir de abril de 2020, fecha en la que se dio la adhesión del país a la Organización.

De la Organización Internacional del Trabajo – OIT -

- **C029** - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

- **C087 -** Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); por el cual, "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

- **C098** - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); a través del cual se establecen disposiciones para proteger al trabajador de todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con su empleo. Entre estos actos, se anotan:
  - Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

- **C100** - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que hace referencia a "garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual…"

- **C105** - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); a través del cual, queda abolido el trabajo forzoso para cualquiera de los siguientes fines:
  - Como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
  - Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
  - Como medida de disciplina en el trabajo;
  - Como castigo por haber participado en huelgas;
  - Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

- **C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**; considerando como discriminación, (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación…"

- **C138** - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); a través del cual, los estados signatarios se comprometieron a "elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores".

- **C182.** Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que define "las peores formas de trabajo infantil" como:

  (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
  (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
  (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
  (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

DECLARATORIA

Con base en los acuerdos y declaraciones que anteceden, las empresas del Grupo DAABON declaran su compromiso con la protección y promoción de los Derechos Humanos, a través de las siguientes decisiones, que se aplicarán a todos los ámbitos de su gestión corporativa:

a. Prohibir todo acto que constituya violación de los Derechos Humanos, en las diferentes fases de sus actividades productivas y/o comerciales; al igual que cualquiera de los eslabones de su cadena de suministros.
b. Promover el conocimiento y la observancia de los Derechos Humanos
c. Facilitar la labor de los defensores de los Derechos Humanos, cuando la gestión corporativa sea de su interés.
d. Prohibir en sus diferentes unidades y áreas de trabajo todo comportamiento discriminatorio en contra de la mujer; incluyendo su remuneración.
e. Hombres y mujeres recibirán igual salario, por trabajo igual
f. Evitar que las decisiones corporativas, motivadas en cualquier objetivo de la compañía, interfiera con las formas de vida y cosmogonía de comunidades indígenas y demás pueblos formalmente reconocidos como ancestrales.
g. Reconocer en los líderes tradicionales de los pueblos ancestrales y/o tradicionales, interlocutores válidos para las gestiones de las empresas que, de una u otra forma, estén relacionadas con sus territorios, costumbres, concepto propio de bienestar y desarrollo, etc.
h. Incluir en procesos de debida diligencia, estudios que determinen las características y condiciones ambientales del lugar de interés para el proyecto de cualquiera de las empresas del Grupo DAABON.
i. Adelantar los estudios sociales y ambientales que sean necesarios para identificar, priorizar y minimizar riesgos en ambas dimensiones.
j. Generar actividades permanentes de monitoreo de impactos
k. Prohibir toda forma de trabajo forzoso en sus áreas de trabajo, cualquiera que sean los objetivos que se persigan, el cargo que se ocupe o las funciones que se desarrollen.
l. Prohibir toda forma de discriminación en los equipos de trabajo; independientemente de las razones que pretendan justificarla.
m. Prohibir la contratación de menores de 18 años (mayoría de edad en Colombia)
n. Prohibir, a través de los procesos de contratación con proveedores de la cadena de suministros de las empresas del Grupo DAABON, las “peores formas de trabajo infantil” y la no observancia de la edad mínima para contratación.
o. Permitir el libre desarrollo de la actividad sindical e impedir actos discriminatorios o de menoscabo en contra del trabajador sindicalizado
p. Respetar los acuerdos y espacios convenidos con la organización sindical; permitiendo el normal desarrollo de sus funciones.
q. Prohibir toda forma de maltrato físico y/o sicológico en sus diferentes unidades de trabajo o negocio
r. Crear y ejecutar planes de Salud y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo con la identificación de panoramas de riesgos
s. Asumir, de manera irrestricta, la normatividad laboral del Estado en el que se encuentre la empresa.
t. Tomar la el concepto de Salario Mínimo Legal Vigente (**C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**) como punto de partida para crear las escalas salariales.
u. Asumir como meta, más allá de lo establecido en el Convenio 131 de la OIT, la definición de **Global Living Wage Coalition** sobre salario digno: “la remuneración recibida por una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar determinado suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados”.

v. Generar en los proveedores de fruta, bienes y servicios, el compromiso de asumir el pago de Salario Mínimo Legal Vigente y verificar su cumplimento, a través del proceso de auditoría de proveedores.
w. Solicitar a los proveedores fruta, bienes y servicios, un plan de mejoramiento continuo que incluya el cierre de la brecha entre el Salario Mínimo Legal Vigente y el Salario Digno (**Living Wage).**
x. Tomar medidas para impedir, a toda costa, conductas discriminatorias entre pares y a través de las escalas jerárquicas. Esto hace referencia a la existencia de un sistema de quejas y reclamos para situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral; al igual que, la creación de espacios permanentes de diálogo entre empresa y trabajadores (comité de género, comité de convivencia, comité de trabajadores).

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Esta política se aplica a: Todo Ser Humano que,

- Trabaje en las empresas del grupo DAABON, cualquiera que sea su cargo, tipo de contrato o duración del nombramiento, inclusive a los pasantes, aprendices y voluntarios.
- Haga parte o tenga algún tipo de vinculación con una organización y/o empresa que realice transacciones con nuestras compañías en calidad de contratista; proveedor de bienes, servicios y frutas; asociados y clientes.
- Comparta su territorio con las empresas del grupo DAABON; entendiéndose por compartir, toda forma de apropiación física, cultural, espiritual; de manera permanente o transitoria.
- Esté directamente relacionada con la gestión, protección o promoción de los Derechos Humanos; incluyendo, la denuncia en contra de quienes incumplen o violan sus preceptos.

MECANISMOS DE GESTIÓN

En observancia con Declaraciones anteriores y con el ánimo de nuestra gestión empresarial representen el aporte de un buen ciudadano corporativo, las empresas del Grupo DAABON han establecido los siguientes mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés, control de impactos, seguimiento y control.

En el contexto interno de las empresas DAABON

Con el ánimo de disminuir al máximo posible el riesgo de que ocurran situaciones que constituyan violación a los Derechos Humanos, se disponen de los siguientes mecanismos y procedimientos:

- Un Sistema de Peticiones Quejas, Reclamos y Sugerencias basado en la prontitud de la respuesta, la confidencialidad y la actitud de recibir todo tipo de comunicación como una oportunidad de relacionamiento directo con las partes interesadas y un aporte a nuestros objetivos de mejoramiento continuo.

- Un Procedimiento de denuncias, creado con el objetivo de establecer un mecanismo que facilite la investigación y el trámite de denuncias que se presenten en relación con actos alejados de la normatividad colombiana, para el caso de las unidades de producción y/o administrativas ubicadas en

Colombia, y de la jurisprudencia reconocida por Estados en los cuales, las empresas del Grupo DAABON tengan presencia. De igual forma, para conocer y resolver denuncias por transgresiones a nuestro Código de Ética.y a las Políticas que hacen parte del cuerpo normativo de nuestras compañías.

- Comités permanentes de diálogo empresa – trabajadores (Comités de género; comités de convivencia, comités de trabajadores)

- Un proceso de capacitación y formación que se desarrolla durante todo el año, en el que la Empresa refuerza en los colabores, su negativa absoluta de tolerar actos que pongan en riesgo de los derechos de los seres humanos que hacen parte de las Compañías o con quienes éstas se relacionan. Tal proceso de capacitación es mucho más detallado en aquellos cargos considerados críticos, por su relacionamiento con actores sociales internos y externos.

- Se tienen procesos de identificación de impactos sociales y ambientales, basados en metodologías participativas que permiten identificar las actividades, los procesos o las actitudes que los grupos de interés pueden considerar como un acto violatorio de sus Derechos Humanos o un riesgo importante para que ocurra una situación de la misma naturaleza.

- Toda adquisición de bienes inmuebles con miras al establecimiento de áreas administrativas o productivas es antecedida de un proceso de diligencia previa, con el ánimo de identificar riesgos de afectar total o parcialmente, temporal o definitivamente, la presencia, usos y costumbres de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio.

- Se tiene un proceso de Identificación y Reconocimiento de Derechos consuetudinarios que impiden disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de las empresas del Grupo DAABON sobre los Derechos de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.

- Todo acercamiento de las empresas del Grupo DAABON a las comunidades y grupos organizados con quienes comparte el territorio, parte de reconocer la legitimidad de sus instituciones, líderes y representantes. En las empresas del grupo DAABON, los defensores y defensoras de los Derechos Humanos gozan del respeto a su dignidad y a su condición de líderes sociales.

- Se aplican medidas de seguimiento y control sobre aquellas actividades o áreas identificadas como críticas para el tema de Derechos Humanos o donde, por su propia naturaleza, puede mayor riesgo a que ocurra una situación que ponga en riesgo los objetivos de esta Política.

- En caso de que, por acción u omisión, en cualquiera de las unidades, centros de trabajo e instancias administrativas de las empresas que conforman el Grupo DAABON, se incurra en una acción violatoria de los Derechos Humanos, serán la Vicepresidencia Ejecutiva, el Departamento de Seguridad Física y el Área de Responsabilidad Social, las instancias encargadas de hacer las investigaciones del caso.

- Si durante la investigación se constata que un miembro del equipo de trabajo, vinculado mediante contrato laboral, está involucrado en el caso que se ha advertido o denunciado, se procederá de

acuerdo con los reglamentos establecidos por el Departamento de Desarrollo Humano.

En el contexto externo de las empresas DAABON (red de proveedores)

La relación con los proveedores de las empresas del Grupo DAABON está condicionada a los resultados de un proceso de auditoría de proveedores, desarrollado por el Departamento de Compas (para los proveedores de bienes y servicios) y auditorías internas de las áreas directamente relacionadas con proveedores de frutas)

En caso de advertirse una situación que ponga en el riesgo el reconocimiento de los Derechos Humanos, estas instancias pondrán en conocimiento de la situación a la Vicepresidencia Ejecutiva, el Departamento de Seguridad Física y el Área de Responsabilidad Social, para que se de pie a las investigaciones que sean del caso.

Esta Política aplica para todas las empresas del grupo DAABON, en sus diferentes áreas y procesos; al igual que a todas sus redes de proveedores y clientes.

CONFIDENCIALIDAD

La empresa del Grupo DAABON que reciba una denuncia por violación de Derechos Humanos asume la responsabilidad de ser el único depositario de la información recibida; utilizarla exclusivamente para los fines definidos por quien emite la comunicación; por ningún motivo y bajo ningún pretexto, entregarla a persona o entidad distinta al denunciante. Lo anterior con el fin, de evitar conductas de retaliación.

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
2	Actualización 2022	Patricia Apreza	11/11/2022

FELIPE GUERRERO ZÚÑIGA
Vicepresidente Ejecutivo