


[Historial de cambios](#)

	INSTRUCTIVO	Código: I-TH-0062
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS EN CERESCOS	Versión: 2
	TALENTO HUMANO	Fecha: 29/Oct/2021

1. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo principal que los colaboradores de la Compañía CERESCOS S.A.S., adopten, sostengan y consoliden comportamientos respetuosos, amables, cordiales entre sí y con enfoque de equidad y respeto, sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, o cualquier otro que pueda ser considerado como un trato diferente y perjudicial entre los trabajadores, de acuerdo con lo indicado en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y los Tratados de DD. HH. ratificados por Colombia.

2. ALCANCE

Aplica para Cerescos a nivel nacional.

3. RESPONSABLES

3.1 De Aplicarlo

Las áreas a quienes les aplica.

3.2 De Verificar su Aplicación

De verificar su aplicación. Jefes inmediatos – Comité de Ética - Dirección de Talento Humano – Auditoría Interna – Gerencia General.

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N.A.

5. DEFINICIONES

6. CONDICIONES GENERALES

DERECHOS	HUMANOS	EN	CERESCOS
<ul style="list-style-type: none">• Cerescos S.A.S. está comprometido con la promoción, prevención y mitigación de impactos adversos en los derechos humanos por razones de trabajo o por la actividad propia de la Compañía.• Cerescos S.A.S. está comprometido con el respeto, la equidad, la igualdad de oportunidades, el trato justo y la intolerancia de la discriminación, el acoso, el irrespeto y las represalias de cualquier tipo.			

- Cerescos S.A.S. está comprometido en velar por un entorno laboral sin violencia, acoso, intimidación, como tampoco condiciones que resulten inseguras en razón a amenazas internas y externas, por lo que se respeta la privacidad y dignidad de los colaboradores.
- Cerescos S.A.S. propende por lugares de trabajo seguros en cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.
- En Cerescos S.A.S. está prohibido todo tipo de trabajo forzado, tráfico de personas y trabajo infantil.

PARTES

INTERESADAS:

- | | | |
|----|------------------------------------|---------------|
| 1. | Trabajadores | directos. |
| 2. | Trabajadores | temporales. |
| 3. | | Proveedores. |
| 4. | | Contratistas. |
| 5. | | Clientes. |
| 6. | Seguridad | y |
| 7. | | vigilancia. |
| 8. | Empresas prestadoras de servicios. | Quick. |

6.1. CONDICIONES GENERALES

En aras de garantizar un ambiente de trabajo justo y respetuoso, se establecen normas básicas de equidad y respeto, mediante prácticas justas dentro de los diferentes procesos, proporcionando trato justo por el trabajo realizado y el comportamiento que se demuestre, con respeto y sin ningún tipo de discriminación, ni sometimiento a acoso, como tampoco conductas irrespetuosas, ni temor a represalias por manifestar preocupaciones.

Para Cerescos hace parte de la equidad y el respeto, asegurar a sus colaboradores que sean evaluados bajo criterios de ecuanimidad respecto del trabajo desempeñado por sus competencias y el comportamiento demostrado en el entorno laboral, sin discriminación alguna por raza, nacionalidad, género, edad, físico, origen social, discapacidad, religión, estado civil, embarazo, orientación sexual, identidad de género o cualquier criterio legal conforme a la ley.

a. Atracción

Teniendo en cuenta que este proceso comprende desde la requisición del cargo hasta la vinculación mediante la contratación laboral, es preciso señalar que en Cerescos, los candidatos participantes de procesos de selección son evaluados bajo criterios legítimos y no discriminatorios relacionados con el trabajo, por lo que los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación son realizados en condiciones comparables.

b. Relación laboral

Durante la vigencia del contrato laboral, nuestros colaboradores son tratados igualmente de forma equitativa, por lo que durante la permanencia en la Compañía se realizan procedimientos tales como evaluación de desempeño, toma de decisiones acerca de la compensación, oportunidades de desarrollo bajo consideraciones legítimas y factores relacionados con el desempeño.

- Evaluación de desempeño

Cerescos está comprometido con la mejora continua en todos sus procesos, por lo que para quienes aplica, las evaluaciones de desempeño contemplan factores relevantes y pertinentes en el desempeño laboral y quien califica debe hacerlo de manera objetiva

contemplando las responsabilidades propias del descriptor de cargo y objetivos específicos, medibles, alineados, realistas y con plazos determinados, a fin de prevenir consideraciones subjetivas que conlleven a tratos discriminatorios. Asimismo, acompaña a estos procesos la retroalimentación continua y oportuna.

- **Compensación**

En Cerescos los colaboradores que realizan trabajos comparables de calidad comparable, reciben remuneración comparable. La Compañía ofrece a sus colaboradores compensación y beneficios equitativos, siempre pensando en un nivel adecuado para los colaboradores.

- **Oportunidades de desarrollo**

Para Cerescos, el recurso humano es el capital mas importante, por lo que prima el incentivar a los colaboradores a desarrollar todo su potencial, mediante la participación en las promociones internas y capacitaciones relacionadas con el trabajo actual y/o las metas de desarrollo, beneficiando tanto a los mismos colaboradores como a la Compañía.

- **Deficiencias de desempeño**

Frente a las deficiencias de desempeño o comportamientos no satisfactorios de un colaborador, Cerescos establece medidas de mejora del desempeño, mediante la retroalimentación oportuna, en las que el jefe inmediato acompaña y orienta en el proceso de mejora, por lo que las razones de las medidas tomadas son legítimas y debidamente documentadas.

- **Sanciones**

Los colaboradores de Cerescos son sancionados únicamente por razones relacionadas con su trabajo en cuanto al desempeño y comportamiento estipulado en su contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, procedimientos y políticas establecidas por la Compañía, siempre bajo los principios del debido proceso.

c. **Relaciones respetuosas**

En Cerescos propendemos porque todos los colaboradores sean respetuosos, profesionales y equitativos en sus relaciones con compañeros y terceros. Así las cosas, esta prohibido los comportamientos de intimidación o acoso entre los colaboradores de manera individual o grupal.

Entiéndase por intimidación todo comportamiento ofensivo, intimidante, malicioso, insultante o mal uso del poder a través de medios que degraden, humillen, menosprecien o lesionen (como por ejemplo difusión de rumores maliciosos, exclusión de personas de la vida social en el trabajo o compartir críticas, incluso legítimas con otros colaboradores, que no tienen necesidad de saber).

Cuando las palabras, los gestos, el contacto físico o la intimidación son motivadas por características no vinculadas al trabajo afectando la dignidad, el resultado puede ser acoso. Esto incluye el acoso sexual en conductas como promesa de recompensa no deseada o inadecuada a cambio de favores sexuales u otras palabras, imágenes o género. Es preciso señalar que el colaborador involucrado aun cuando vea estas conductas como jocosas e inofensivas, no obstante, si la persona quien las recibe lo considera como un comportamiento hostil, ofensivo y sin relación con el trabajo, el comportamiento es inaceptable.

d. Manifestación de inquietudes

En Cerescos los colaboradores deben compartir sus inquietudes bajo el principio de buena fe acerca de discriminación, acoso, comportamiento irrespetuoso o como profesional o cualquier otra preocupación, que puedan tener sobre posibles violaciones de la ley y la normativa de la Compañía.

Cerescos anima a los colaboradores a manifestar de manera libre y espontánea sin que se tome represalia alguna contra ningún colaborador.

6.2. OBLIGACIONES

Los trabajadores tienen como obligación especial en el desarrollo de su contrato de trabajo, la de acatar y cumplir con la totalidad de disposiciones contenidas en esta política, donde se encuentran las siguientes:

- Respeto hacia sus superiores y compañeros de trabajo.
- Respeto hacia los derechos fundamentales de los colaboradores.
- Respeto y garantía de los derechos humanos.

6.3. PROHIBICIÓN ESPECIAL

Se prohíben aquellas conductas discriminatorias, tendientes a efectuar un trato diferente entre compañeros, superiores, subalternos y clientes, por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

6.4. CANALES DE COMUNICACIÓN Y REPORTE

La Compañía dispone de una Línea de Transparencia en el número 018000188899, así como el correo electrónico: lineaetica.cerescos@ratsel.com.co, en la cual toda persona y/o los grupos de interés podrán comunicar sus dudas o denuncias en relación con el incumplimiento de la política de derechos humanos, con la finalidad de poder prevenir y mitigar la vulneración por razones de trabajo o en relación con la empresa.

En caso de reporte de conductas prohibidas o actuaciones en contra de los derechos humanos. La denuncia o queja será recibida, garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta protegiéndola contra cualquier tipo de represalia.

6.5. DIVULGACIÓN

CERESCOS realizará la divulgación de la política de derechos humanos mediante la publicación en la página web de la Compañía, garantizando su fácil acceso y conocimiento a todos los grupos de interés. La compañía buscará velar y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.

Adicionalmente la Dirección de talento humano realizará socialización de la política de derechos humanos en la inducción de personal nuevo en la compañía y en la reinducción que sea realiza anualmente al personal.

6.6. MEDICIÓN

La Coordinación de Relaciones laborales anualmente para el mes de enero solicitará reporte a las direcciones que manejan los diferentes canales de comunicación (Auditoría interna, Dirección de talento humano y servicio al cliente), información y detalle sobre las diferentes solicitudes recibidas con relación a la presunta vulneración de derechos humanos.

Adicionalmente en la medición de clima laboral, la cual se realiza anualmente en la compañía, se adicionará segmento, con la finalidad de analizar a nivel interno indicador de cumplimiento de la política de derechos humanos.

6.7. INCUMPLIMIENTO A LA POLITICA

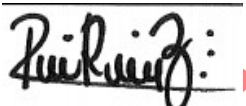
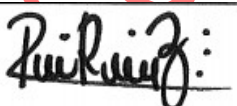




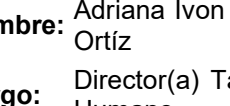

El colaborador que no dé cumplimiento a lo dispuesto en esta política, la Compañía se reserva la facultad para iniciar el proceso disciplinario correspondiente y tomar las medidas pertinentes.

7. BIBLIOGRAFÍA

N.A.

8. ANEXOS

- Código de ética, conducta y manejo de información de Cerescos S.A.S.
- Reglamento interno de trabajo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 Nombre: Doris Rodríguez Aixa Cargo: Coordinador(a) Relaciones Laborales Fecha: 28/Oct/2021	 Nombre: Doris Rodríguez Aixa Cargo: Coordinador(a) Relaciones Laborales Fecha: 28/Oct/2021	 Nombre: Adriana Ivon Vivas Ortíz Cargo: Director(a) Talento Humano Fecha: 28/Oct/2021
 Nombre: Doris Rodríguez Aixa Cargo: Coordinador(a) Relaciones Laborales Fecha: 28/Oct/2021	 Nombre: Adriana Ivon Vivas Ortíz Cargo: Director(a) Talento Humano Fecha: 28/Oct/2021	 Nombre: Ana Liliana Rodríguez Cargo: Auditor(a) Interno Fecha: 28/Oct/2021
	 Nombre: Adriana Ivon Vivas Ortíz Cargo: Director(a) Talento Humano Fecha: 28/Oct/2021	 Nombre: Jorge Alfonso Bohórquez Yepes Cargo: Gerente General Fecha: 29/Oct/2021

		<p>M. Farfán</p> <p>Maria De Las Nombre: Mercedes Farfan Chaparro</p> <p>Cargo: Jefe(a) de Gestión de Calidad</p> <p>Fecha: 29/Oct/2021</p>
--	--	--

COPIA NO CONTROLADA