



cuperz
ALFOMBRAS & PISOS

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO MANEJO DE DERECHOS HUMANOS

Código: DS-GE-16

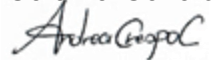
Estado de Revisión: 3

Fecha: 19 Noviembre de 2021

Aprobó:


Gerente General

Elaboró:


Asistente Gerencia General

El objetivo de la Política de Derechos Humanos en CUPERZ S.A.S. es manifestar nuestra responsabilidad y determinación para promover y respetar los Derechos Humanos y Principios Rectores de las Naciones Unidas a todas nuestras partes interesadas.

Entendemos que los Derechos Humanos son aquellos derechos fundamentales para la vida, y son el estándar de conducta y trato para todas las personas, por tanto como Compañía los respetamos y forman parte del desarrollo de nuestra actividad.

Declaración

En CUPERZ S.A.S., alineamos nuestra estrategia y actividades con los principios Universales de los Derechos Humanos, apoyándolos y respetando la protección de los mismos.

CUPERZ S.A.S., se compromete con el respeto y con promover los Derechos Humanos y a cumplir los estándares internacionales y con los Principios Rectores de las Naciones Unidas a todas sus partes interesadas.

Determinación

Así mismo, la determinación de CUPERZ S.A.S. es:

- Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General, resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 y los Principios Rectores de la Naciones Unidas.
- Fomentar la concientización con sus partes interesadas en materia de Derechos Humanos
- Valorar los riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones.
- Adoptar medidas adecuadas para la prevención, mitigación y, cuando resulte procedente, la remediación de impactos adversos en cuanto a derechos humanos.
- • Proporcionar acceso a mecanismos de comunicación para informar situaciones de vulneración de los Derechos Humanos.
- Informar de forma oportuna y transparente acerca del procedimiento de manejo de Derechos Humanos a las partes interesadas correspondientes.
- Ev aluar en materia de Derechos Humanos los posibles impactos directos e indirectos por parte de nuestra operación hacia nuestras partes interesadas.



Gerente General



OBJETIVO

Identificar y evaluar los impactos directos, indirectos y potenciales de la operación de CUPERZ S.A.S., a las partes interesadas en términos de Derechos Humanos.

ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas de Cuperz S.A.S. y esta basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Asamblea General, resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 y los Principios Rectores de la Naciones Unidas.

RESPONSABLES

El Gerente General con apoyo del Representante de Derechos Humanos, y los Comités de Convivencia y de Ética, son responsables de la implementación de normas y abordar los impactos sobre los derechos humanos en las actividades de la Compañía, así como velar por lo dispuesto en este procedimiento.

DEFINICIONES

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

DUDH: Es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento que establece los derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente.

Derecho internacional de los derechos humanos: establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos.

Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos: Los Principios Rectores son un marco que asigna responsabilidad a los estados para prevenir y abordar los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas

1. IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de Derechos humanos, expresa que todo ser humano tiene derecho a:



- 1.**
Nacer libres e iguales en dignidad y derechos



- 3.**
Al derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad.



- 5.**
A no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.



- 2.**
No ser discriminados por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica u otros.



- 4.**
A no ser esclavo de nadie



- 6.**
Al reconocimiento de su personalidad jurídica

1. IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de Derechos humanos, expresa que todo ser humano tiene derecho a:



7.
Ser iguales ante la ley y protección de la misma.



9.
Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.



11.
A ser inocente hasta que se demuestre lo contrario.



8.
A tener acceso a la justicia siempre



10.
A tener un juicio justo e imparcial



12.
A tener vida privada sin ser objeto de injerencias arbitrarias.

1. IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de Derechos humanos, expresa que todo ser humano tiene derecho a:



13.
A circular libremente
y elegir su lugar de
residencia, así como
salir y volver de su
país de origen.



15.
A tener una
nacionalidad.



17.
A la propiedad
individual o
colectiva.



14.
a buscar asilo, en caso
de persecución, y a
disfrutar de él, en
cualquier país.



16.
A casarse y tener
una familia.



18.
A tener libertad de
pensamiento,
conciencia y
religión.

1. IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de Derechos humanos, expresa que todo ser humano tiene derecho a:



19.
A la libertad de
expresión y opinión.



21.
A participar en el
gobierno de su país.



23.
Al trabajo, a
condiciones
equitativas y
protección contra el
desempleo.



20.
A la libertad de
reunión y asociación
pacíficas



22.
A la seguridad
social universal.



24.
Al descanso y al
disfrute del tiempo
libre.

1. IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

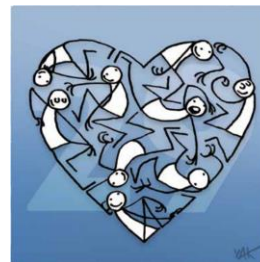
La Declaración Universal de Derechos humanos, expresa que todo ser humano tiene derecho a:



25.
A la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica.



27.
A gozar de las artes, la cultura, y participar en la ciencia.



29.
A desarrollarse libre y plenamente cumpliendo con sus deberes respecto a la comunidad.



26.
A la educación.



28.
A que se establezca un orden social e internacional para el cumplimiento de estos derechos.



30.
A que ninguno de los derechos establecidos en esta declaración sean suprimidos.

2. PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

Estos principios son un marco que asigna responsabilidad al Estado y las empresas para prevenir y abordar los abusos de los derechos humanos. Los principios de 'proteger, respetar y remediar' se basan en:

A

Las obligaciones de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, incluida la protección contra abusos de los derechos humanos por parte de terceros, como las empresas.

B

La función de las empresas de respetar los derechos humanos, que incluye el concepto de "no hacer daño"

C

La necesidad de que los derechos y obligaciones se correspondan con los recursos judiciales y no judiciales apropiados y efectivos para las víctimas cuando se violen.

En Cuperz
enmarcamos el
manejo de DDHH
en estos
principios



PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

Los tres pilares de estos Principios sobre los Derechos Humanos son:

PROTEGER

DEBER DEL ESTADO



PRINCIPIOS 1 AL 10

RESPETAR

RESPONSABILIDAD
DE LAS EMPRESAS



PRINCIPIOS 11 AL 24

REMEDIAR

MECANISMOS DE
REPARACIÓN



PRINCIPIOS 25 AL 31

2.1. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS: PRINCIPIOS DEL 11 AL 24

PRINCIPIOS FUNDACIONALES

11.

Deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

12.

Las empresas deben respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

13.

- a. Evitar que sus actividades provoquen o contribuyan a consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b. Prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

14.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. La magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos

15.

Deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudieran causar.

2.1. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS: PRINCIPIOS DEL 11 AL 24

PRINCIPIOS OPERATIVOS

16.
Expresar su compromiso mediante una declaración política donde establezca lo que espera en relación con los DDHH de sus partes interesadas y que se refleje en sus políticas y procesos.

17.
Proceder con la debida diligencia incluyendo una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los DDHH.

18.
identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los DDHH en las que pueda verse implicada.

19.
Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

20.
Verificar si se están tomando medidas para prevenir los impactos negativos sobre los DDHH, mediante un seguimiento a la eficacia de su respuesta.

21.
Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los DDHH, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente,

22.
Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

23.
Cumplir con las leyes aplicables, buscar formulas para respetar los principios de los DDHH, cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas, y considerar el riesgo de provocar o contribuir a violaciones graves de los derechos humanos.

24.
Dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

3. ANÁLISIS DE IMPACTOS DIRECTOS, INDIRECTOS Y POTENCIALES A LAS PARTES INTERESADAS EN TÉRMINOS DE DDHH

El documento que contiene el análisis de impactos directos, indirectos y potenciales a las partes interesadas en términos de DDHH es la matriz de partes interesadas en el que se ha revisado y evaluado el impacto de la operación de Cuperz S.A. a cada uno de los Derechos, con su respectiva evidencia de cumplimiento.

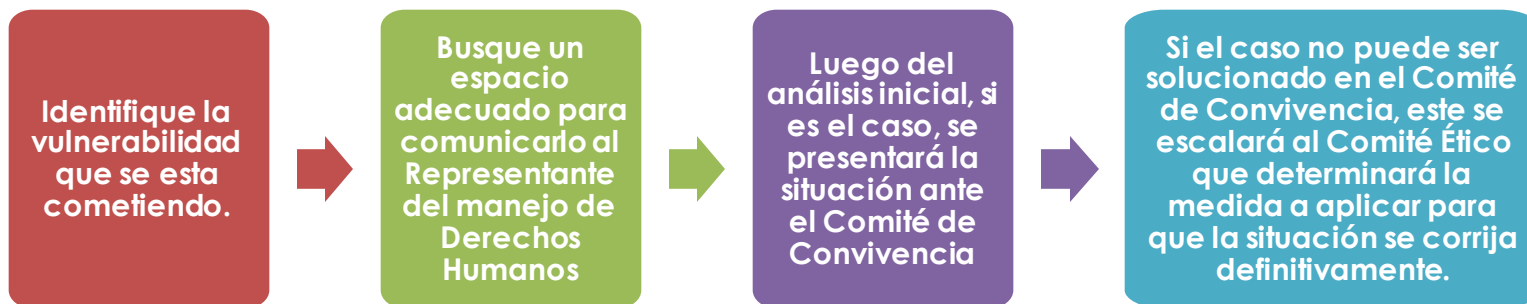


IMPACTO	DIRECTO
	INDIRECTO
	POTENCIAL

ARTICULO	TEXTO	POSIBLE IMPACTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
1	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.		CODIGO DE CONDUCTA COMITÉ DE CONVIVENCIA NOTISMO
2	Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.		PROCEDIMIENTO DE INGRESO DE PERSONAL CONTRATO DE TRABAJO CODIGO DE CONDUCTA COMITÉ DE CONVIVENCIA
3	Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.		CODIGO DE CONDUCTA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
4	Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.		CODIGO DE CONDUCTA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MATRIZ LEGAL CONTROL HORAS EXTRAS
5	Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.		CODIGO DE CONDUCTA COMITÉ DE CONVIVENCIA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MATRIZ LEGAL CONTROL HORAS EXTRAS
6	Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
7	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.		MATRIZ LEGAL CODIGO DE CONDUCTA COMITÉ DE CONVIVENCIA COMITÉ DE ÉTICA
8	Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.		COMITÉ DE ÉTICA
9	Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.		CODIGO DE CONDUCTA
10	Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.		COMITÉS DE CONVIVENCIA COMITÉ DE SST COMITÉ BRIGADA DE EMERGENCIA

4. COMO REPORTAR CASOS DE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

En respuesta a los lineamientos de la Empresa, todo colaborador que experimente o detecte alguna vulneración contra los derechos humanos, tiene el deber de reportar el evento ya que de esta manera se tomarán medidas para contrarrestar el posible impacto.



La información que se maneje siempre será de carácter CONFIDENCIAL por las partes.



5. MECANISMO DE COMUNICACIÓN DE CASOS Y MANEJO CONFIDENCIAL

¿CÓMO COMUNICAR UNA SITUACIÓN DE VULNERACIÓN DE DDHH?

Informar al Representante de Manejo de DDHH la situación:

- Verbalmente
- Por escrito
- Correo electrónico a:

derechos.humanos@cuperz.com

MANEJO CONFIDENCIAL

La información que se maneje siempre será de carácter CONFIDENCIAL para todas las partes.

El manejo se dará a través de la firma de un Acuerdo de Confidencialidad.



5. MECANISMO DE COMUNICACIÓN DE CASOS Y MANEJO CONFIDENCIAL

Para garantizar la efectividad de estos mecanismos, alineamos este procedimiento al Principio Rector No. 31 de las Naciones Unidas, con el fin de garantizar que sea:



Legítimo

Permitir la confianza de los grupos de partes interesadas y ser responsables de la conducta justa de los procesos de reclamo



Accesible

Debe ser conocido por todos los grupos de partes interesadas, y proporcionar asistencia adecuada para aquellos que puedan enfrentar barreras particulares de acceso



Predecible

Proporciona un procedimiento claro y conocido con un marco de tiempo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de procesos y resultados disponibles y los medios para monitorear la implementación;



Equitativo

Trata de garantizar que las partes perjudicadas tengan acceso razonable a las fuentes de información, asesoramiento y experiencia necesarios para participar en un proceso de reclamo en términos justos, informados y respetuosos;

5. MECANISMO DE COMUNICACIÓN DE CASOS Y MANEJO CONFIDENCIAL

Para garantizar la efectividad de estos mecanismos, alineamos este procedimiento al Principio Rector No. 31 de las Naciones Unidas, con el fin de garantizar que sea:



Transparente

Debe mantener informadas a las partes en una queja sobre su progreso y proporcionar información suficiente sobre el desempeño del mecanismo para generar confianza en su efectividad y satisfacer cualquier interés público en juego;



Compatible

Debe garantizar que los resultados y las soluciones concuerden con los derechos humanos internacionalmente reconocidos



Aprendizaje Continuo

Aprovecha medidas relevantes para identificar lecciones para mejorar el mecanismo y prevenir futuras quejas y daños;



Compromiso y dialogo

Consulta a los grupos de partes interesadas para cuyo uso están destinados a su diseño y desempeño, y centrarse en el diálogo como el medio para abordar y resolver quejas.

6. COMITÉ DE CONVIVENCIA, COMITÉ ÉTICO Y REPRESENTANTE DE DDHH Y ÉTICA EMPRESARIAL

Estos Comités están conformados de la siguiente manera:

MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

REPRESENTANTES
COLABORADORES
ÁREA OPERATIVA

REPRESENTANTES
COLABORADORES
ÁREA
ADMINISTRATIVA

REPRESENTANTE
MANEJO DE
DDHH

MIEMBROS DEL COMITÉ DE ETICA

REPRESENTANTE
DE ETICA
EMPRESARIAL

GERENTE
TALENTO
HUMANO

DUEÑO DE
PROCESO

REPRESENTANTE
MANEJO DE DDHH Y
ÉTICA EMPRESARIAL



REPRESENTANTE SUPLENTE
MANEJO DE DDHH Y
ÉTICA EMPRESARIAL

