

## **6. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**

Esta política tiene como objetivo reconocer el compromiso y responsabilidades que tienen PROCALIDAD SAS en relación con los derechos humanos y en especial los que están relacionados con la actividad económica de la empresa.

### **Referencias internacionales:**

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos
2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
3. El Convenio Europeo de Derechos Humanos

### **Referencias internas:**

1. El Código ético
2. Política Anticorrupción
3. Programa de responsabilidad social

### **Prácticas laborales:**

#### **Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil**

PROCALIDAD SAS rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y en ningún caso confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad. Procalidad respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando.

#### **Respeto a la diversidad y no discriminación**

Procalidad rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades.

#### **Libertad de asociación y negociación colectiva**

Procalidad reconoce el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral. Procalidad reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

#### **Condiciones de trabajo justas y favorables**

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Procalidad rechaza toda forma de acoso ya sea verbal, físico, sexual o psicológico, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra política de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. La remuneración mínima que reciban los empleados de Procalidad no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT

## **Comunidades y sociedad**

### **Respeto a los derechos de las comunidades:**

Procalidad tiene el compromiso de velar porque sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente.

### **Integridad: Tolerancia cero con la corrupción**

Procalidad reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las empresas y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta. Para este fin, ha reforzado su compromiso a través de su política Anticorrupción.

## **Incumplimientos**

Cuando cualquier persona relacionada con Procalidad, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello al área administrativa o gerencia. Las comunicaciones pueden darse a través de correo electrónico a [cmalagon@procalidad.com](mailto:cmalagon@procalidad.com) o [cklug@procalidad.com](mailto:cklug@procalidad.com). Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario. En todo caso en que, a partir de una comunicación de este tipo, se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en el reglamento interno de trabajo

Esta política rige a partir del momento de su publicación. 08 de noviembre de 2021



**Christian Max Jean Klug Cordier**  
**Representante Legal**