

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 1 de 19
---	---	--

1. OBJETIVO

Establecer los principios de actuación y las bases fundamentales para asegurar el respeto de los derechos humanos, a través de tres aspectos básicos:

- A. Comportamiento empresarial.
- B. Debida diligencia en derechos humanos.
- C. Mecanismo de atención y gestión de casos relacionados con los derechos humanos.

2. ALCANCE

Esta política aplica para la Extractora Sicarare y su núcleo palmero, (Palmas Sicarare, Palmeras de La Cartuja S.A.S. y Distrimora Ltda), a Cosargo sede Bogotá y a los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare, para garantizar el cumplimiento de la Constitución Nacional, las normas de carácter internacional y las disposiciones legales internas en materia de derechos humanos.

3. DEFINICIONES

- **Carta Internacional de los Derechos Humanos:** es el conjunto de instrumentos de derechos humanos elaborados y aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que integra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- **Colaboradores:** se refiere a todas las personas, mujeres y hombres, trabajadores directos y contratados a través de terceros (en las operaciones que corresponda), que se desempeñan en cargos administrativos, operativos y otros de la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare.
- **Comunidades:** son los habitantes y representantes de las veredas y corregimientos más cercanos a la operación de la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare, y quienes se ven impactados directamente por sus operaciones y actividades. También se refiere a los dueños y residentes de las fincas aledañas a Palmeras de La Cartuja y Distrimora, y personas pertenecientes a las comunidades indígenas.
- **Comportamiento empresarial:** es el conjunto de compromisos y directrices a seguir por parte de las empresas del núcleo palmero, colaboradores, proveedores de fruto y contratistas, clientes y otros grupos de interés, para respetar los derechos humanos en sus operaciones y actividades, diseñados en el marco de los Principios y Criterios de la RSPO (Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible), y siguiendo los lineamientos de los estándares internacionales en empresas y derechos humanos, y el marco normativo internacional, nacional y organizacional establecido para este fin.
- **Debida diligencia en derechos humanos:** se define como el “proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 2 de 19
---	---	--

que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”¹.

- **Debida diligencia reforzada en derechos humanos:** es el proceso de debida diligencia en derechos humanos intensificado para empresas que operen en zonas afectadas por conflictos armados y otras situaciones de violencia generalizada, o en entornos posteriores a un conflicto².
- **Derechos Humanos:** son los derechos y libertades inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición, y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- **Impacto negativo sobre los derechos humanos:** es un hecho, situación, decisión, acción u omisión que elimina o reduce la capacidad de una persona o comunidad para disfrutar sus derechos humanos, derivada de las operaciones de la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare. Estos impactos pueden ser potenciales o reales.
- **Mecanismo de atención y gestión de casos relacionados con derechos humanos:** es el procedimiento establecido por la empresa en el presente documento, para materializar la remediación (reparación) del daño causado con motivo de la comprobación de una vulneración o irrespeto a los derechos humanos.
- **Proveedores y contratistas:** se refiere a las empresas que prestan servicios a la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare.
- **Titulares de derechos:** todas aquellas personas que se ven o podrían verse afectadas por las actividades de la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare. Entre ellos se encuentran las comunidades, las personas defensoras de derechos humanos y los colaboradores directos y contratados por terceros (en los casos que correspondan).
- **Vulneraciones a los derechos humanos:** abusos que impiden el efectivo ejercicio y disfrute de los derechos humanos por parte de las personas y que suponen el incumplimiento de la responsabilidad de la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare de respetarlos en sus operaciones.

4. COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL

Esta política formaliza el compromiso de la Extractora y su núcleo palmero, Cosargo sede Bogotá y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare, de respetar los derechos humanos en sus operaciones y todas sus actividades, basados en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para una Conducta Empresarial Responsable, estándares internacionales en la materia

¹ OACNUDH (2014), Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 50.

² OACNUDH y PNUD (2022), *Debida diligencia intensificada en derechos humanos para empresas en contextos afectados por los conflictos. Una guía.*, p. 9.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 3 de 19
---	---	--

reconocidos por los Principios y Criterios de la RSPO, y en las normas internacionales de derechos humanos y derechos laborales, principalmente:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU.
- Las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos de la ONU.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Las Convenciones Internacionales de la OIT.
- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.
- La Constitución Política de Colombia de 1991.

Este compromiso también está alineado con otros lineamientos del Grupo Empresarial Cosargo, principalmente, el Código de Ética Empresarial, el Instructivo para el Análisis y Gestión de Impactos Negativos sobre los Derechos Humanos, el Procedimiento de Comunicación con los Grupos de Interés, y otras políticas y procedimientos laborales, de relacionamiento comunitario y ambientales.

Para dar cumplimiento a este compromiso, la Extractora y su núcleo palmero, Cosargo sede Bogotá y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare pondrán en marcha las siguientes acciones:

Colaboradores

- Garantizar condiciones de trabajo decente en los procesos de selección, contratación y desarrollo del talento humano a nivel administrativo y operativo en línea con las directrices de la OIT, esto es: tratos igualitarios y no discriminatorios; acceso a ingresos justos; condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y protección social equivalentes a las labores desempeñadas; mejores perspectivas para el desarrollo personal y profesional; libertad de expresión; y participación de los colaboradores en las decisiones que les afecten en sus labores y respecto a sus vidas personales.
- Prohibir y asegurar las cero tolerancias a cualquier forma de trabajo infantil, principalmente en las actividades de campo.
- Prohibir y asegurar las cero tolerancias a cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna y otras prácticas laborales que utilicen como medios la coacción, la violencia, el abuso de poder o cualquier otra forma de intimidación.
- Prohibir cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y demás formas de abuso en el lugar de trabajo y relacionado con él, y atender de manera prioritaria y bajo condiciones de seguridad y confidencialidad las denuncias recibidas por estas actuaciones, investigándolas y adoptando las medidas de reparación y sanción que correspondan.
- Promover y asegurar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en cargos administrativos y operativos, garantizando condiciones laborales que respondan adecuadamente a sus necesidades diferenciadas en materia de salud y cuidado.
- Garantizar un entorno de trabajo basado en la sana convivencia y el relacionamiento respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación debido a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad y discapacidad, expresado de manera verbal, por decisiones o cualquier otro tipo de manifestación.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 4 de 19
---	---	--

- Promover e implementar buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo que prevengan cualquier tipo de accidente laboral o afectación física durante el desarrollo de las actividades, especialmente, aquellas relacionadas con funciones operativas en campo y extractora.
- Asegurar un entorno laboral atento y observante de la salud mental de los colaboradores, especialmente aquellos que desempeñan funciones administrativas, en el que se prevenga la inobservancia del derecho de desconexión laboral y cualquier otro compromiso y lineamiento relacionado con mantener un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Promover buenas prácticas de seguridad física, especialmente en campo, para prevenir situaciones que atenten contra la integridad física del personal operativo y administrativo con funciones y labores en este, y sus medios de vida.
- Reconocer el derecho de los colaboradores a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Mantener los canales de atención dispuestos por la empresa, así como el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos al que se refiere esta política, para reportar el incumplimiento de cualquiera de estos compromisos y asegurar el acceso a la remediación de vulneraciones a los derechos humanos, cuando así corresponda, y atender todos los casos recibidos.

Proveedores y contratistas

- Divulgar y dar a conocer esta Política a todos los proveedores y contratistas.
- Promover y monitorear el cumplimiento e implementación de esta Política en las operaciones de los proveedores y contratistas.
- Promover y monitorear el cumplimiento de la normativa laboral internacional y nacional, y la normativa organizacional, en las operaciones de los proveedores y contratistas en lo que se refiere a la adopción de condiciones de trabajo dignas, igualitarias y no discriminatorias, así como compensaciones justas y adecuadas entre sus colaboradores.
- Cuando se identifiquen incumplimientos a estas normativas, influenciar y apoyar a los proveedores y contratistas en la gestión y la implementación de mejoras para actuar conforme a la ley, según medidas y acciones que decida la empresa.
- En caso de que las acciones expresadas en el punto anterior no resulten en cambios positivos, establecer y aplicar las medidas que se determinen, asegurando no generar ningún impacto negativo adicional en los derechos humanos que afecte a los colaboradores de los proveedores y contratistas, las comunidades relacionadas con ellos y demás titulares de derechos involucrados.
- Promover y monitorear la prohibición y cero tolerancias de cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud moderna.
- Promover y monitorear la prohibición y cero tolerancias de cualquier forma de acoso sexual y laboral.
- Promover el reconocimiento del derecho de los colaboradores a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Promover y monitorear el aseguramiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres trabajadoras, garantizando condiciones laborales que respondan adecuadamente a sus necesidades diferenciadas en materia de salud y cuidado.
- Promover y monitorear el aseguramiento de un entorno de trabajo digno, igualitario, basado en la sana convivencia, el relacionamiento respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación en razón de la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad y discapacidad, expresado de manera verbal, por decisiones o cualquier otro tipo de manifestación.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 5 de 19
---	---	--

- Promover y monitorear la adopción e implementación de buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo que prevengan cualquier tipo de accidente laboral o afectación física durante el desarrollo de las actividades por parte de los colaboradores.
- Promover y monitorear el aseguramiento de un entorno laboral atento y observante de la salud mental en el que se prevenga la inobservancia del derecho de desconexión laboral y cualquier otro compromiso y lineamiento relacionado con mantener un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Promover y monitorear la adopción e implementación de buenas prácticas de seguridad para prevenir situaciones que atenten contra la integridad física del personal operativo y administrativo con funciones y labores en este, y sus medios de vida.
- Mantener los canales de atención dispuestos por la empresa, así como el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos al que se refiere esta política, para reportar el incumplimiento de cualquiera de estos compromisos y asegurar el acceso a la remediación de vulneraciones a los derechos humanos, cuando así corresponda, y atender todos los casos recibidos.

Comunidades y personas defensoras de derechos humanos

- Promover entre el personal administrativo y operativo el respeto a la integridad y dignidad de todas las personas defensoras y comunidades presentes en la zona de influencia y que se vean impactadas directamente por la operación y actividades de la empresa.
- Prohibir cualquier acción negativa dirigida hacia las comunidades y personas defensoras (como son las represalias; la intimidación, el acoso y amenazas; cualquier tipo de violencia (física, sexual o de género) y tortura; la explotación; la estigmatización y discriminación; la detención, desaparición y asesinato; entre otras), con ocasión del ejercicio de su labor, y prevenir cualquier acción que pueda poner en riesgo su seguridad.
- Promover y asegurar la participación de las personas defensoras y las comunidades en el desarrollo de los proyectos sociales y ambientales, asegurando el respeto de su territorio, sus actividades productivas, su entorno y su cultura.
- Promover buenas prácticas de seguridad física durante la movilidad por las vías que atraviesan las plantaciones para prevenir situaciones que atenten contra la integridad física de las personas defensoras y las comunidades, y mantener una comunicación directa entre sus representantes y las empresas del núcleo palmero para el reporte de situaciones de seguridad ocurridas en las plantaciones.
- Contribuir de manera voluntaria, cuando así lo determinen la Extractora y su núcleo palmero, con acciones que propendan por mejorar las condiciones de vida de las comunidades.
- Prestar especial atención a los derechos de grupos vulnerables, por ejemplo: personas defensoras de derechos humanos, niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, grupos étnicos, minorías y desplazados, y otras relacionadas con las actividades de nuestra operación.
- Atender de manera prioritaria las solicitudes, denuncias y/o requerimientos presentados por los grupos vulnerables descritos anteriormente.
- Mantener los canales de atención dispuestos por la empresa, así como el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos al que se refiere esta política, para reportar el incumplimiento de cualquiera de estos compromisos y asegurar el acceso a la remediación de vulneraciones a los derechos humanos, cuando así corresponda, y atender todos los casos recibidos.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 6 de 19
---	---	--

Medioambiente

- Garantizar el cuidado y preservación de la flora y fauna del ecosistema natural presente en las zonas administrativas y en las plantaciones de palma de aceite.
- Implementar medidas de gestión ambiental que prevengan y mitiguen los impactos asociados a las emisiones producidas, el control de residuos en la operación, y el uso responsable de los recursos hídricos y energéticos.
- Identificar los impactos negativos de las operaciones y actividades sobre los recursos naturales y el medioambiente.
- Promover y asegurar la participación de las personas defensoras y las comunidades en el desarrollo e implementación de proyectos de gestión ambiental.
- Mantener los canales de atención dispuestos por la empresa, así como el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos al que se refiere esta política, para reportar el incumplimiento de cualquiera de estos compromisos y asegurar el acceso a la remediación de vulneraciones a los derechos humanos, cuando así corresponda, y atender todos los casos recibidos.

5. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Para dar cumplimiento al compromiso de respeto con los derechos humanos descrito en esta Política, atendiendo a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE, y alineado con los Principios y Criterios de RSPO, las empresas del núcleo palmero implementan la debida diligencia en derechos humanos (integrando a sus proveedores de fruto y contratistas), siguiendo las siguientes etapas del proceso:

- Identificar los titulares de derechos que se vean y se puedan ver afectados de manera directa por las operaciones y actividades de la empresa, sus proveedores de fruto y contratistas.
- Establecer y analizar el contexto operativo externo e interno en derechos humanos y los riesgos para su ejercicio y derivados de este contexto.
- Identificar y evaluar los impactos negativos de derechos humanos potenciales y reales, a través de los criterios de gravedad (escala, alcance y carácter irremediable) y probabilidad a los que se refieren los estándares internacionales mencionados, e integrarlos en la Matriz de impactos correspondiente.
- Diseñar planes de acción en los que se establezcan las medidas que permitan prevenir y mitigar los impactos negativos potenciales y reales en derechos humanos identificados. Estos planes hacen parte integral de la matriz de impactos a la que se refiere el compromiso anterior y determinan la priorización de su gestión con base en los resultados de su evaluación.
- Monitorear el cumplimiento y desempeño de este plan de acción.
- Comunicar de manera periódica la gestión de la empresa en materia de derechos humanos, con base en los resultados de la implementación de este proceso y el monitoreo del plan de acción.

Para su desarrollo y de manera transversal a todas estas etapas, la empresa promueve y asegura la participación de los colaboradores, las comunidades y demás titulares de derechos relacionados con la empresa.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 7 de 19
---	---	--

La descripción detallada de la implementación del proceso, su metodología y explicación de la Matriz de impactos negativos en derechos humanos se encuentra descrita en el GC-SH-IN-09 Instructivo para el Análisis y Gestión de los Impactos Negativos en Derechos Humanos.

6. MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS

Dando cumplimiento a la responsabilidad de recibir, investigar y reparar cualquier daño o vulneración a los derechos humanos, la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare cuentan con el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos.

Los siguientes son los pasos que seguir ante la ocurrencia de un hecho que amerite una investigación tendiente a comprobar una supuesta vulneración de los principios rectores en materia de derechos humanos o la realización de actos que atenten contra los defensores de derechos humanos:

6.1 Denuncia del hecho

La Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare cuentan con el Procedimiento de comunicación con los grupos de interés, GC-GG-PR-03, el cual establece las actividades para recibir y atender oportunamente peticiones, quejas, requerimientos o reclamos. A través de este procedimiento cualquier persona perteneciente a sus grupos de interés puede poner en conocimiento la posible ocurrencia de un hecho que pueda ser considerado como violatorio a principios rectores en materia de protección, respeto y salvaguardia de los derechos humanos o atentatorio contra la labor que desarrollan los defensores de estos derechos.

La denuncia o queja será remitida al Comité que se designa en el presente Mecanismo, quien determinará si esta puede corresponder a hechos o situaciones atentatorias contra los derechos humanos. Si es así, avocará el conocimiento del hecho. Como soporte para determinar si, efectivamente, el hecho o situación reportada puede vulnerar estos derechos, la Extractora y su núcleo palmero, y los contratistas de Extractora y Palmas Sicarare cuentan con la Tipología de Derechos Humanos y el Anexo Técnico Normativo que acompaña este Mecanismo.

Así mismo, si la denuncia o queja es remitida a otro comité (convivencia laboral, de bienestar y empoderamiento de la mujer o COPASST), los miembros de éste deben evaluar si el caso tiene relación con la vulneración de derechos humanos, en cuyo caso deben informar al comité designado en esta política, para que participe o asuma directamente el análisis y solución del caso.

6.2 Levantamiento de información y práctica de pruebas

Para el análisis respectivo, los miembros del Comité procederán mediante documento interno, a avocar el conocimiento del hecho constitutivo de investigación y decretarán y recaudarán las pruebas que estimen necesarias para consolidar el acervo probatorio que sirva de soporte para la toma de decisiones que conlleven a recomendar a la Gerencia General acciones para subsanar, corregir y/o sancionar un hecho violatorio de los derechos humanos.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 8 de 19
---	---	--

Para este efecto, se citará al denunciante, si la denuncia o queja se hizo de forma no anónima, así como a las personas que puedan estar involucradas, con el fin de que amplíen la información sobre el particular.

6.3 Preparación del informe final y presentación a la Gerencia General

El Comité presentará a la Gerencia un informe a través del cual recomendará, entre otras, las siguientes acciones:

- Si el hecho violatorio es realizado por un colaborador de cualquiera de las empresas que conforman el Grupo Empresarial Cosargo, se deberá iniciar el proceso disciplinario correspondiente, citando a descargos al trabajador y tomando la decisión que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley y en el Reglamento de Trabajo.
- Si el hecho se considera del resorte del Comité de Convivencia Laboral, se remitirán todas las pruebas para que al interior del respectivo Comité se tomen las determinaciones pertinentes, de acuerdo con el Procedimiento quejas por acoso laboral, GC-SH-PR-10.
- Si las recomendaciones dadas por el Comité están referidas a la definición o modificación y respectiva implementación de políticas y procedimientos, será el Gerente General quien determine el responsable de esto.
- Si el hecho supuestamente constitutivo de una vulneración a los derechos humanos es realizado por funcionario de algún proveedor, se le transmitirá el documento emanado del Comité a través del funcionario de la empresa que sea el contacto principal con el proveedor (normalmente el Gerente General, el Gerente Regional o el Subgerente Comercial y de Logística). En caso de requerirse, la empresa brindará asesoría al proveedor para la toma de medidas inmediatas para subsanar, corregir y/o mitigar el hecho constitutivo de dicha vulneración.

6.4 Comité para la atención de hechos que afecten los derechos humanos

Créase el Comité para la atención de hechos que afecten los derechos humanos, el cual estará conformado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán voz y voto:

- Subgerente de Recursos Humanos, quien lo presidirá.
- Subgerente Jurídico, quien será el secretario.
- Subgerente Técnico.
- Auditor, quien tendrá voz, pero no voto.

Para el análisis de cada caso en particular el Comité invitará a los colaboradores u otras personas que estime para recibir los insumos necesarios para la toma de decisiones. Se efectuarán las reuniones presenciales o virtuales que el Comité considere pertinentes para atender los casos que se presenten.

El plazo que tiene el comité para iniciar la atención de cada caso reportado es de dos (2) días hábiles.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 9 de 19
---	---	--

Funciones del Comité

Son funciones del Comité, las siguientes:

- Conocer de hechos presuntamente constitutivos de una vulneración a los derechos humanos, que se mencionan en esta política.
- Conocer de cualquier acto de violencia contra organizaciones o personas que se desempeñen como defensores de derechos humanos.
- Recaudar todas las pruebas necesarias para el análisis de cada caso en particular.
- Informar a la autoridad municipal, a la Fiscalía General de la Nación y a la Defensoría del Pueblo, para que, en el ámbito de su competencia, adelanten las acciones correspondientes, cuando se trate de actos de violencia contra los defensores de derechos humanos.
- Emitir al Gerente General un informe sobre el resultado de la evaluación realizada, acompañado de las recomendaciones para el manejo de la situación presentada. Dichas recomendaciones deben incluir las medidas para la reparación del daño y las acciones correctivas para evitar que se repita.
- Adelantar labores de seguimiento a las medidas tomadas por el Gerente General, para garantizar la efectividad de las acciones emprendidas.
- Apoyar al Subgerente de Recursos Humanos en el desarrollo del plan de capacitación anual del personal en materia de derechos humanos, y hacer seguimiento al cumplimiento de este, con el objetivo de garantizar el mejoramiento continuo y la adhesión a los mismos por parte de todo el personal.
- Reunirse trimestralmente para evaluar de manera particular todas las solicitudes de grupos de interés que hayan llegado y determinar si existe alguna presunta vulneración a los derechos humanos, con el fin de atenderla.
- Reunirse semestralmente para hacer seguimiento a las solicitudes atendidas, evaluar si la respuesta fue satisfactoria para los grupos de interés que las presentaron y determinar si se da por cerrada o es necesario continuar su gestión. En este caso, el Comité cumplirá con el proceso y las funciones descritas para el Mecanismo.
- Presentar a la Gerencia un informe anual, para efecto de la correspondiente revisión por la Dirección del SGI, relacionado con el nivel de adhesión a los derechos humanos, con base en el análisis y evaluación de los casos conocidos durante el año y las acciones emprendidas por la empresa.
- Integrar las situaciones derivadas de los hechos constitutivos de una vulneración a los derechos humanos como un impacto negativo real en la Matriz de impactos de derechos humanos, como medida para asegurar no solo su respuesta a través de este Mecanismo, sino también para gestionarlo en el marco del plan de acción de la debida diligencia en derechos humanos.

6.5 Tratamiento de casos de acoso sexual laboral

Se ha determinado establecer una especial competencia para el manejo de los casos considerados como supuesto acoso sexual laboral, que quedará en cabeza del Comité para la Atención de Hechos que Afecten los Derechos Humanos.

Como consecuencia de lo anterior, cualquier hecho o situación que se denuncie y pueda ser considerada como un presunto acoso sexual laboral, deberá ser remitida por quien la reciba y de acuerdo con el procedimiento de comunicación con grupos de interés que la empresa tiene establecido, al Comité para la atención de hechos que afecten los Derechos Humanos, para lo de su competencia.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 10 de 19
---	---	---

De conformidad con lo dispuesto en la **Ley 2365 de 2024**, frente a la ocurrencia de un presunto caso de acoso sexual laboral, se deberá:

1. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en anonimato en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

Así mismo ni la víctima, ni los colaboradores que sirvieron de testigos en la queja por el presunto caso de acoso sexual, podrán ser despedidos dentro de los 6 meses siguientes a la formulación o presentación de esta, garantizándoles en todo momento su estabilidad laboral y su reserva, exceptuando los despidos autorizados por el ministerio del trabajo y las sanciones impuestas dentro de los procesos disciplinarios.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 11 de 19
---	---	---

ANEXO TÉCNICO NORMATIVO

MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS

Este anexo técnico presenta y analiza la normativa internacional y nacional en derechos humanos más relacionada con las operaciones y actividades de las empresas del núcleo palmeros, sus proveedores de fruto y contratistas. Asimismo, es una herramienta y fuente de información para el análisis de los hechos y situaciones abordadas desde el Comité de Derechos Humanos al que se refiere el mecanismo de atención.

Introducción

El marco regulatorio está encaminado a la identificación de las normas nacionales como la Constitución Política de 1991 y las normas supranacionales en derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre otros, como fundamento jurídico de la observancia de Derechos Humanos para la presente política, especialmente, para la sección dedicada al Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Teniendo en cuenta lo anterior, es pertinente para el Mecanismo de Atención y Gestión de Casos relacionados con Derechos Humanos, hacer una revisión de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, instrumento reconocido por la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, donde se resaltan los siguientes artículos:

- Artículo 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.
- Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.
- Artículo 5: Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Artículo 6: Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- Artículo 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.
- Artículo 17: Toda persona tiene derecho a la propiedad individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 12 de 19
---	---	---

- Artículo 18: Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.
- Artículo 19: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- Artículo 23:
 - o Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
 - o Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 - o Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
 - o Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- Artículo 25:
 - o Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
 - o La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.
- Artículo 30: Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades, o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Otra normativa internacional en derechos humanos

Igualmente, el **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, aprobado por la Ley 74 de 1968, dice en su artículo sexto, que los Estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. A su turno, en el artículo séptimo expresa que los Estados reconocen también que se asegure a los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 13 de 19
---	---	---

Así mismo, encontramos la **Declaración Sobre Los Derechos De Los Pueblos Indígenas** (2007), donde resaltamos los siguientes artículos:

- Artículo 1: Los indígenas tienen derecho, como pueblos o como individuos, al disfrute pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y las normas internacionales de derechos humanos.
- Artículo 2: Los pueblos y los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas.
- Artículo 10: Los pueblos indígenas no serán desplazados por la fuerza de sus tierras o territorios. No se procederá a ningún traslado sin el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas interesados, ni sin un acuerdo previo sobre una indemnización justa y equitativa y, siempre que sea posible, la opción del regreso.
- Artículo 26:
 - o Los pueblos indígenas tienen derecho a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado o utilizado o adquirido.
 - o Los pueblos indígenas tienen derecho a poseer, utilizar, desarrollar y controlar las tierras, territorios y recursos que poseen en razón de la propiedad tradicional u otro tipo tradicional de ocupación o utilización, así como aquellos que hayan adquirido de otra forma.
 - o Los Estados asegurarán el reconocimiento y protección jurídicos de esas tierras, territorios y recursos. Dicho reconocimiento respetará debidamente las costumbres, las tradiciones y los sistemas de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas de que se trate.
- Artículo 28:
 - o Los pueblos indígenas tienen derecho a la reparación, por medios que pueden incluir la restitución o, cuando ello no sea posible, una indemnización justa y equitativa por las tierras, los territorios y los recursos que tradicionalmente hayan poseído u ocupado o utilizado y que hayan sido confiscados, tomados, ocupados, utilizados o dañados sin su consentimiento libre, previo e informado.
 - o Salvo que los pueblos interesados hayan convenido libremente en otra cosa, la indemnización consistirá en tierras, territorios y recursos de igual calidad, extensión y condición jurídica o en una indemnización monetaria u otra reparación adecuada.

Por otra parte, la **Carta de la Organización de los Estados Americanos** (Bogotá, 1948) proclama que el trabajo es un derecho y un deber social. No se considerará como artículo de comercio y reclama respeto a la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.

Otro instrumento internacional es la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que manifiesta en el artículo 14, que toda persona tiene

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 14 de 19
---	---	---

derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo y toda persona que trabaje tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Además, en el artículo 22 expresa que toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

Normativa nacional de derechos humanos

En las normas nacionales encontramos la **Constitución Política de Colombia de 1991**, donde están establecidos todos los derechos fundamentales en el marco de protección y garantía de la dignidad humana, entre otras disposiciones, donde se resaltan los siguientes artículos:

- Artículo 17: Prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.
- Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Artículo 38: Garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.
- Artículo 39: Concede a los trabajadores y empleadores que tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.
- Artículo 48: Consagra que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.
- Artículo 54: Determina la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- Artículo 55: Garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- Artículo 56: Garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador y crea una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores para fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.
- Artículo 63: Los bienes de uso público, los parques naturales, las tierras comunales de grupos étnicos, las tierras de resguardo, el patrimonio arqueológico de la Nación y los demás bienes que determine la ley, son inalienables, imprescriptibles e inembargables.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 15 de 19
---	---	---

- Artículo 72: El patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado, donde el patrimonio arqueológico y otros bienes culturales que conforman la identidad nacional, pertenecen a la Nación y son inalienables, inembargables e imprescriptibles. La ley establece los mecanismos para readquirirlos cuando se encuentren en manos de particulares y reglamentará los derechos especiales que pudieran tener los grupos étnicos asentados en territorios de riqueza arqueológica.
- Artículo 79: Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.
- Artículo 333: Establece que la actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común, además se establece como derecho la libre competencia económica, solo el Estado intervendrá para evitar o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional o en efecto delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación.
- Artículo 334: Expresa que el Estado intervendrá, por mandato de la ley, en la explotación de los recursos naturales, en el uso del suelo, en la producción, distribución, utilización y consumo de los bienes, y en los servicios públicos y privados, para racionalizar la economía con el fin de conseguir en el plano nacional y territorial, en un marco de sostenibilidad fiscal, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano.

Adicionalmente a las normas nacionales emitidas por el Estado colombiano, existen normas internacionales que son vinculantes en el territorio colombiano, puesto que Colombia ha ratificado convenios, tratados o normas supranacionales en materia de derechos humanos a través del bloque de constitucionalidad, figura que aparece en el artículo 93 de la constitución política de 1991: "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia."

De igual modo, en la legislación colombiana encontramos el **Decreto 1320 de 1998**, el cual reglamenta la consulta previa con las comunidades indígenas y negras para la explotación de los recursos naturales dentro de su territorio. En su artículo primero expresa que la consulta previa tiene por objeto analizar el impacto económico, ambiental, social y cultural que puede ocasionarse a una comunidad indígena o negra por la explotación de recursos naturales dentro de su territorio.

Así mismo, el artículo segundo, conforme a su definición, propone proteger la integridad de las comunidades indígenas y negras en cuanto a la Determinación de territorio. Establece que la consulta previa se realizará cuando el proyecto, obra o actividad se pretenda desarrollar en zonas de resguardo o reservas indígenas o en zonas adjudicadas en propiedad colectiva a comunidades negras.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 16 de 19
---	---	---

La citada disposición establece, igualmente, que se realizará consulta previa cuando el proyecto, obra o actividad se pretenda desarrollar en zonas no tituladas y habitadas en forma regular y permanente por dichas comunidades indígenas o negras.

A través de la **Ley 2055 de 2020**, se aprobó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, cuyo propósito está encaminado a la promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, basado en unos objetivos especiales, de los cuales se resaltan los siguientes: La valoración de la persona mayor, su contribución al desarrollo, derecho a ser tratado con igualdad y no discriminación; su integración e inclusión plena y efectiva en la Sociedad, su bienestar y cuidado, entre otros.

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

El convenio, ratificado por el gobierno nacional, busca impedir la discriminación laboral de la persona mayor, prohíbe cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo y otorga en favor de la persona mayor las mismas garantías, beneficios, remuneración, derechos laborales y sindicales que las propias de cualquier trabajador.

En el marco de la protección de todos los niños y niñas se consolidó un Tratado Internacional de Derechos Humanos exclusivo para los infantes, por el cual nace la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su artículo 32.1 establece a las Partes la obligación de reconocer el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpezca su educación o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

De igual modo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer expresa, en el artículo 11, que Las Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar que la mujer esté en condiciones de igualdad con respecto a los hombres y tenga los mismos derechos. En especial, los siguientes:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

Aunado a lo anterior, encontramos que el literal d) establece el 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; e) El 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; f) El 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 acuerdo con el numeral 2, se impide la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y se busca asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Los Estados parte tomarán medidas

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 17 de 19
---	---	---

adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, evitar la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil e implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

Finalmente, encontramos la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998. Esta declaración compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar, promover los principios y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Están comprendidos en cuatro categorías que son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por último, se resalta la Declaración de los Derechos de los Impedidos donde en necesario precisar que el término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

Por lo tanto, el impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.

Muchas de las actuaciones que buscan proteger los derechos humanos se adelantan a través de organizaciones o profesionales que representan los intereses y velan por la salvaguarda de las personas afectadas y es deber de las empresas del Grupo Empresarial garantizar su protección contra cualquier acto de violencia que pudiera afectar su labor.

Los defensores de derechos humanos son personas, grupos e instituciones que contribuyen a la eliminación efectiva de todo acto que signifique vulneración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de los pueblos y los individuos.

Las empresas que cobija esta política garantizarán porque en sus actividades no se presente ninguna acción que atente contra personas u organizaciones a causa de su actividad en defensa de los derechos humanos.

No se permitirán, al interior de las empresas, campañas de difamación, amenazas, acoso, actos de violencia y malos tratos contra defensores de derechos humanos de ONGs, de organismos medioambientales, de pueblos indígenas, de las minorías, de género, de la mujer y del menor, entre otras.

Cualquier hecho que llegue a ser considerado como un acto de violencia en contra de los defensores de derechos humanos y tenga que ver con las actividades propias de las empresas, será objeto de intervención del Comité para la atención de hechos que afecten los derechos humanos, quien recomendará a la Gerencia General las acciones preventivas a que haya lugar, así como informar a la autoridad municipal, a la Fiscalía General de la Nación y a la Defensoría del Pueblo, si es pertinente, para que, en el ámbito de su competencia, adelanten las acciones correspondientes.

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 18 de 19
---	---	---

Las empresas propenderán porque sus clientes y sus aliados estratégicos conozcan, interioricen y apliquen todos estos preceptos relacionados con la protección a los derechos humanos.

Del acoso sexual laboral.

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, para tal efecto se hará uso del procedimiento de comunicación con grupos de interés que tiene establecida la empresa.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la **Ley 1257 de 2008**, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la **Ley 2365 de 2024**, en el ámbito de sus competencias.

En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria.

COMPETENCIA. De conformidad con lo previsto en la ley, se pretende proteger a la persona que es sujeto de acoso sexual laboral para que resulten violados principios constitucionales y legales como los que se indican a continuación: Igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

La ley que regula lo atinente al acoso sexual laboral está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto número 1710 de 2020.

El acoso sexual de carácter laboral se puede presentar:

1. En el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
2. En los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

	GRUPO EMPRESARIAL COSARGO POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y MECANISMO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS	Código: GC-GG-PR-09 Versión: 6 Vigente desde: Ago. 2026 Página: 19 de 19
---	---	---

5. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Expresiones que se pueden constituir en actos de acoso sexual laboral:

a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.

c) Bromas sexuales; gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas. .

d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, así como el contacto físico no solicitado y deliberado o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas para concertar citas o encuentros sexuales, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.

k) Realizar comunicaciones o envío de mensajes, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

o) Manifestar preferencias indebidas con base en un interés sexual hacia una persona.

Elaboró: ANGELA MARIA ESCOBAR SALAS	Aprobó: MARIA MARCELA SARMIENTO GOMÉZ
Cargo: Consultora en Debida diligencia en derechos humanos	Cargo: Subgerente de Recursos Humanos
Fecha: 14 de agosto de 2026	Fecha: 14 de agosto de 2026