

	<b>CÓDIGO:</b>	<b>N-914-11</b>
	<b>NOMBRE:</b>	<b>POLITICA DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO (DDHH)</b>
	<b>VERSION:</b>	<b>2</b>

## 1. PROPÓSITO

Desde la gestión de sostenibilidad de la empresa y su cadena de valor, la presente política pretende motivar y contribuir con:

- La adhesión y/o adopción de estándares nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos con un enfoque de Igualdad de Género;
- La sinergia entre la labor social de las organizaciones civiles, el Estado y el enfoque de Derechos de la empresa.

## 2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos en materia de Derechos Humanos con un enfoque de igualdad de género, que orienten la gestión y operación sostenible de la empresa y las medidas concretas para su apropiación en la organización y sus grupos de interés.

## 3. CARACTERÍSTICA GENERAL Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

La presente Política es un marco estratégico y transversal que integra, armoniza y articula los pactos, normas y estándares nacionales e internacionales en Derechos Humanos con un enfoque de igualdad de género, que ha suscrito la empresa que se aplican en su gestión y operación de forma integral a todos sus grupos de interés.

## 4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS CON ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO

### 4.1. Las áreas de trabajo

Enmarcados en el buen gobierno corporativo las dimensiones que abarca esta política son: Derechos Humanos con enfoque de igualdad de género, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Para cada una de estas áreas se homologan, priorizan y organizan, en una matriz conjunta de Línea de Base, los estándares e indicadores de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de Surtigas.

### 4.2. Articulación de las áreas con los pilares de Sostenibilidad

El Modelo de Sostenibilidad de Surtigas incluye la perspectiva de los Derechos, exige coherencia en la articulación entre los pilares de sostenibilidad y las áreas de trabajo para dar cuenta de la transversalidad de la Política. En este sentido, se enriquecen los focos de la

gestión y la reportabilidad, según se establece en el Documento Base de la Política de Derechos Humanos con enfoque de género.

### 4.3. Principios y estrategias

<b>ÁREA: DERECHOS HUMANOS</b>	
<b>PRINCIPIOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>
1. Surtigas apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de la zona de influencia de Surtigas.	Hacer programática y visible la educación en Derechos Humanos, Ciudadanía y Cultura de la Legalidad con los grupos de interés.
2. Surtigas se asegura que las empresas contratistas y proveedoras no sean cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.	Fomentar y hacer explícito a todos los grupos de interés, y de manera particular con contratistas y proveedores, la adopción de pactos y/o estándares que aseguren la implementación de los lineamientos de la Política de Derechos Humanos con enfoque de género
<b>ÁREA: ESTÁNDARES LABORALES</b>	
<b>PRINCIPIOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>
3. Surtigas apoya la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Hacer explícita, participativa, comprometida y dinámica la acción–reflexión–acción acerca de las múltiples formas de asociatividad, de concertación, de acuerdo y apoyo que requiere la realización de los Derechos Humanos de los(as) colaboradores(as) de la empresa con aplicación del enfoque diferencial.
	Fortalecer programas que ayuden al mantenimiento e incremento del bienestar y el desarrollo integral de los(as) colaboradores(as) y sus familias.
4. Surtigas apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Contribuir con las autoridades y entidades de competencia en el impulso y desarrollo de estudios, estrategias y/o campañas orientadas a identificar y erradicar formas de trabajo forzoso en la zona de influencia de la empresa.
	Explicitar en documentos de compras y contratación, enunciados que ratifiquen el rechazo de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	Fortalecer los mecanismos de participación y denuncia que tiene la organización para la prevención, atención, sanción y restablecimiento de derechos frente a cualquier tipo de acoso sexual o laboral que se presente en Surtigas.
5. Surtigas apoya la erradicación del trabajo infantil.	Suscribir y apoyar la difusión de los pactos por la erradicación del trabajo infantil y las peores formas de trabajo juvenil que impulsen las autoridades y entidades de competencia.
	Incluir en la estrategia de comunicación de la empresa el compromiso de erradicación del trabajo infantil en toda la cadena de valor.

6. Surtigas apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	Incorporar y monitorear la aplicación del enfoque diferencial y de equidad de género en la gestión y operación de la empresa, asegurando la representatividad directa y paritaria de hombres y mujeres en los distintos espacios de concertación y decisión. Establecer un modelo narrativo y discursivo que promueva el respeto por los Derechos Humanos con un enfoque de Igualdad de Género.
<b>ÁREA: MEDIO AMBIENTE</b>	
<b>PRINCIPIOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>
7. Surtigas mantiene un enfoque preventivo que favorece el medio ambiente.	Apropiar y monitorear la aplicación de un enfoque de biodiversidad a la visión de sostenibilidad de la empresa y de manera particular a su gestión ambiental y de riesgos.
8. Surtigas fomenta iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.	Diseñar, desarrollar, monitorear y evaluar un Programa Corporativo de Educación Ambiental, propiciando su fortalecimiento y proyección mediante alianzas e interacciones con Organizaciones Ambientales.
9. Surtigas favorece el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Desarrollar acciones para la difusión y promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, con énfasis en energía, agua y fomento de la biodiversidad.
<b>ÁREA: ANTICORRUPCIÓN</b>	
<b>PRINCIPIOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>
10. Surtigas trabaja en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Consolidar la gestión de la organización en materia de anticorrupción con el desarrollo y fortalecimiento de acciones internas, externas y colectivas.

## 5. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Para la implementación de las estrategias y como parte de la planificación, monitoreo y evaluación de la compañía, las áreas y programas de competencia, diseñarán y realizarán un plan de acción de Derechos Humanos con un enfoque de igualdad de género, que se traduce en acciones de corto, mediano y largo plazo. Estas acciones podrán revisarse, actualizarse o modificarse en aras de responder tanto a los resultados del monitoreo y de la evaluación de su implementación anual, como a los cambios sustanciales que en materia de Derechos Humanos o en temas de igualdad de género que se producen a nivel de normas, estándares y políticas públicas y a nivel regional y nacional.

## 6. INFRACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA

### 6.1. Infracción

Todos los(as) colaboradores(as) se apropian, respetan y comprometen con el cumplimiento de los principios de Derechos Humanos con enfoque de igualdad de género enunciados en la presente política. No hacerlo puede conllevar a una sanción disciplinaria y afectar la relación contractual con la empresa.

## 6.2. Administración de la Política de DDHH

- a. La Política de DDHH con enfoque de igualdad de género de Surtigas es administrada por la Dirección de Talento Humano, quien es responsable de orientar su revisión y sus ajustes cuando sea necesario, contando con la participación activa de un equipo integrado por colaboradores(as) de las diferentes áreas de la empresa. Cualquier cambio o modificación debe tener el visto bueno del/la Gerente(a) General.
- b. Talento Humano fortalecerá y proyectará según se requiera para la implementación de la presente Política, el Programa de DDHH con enfoque de igualdad de género de la compañía; coordinará a nivel interno la actualización y análisis de la Línea de Base, asegurando para ello el monitoreo y el diligenciamiento y sistematización de la información. además será responsable de suministrar la información pertinente que se requiera para la construcción del Reporte de Sostenibilidad.
- c. Las normas, los beneficios y demás aspectos consignados en la Política pueden ser cambiados ocasionalmente según lo determine el negocio, la legislación de pertinencia, las condiciones económicas y los cambios organizacionales.
- d. La compañía, tiene total autonomía para cambiar, modificar, eliminar, suspender o discontinuar cualquier parte del contenido de esta Política, sin notificación previa y en cualquier momento. Las modificaciones que se realicen aplicarán a todos los(as) Colaboradores(as) y grupos de interés.

En la herramienta KAWAK aparecen los(as) colaboradores(as) que participaron en la revisión y aprobación del presente documento, los cuales hacen constar que recibieron documentación e información previa para tal efecto y que el documento esta adecuado a las actividades y prácticas de la organización.

#### ANEXO A

REGISTRO DE CAMBIOS AL DOCUMENTO					
FECHA	VERSIÓN	PÁGINA	SECCIÓN	CAMBIOS EFECTUADOS	INCORPORÓ
12/08/2015	1	Todas	Todas	Se creó documento atendiendo solicitud ID 3828.	Lorena Garay B
14/04/2016	2	Todas	Todas	Se cambió el nombre de la política pasando de "Política de derechos humanos con enfoque en equidad de género" a "Política de derechos humanos con enfoque de igualdad de género (DDHH)". Se ajusta el documento en su totalidad indicando enfoque de igualdad de género. Se agrega el numeral 1. Propósito. Se elimina el numeral Condiciones Generales y se ajusta el numeral de alcance, quedando de la siguiente manera: Característica general y alcance de la política. Se cambia versión y fecha de vigencia según solicitud con id. 4403	Stephanie Rambal