



# Declaración sobre la Política de Derechos Humanos de Industrias Omega C.A.

---

**Somos una empresa en constante crecimiento, orientados a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, enmarcados en estrictas normas de ética empresarial, protectores y respetuosos de los derechos humanos y con la capacidad para contribuir de manera positiva sobre los mismos.**

# Declaración sobre la Política de Derechos Humanos de Industrias Omega C.A.

## 1. Introducción

En un mundo cada vez más interconectado con altas expectativas en torno a la transparencia, hay un escrutinio más cercano del impacto corporativo en las personas y las comunidades. Es ampliamente reconocido que las empresas pueden afectar los derechos humanos de los individuos y tienen la responsabilidad de respetarlos dentro de su esfera de influencia.

En Industrias Omega, respetamos los derechos humanos y defendemos esos valores a nivel nacional. Nos esforzamos por ser un socio justo: pagar un precio justo a los proveedores, apoyar a las comunidades locales y garantizar buenas condiciones de trabajo para todos los que trabajan en nuestro negocio. Es importante señalar que la naturaleza cambiante de la agenda de las empresas y los derechos humanos significa que todavía tenemos mucho que hacer y todavía estamos aprendiendo sobre este tema complejo.

## 2. Objetivo

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y los principios y orientaciones de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (ONU) como base para el diálogo y la acción.

## 3. Alcance

Industrias Omega C.A- entiende que las empresas y organizaciones del sector privado deben comprometerse en el respeto de los derechos humanos, y por ello se compromete a respetarlos en todas sus actividades y aplicarlos no sólo a los empleados, sino también a los clientes, proveedores y a las comunidades circundantes a sus instalaciones.

#### **4. Política**

Nuestra Política de Derechos Humanos está basada en la Declaración Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y los Derechos del niño y principios empresariales. Reconocemos que si bien los estados tienen el deber de proteger los derechos humanos, las empresas tienen la responsabilidad de respetar estos derechos. Esto significa actuar con la diligencia debida para evitar infringir los derechos de los demás y abordar los impactos adversos de nuestras operaciones globales:

La determinación de Industrias Omega es:

- Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en todos aquellos lugares donde opera.
- Proporcionar acceso a mecanismos de queja.
- Interactuar con nuestros grupos de interés en materia de derechos humanos, incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales, socios comerciales e industriales, inversionistas, empleados y clientes.

#### **5. Enfoque**

Nuestro objetivo es mejorar la vida de nuestros colaboradores y comunidades. Somos una imprenta que emplea 160 personas directamente. Servimos a nuestros clientes, vendiendo empaques de cartulina, envases de cartón, etiquetas autoadhesivas y láminas microcorrugadas.

Como empresa, Industrias Omega respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de nuestros empleados, las comunidades en las que comerciamos y los afectados por nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se ve reforzado en nuestra Política de Derechos Humanos y nuestro Código de Ética, donde confirmamos que no toleramos ni toleraremos el abuso de los derechos humanos en ninguna parte de nuestro negocio, y tomaremos en serio cualquier denuncia de que los derechos humanos no se respetan adecuadamente. Estamos comprometidos a crear conocimiento y conciencia de nuestros empleados sobre los derechos humanos alentándolos a hablar, sin temor a represalias, sobre cualquier preocupación que puedan tener.

Industrias Omega ha adoptado un enfoque integrado con la intención de obtener coherencia en cuanto a sus políticas. A estos efectos, la presente política es complementada

por otras, que contienen disposiciones en materia de derechos humanos, incluyendo, el Código de Ética y Conducta, la política de Salud y Seguridad, el Código de Conducta en Relaciones con Proveedores, la política de anti soborno, y política en materia medioambiental.

Estas políticas y prácticas son actualizadas para tomar en consideración nuevas cuestiones y fomentar la concientización en nuestros colaboradores respecto del impacto que nuestras decisiones puedan tener sobre los derechos humanos. Estas políticas y prácticas son comunicadas periódicamente.

Como empresa, tenemos un enfoque de cero tolerancia para el trabajo forzado de cualquier tipo dentro de nuestras operaciones.

A través de nuestra evaluación de riesgo e impacto, hemos considerado y definido temas clave en los que creemos que podemos tener el mayor impacto en las personas afectadas por el negocio.

## **6. Nuestros stakeholders involucrados y/o amenazados**

Centrarse en nuestros principales problemas de derechos humanos nos proporciona un marco para monitorear nuestro progreso en comparación con los estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos se consideraron los siguientes stakeholder involucrados y/o amenazados:

- Accionistas
- Ambiente
- Clientes/Consumidores
- Comunidad
- Empleados
- Estado
- Proveedores
- Sociedad

## **7. Matriz de riesgos sobre derechos humanos**

Estamos desarrollando acciones y objetivos específicos para cada una de estas áreas prioritarias. Comprender nuestra esfera de influencia y el papel que podemos desempeñar es clave para desarrollar nuestros planes.

Mejoramos continuamente nuestro enfoque para crear conciencia sobre los derechos humanos dentro de nuestra empresa. Aumentamos la concientización sobre este tema a través de una serie de mecanismos que incluyen nuestro sitio web, reuniones y nuestras carteleras.

Reconocemos que hay más por hacer para comprender mejor el riesgo de los derechos humanos y medir el impacto para garantizar que nuestra debida diligencia y acciones realmente aborden la causa raíz de los problemas más destacados, para lo cual se adjunta la Matriz de riesgos de derechos humanos de Industrias Omega C.A.

## 8. Comité de Derechos Humanos

La agenda de derechos humanos no es estática, sino que evoluciona continuamente, por lo que fue necesario crear el Comité de Ética Empresarial, el cual revisará regularmente nuestros riesgos e impactos en los derechos humanos e informará el progreso anualmente.

Líder.

- Sra. María José Álvarez

Miembros:

- Patricia Rocha B. Delegada de Seguridad, Salud y Ambiente
- Paulina Arellano Delegada de Talento Humano
- Marco Negrete Delegado de Producción
- Humberto Plazas Delegado de los Trabajadores de Ind. Omega

## 9. Compromisos

### No Discriminación

Se prohíbe el siguiente comportamiento:

**Discriminación:** significa cualquier forma de trato desigual, ya sea imponiendo cargas adicionales o negando beneficios. Puede ser intencional o no intencional. Puede involucrar acciones directas que son discriminatorias, o puede involucrar reglas, prácticas o procedimientos que parecen neutrales, pero que perjudican a ciertos grupos de personas. La discriminación puede tomar formas obvias, o puede ocurrir de maneras muy sutiles. Incluso si hay muchos factores que afectan una decisión o acción, si la discriminación es un factor, eso es una violación de esta política.

**Acoso:** significa un curso de comentarios o acciones que se conocen, o deberían ser

razonablemente conocidas, que no son bienvenidas. Puede involucrar palabras o acciones que son conocidas o deberían ser ofensivas, vergonzosas, humillantes, degradantes o inoportunas, en base a un motivo de discriminación identificado por esta política. El acoso puede ocurrir por cualquiera de los motivos de discriminación.

Los ejemplos de acoso incluyen:

- Epítetos, comentarios, bromas o insinuaciones relacionadas con la raza, identidad de género, expresión de género, sexo, discapacidad, orientación sexual, credo, edad o cualquier otro motivo de una persona.
- Publicar o circular imágenes ofensivas, graffiti o materiales, ya sea en forma impresa o por correo electrónico u otros medios electrónicos.
- Señalar a una persona por humillar o denigrar "bromas" o bromas porque es miembro de un grupo protegido/vulnerable
- Comentarios que ridiculizan a una persona debido a características relacionadas con un motivo de discriminación. Por ejemplo, esto podría incluir comentarios sobre la vestimenta, el habla u otras prácticas de una persona que puedan estar relacionadas con su sexo, raza, identidad de género o credo.

Si una persona no se opone explícitamente al comportamiento de acoso, o parece estar de acuerdo con ello, esto no significa que el comportamiento esté bien. El comportamiento aún podría considerarse acoso bajo esta política.

**Acoso sexual y de género:** el acoso sexual es una forma de acoso que puede incluir:

- Comentarios relacionados con el género sobre las características físicas o los gestos de una persona
- El paternalismo basado en el género que siente una persona socava su autoestima o su posición de responsabilidad
- Contacto físico no deseado
- Comentarios o insinuaciones sugestivas u ofensivas sobre miembros de un género específico
- Propuestas de intimidad física.
- Abuso verbal, amenazas o burlas relacionadas con el género
- Mirada despectiva o inapropiada
- Presumir sobre destrezas sexuales o preguntas o discusiones sobre actividades sexuales
- Chistes o comentarios ofensivos de naturaleza sexual sobre un empleado o cliente
- Humor áspero y vulgar o lenguaje relacionado con el género.

- Exhibición de imágenes sexualmente ofensivas, graffiti u otros materiales, incluso a través de medios electrónicos.
- Demandas de citas o favores sexuales.

**Solicitud sexual:** esta política prohíbe las solicitudes o avances sexuales de cualquier persona que esté en condiciones de otorgar o denegar un beneficio al destinatario de la solicitud o adelanto. Esto incluye gerentes y supervisores, así como compañeros de trabajo donde una persona está en condiciones de otorgar o negar un beneficio a la otra. Las represalias por rechazar dichos avances o solicitudes tampoco están permitidas.

**Entorno nocivo:** un ambiente nocivo se crea mediante comentarios o conductas (incluidos los comentarios o conductas que se toleran o se permite que continúen cuando se señalan a la atención de la gerencia) que crean un ambiente laboral discriminatorio. Los comentarios o conducta no necesitan estar dirigidos a una persona específica, y pueden ser de cualquier persona, independientemente de su posición o estado. Un solo comentario o acción, si es lo suficientemente grave, puede crear un ambiente nocivo.

Se espera que todas las personas pertenecientes a la organización respeten y cumplan con esta política, al abstenerse de cualquier forma de acoso o discriminación, y al cooperar plenamente en cualquier investigación de una queja de acoso o discriminación.

Los jefes y supervisores tienen la responsabilidad adicional de actuar de inmediato ante observaciones o acusaciones de acoso o discriminación. Los jefes y supervisores son responsables de crear y mantener una organización libre de acoso y discriminación, y deben abordar los posibles problemas antes de que se vuelvan serios.

### **Brindar libertad de asociación**

Industrias Omega se compromete a respetar como mínimo las disposiciones de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, sin perjuicio de disposiciones nacionales más favorables. Reconoce la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Esto significa que:

- Industrias Omega reconoce que todos los empleados son libres de formar y / o unirse a una organización de trabajadores de su elección y no interfiere con este derecho.
- Prohíbe cualquier intimidación, acoso, castigo o discriminación contra los empleados debido a actividades sindicales y no disuade a cualquier empleado de unirse a organizaciones de su propia elección.
- Respeta el derecho a la negociación colectiva y el papel de las organizaciones de

trabajadores con fines de negociación colectiva y se compromete a negociar de buena fe.

- Permite que las organizaciones de trabajadores actúen de manera totalmente independiente, dándoles acceso razonable a la información, recursos y tiempo necesario para cumplir con sus tareas.
- En caso de conflicto entre las normas internacionales y las leyes nacionales, Industrias Omega aspira a las normas internacionales buscando alternativas formas de respetar estos derechos:
  - Brindar a los empleados la oportunidad de expresar colectivamente sus preocupaciones a la empresa sin temor a represalias.
  - Proporcionar un diálogo abierto, constructivo y fiel para resolver asuntos relacionados con las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo y relaciones entre empleadores y trabajadores.

### **Seguridad y salud ocupacional**

La salud y seguridad de los empleados están protegidas por el derecho a la vida, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, por lo que es nuestro compromiso es cumplir toda la normativa legal vigente en seguridad, salud y ambiente, previniendo en todo momento los riesgos laborales y ambientales, velando por el bienestar de sus colaboradores y de procurando un ambiente sano.

### **Mecanismo de quejas de empleados**

Todos los empleados de Industrias Omega que tienen una queja personal (por ejemplo, una queja relacionada con sus condiciones de empleo, cómo han sido tratados en el trabajo y / o sus circunstancias personales) pueden plantearlos de manera personal a Talento Humanos o de manera anónima en los buzones localizados alrededor de la empresa.

Las quejas de los empleados pueden incluir inquietudes sobre los términos y condiciones de empleo, salud y seguridad, relaciones laborales, hostigamiento y acoso, nuevas prácticas laborales, entorno laboral, cambios organizacionales y discriminación. Varios de los cuales también pueden considerarse violaciones de los derechos humanos si son lo suficientemente importantes. Un comité independiente de la queja investigará y tratará de resolverla y garantizar que todos los problemas y preocupaciones también sean evaluados sobre sus posibles impactos en los derechos humanos.

### **Mecanismo de denuncia de irregularidades**

Cualquier persona preocupada por cualquier forma de mala práctica, acción indebida o irregularidad por parte de Industrias Omega, sus empleados, contratistas / proveedores o



franquicias se recomienda que informe del asunto. Tenemos un procedimiento de denuncia de irregularidades para facilitar la notificación de tales inquietudes. El proceso se aplica a todos los empleados, contratistas / trabajadores que trabajan en nuestras instalaciones, consultores, proveedores y otras partes interesadas relevantes.

En la mayoría de los casos, esperamos que las personas sientan que pueden plantear inquietudes con su jefe directo. Sin embargo, si consideran que esto no es posible, pueden plantearlo a través de Talento Humano.

Todos los problemas y preocupaciones planteados a Talento Humano son revisados por un comité que realizará la investigación correspondiente. Esto incluye situaciones que se relacionan o podrían relacionarse con los derechos humanos.

Todas las preocupaciones se tomarán en serio, se investigarán a fondo y se tomarán las medidas adecuadas. Todas las investigaciones realizadas también se informan a la Subgerencia.

Quito, 18 Septiembre del 2019



Esteban Alvarez N.

Gerente General