



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

- Introducción.....3
- Alcance.....3
- Gobernanza y responsabilidades.....3
- Nuestras áreas de enfoque prioritarias.....4
- Nuestros compromisos
 - Generales.....4
 - Trabajo forzoso, esclavitud moderna y tráfico de personas4
 - Trabajo infantil y trabajadores jóvenes.....4
 - Salud y seguridad en el lugar de trabajo.....4
 - Condiciones de trabajo.....5
 - Discriminación y acoso5
 - Participación comunitaria5
 - Protección ambiental.....6
 - Privacidad para empleados y partes interesadas.....6
- Nuestro enfoque
 - Debida Diligencia.....6
 - Medida correctiva.....6
 - Desarrollo de capacidades6
 - Cómo plantear inquietudes.....7
 - Informes.....7
- Referencias.....7
- Definiciones.....8

INTRODUCCIÓN

Owens Corning se compromete a respetar todos los derechos humanos de las personas donde trabajamos y a lo largo de toda nuestra cadena de valor para garantizar que sean tratadas con dignidad y respeto. Creemos que tratar a las personas con dignidad y respeto es esencial para construir una empresa sostenible e inclusiva.

Nuestro compromiso con los derechos humanos está guiado por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) y se basa en marcos reconocidos internacionalmente, que incluyen:

- [La Declaración Universal de Derechos Humanos](#), que incluye:
 - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- [La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)

Como parte de nuestra dedicación continua a las prácticas comerciales responsables, Owens Corning se enorgullece de firmar el [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#). Nos esforzamos por integrar estos principios en nuestra cultura, políticas y operaciones diarias para ayudar a garantizar que los derechos humanos se respeten y promuevan dondequiera que hagamos negocios.

ALCANCE

Política de derechos humanos de Owens Corning: las entidades que nos pertenecen, las entidades en las que tenemos una participación mayoritaria (incluidas las empresas conjuntas), las operaciones que administramos y las franquicias u operaciones de marca, así como todos los empleados (de tiempo completo, de medio tiempo, agencias o contratistas). También esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos y actúen de acuerdo con los marcos globales de derechos humanos.

Tomamos medidas para integrar activamente nuestros compromisos y principios de derechos humanos en las políticas y los procesos de todo nuestro negocio. También existen consideraciones sobre derechos humanos en el Código de Conducta de Owens Corning. El Código de Conducta para Proveedores de Owens Corning se alinea con las expectativas y los compromisos de esta Política de Derechos Humanos y sirve como punto de referencia en el proceso de selección de proveedores. Nuestros socios comerciales entienden nuestra política de derechos humanos como parte de su incorporación y dichos requisitos se incorporan en los contratos con proveedores.

Como parte de nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad, Owens Corning respeta los derechos de los grupos vulnerables que pudieran enfrentar mayores riesgos de daño o tener acceso limitado a apoyo y recursos, incluidos, entre otros, trabajadores migrantes, mujeres, niños, adultos mayores y discapacitados. En aplicación de nuestra política y cuando la, en el supuesto de que una ley nacional y/o estándares internacionales de derechos humanos difieran, cumpliremos el estándar más elevado de protección en el supuesto de requisitos contradictorios, nos adheriremos la ley nacional, buscando honrar de respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Esta política proporciona un marco de requisitos mínimos para responsabilizar a nuestra compañía y a nuestros socios comerciales.

GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES

Incorporar el respeto por los derechos humanos dentro de nuestra organización comienza desde arriba y requiere colaboración entre varios grupos para tener éxito. La propiedad y las responsabilidades residen en diversas funciones, desde Recursos Humanos hasta el Departamento Legal, Abastecimiento y Sustentabilidad. La responsabilidad recae en el liderazgo sénior, incluidos los roles como Director de Sostenibilidad y Director Administrativo y Director Jurídico para implementar procesos de gestión de derechos humanos, incluidas evaluaciones de riesgos, auditorías y capacitación. Estos roles dependen directamente del Director Ejecutivo y son responsables de nuestro cumplimiento de los requisitos legales y de la compañía, incluidos aquellos relacionados con el medioambiente, la seguridad, la salud y la sostenibilidad.





NUESTRAS ÁREAS DE ENFOQUE PRIORITARIAS

Estamos comprometidos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en todas nuestras operaciones de acuerdo con los PRNU. Hacemos esfuerzos específicos sobre aquellos derechos que están en riesgo de sufrir consecuencias negativas más graves a través de nuestras actividades y relaciones comerciales. Realizamos evaluaciones y priorización de riesgos de derechos humanos a nivel empresarial, participación de las partes interesadas internas y externas, y diligencia debida continua, para identificar áreas de enfoque prioritarias de derechos humanos. Nuestros temas de mayor prioridad (destacados) son:

- Trabajo forzoso, esclavitud moderna y tráfico de personas
- Derechos de los niños, trabajo infantil y trabajo juvenil
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Discriminación y acoso
- Derechos y participación de la comunidad
- Derechos de los pueblos indígenas y derechos sobre la tierra
- Ambiente limpio, saludable y sostenible
- Privacidad para empleados y partes interesadas
- Soborno y corrupción
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Acceso a mecanismos y recursos de quejas

NUESTROS COMPROMISOS

Owens Corning asume los siguientes compromisos para respetar los derechos humanos. Los siguientes compromisos se basan en los temas destacados de derechos humanos que hemos identificado en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de valor. Nuestro respeto por los derechos humanos no se limita a estos temas.

Generales

- Se espera que los empleados de Owens Corning y nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y que cumplan con las leyes y políticas de la compañía aplicables.
- Owens Corning no tolera amenazas, intimidación ni ataques contra defensores de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones y relaciones comerciales.

Trabajo forzoso, esclavitud moderna y tráfico de personas

- Owens Corning no emplea ni empleará trabajo forzoso, esclavo, penitenciario o en servidumbre. Además, Owens Corning no contratará deliberadamente a un proveedor o distribuidor, ni realizará un emprendimiento conjunto con una organización que emplee, directa o indirectamente, trabajo forzoso o emplee a personas que fueron traficadas para el empleo.

Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

- Owens Corning no utiliza mano de obra infantil ni lo hará en el futuro. Además, Owens Corning no contratará deliberadamente a un proveedor o distribuidor, ni realizará un emprendimiento conjunto con una organización que emplee, directa o indirectamente por medio de un tercero, mano de obra infantil.
- Owens Corning apoya el empleo de trabajadores jóvenes (de 16 a 17 años) si forman parte de un programa de aprendizaje aprobado en el lugar de trabajo y cumplen con todas las leyes aplicables. Los trabajadores jóvenes solo pueden realizar trabajo supervisado de bajo riesgo durante el día que no afecte su capacidad para asistir a la escuela o constituya horas extras. Todos los trabajadores jóvenes tendrán contratos de trabajo formales y recibirán una remuneración justa por su trabajo.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

- Owens Corning se compromete a proporcionar condiciones laborales seguras y lugares de trabajo que promuevan la salud y el bienestar de nuestros empleados, socios comerciales y comunidades donde trabajamos. El compromiso se describe en nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, y Administración Responsable de Productos.

Condiciones de trabajo

- Owens Corning proporciona a sus empleados beneficios de remuneración y cronogramas de horarios de trabajo conforme a todas las leyes y los acuerdos colectivos aplicables. Owens Corning proporciona aviso previo y horarios de trabajo equilibrados de manera regular.
- Owens Corning se compromete a remunerar de manera justa, cumpliendo o superando todos los requisitos establecidos de salario mínimo. Owens Corning remunerará con "igual pago por igual trabajo" y tomará medidas correctivas respecto las brechas salariales identificadas y corroboradas a través de aumentos salariales.
- Owens Corning remunerará el trabajo de horas extras a la tarifa adecuada requerida por la ley local, y todos los salarios se pagarán a tiempo y en su totalidad. Todos los empleados recibirán una liquidación de nómina por cada período de pago que describa claramente los componentes de su remuneración, incluidas las horas trabajadas, los beneficios recibidos y cualquier deducción. Prohibimos la deducción, como medida disciplinaria, de salarios ganados y exigimos que todas las deducciones se realicen de acuerdo con la ley local.
- Owens Corning proporcionará mecanismos para que los empleados denuncien quejas y garanticen la resolución de disputas que protejan la privacidad del empleado, permitan la presentación de informes anónimos y protejan al empleado contra represalias.
- Owens Corning respetará el derecho de nuestros empleados de incorporarse a organizaciones de trabajo o no participar en ellas, y la libertad de participar en negociaciones colectivas según lo determinen los mismos empleados sin coerción, interferencia, represalias u hostigamiento, conforme a todas las leyes aplicables y promoverá el derecho de libertad de asociación. Estamos comprometidos a establecer un diálogo constructivo y a negociar de buena fe con dichos representantes. Owens Corning también permite medios alternativos de representación, organización, capacidad para abordar quejas y resolver disputas de los trabajadores, si lo desean los empleados.

Discriminación y acoso

- Owens Corning está comprometido en ofrecer igualdad en las oportunidades de desarrollo y empleo a todas las personas, donde las decisiones relacionadas con el empleo se fundarán sobre la base del mérito, la preparación y las habilidades. Owens Corning no discrimina en prácticas u oportunidades de empleo y asegurará que el empleo y las oportunidades de desarrollo se evalúen sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la condición de militar o veterano, la condición de embarazo, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, el estado civil, la información genética ni cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.
- Owens Corning no tolerará actos de discriminación (lo que incluye el acoso) y proporcionará un entorno de trabajo libre de acoso de ninguna clase. No se podrán tomar represalias, suspender beneficios ni aplicar penas a los empleados a manera de castigo por haber hecho una denuncia de discriminación de buena fe o respondido ante una queja de discriminación, por actuar como testigos en la investigación de una queja o por actuar como investigadores o colaborar de otra manera con una investigación en el lugar de trabajo. La toma o el intento de tomar represalias constituye una violación de la presente Política y se podrán aplicar sanciones, que incluyen el despido, a cualquier persona que participe en una conducta a modo de represalia. Para obtener más información, consulte el [Código de Conducta de Owens Corning](#).

Participación comunitaria

- Owens Corning se compromete a respetar los derechos, intereses, inquietudes y aspiraciones de desarrollo de las comunidades donde trabajamos. Cumplimos con todos los requisitos normativos relacionados con las consultas y las evaluaciones de impacto social, y nos dedicamos a escuchar y abordar las inquietudes planteadas por los miembros de la comunidad, y nos comprometemos a proporcionar los canales adecuados para recibir retroalimentación.
- Owens Corning se compromete a ser proactivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos a través del apoyo a iniciativas comunitarias y la participación de la fuerza laboral y las empresas locales.
- Owens Corning continuará apoyando y participando en iniciativas colaborativas de múltiples partes interesadas que abordan las causas principales de los problemas de derechos humanos y son capaces de influir en un cambio sistémico y duradero positivo.



- Owens Corning se compromete a llevar a cabo nuestras actividades con especial atención a los derechos de los pueblos indígenas alineados con El convenio n.º 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, y a trabajar para minimizar el impacto negativo en la medida de lo posible. Nos comprometemos con procesos de consulta gratuitos, previos e informados en todas nuestras actividades que pueden afectar a los pueblos indígenas.
- Owens Corning no participará en la toma de tierras y evaluará los impactos ambientales y sociales antes de realizar cambios operativos significativos.

Protección ambiental

- se compromete a minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos durante su ciclo de vida y a apoyar un ambiente limpio, saludable y sostenible. Aplicamos medidas en nuestras propias operaciones y esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo a través de nuestro Código de Conducta para Proveedores para proteger la naturaleza (incluida el agua), proteger a las comunidades, combatir el cambio climático y reducir los residuos. Nos conducimos con diligencia debida antes de lanzar un nuevo producto o modificar cualquier proceso de fabricación y nos comprometemos a proporcionar productos que sean seguros y ecológicos para fabricar, usar y desechar, y que funcionen según lo que se declara. Consulte la [Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, y Administración Responsable de Productos](#).

Privacidad para empleados y partes interesadas

- Owens Corning cumple plenamente con todas las leyes de protección de datos personales aplicables a las que está sujeta en los países donde hace negocios y se compromete a recopilar, procesar y transferir datos personales de manera responsable y de acuerdo con los principios y obligaciones establecidos en la Política de Privacidad de Datos, a menos que contradiga los requisitos más estrictos de la ley local, en cuyo caso prevalecerá la ley local. Debido a las diferencias en las leyes aplicables, Owens Corning ha implementado esta Política que adopta los principios fundamentales y se aplica en todo el mundo.

NUESTRO ENFOQUE

Debida Diligencia

Owens Corning se conduce con diligencia debida de manera continua para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos en nuestras operaciones y en toda nuestra relación comercial. El Código de Conducta para Proveedores de Owens Corning también exige que los proveedores demuestren diligencia debida en materia de derechos humanos y ambientales. Cuando se identifiquen efectos, Owens Corning proporcionará o cooperará en la remediación cuando sea necesario. Owens Corning utiliza varios mecanismos para evaluar los efectos posibles y reales en el medio ambiente y la sociedad, incluyendo auditorías, evaluaciones de riesgos, encuestas y evaluaciones de efectos.

Medida correctiva

Estamos comprometidos a proporcionar una solución eficaz cuando hayamos causado o contribuido a efectos adversos en los derechos humanos. Cuando descubrimos efectos adversos en los derechos humanos directamente vinculados a nuestras relaciones comerciales, usamos nuestra influencia para alentar a nuestros proveedores o socios comerciales a prevenir, mitigar y abordar esos daños. Exigimos a nuestros proveedores que proporcionen mecanismos de quejas transparentes, justos y confidenciales para los trabajadores y los alentamos a que proporcionen soluciones cuando hayan causado o contribuido a un efecto.

Desarrollo de capacidades

Cada empleado de Owens Corning tiene un papel que desempeñar en el cumplimiento de nuestro compromiso de respetar los derechos humanos. Todos los empleados nuevos y actuales deben realizar la capacitación sobre el Código de Conducta, que cubre temas de derechos humanos. Además, los empleados con funciones y responsabilidades pertinentes a aspectos de los derechos humanos en nuestras operaciones o en nuestra cadena de suministro reciben capacitaciones de concientización general sobre temas de derechos humanos.



Cómo plantear inquietudes

Invitamos a las partes interesadas a comunicarse con nosotros sobre cualquier tema económico, ambiental o social relacionado con nuestro negocio. Owens Corning se vale de una variedad de canales para recibir retroalimentación de las partes interesadas, incluidas varias opciones disponibles en nuestro sitio web para enviar preguntas o inquietudes relacionadas con los productos y las actividades de la compañía. Las partes interesadas pueden presentar sus inquietudes sobre una posible conducta indebida (de forma anónima, si lo desean) a nuestro Comité de Ética y Cumplimiento a través de una Línea de Ayuda confidencial (1-800-461-9330) o un portal web que maneja un proveedor de servicios externo.

Informes

Esta política se implementará en virtud de un marco de cumplimiento que incluye capacitación, procesos de mejora continua, seguimiento e informes anuales. Esta política se revisará anualmente para determinar si se requieren actualizaciones en función de los resultados de las evaluaciones continuas de derechos humanos, la diligencia debida y la normativa.

Al cumplir con nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos, nos comprometemos a implementar esta Política en toda nuestra empresa de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y a informar regularmente sobre nuestro progreso de acuerdo con el Marco de Informes de Principios Rectores de la ONU.

REFERENCIAS

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Herramienta de aprendizaje sobre Derechos Humanos y Negocios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

- <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/site/>

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

- www.unglobalcompact.org

Código de conducta de Owens Corning

- <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

- <http://www.unep.org/>

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas

- https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_E_web.pdf

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

- www.unglobalcompact.org/library/2

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (N.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) y Normas laborales y Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo

- <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

DEFINICIONES

- **Mano de obra infantil:** Trabajo o los servicios que se obtienen de personas menores de dieciséis (16) años, la edad mínima para trabajar en ese país o la edad necesaria para completar la educación obligatoria en ese país, lo que sea mayor.
- **Trabajo penitenciario:** Todo trabajo realizado por una persona legalmente condenada dentro o fuera de un establecimiento penitenciario. Las definiciones de trabajo esclavo y de servidumbre, según lo establece Owens Corning, se encuentran en la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, en los artículos 1 y 7.
- **Trabajo forzoso:** De acuerdo con el artículo 2 del Convenio n.º 29 de trabajo forzoso de la OIT, Owens Corning define el “trabajo forzoso” como todo trabajo o servicio que no se realice de manera voluntaria y que se obtenga de una persona bajo amenaza de sanción y/o sujeto a condiciones indebidamente onerosas como, entre otras, la entrega de identificación emitida por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo, o cualquier otra limitación que inhiba el libre albedrío del empleado con respecto al trabajo.
- **Derechos humanos:** Los derechos humanos son los derechos fundamentales, las libertades y los estándares de tratamiento que son reconocidos internacionalmente como pertenecientes a todos los seres humanos por ser humanos. Los derechos humanos fundamentales se encuentran en la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los ocho convenios fundamentales de la OIT y varios convenios y tratados que implementan estos principios.
- **Convenios de la OIT:** El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949; el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930; el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957; el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973; el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999; el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951; y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** La Organización Internacional del Trabajo es la organización internacional bajo las Naciones Unidas responsable de desarrollar y supervisar las normas laborales internacionales. Es la única agencia de las Naciones Unidas que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para dar forma conjunta a políticas/programas que promueven el trabajo decente para todos.
- **Socio comercial:** Cualquier organización o entidad que proporcione bienes o servicios directamente a Owens Corning, incluidos los sub-proveedores, subcontratistas y proveedores de materia prima.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC):** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de política estratégica para las empresas que están comprometidas a alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. El Pacto Mundial existe para ayudar al sector privado en la gestión de riesgos y oportunidades cada vez más complejos en los ámbitos ambiental, social y de gobierno, buscando integrar mercados y sociedades con principios y valores universales para el beneficio de todos.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH):** La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. Contiene 30 derechos humanos que se espera que se respeten y protejan universalmente.
- **Trabajador:** Cualquier trabajador permanente, temporal y de agencia, así como trabajadores a destajo, asalariados, remunerados por hora, trabajadores jóvenes legales, trabajadores de medio tiempo, nocturnos y migrantes.
- **Trabajador joven:** Trabajo o servicio prestado de cualquier persona de entre dieciséis (16) y diecisiete (17) años de edad y sujeto a los Artículos 6 y 7 del Convenio de Edad Mínima N.º 138 de la OIT.



DOCUMENT HISTORY

Versión 1.0: Publicada el 16 de diciembre de 2015
 Versión 2.0: Publicada el 9 de diciembre de 2016
 Versión 3.0: Publicada el Octubre de 2025.

Pub. No. 10028230. October 2025. THE PINK PANTHER™ & © 1964–2025 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved. The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2025 Owens Corning. All Rights Reserved.