POLITICA FSC
& REQUISITOS LABORALES

INDUSTRIA FORESTAL CIMAL IMR S.A. con certificado de cadena de custodia/manejo forestal **PBN-COC-000676**, bajo la representación legal de Gonzalo Taborga, mediante la presente **MANIFIESTA:**

1) Que CIMAL se compromete formalmente a conocer y cumplir los estándares de FSC a corto, medio y largo plazo.
2) Que CIMAL se compromete a no realizar actividades abiertamente contrarias a los Principios y Criterios de FSC, en áreas de su propiedad o gestión
3) Que CIMAL se compromete con los valores FSC, tal y como se definen en el documento (política) FSC-POL-01-004, de acuerdo a la última versión que sea de aplicación, declarando no estar directa ni indirectamente involucrados en las siguientes actividades:

Tala ilegal o comercio ilegal de madera o productos forestales;
Violaciones de derechos humanos, de los trabajadores, o tradicionales en las operaciones forestales;
Destrucción de altos valores de conservación en operaciones forestales;
Conversión significativa de bosques en plantaciones o usos no forestales;
Introducción de organismos genéticamente modificados en las operaciones forestales;
Violación de alguna de las principales convenciones de la OIT, tal y como se define en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

4) Que CIMAL asume el compromiso de implantar y mantener los requisitos de la cadena de custodia de acuerdo con lo establecido en el estándar FSC-STD40-004, de acuerdo con las últimas versiones que sean de aplicación, realizando una revisión periódica del funcionamiento de la cadena de custodia y del cumplimiento de los requisitos de la citada norma. A su vez, se compromete a que todas las personas que pudiesen verse afectadas por el Procedimiento Cadena de Custodia deberán asumir las responsabilidades que le sean encomendadas y cumplir con las medidas establecidas para ello en dicho procedimiento.
5) CIMAL se compromete a mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores así como eliminar cualquier tipo de discriminación laboral. Para ello asume el compromiso de:

No impedir a los trabajadores asociarse libremente, elegir a sus representantes, y cumplir con el derecho a la negociación colectiva;
No hacer uso del trabajo forzoso, entendido éste como todo trabajo o servicio que se obtenga de una persona bajo amenaza para el cual dicha persona no se haya ofrecido de forma voluntaria o dicho trabajo se haya demandado como forma de pagar una deuda;
No utilizar mano de obra/ trabajadores por debajo de la edad mínima legal o de la edad de escolarización obligatoria, si esta fuese mayor;

Reconocer los derechos de las trabajadoras a la realización de los controles prenatales, así como otros derechos reconocidos por la ley a los que pueden acogerse ambos progenitores (reducción de jornada, lactancia, conciliación de la vida laboral y familiar, excedencia, baja por paternidad, ...) y el derecho a las bajas maternidad y paternidad que se ajustan a la legislación vigente.

Cumplir y promover la igualdad de género y prevenir la discriminación laboral entre hombres y mujeres en materias como, por ejemplo: prácticas de empleo, oportunidades de capacitación, adjudicación de contratos y en los procesos de involucramiento y las actividades de gestión. Así mismo, evitar la discriminación referida a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidades y trato;

Abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo u otra forma de discriminación;

Crear mecanismos confidenciales y eficaces, conocidos por los trabajadores, para denunciar y eliminar los casos de acoso sexual y de discriminación por sexo, estado civil, maternidad/paternidad o la orientación sexual, aplicando la normativa vigente, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión;

Cumplir con la legislación referida a seguridad y salud laboral en todos los ámbitos de la Organización;

Cumplir con la legislación y reglamentación aplicable, relacionada con la gestión forestal responsable, y en particular con la cadena de custodia, asegurando la implantación, el cumplimiento y el mantenimiento de los requisitos del estándar FSC-STD40-004, de acuerdo con las últimas versiones que sean de aplicación.

6) CIMAL se compromete a que los Miembros de su equipo asuman formalmente el compromiso de conocer y cumplir los estándares FSC a corto, medio y largo plazo, además de no realizar actividades abiertamente contrarias a los Principios y Criterios de FSC, en áreas de su propiedad o gestión.

7) CIMAL se compromete a no ofrecer o recibir sobornos de ninguna clase y, en caso de identificarse, a aplicar medidas correctivas claras y contundentes.

8) CIMAL se compromete a promover la igualdad de género en las prácticas de empleo, ofertas de trabajo, las oportunidades de capacitación, la adjudicación de contratos, los procesos para involucrar a los actores sociales y las actividades de gestión.

Santa Cruz de la Sierra, Bolivia
1 de abril de 2025

Gonzalo Taborga
Gerente General
Industria Forestal CIMAL IMR S.A.