

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que promueven la inclusión laboral y la no discriminación en SUPERAGRO S.A.S., garantizando un ambiente de trabajo respetuoso, equitativo y libre de cualquier forma de discriminación por razones de género, edad, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, origen nacional, condición socioeconómica u otra condición protegida por la ley.

Esta política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia (Artículo 13 – Derecho a la igualdad), la Ley 1752 de 2015 (antidiscriminación), la Ley 1618 de 2013 (garantía de derechos de las personas con discapacidad) y demás normatividad vigente aplicable.

Su propósito es fomentar una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de trato desigual en los procesos de vinculación, desarrollo y permanencia laboral.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los colaboradores de SUPERAGRO S.A.S., sin distinción de cargo, tipo de vinculación o modalidad de trabajo, incluyendo trabajadores directos, contratistas, aprendices y demás partes interesadas relacionadas con la organización.

Su alcance comprende todos los procesos organizacionales, desde la selección, vinculación, inducción, formación, desarrollo, promoción, compensación y terminación del vínculo laboral, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en cada una de estas etapas.

Esta política también aplica a todas las interacciones laborales que se desarrollen dentro o fuera de las instalaciones de la organización, en entornos físicos o virtuales, promoviendo un ambiente organizacional inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.

3. DEFINICIONES

- **¹Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad de una persona en el entorno laboral, generando intimidación, hostilidad o humillación.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	2 de 7

- **Denuncia:** Comunicación formal realizada por una persona que informa sobre la presunta ocurrencia de hechos de acoso sexual dentro del entorno laboral, con el fin de que sean investigados y atendidos.
- **Dignidad humana:** Principio fundamental que reconoce el valor inherente de toda persona, garantizando su respeto, integridad y condiciones laborales libres de violencia o discriminación.
- **2Entorno laboral:** Conjunto de condiciones, espacios físicos, virtuales y sociales donde se desarrollan las actividades laborales de los trabajadores y demás partes interesadas vinculadas a la organización.
- **Prevención:** Conjunto de acciones orientadas a evitar la ocurrencia de situaciones de acoso sexual mediante la sensibilización, formación, control y promoción de una cultura organizacional respetuosa.

4. DESCRIPCIÓN Y RESPONSABILIDADES DE ROLES Y PROCESOS.

ROLES:

GESTIÓN GERENCIAL

- Liderar el compromiso organizacional con la inclusión laboral y la no discriminación, promoviendo una cultura basada en la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la dignidad humana.

DIRECCIONES Y JEFATURAS

- Garantizar el cumplimiento de la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación en sus equipos de trabajo, promoviendo prácticas equitativas en el desarrollo de las actividades organizacionales.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- Liderar la implementación, divulgación y seguimiento de la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación en la organización.

JEFE DE SSTA – PESV

- Integrar la promoción de la inclusión laboral y la no discriminación dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo el bienestar psicosocial de los colaboradores.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Promover el respeto por la diversidad y la no discriminación en la organización, apoyando la atención de situaciones relacionadas con posibles conductas discriminatorias.

² https://www1.funccionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	3 de 7

COLABORADORES

- Cumplir la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación, promoviendo el respeto, la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral.

RESPONSABILIDADES DE LOS PROCESOS:

Es responsabilidad de todos los procesos de la organización dar estricto cumplimiento de los lineamientos y directrices definidas en la presente política.

PROCESO GESTIÓN GERENCIAL:

- Aprobar y respaldar la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación.
- Garantizar recursos para su implementación y sostenibilidad organizacional.
- Promover una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.
- Evaluar el cumplimiento de la política y promover acciones de mejora.

DIRECCIONES Y JEFATURAS:

- Velar por el cumplimiento de la política en sus equipos de trabajo.
- Garantizar procesos de gestión del talento basados en criterios objetivos, equitativos y no discriminatorios.
- Promover ambientes laborales inclusivos y respetuosos.
- Identificar y reportar situaciones que puedan constituir actos de discriminación.

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO:

- Implementar, divulgar y hacer seguimiento a la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación.
- Diseñar campañas de sensibilización sobre diversidad, inclusión y no discriminación.
- Garantizar procesos de selección, vinculación y desarrollo basados en méritos y competencias.
- Gestionar situaciones relacionadas con posibles actos de discriminación en la organización.

PROCESO GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- Identificar factores psicosociales asociados a discriminación o exclusión laboral.
- Integrar acciones de prevención dentro del SG-SST.
- Promover el bienestar psicosocial de los colaboradores.
- Apoyar estrategias para la construcción de ambientes laborales saludables e inclusivos.

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	4 de 7

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Orientar frente a situaciones relacionadas con posibles actos de discriminación.
- Promover mecanismos de prevención y mejora del clima laboral.
- Apoyar la atención de conflictos asociados a la convivencia y la inclusión laboral.
- Garantizar confidencialidad, imparcialidad y respeto en la gestión de los casos.

COLABORADORES:

- Respetar los principios de inclusión, igualdad y no discriminación.
- Abstenerse de realizar conductas, comentarios o acciones discriminatorias.
- Promover un ambiente laboral respetuoso e inclusivo.
- Reportar situaciones de posible discriminación a los canales establecidos por la organización.

5. DESARROLLO DE POLÍTICA

SUPERAGRO S.A.S., en cumplimiento del principio de igualdad material y no discriminación, reconoce que algunas personas pueden requerir condiciones diferenciadas para garantizar su participación efectiva en el entorno laboral en igualdad de oportunidades.

En este sentido, la organización podrá implementar acciones diferenciales y ajustes razonables, cuando sean necesarios, para asegurar la inclusión laboral efectiva, sin que esto constituya trato preferencial o discriminatorio.

Se consideran acciones diferenciales y ajustes razonables, entre otras:

- Adaptaciones en el puesto de trabajo, herramientas o condiciones laborales para colaboradores con discapacidad o condiciones de salud específicas.
- Flexibilización de procesos de capacitación o evaluación cuando existan barreras justificadas de acceso o participación.
- Adecuaciones en la comunicación organizacional para garantizar la comprensión y participación de todos los colaboradores.
- Implementación de medidas de apoyo para favorecer la inclusión de grupos históricamente vulnerables o con brechas de acceso laboral.
- Acompañamiento en procesos de integración laboral para garantizar la adaptación al entorno organizacional.

Estas acciones deberán ser analizadas de manera individual, objetiva y técnica, garantizando la confidencialidad, la dignidad del colaborador y la ausencia de cualquier tipo de estigmatización o trato discriminatorio.

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	5 de 7

SUPERAGRO S.A.S. garantizará que la implementación de estas medidas no genere afectaciones en la igualdad de oportunidades, sino que fortalezca la inclusión real dentro del entorno organizacional.

5.1. POLITICA DE ALCANCE GENERAL:

SUPERAGRO S.A.S. establece la presente política con el propósito de promover la inclusión laboral y garantizar la no discriminación en todos los niveles de la organización, asegurando un entorno organizacional basado en la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la dignidad humana.

Esta política busca prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el desarrollo de las actividades organizacionales, promoviendo condiciones equitativas en los procesos de selección, vinculación, formación, desarrollo, promoción y permanencia del talento humano.

Su alcance aplica a todos los colaboradores, contratistas, aprendices y demás partes interesadas vinculadas a la organización, en todos los procesos y espacios laborales, físicos o virtuales.

5.2. POLÍTICAS DE ALCANCE ESPECIFICO:

Para la implementación de la Política de Inclusión Laboral y No Discriminación, SUPERAGRO S.A.S. establece las siguientes políticas de alcance específico:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión del talento humano, basados en criterios de mérito, competencias y habilidades.
- Promover la inclusión laboral y el respeto por la diversidad en todas sus formas dentro del entorno organizacional.
- Prevenir y atender cualquier conducta, práctica o decisión que implique discriminación directa o indirecta.
- Implementar mecanismos de reporte y atención frente a posibles actos de discriminación, garantizando confidencialidad y no represalias.
- Promover la sensibilización y formación en temas de inclusión, diversidad y no discriminación en todos los niveles de la organización.
- Fomentar la eliminación de barreras actitudinales, físicas, comunicacionales u organizacionales que limiten la inclusión laboral.
- Implementar acciones diferenciales y ajustes razonables cuando sean necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva.

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	6 de 7

6. CONTROLES

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
1	Socialización de la Política de Desconexión Laboral	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual, inducción de SSTA y cuando se realicen actualizaciones	Registro de divulgación y evidencia de socialización de la política.
2	Capacitación en diversidad, inclusión y no discriminación	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual	Registro de asistencia, evaluación de aprendizaje e indicador de cobertura de capacitación.
3	Verificación de criterios objetivos en procesos de selección y vinculación	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Permanente	Lista de verificación de cumplimiento de criterios de selección y revisión documental de los procesos de vinculación.
4	Recepción y gestión de casos de presunta discriminación	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Cuando se presente el caso	RGSSTA-02 Reglamento del comité de convivencia laboral para la recepción, análisis, investigación y cierre de los casos reportados.
5	Seguimiento a casos reportados y acciones correctivas	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Cuando se presente el caso	Plan de acción, seguimiento a compromisos y verificación del cierre eficaz de los casos.
6	Evaluación del clima laboral con enfoque de inclusión y respeto	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano	Anual	Resultados de la encuesta de clima laboral, análisis de indicadores y plan de mejora.
7	Implementación de ajustes razonables cuando se requiera	Jefe de SSTA-PESV Gestión de Talento Humano Comité de Convivencia Laboral	Según necesidad	Registro de los ajustes implementados y seguimiento a su eficacia.
8	Auditoría interna de cumplimiento de la	Jefe de SSTA-PESV	Anual	Informe de auditoría, hallazgos, acciones

	POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Código	POGSSTA-07 v.01 06/06/2026
	PROCESO DE GESTIÓN DE SSTA-PESV	Página	7 de 7

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FRECUENCIA	TIPO DE CONTROL
	política	Jefe de Mejora Continua		correctivas y seguimiento al cierre de las no conformidades.

7. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Para la elaboración e implementación de la presente política se tienen como referencia los siguientes documentos normativos y organizacionales:

- Constitución Política de Colombia de 1991 – Artículo 13 (Derecho a la igualdad).
- Ley 1752 de 2015 – Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se sanciona la discriminación.
- Ley 1618 de 2013 – Disposiciones para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 1010 de 2006 – Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral (relacionada con convivencia y trato digno).
- Ley 1482 de 2011 – Normas para sancionar actos de discriminación.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – Naciones Unidas.
- Lineamientos internos de SUPERAGRO S.A.S. sobre gestión del talento humano, inclusión y bienestar organizacional.