



Política de Igualdad y no discriminación

Política No. 7

Fecha de emisión: 10/06/2024

Contiene **7** páginas

Aplicación: Global

Elaborado por: Dirección de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

Elaborado por
Fernando Reyes
Oficial de Cumplimiento

Supervisado por
Javier Aguirre
Director de Asuntos Corporativos y
Sostenibilidad

Aprobado por
Fernando Bolaños
CEO



POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO	3
ALCANCE	3
DESARROLLO	3
PRINCIPIOS GENERALES	4
ALIANZAS	5
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	5
DERECHOS REPRODUCTORIOS	5
MATERNIDAD Y PATERNIDAD	6
DERECHO CONSUECUDINARIO	6
DERECHO CONSUECUDINARIO GRUPOS DE INTERES QUE TIENEN RELACIÓN	6
DERECHO CONSUECUDINARIO DE LOS COLABORADORES	7
DERECHO CONSUECUDINARIO DE LAS COMUNIDADES	7
COMPENSACIÓN JUSTA	7
VÍAS DE SERVIDUMBRES PÚBLICAS DE PASO	7
NOTIFICACIÓN DE SOSPECHAS	7



OBJETIVO

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la corporación.

Ofrecer a todos los colaboradores las mismas oportunidades de trabajo y superación, respetando género, raza, creencias religiosas, ideología, orientaciones sexuales, capacidades físicas especiales, estados de salud ligados con enfermedades crónicas no transmisibles por contacto laboral y profesional, reconociendo los mismos derechos para cada uno.

ALCANCE

Aplica a todos los colaboradores que forman parte de la corporación, debiéndose informar la presente política a nivel general en las diferentes áreas de la corporación, para poder implementar esta política.

DESARROLLO

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en la corporación hacia el personal y entre el personal en materia de:

- **Apariencia física**
- **Cultura**
- **Discapacidad**
- **Idioma / lengua**
- **Genero**
- **Edad**
- **Condición social, económica, de salud o jurídica.**
- **Embarazo**
- **Estado civil o conyugal**
- **Religión**
- **Origen étnico o nacional**
- **Preferencias sexuales**
- **Situación migratoria**

PRINCIPIOS GENERALES

- Respetamos la cultura, religión y origen étnico de nuestros colaboradores;
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: origen étnico, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Estamos comprometidos en la atracción y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar;
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores;
- Sin importar el género nuestros colaboradores respetamos el derecho de decidir el número de hijos que desean procrear, por lo que promovemos una paternidad responsable y consciente.

Algunas normas que se ejecutarán en materia de igualdad en el lugar de trabajo son:

- Los colaboradores en cada una de las áreas de trabajo serán tratados con justicia, respeto y cortesía en todas las interacciones en el lugar de trabajo;
- Contar con diversidad de colaboradores, es decir, no se tolera discriminación en el empleo por razones de etnia, color, género, orientaciones sexuales, religión o ideología;
- No se discriminará la contratación de personas con capacidades especiales, siempre y cuando la labor para la que se les contrate no ponga en riesgo su salud y seguridad, y que sus posibilidades puedan adaptarse a las actividades requeridas en el puesto de trabajo;
- Se dará oportunidad a cada trabajador para poder desarrollarse dentro de la empresa de acuerdo a sus capacidades (ver política de contratación y condiciones laborales).

Cuando se trata de no discriminación en el lugar de trabajo, la corporación se compromete a las siguientes normas:



- Independientemente de la no discriminación en la contratación y las relaciones laborales, la corporación busca un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación y menosprecio;
- No es tolerado ningún tipo de discriminación en el trato, tanto entre subordinados y jefes como entre compañeros por razones de nacionalidad, etnia, género, estado civil, preferencias sexuales, ideología política, creencias religiosas, VIH/SIDA, no limitándose únicamente a los casos descritos;
- Cualquier tipo de discriminación deberá ser reportada al departamento de recursos humanos, quienes deberán investigar estos extremos para tomar las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden ir desde una suspensión sin goce de sueldo hasta un despido.

ALIANZAS

La corporación promoverá alianzas con instituciones de salud, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) especializadas en el tema, con la finalidad de informar, capacitar y fortalecer los conocimientos en los temas desarrollados en la presente política para los colaboradores de la corporación.

Se promoverá el acceso a la información y proceso de capacitación de los colaboradores, así como información escrita y gráfica que será compartido en las capacitaciones.

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Reconocemos que las mujeres y los hombres deben percibir la misma remuneración por un trabajo que es igual o similar. Garantizamos la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, sin discriminación por razón de nacimiento, edad, sexo, étnica, color, origen social, idioma, religión, orientación sexual, discapacidad.

Reconocemos que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites del tiempo de la jornada ordinaria, o exceda del límite que contractualmente se pacte, se constituye jornada extraordinaria.

DERECHOS REPRODUCTORIOS

Nos comprometemos a promover capacitaciones sobre la responsabilidad sexual, promoviendo la fidelidad conyugal, así como métodos de planificación familiar.

Además el respeto a los derechos inherentes a la persona humana, y en el ejercicio de los mismos según conviene a la naturaleza humana, buscando siempre el perfeccionamiento del individuo. Consecuentemente, se respeta el derecho que toda persona tiene para decidir el número de hijos que deseen tener, promoviendo una paternidad responsable y consciente.



MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Buscamos cumplir con las normativas de cada país en donde se tengan operaciones. En consecuencia, buscamos cumplir en todo momento con los derechos de los colaboradores, observando y aplicando las leyes laborales del territorio donde el colaborador realice sus funciones.

En protección de la mujer y el hombre trabajador reconocemos los siguientes derechos:

Mujer trabajadora en período de gestación y/o lactancia

1. Derecho mínimo según la legislación laboral aplicable, remuneradas por licencia de maternidad (prenatal y postnatal), cubiertas por el Seguro Social.
2. La madre en período de gestación y/o en período de lactancia debe realizar sus labores en un área libre de químicos.
3. Debe realizar trabajos adecuados y sin hacer esfuerzos físicos.
4. Se otorgan permisos para control médico.
5. Se otorgan las horas para lactancia, que se regulen en la legislación laboral aplicable.

PATERNIDAD

1. Derecho a los días regulados en la legislación laboral aplicable en concepto de licencia con goce de salario por el nacimiento de su hijo (a).
2. Se otorga permiso en caso de emergencia familiar.

DERECHO CONSUECUDINARIO

El derecho consuetudinario es aquel conjunto de costumbres, prácticas, creencias aceptadas como normas obligatorias de la conducta de determinadas comunidades, estas forman parte de los sistemas sociales, económicos y de la forma de vida de los pueblos.

DERECHO CONSUECUDINARIO GRUPOS DE INTERES QUE TIENEN RELACIÓN

Sí en determinado caso, hubiere violación del derecho consuetudinario o estos se vean afectados por nuestras operaciones, quienes se vean violentados de sus derechos tienen la libertad de hacernos llegar de forma escrita o verbal. Si hubiere negativa para abrir un canal de comunicación, los grupos afectados tienen la libertad de actuar ante cualquier institución de gobierno u Organización No Gubernamental (ONG) que vele por el cumplimiento de este derecho.



DERECHO CONSUECUDINARIO DE LOS COLABORADORES

La corporación respeta la libertad que poseen nuestros colaboradores para practicar su religión, uso de trajes típicos, hablar en su idioma de origen, entre otros; Sí en algún caso el trabajador considera que se han violentado su derecho puede denunciar a través de los medios señalados en la Política de Línea de Ética y No Represalias.

DERECHO CONSUECUDINARIO DE LAS COMUNIDADES

Corporación Agroamerica ha verificado que en los lugares en donde se desarrollan los proyectos productivos no son propiedad de uso comunal, colectivo, así como de no desplazar a pobladores indígenas. Asimismo, velar porque no se afecten las costumbres y tradiciones de los pueblos. Sin embargo, de existir algún derecho que se vea vulnerado la corporación se compromete a conocer y corregir, para dar cumplimiento al derecho vulnerado en dado caso sea comprobado.

COMPENSACIÓN JUSTA

Cualquier persona que sea afectada deberá presentar su reclamación y petición, demostrando legalmente su derecho de propiedad y las pruebas pertinentes ante la Gerencia General de la entidad, para que sea elevado a la Dirección Corporativa en donde se estudiará y analizará la solicitud.

De ser necesario se reunirán las partes para dilucidar el conflicto y llegar a un acuerdo justo.

VÍAS DE SERVIDUMBRES PÚBLICAS DE PASO

La Corporación reconoce todas las vías de servidumbre que se hayan constituido sobre sus tierras de manera legal.

El respeto a las vías de servidumbre de paso es vital para que las personas y comunidades puedan conducirse por las mismas de o hacia sus comunidades y las de acueducto para que puedan gozar y disfrutar de las aguas.

NOTIFICACIÓN DE SOSPECHAS

Los colaboradores tienen la responsabilidad de denunciar todo acto contrario a la presente política y que representen un conflicto para la corporación tan pronto como se percaten de que puede haberse cometido tal acto. Puede valerse de los medios señalados tales como la línea de ética o canal de denuncias para notificar sus inquietudes y mantenerse en el anonimato si así lo desea. Si hace una denuncia, estará protegido de toda represalia según las políticas de la organización.