

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-005 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 1 DE 6
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	

1. DECLARACIÓN

ASTORGA S.A.S. se compromete a promover la dignidad, la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en sus actividades de plantación, cosecha, mantenimiento y administración, y en sus relaciones laborales y comerciales. Esta política protege a aspirantes, trabajadores, personal en misión cuando corresponda, contratistas, proveedores, visitantes, clientes, comunidades y demás personas que se relacionen con la empresa.

La empresa prohíbe la discriminación directa e indirecta, el acoso discriminatorio y las represalias. Ninguna persona recibirá un trato desfavorable injustificado por su sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, color, origen étnico o nacional, situación familiar, lengua, creencias, religión, opiniones, edad, situación económica, estado civil, embarazo, responsabilidades de cuidado, condición de salud, discapacidad, apariencia física u otra condición protegida por la ley.

2. OBJETIVO

Establecer los principios y compromisos de ASTORGA S.A.S. para prevenir, identificar, atender y corregir prácticas discriminatorias; ofrecer oportunidades basadas en criterios objetivos; favorecer la accesibilidad; y proteger el derecho de las personas a recibir un trato digno y respetuoso.

3. ALCANCE

Aplica a todos los procesos y centros de trabajo de ASTORGA S.A.S., incluidas las labores de campo y las áreas administrativas, así como a decisiones de reclutamiento, selección, contratación, asignación de funciones, remuneración, formación, evaluación, promoción, condiciones de trabajo, medidas disciplinarias, terminación contractual y atención a partes interesadas. Los terceros que actúen en nombre de la empresa deberán observar estos principios dentro del alcance de su relación contractual.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-005 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 2 DE 6
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	

4. PRINCIPIOS RECTORES

4.1 Dignidad de la persona

Reconocer que todas las personas merecen respeto y tienen derechos inherentes. Las diferencias individuales no justifican humillaciones, exclusión o afectación de su integridad y autonomía.

4.2 Derecho a la diferencia

Respetar la diversidad de identidades, trayectorias, capacidades, creencias y formas de vida, en coherencia con la igualdad y el libre desarrollo de la personalidad.

4.3 Igualdad de trato y oportunidades

Aplicar criterios pertinentes a cada función o situación, con decisiones sustentadas y sin preferencias o exclusiones arbitrarias. Las medidas específicas para superar barreras se adoptarán cuando correspondan conforme a la ley y a las condiciones del caso.

4.4 Equidad

Identificar barreras que puedan afectar de forma desproporcionada a ciertas personas y evaluar medidas razonables para que puedan participar en condiciones justas.

4.5 Inclusión y accesibilidad

Facilitar el acceso a la información, los procesos y los espacios de trabajo, incluidas las actividades de campo. Cuando corresponda, evaluar ajustes razonables para personas con discapacidad, considerando las funciones esenciales, las condiciones de la labor, los riesgos y los deberes legales aplicables.

4.6 Respeto y tolerancia

Promover el diálogo respetuoso ante diferencias de opinión, creencias o costumbres, sin tolerar conductas de hostigamiento, amenazas o incitación al odio.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-005 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 3 DE 6
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	

4.7 Diversidad y participación

Valorar la diversidad étnica, cultural, social y de pensamiento y promover la participación de las personas en un entorno seguro y respetuoso.

5. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

5.1 Prevención y eliminación de la discriminación

Revisar prácticas, comunicaciones y decisiones laborales para detectar barreras o criterios injustificados. La selección, capacitación y promoción se basarán en requisitos relacionados con el cargo y evaluaciones objetivas. ASTORGA S.A.S. promoverá formación para líderes y trabajadores y corregirá las prácticas discriminatorias identificadas.

5.2 Prohibición de racismo, hostigamiento y odio

No tolerar actos de racismo, burlas, insultos, exclusión, violencia o incitación al odio por motivos protegidos. Frente a conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual u otras violencias, activar los canales y procedimientos especializados que correspondan, sin prejuzgar la responsabilidad.

5.3 Inclusión de personas con discapacidad

Promover comunicaciones accesibles y estudiar ajustes razonables en selección, trabajo, formación y atención, atendiendo las necesidades de la persona y la naturaleza de las labores agrícolas o administrativas. La valoración de aptitud y los controles de seguridad y salud se realizarán con criterios técnicos y sin excluir automáticamente por un diagnóstico o condición de discapacidad.

5.4 Cumplimiento y decisiones responsables

Cumplir la Constitución y la normativa colombiana aplicable sobre igualdad, no discriminación, inclusión y protección de datos. Como referentes se considerarán el Convenio 111 de la OIT, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1618 de 2013 y las normas laborales vigentes. Las diferencias de trato requeridas por una función deberán tener justificación objetiva, legítima y proporcionada.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-005 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 4 DE 6
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	

5.5 Atención de inquietudes y denuncias

Poner a disposición los canales oficiales para recibir consultas, quejas y denuncias relacionadas con discriminación, incluida la de terceros afectados por actividades de ASTORGA S.A.S. Las comunicaciones se registrarán, analizarán y remitirán al proceso competente con confidencialidad, protección de datos, trato respetuoso y sin represalias. Se garantizará el debido proceso cuando se evalúen posibles responsabilidades y se informará a la persona interesada sobre la gestión del caso conforme a los procedimientos aplicables.

6. APLICACIÓN EN LOS PROCESOS DE TALENTO HUMANO

Las convocatorias, entrevistas, pruebas, exámenes ocupacionales y demás etapas de selección deberán relacionarse con las competencias y exigencias reales de cada cargo, incluidas las labores de campo. La información sensible se tratará con reserva. Las decisiones sobre salario, oportunidades de desarrollo, horarios, permisos y continuidad laboral se tomarán con base en criterios legales y verificables, sin trato adverso por embarazo, maternidad, paternidad, salud, discapacidad, pertenencia sindical u otras condiciones protegidas.

Los responsables de equipos deberán intervenir oportunamente ante conductas discriminatorias, escuchar a las personas afectadas y evitar represalias. Cuando se advierta una barrera o una práctica con efecto desfavorable, la empresa evaluará medidas de ajuste, prevención y corrección acordes con la situación y con sus competencias.

7. RECURSOS, DIVULGACIÓN Y SEGUIMIENTO

La dirección dispondrá los recursos razonablemente necesarios para divulgar esta política, formar al personal y tramitar las situaciones reportadas. La política se comunicará por los canales internos y se pondrá a disposición de contratistas, proveedores, comunidades y demás partes interesadas mediante los medios institucionales disponibles, incluida la página web cuando corresponda.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-005 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 5 DE 6
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	

Talento Humano, SST, gestión social y las jefaturas, según sus funciones, harán seguimiento a actividades de sensibilización, barreras identificadas, ajustes realizados y quejas atendidas, con protección de los datos personales. Los resultados se usarán para mejorar prácticas y controles, sin divulgar información que permita identificar indebidamente a las personas involucradas.

8. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entrará en vigor a partir de su aprobación por el Representante Legal de ASTORGA S.A.S. Será revisada cuando cambien las normas aplicables, los riesgos identificados o las condiciones de la operación agrícola, o cuando el seguimiento evidencie la necesidad de ajustes.

JAVIER NICOLAS VARGAS MURIEL
Representante Legal de ASTORGA S.A.S.