

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La empresa COPROFAS S.A.S se compromete a fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la no discriminación, en cumplimiento de la Constitución y la normativa vigente.

a) Se garantizará que los procesos de selección, contratación, ascenso y formación estén libres de sesgos de género o discapacidad.

b) Se impulsarán programas de sensibilización sobre diversidad e inclusión dirigidos a todo el personal.

c) Se fomentará la participación de mujeres y personas con identidades de género diversas en cargos de responsabilidad, liderazgo y toma de decisiones.

La empresa reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad y se compromete a adoptar medidas que favorezcan su inclusión, permanencia y desarrollo laboral, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1618 de 2013, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás normas que las modifiquen o complementen.

Por tanto se establece que;

d) Se promoverá la vinculación laboral de personas con discapacidad en los porcentajes, condiciones y términos establecidos por la legislación vigente.

f) Se garantizará la accesibilidad y la eliminación progresiva de barreras físicas, comunicativas, tecnológicas, actitudinales y organizacionales que puedan limitar la participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

g) La empresa implementará los ajustes razonables que resulten necesarios y proporcionados para permitir el acceso, desempeño, permanencia y participación efectiva de los trabajadores con discapacidad, siempre que tales medidas no representen una carga desproporcionada o indebida para la organización.

h) Ningún trabajador será objeto de discriminación por motivos de discapacidad durante los procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción, asignación de funciones o terminación del vínculo laboral.

i) Los trabajadores con discapacidad tendrán acceso en igualdad de condiciones a los programas de bienestar, formación, desarrollo profesional y participación dentro de la empresa.

La condición de discapacidad no exime al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones laborales, reglamentarias, contractuales o disciplinarias, ni impide la aplicación de las medidas

correctivas o sancionatorias legalmente procedentes, siempre que la empresa garantice el debido proceso, la igualdad de trato y los ajustes razonables necesarios para asegurar la comprensión y participación efectiva del trabajador durante las actuaciones correspondientes.

RUTA DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O EXCLUSIÓN

1.Recepción de la queja o reporte por cualquier medio habilitado por la empresa. Activación del procedimiento interno por parte del Comité de Convivencia Laboral y/o el área de Desarrollo Humano.

2.Evaluación objetiva de los hechos, garantizando el derecho de audiencia de las partes involucradas.

3.Implementación de ajustes razonables cuando la persona involucrada presente una discapacidad que requiera apoyos específicos para participar en el procedimiento.

4.Adopción de medidas preventivas, correctivas, pedagógicas o disciplinarias según corresponda.

5.Seguimiento y verificación de la efectividad de las medidas adoptadas. Registro y conservación de la información bajo criterios de confidencialidad y protección de datos personales.

6.Cuando la actuación involucre a una persona con discapacidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad de la información, la comunicación efectiva y la participación plena durante todas las etapas del procedimiento.

La presente Política de inclusión y no discriminación entra en vigencia a partir de su aprobación por parte de la empresa y permanecerá vigente mientras no sea modificada o sustituida por una nueva disposición interna o legal.

Para constancia se firma en _____, a los ____ días del mes de _____ de 2026.

REPRESENTANTE LEGAL