

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La empresa PUNTO EMPLEO S.A.S se compromete a fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la no discriminación, garantizando que los procesos de selección, contratación, ascenso y formación estén libres de sesgos de género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen étnico, edad, religión o cualquier otra condición personal o social.

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.
- 2.Activación del procedimiento interno por parte del Comité de Convivencia Laboral y/o el área de Desarrollo Humano.
- 3.Evaluación objetiva de los hechos, garantizando el derecho de audiencia de las partes involucradas.
- 4.Implementación de ajustes razonables cuando la persona involucrada presente una discapacidad que requiera apoyos específicos para participar en el procedimiento.
- 5.Adopción de medidas preventivas, correctivas, pedagógicas o disciplinarias según corresponda.
- 6.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.
- 7.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.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de planta, trabajadores en misión, personal directivo, mandos medios y contratistas de Punto Empleo S.A.S, sin distinción contractual.

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