Agropecuaria Juradó S.A.S. reconoce que el respeto por los derechos humanos es fundamental para el desarrollo sostenible de sus operaciones. En este sentido, la empresa alinea esta política con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente aquellos relacionados con el trabajo decente, la igualdad y la reducción de desigualdades.

1. Objetivos

Garantizar condiciones laborales dignas, seguras e inclusivas, promoviendo el respeto por los derechos humanos en todas las operaciones y contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

2. Alcance

Esta política es de cumplimiento obligatorio y aplica a todos los empleados de Agropecuaria Jurado S.A.S. sin importar su tipo de contrato, jerarquía o ubicación. Asimismo, se extiende a los candidatos durante los procesos de reclutamiento, contratistas y proveedores en toda la cadena de suministro.

3. Principios

La empresa garantiza que todas las decisiones relacionadas con el empleo se basen en criterios objetivos como la experiencia, competencias y desempeño.

- **Respeto por la dignidad humana:**

Todas las personas deben ser tratadas con respeto, sin ningún tipo de maltrato, acoso o vulneración de sus derechos.

- **Igualdad de oportunidades:**

Se garantiza que el acceso al empleo, la formación, el desarrollo y la remuneración se basen en criterios objetivos, sin discriminación de ningún tipo.

- **Confidencialidad y buena fe:**

La empresa protege la información personal y garantiza que las denuncias o reportes se gestionen de manera confidencial, sin represalias.

- **Responsabilidad compartida:**

El respeto por los derechos humanos es responsabilidad de todos: directivos, trabajadores, contratistas y proveedores.

4. Enfoques

La empresa reconoce y valora las diferencias entre las personas, incluyendo género, orientación sexual, raza, etnia, edad, religión, nacionalidad, discapacidad y condiciones socioeconómicas, promoviendo entornos de respeto.

- **Equidad**

Se promueve un trato justo, entendiendo que algunas personas pueden requerir apoyos específicos para acceder a las mismas oportunidades, garantizando condiciones laborales más equilibradas.

- **Inclusión**

Se fomenta un ambiente de trabajo en el que todas las personas se sientan respetadas, valoradas y puedan participar activamente en las actividades de la empresa.

- **No discriminación**

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación o trato desigual basado en condiciones personales. Todas las decisiones laborales deben basarse en criterios objetivos.

5. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN AL MENOR

Agropecuaria Juradó S.A.S. prohíbe el trabajo infantil en todas sus operaciones y reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de especial protección.

- **Edad mínima de contratación:**

No se permite la contratación de personas menores de 18 años en ninguna actividad de la empresa.

- **Verificación de edad:**

En los procesos de selección es obligatorio presentar el documento de identidad original, el cual será validado para garantizar la mayoría de edad.

- **Control a contratistas y proveedores:**

Los terceros deben garantizar que no emplean menores de edad. El incumplimiento será causal de terminación de la relación comercial y podrá ser reportado a las autoridades competentes.

La empresa se compromete a:

- Promover la importancia de la educación en sus colaboradores y comunidades.
- Apoyar iniciativas que favorezcan la permanencia de los hijos de los trabajadores en el sistema educativo.
- En caso de identificar una situación de trabajo infantil, suspender de inmediato la actividad y activar las rutas correspondientes para la protección del menor y la restitución de sus derechos.

6. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y TRATA DE PERSONAS

Agropecuaria Juradó S.A.S. rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, trata de personas o prácticas que limiten la libertad de los trabajadores. Toda relación laboral debe basarse en la voluntad libre y el consentimiento informado.

- Todo trabajo debe ser voluntario. Se prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o coerción para obligar a una persona a trabajar o a permanecer en su empleo.
- Ningún trabajador está obligado a continuar su relación laboral en contra de su voluntad, respetando los términos legales de renuncia.

- Está prohibida la retención de documentos de identidad originales. La empresa solo conservará copias para fines administrativos.
- No se permite el uso de deudas, préstamos o anticipos como mecanismo de presión o control sobre los trabajadores.
- Los descuentos salariales se aplicarán únicamente conforme a la ley y no podrán afectar la libertad del trabajador.
- La empresa no cobra ningún tipo de cuota o costo por procesos de selección o contratación.
- Los trabajadores migrantes deben recibir el mismo trato, condiciones laborales y remuneración que los trabajadores nacionales en cargos equivalentes.
- Se prohíbe cualquier amenaza relacionada con autoridades migratorias o uso del estatus migratorio como mecanismo de control o discriminación.
- El trabajo suplementario u horas extra debe ser voluntario y previamente acordado, respetando los límites legales.

7. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Agropecuaria Juradó S.A.S. asume la diversidad como un motor de innovación y productividad, comprometiéndose a eliminar cualquier barrera que impida el desarrollo pleno de sus colaboradores.

- Se prohíbe cualquier trato desfavorable, exclusión o restricción basada en raza, color, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, origen nacional o social, opinión política, edad, discapacidad o estado civil. Este compromiso aplica en todas las etapas: desde el anuncio de la vacante y la selección, hasta la promoción y la desvinculación.
- Bajo el principio de "igual salario por trabajo de igual valor" (Ley 1496 de 2011), la empresa garantiza que la remuneración se determine exclusivamente por las competencias, la experiencia y los requisitos del cargo. Se realizarán revisiones periódicas para identificar y eliminar brechas salariales de género o por cualquier otro factor de diversidad.

Reconociendo que el sector agroindustrial ha sido históricamente masculinizado, la empresa promueve activamente:

- La contratación de mujeres en labores operativas, técnicas y de liderazgo en la plantación.
- Condiciones de trabajo que respeten la protección a la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Entornos seguros libres de acoso sexual y sexismo.

Inclusión de Personas con Discapacidad

Agropecuaria Juradó S.A.S. promueve entornos de trabajo respetuosos, inclusivos y libres de discriminación, reconociendo la diversidad como un factor clave para el desarrollo organizacional.

- Se prohíbe cualquier forma de discriminación o trato desigual por razones de raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, origen, edad, discapacidad u otras condiciones personales. Este principio aplica en todas las etapas del ciclo laboral.

- La remuneración se define con base en criterios objetivos como el cargo, las competencias y la experiencia, garantizando el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor.

- La empresa promueve la participación de mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo cargos operativos, técnicos y de liderazgo.

- Se garantizan condiciones de trabajo que respeten la maternidad y favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Se promueven ambientes de trabajo seguros, libres de acoso y cualquier forma de violencia.

- Inclusión de personas con discapacidad

- La empresa realizará ajustes razonables en sus procesos, infraestructura y herramientas para facilitar la vinculación y permanencia de personas con discapacidad en condiciones seguras y dignas.

- Inclusión laboral y desarrollo local

- Se fomenta la contratación de mano de obra local como aporte al desarrollo de la región, garantizando al mismo tiempo igualdad de condiciones para trabajadores migrantes.

8. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Agropecuaria Jurado garantiza que la vinculación de trabajadores migrantes se realice conforme a la legislación laboral y migratoria vigente en Colombia, asegurando el respeto de sus derechos y la igualdad de trato.

- Los trabajadores migrantes tendrán las mismas condiciones laborales, derechos y deberes que los trabajadores nacionales en cargos equivalentes.

- La empresa verificará la documentación requerida para la contratación y realizará los registros correspondientes ante las autoridades competentes.

- Se prohíbe cualquier práctica abusiva, como la retención de documentos de identidad, amenazas relacionadas con su estatus migratorio o cualquier forma de coerción.

- Ninguna decisión laboral podrá basarse en la nacionalidad o situación migratoria de la persona.

9. RUTA DE ATENCIÓN Y DENUNCIA

La empresa garantiza un proceso de denuncia seguro, confidencial y sin represalias.

Cualquier sospecha de trabajo infantil, forzoso, actos de discriminación o acoso debe reportarse a través de:

- Talento Humano o Comité de Convivencia Laboral.
- Línea Ética / PQRS en la web de la empresa (denuncia anónima).

La empresa garantiza que no habrá represalias contra quien denuncie de buena fe

Paso 1: Reporte de la Novedad

La denuncia se puede realizar de forma directa o anónima y debe incluir, en lo posible, información sobre los hechos, fechas, lugar y personas involucradas.

Vía Directa: A través de Talento Humano o el Comité de Convivencia.
Vía Anónima: Mediante el buzón físico o la página web de la empresa https://www.agrojurado.com.co

Paso 2: Validación y Protección Inicial

- Talento Humano o el Comité de Convivencia recibe la denuncia y garantiza la confidencialidad.
- Se realiza una evaluación inicial en un plazo máximo de 48 horas.
- Si existe riesgo para la persona afectada, se adoptan medidas inmediatas de protección.

Paso 3: Investigación y Debido Proceso

Se adelanta la investigación bajo principios de imparcialidad y confidencialidad:

- Recolección de información (entrevistas, registros u otros soportes).
- Garantía del derecho de defensa para las partes involucradas.
- Protección del denunciante frente a cualquier tipo de represalia.

Paso 4: Resolución y Medidas Correctivas

Con base en los resultados:

- Se aplican medidas disciplinarias según el reglamento interno, cuando haya lugar.
- En caso de posibles delitos, se informa a las autoridades competentes.

Paso 5: Seguimiento y Cierre

Talento Humano realizará seguimiento para verificar que:

- No se repitan las conductas.
- Se mantenga un entorno laboral adecuado.
- No existan represalias contra las personas involucradas.

10. Compromiso de No Represalias

Agropecuaria Juradó S.A.S. declara que ningún trabajador será despedido, suspendido, amenazado o acosado por suministrar información o colaborar en una investigación relacionada con esta Política de Derechos Humanos.

Nota: El incumplimiento de esta política por parte de cualquier colaborador será considerado una falta grave y dará lugar a medidas disciplinarias.

11. Marco Legal de Referencia

Esta política se rige por:

Ámbito Internacional (OIT y Naciones Unidas)

- Convenio 29: Sobre el trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105: Sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 111: Sobre la discriminación en el empleo y ocupación.
- Convenio 138: Sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio 182: Sobre las peores formas de trabajo infantil.
- Pacto Global de las Naciones Unidas: Principios sobre derechos humanos y estándares laborales.

Ámbito Nacional (Colombia)

- Constitución Política de Colombia: Artículos 13 (Igualdad), 15 (Habeas Data), 25 (Derecho al Trabajo) y 44 (Derechos fundamentales de los niños).
- Código Sustantivo del Trabajo: Normas sobre la libertad de trabajo, prohibición de coacción y el régimen disciplinario (Art. 95 y ss. sobre terminación del contrato).
- Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Ley 1098 de 2006: Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012: Marco general de Protección de Datos Personales y Habeas Data (aplicable a la confidencialidad de la información).
- Ley 1496 de 2011: Garantía de igualdad salarial y retribución laboral entre hombres y mujeres.
- Ley 1752 de 2015: Sanciones penales para actos de racismo o discriminación.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 2110 de 2023: Por la cual se adoptan los lineamientos para la inspección, vigilancia y control con enfoque de género y derechos humanos.
- Circular 0062 de 2021 (MinTrabajo): Fortalecimiento de la protección de los derechos fundamentales al trabajo, asociación y negociación.

12. Responsables

El cumplimiento de esta política es una responsabilidad compartida en todos los niveles de la organización:

- **Gerencia:**

Garantiza la implementación de la política y los recursos necesarios para su cumplimiento.

- **Talento Humano:**

Lidera la divulgación, aplicación y seguimiento de la política, así como la gestión de posibles incumplimientos.

- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB):**

Atiende e investiga denuncias, velando por la protección de los derechos de los colaboradores.

- **Colaboradores, contratistas y proveedores:**

Deben cumplir esta política, respetar los derechos humanos y reportar cualquier situación que vaya en contra de estos lineamientos.

13. Vigencia y Cumplimiento

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y es de cumplimiento obligatorio.
En caso de conflicto con la normatividad vigente, prevalecerá la disposición legal más favorable al trabajador.
La empresa podrá actualizar esta política cuando se presenten cambios normativos o necesidades organizacionales.

14. Anexos Y Formatos

FOR-TH-22 FORMATO DE ACTA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSION (DEI) Y ACOSO

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Liliana Alzate González **Líder de Talento Humano**	Jean Carlos Estupiñán **Director de Plantación**	Luis Alberto Lora Jiménez **Representante Legal**

AGROPECUARIA JURADÓ S.A.S.	FORMATO DE ACTA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN (DEI Y ACOSO)	FOR-TH-22	Versión 1
		Página	1 de 2
		Fecha Elaboración	15/04/2026

1. **Fecha de Recepción de la Queja**: _____

Nombre del Empleado Protegido			**No Identificación**	
Cargo		**Area**		

2. **TIPO DE MEDIDAS ADOPTADAS (Marque con una X)**

De acuerdo con el procedimiento interno, se activan las siguientes medidas para garantizar la integridad física y mental y evitar la revictimización:

[ ] **Reubicación Temporal:** Cambio de frente de trabajo, área o puesto para evitar contacto directo.

[ ] **Ajuste de Jornada:** Modificación de horarios de entrada o salida para evitar coincidir en transporte o zonas comunes.

[ ] **Cambio de Supervisión:** Si el reportado es el jefe inmediato, se asigna un nuevo supervisor temporal.

[ ] **Remisión a Salud:** Envío inmediato a valoración por ARL o EPS por signos de afectación emocional.

[ ] **Separación Física:** En casos de presunto acoso sexual, queda prohibida la confrontación o conciliación entre las partes.

[ ] **Garantía de Inmovilidad:** Protección contra despido o desmejora de condiciones laborales durante el proceso

3. **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA ESPECÍFICA**

(Describa detalladamente cómo se ejecutará la medida, por ejemplo: "El empleado pasa del lote A al lote B a partir de la fecha")

4. COMPROMISO DE NO RETALIACIÓN

Agropecuaria Juradó garantiza que el uso de estas medidas no constituye una sanción para el denunciante y que se prohíbe cualquier tipo de represalia por haber reportado la situación.

Firma del Empleado Protegido		Firma Responsable de Talento Humano	
Nombre		Nombre	
No Identificación		Cargo	