

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 1 de 7

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

MOUNTAIN FOOD S.A.S., en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1752 de 2015, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1618 de 2013, el Código Sustantivo del Trabajo y los requisitos SMETA sobre Derechos Humanos, Estándares Laborales, Diversidad y Trato Justo, adopta la presente política con el propósito de garantizar ambientes laborales seguros, inclusivos, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, violencia o trato desigual.

La organización reconoce que la diversidad fortalece la innovación, la sostenibilidad y el desempeño organizacional, por lo cual promoverá relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades y la dignidad humana.

MOUNTAIN FOOD S.A.S. mantiene una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de discriminación, acoso, violencia, hostigamiento o represalia.

2. ALCANCE

La presente política aplica a:

- Trabajadores directos e indirectos.
- Personal temporal.
- Aprendices y practicantes.
- Contratistas y subcontratistas.
- Aspirantes y candidatos en procesos de selección.
- Proveedores y visitantes cuando aplique.
- Personal administrativo, operativo y directivo.

Aplica durante todas las etapas de la relación laboral y contractual:

- Reclutamiento y selección.
- Contratación.
- Formación.
- Evaluación.
- Promoción.
- Remuneración.
- Terminación laboral.

3. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

3.1 Igualdad de oportunidades

MOUNTAIN FOOD S.A.S. garantizará igualdad de oportunidades en acceso, permanencia, desarrollo y crecimiento laboral.

Las decisiones relacionadas con empleo estarán basadas únicamente en:

- Competencias.
- Formación.
- Experiencia.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 2 de 7

- Desempeño.
- Requisitos del cargo.

No se permitirán criterios discriminatorios.

3.2 Diversidad e inclusión

La organización reconoce y valora la diversidad humana y promoverá entornos inclusivos mediante:

- Procesos de selección inclusivos.
- Eliminación de barreras injustificadas.
- Formación y sensibilización.
- Accesibilidad cuando aplique.
- Ajustes razonables.
- Participación equitativa.

La empresa impulsará la inclusión de poblaciones diversas y el respeto por las diferencias individuales.

3.3 No discriminación

Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta en procesos de selección, contratación, capacitación, promoción, remuneración o terminación laboral.

MOUNTAIN FOOD S.A.S. rechaza actos de discriminación relacionados con:

- Raza, etnia o nacionalidad.
- Sexo.
- Género.
- Identidad o expresión de género.
- Orientación sexual.
- Estado civil.
- Edad.
- Embarazo o maternidad.
- Condición de discapacidad.
- Religión o creencias.
- Opinión política o filosófica.
- Condición económica o social.
- Afiliación sindical.
- Condición migratoria.
- Estado de salud compatible con restricciones legales.
- Cualquier otra condición protegida por la legislación.

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO
DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO**



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 3 de 7

Toda conducta discriminatoria será considerada falta grave.

3.4 Igualdad salarial y trato equitativo

La empresa garantizará igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Las diferencias salariales únicamente podrán obedecer a:

- Competencias.
- Responsabilidad.
- Experiencia.
- Desempeño.
- Complejidad del cargo.

Se prohíben diferencias basadas en criterios discriminatorios.

3.5 Ambientes laborales respetuosos

MOUNTAIN FOOD S.A.S. promoverá ambientes libres de:

- Acoso laboral.
- Hostigamiento.
- Violencia física.
- Violencia psicológica.
- Violencia verbal.
- Acoso sexual.
- Intimidación.
- Humillación.
- Burlas.
- Exclusión.
- Represalias.

4. CONDUCTAS PROHIBIDAS

La empresa rechaza expresamente:

a) Actos de discriminación

Toda acción u omisión que restrinja, limite o afecte derechos por motivos protegidos por la ley.

b) Acoso laboral y hostigamiento

Toda conducta persistente y demostrable orientada a:

- Generar intimidación.
- Causar perjuicio laboral.
- Desmotivar.
- Inducir renuncia.
- Afectar la dignidad.

Conforme a la Ley 1010 de 2006.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 4 de 7

c) Violencias y abusos

Incluye:

- Acoso sexual.
- Abuso físico.
- Abuso psicológico.
- Agresiones verbales.
- Amenazas.
- Trato degradante.

d) Promoción o tolerancia de conductas discriminatorias

Instigar, promover, justificar o tolerar actos de discriminación o violencia.

e) Apología de conductas prohibidas

Difusión de mensajes, expresiones o actuaciones que promuevan odio, exclusión o violencia.

5. PROTECCIÓN DE POBLACIONES Y ENFOQUE INCLUSIVO

MOUNTAIN FOOD S.A.S. promoverá:

Inclusión de personas con discapacidad

La organización evaluará ajustes razonables compatibles con:

- Seguridad.
- Salud ocupacional.
- Operación.
- Naturaleza del cargo.

Protección maternidad y paternidad

Se garantizará respeto a derechos relacionados con:

- Embarazo.
- Lactancia.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Estabilidad reforzada.

6. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA

La empresa contará con mecanismos confidenciales para recepción y gestión de casos relacionados con:

- Discriminación.
- Acoso.
- Violencia.
- Exclusión.
- Vulneración de derechos.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 5 de 7

Los canales incluirán:

- Gestión Humana.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Jefatura inmediata.
- SG-SST.
- Canal ético.

La organización garantizará:

- Confidencialidad.
- Debido proceso.
- Investigación objetiva.
- Protección contra represalias.

Cuando corresponda, los hechos serán informados a autoridades competentes.

7. RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDADES
Trabajadores	• Actuar con respeto. • Abstenerse de conductas prohibidas. • Reportar situaciones de riesgo.
Líderes y directivos	• Prevenir actos discriminatorios. • Detectar y reportar situaciones. • Garantizar trato equitativo.
Gestión Humana	• Implementar acciones preventivas. • Ejecutar capacitaciones. • Realizar seguimiento.
La empresa	• Promover formación periódica. • Implementar acciones de diversidad e inclusión. • Garantizar cumplimiento legal y SMETA.

8. CADENA DE SUMINISTRO Y SMETA

MOUNTAIN FOOD S.A.S. promoverá estos principios con:

- Contratistas.
- Subcontratistas.
- Proveedores.
- Empresas temporales.

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO
DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO**



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 6 de 7

La organización podrá evaluar prácticas de derechos humanos y trato justo dentro de su cadena de suministro.

9. SANCIONES

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a:

- Acciones correctivas.
- Medidas disciplinarias.
- Investigaciones internas.
- Acciones legales aplicables.

10. DIVULGACIÓN Y REVISIÓN

La presente política será:

- Comunicada a todo el personal.
- Divulgada en inducción y reinducción.
- Socializada con contratistas cuando aplique.
- Revisada mínimo una vez al año.

Firma:

Ricardo Aponte
Gerente General

Versión	Fecha del cambio	Descripción resumida del cambio
1	15 de septiembre de 2023	Documento nuevo.
1.1	19 de diciembre de 2025	Revisión sin cambios
2	10 de abril de 2026	• Incorporación de la Ley 1010 de 2006

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO
DISCRIMINACIÓN Y TRATO JUSTO**



Fecha: 10/04/2026

Versión: 02

Documento
Controlado

Código:
C40_POL001_COR

Responsable:
Área de Gestión Humana

Página 7 de 7

- Adición del debido proceso y confidencialidad
- Inclusión del Comité de Convivencia Laboral
- Ampliación de criterios de discriminación
- Separación de conductas, mecanismos y sanciones.
- Eliminación del lenguaje solo penal y lo adaptación a enfoque laboral preventivo.