

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN

En la empresa **PRAXEDIS DE ARTUNDUAGA SAS** creemos que las personas con discapacidad son importantes elementos que contribuyen al éxito organizacional

. Es por esto que la Política de Inclusión Laboral (en lo sucesivo la política) establece las directrices para contribuir con el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, buscando proporcionar oportunidades para el continuo progreso de los mismos.

La Política de Inclusión Laboral de la empresa se basa en:

- Garantizar que las personas con algún tipo de discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en nuestra fuerza laboral, en todos los ámbitos y niveles, de acuerdo a las labores para las que se aspire en el cargo.
- Desarrollar estrategias de sensibilización social y capacitación, que permitan reducir las barreras de las personas con discapacidad, tanto en el aspecto laboral, como en el social.
- Promover y desarrollar mecanismos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, que garanticen la inclusión, y permanencia, de las personas con discapacidad.

2/7

BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL

En la empresa consideramos que la inclusión laboral, y social, es beneficiosa para todos los involucrados, y relacionados, con las personas que tienen algún tipo de discapacidad, mejorando con ello su calidad de vida.

Beneficios personales y familiares

- Mejora la autoestima: Las personas con discapacidad que son incluidas en aspectos y temas laborales, se sienten satisfechas con su aporte en los procesos y actividades de la empresa, mejorando su autoestima y estado de ánimo, propendiendo por un crecimiento continuo.
- Mejora la percepción del estado de bienestar: Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su actividad laboral en la empresa, con lo que mejoran su calidad de vida, aportan ingresos al hogar, y se sienten útiles en su entorno social.

- Genera libertad e independencia: La persona con discapacidad que se integra a la vida laboral, encausa sus energías en cumplir con sus obligaciones laborales, y si las mismas son ejecutadas en la sede de la empresa, libera a su familia del tiempo requerido para su atención y cuidado; utilizan su tiempo, energía y recursos en mantenerse activo y productivo, generando una autonomía y valía propias, amplían su círculo social, generando nuevos espacios de interacción, y disminuyendo la dependencia de otros.

Beneficios para la Empresa

- Mejoramiento del ambiente laboral: La vinculación de personas con discapacidad genera un mejoramiento del clima laboral, cambiando la actitud de los trabajadores hacia ellos, modificando el pensamiento y los sentimientos a un aspecto más positivo.
- Amplia la idea del trabajo en equipo: La oportunidad de compartir tareas con trabajadores discapacitados, permite una mejor interacción entre compañeros, ampliando la percepción sobre la labor, y la forma de ejecución, convirtiéndose en un aprendizaje mutuo, y generando nuevos lazos de colaboración.
- Sensibiliza a los trabajadores: La oportunidad de trabajar con trabajadores discapacitados sensibiliza a los compañeros de trabajo, apoyando la aceptación, inclusión, socialización y no discriminación.
- Mejora la imagen corporativa: Los trabajadores con discapacidad se sienten agradecidos con la oportunidad que se les brinda, orgullosos de pertenecer a la empresa que los respeta, valora e incorpora a la vida laboral. La imagen de la empresa se ve afectada positivamente en el mercado, y al interior de ésta.
- Genera un mayor compromiso: El trabajador con discapacidad realiza un mayor esfuerzo en el cumplimiento de sus compromisos, siendo más leal con su trabajo, y en su área de trabajo presenta una menor rotación de personal.

3/7

OBJETIVO

El objetivo de la política es la de generar valores de inclusión, respeto, valoración y entendimiento hacia las personas con discapacidad, facilitando un entorno de trabajo integradores, con mecanismos de participación que no sean discriminatorios, brindando una oportunidad de superación y crecimiento personal, social, familiar y profesional.

ALCANCE Y ÁMBITO DE ACCIÓN

La Política de Inclusión Laboral está dirigida a todos los empleados, contratistas, clientes, visitantes y demás personal relacionado con la empresa, siendo de aplicación primaria a los trabajadores y contratistas, quienes deberán conocer, entender y acatar las normas contenidas en ella, contribuyendo con el mejoramiento del respeto, colaboración y no discriminación hacia ninguna persona, en especial a las discapacitadas.

Para cumplir con la política, se requiere del compromiso de los superiores, jefes y compañeros, a fin de generar el conocimiento socialización, respeto y participación de todos los trabajadores en la divulgación y aplicación de la política, generando inclusión laboral y social de los compañeros con discapacidad, realizando una motivación permanente para una integración activa en el medio laboral, fomentando el trabajo en equipo, en un ambiente de inclusión y cooperación, valorando el aporte individual en el constructo de un crecimiento general.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

La empresa considera al talento humano vinculado a ella, como una herramienta fundamental para el logro de sus objetivos y metas; por esto, garantiza que todos sus trabajadores tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones, generando con ello un mejoramiento en su actividad laboral, y consecuentemente un crecimiento profesional.

4/7

La empresa entiende que la inclusión es el resultado de todas las acciones y esfuerzos realizados para fomentar la incorporación de personas con discapacidad. Para ello, brinda las condiciones adecuadas para el desempeño adecuado del trabajo diario.

Los lineamientos definidos en la política buscan desarrollar espacios de inclusión, suministrando los conocimientos necesarios para aprender a convivir con las personas con discapacidad, y así respetar y comprender sus particularidades y aspectos personales, acciones impulsadas a través de la capacitación, socialización, suministro de herramientas para la buena convivencia, y el fomento de espacios de trabajo donde primen el respeto, entendimiento, comprensión, aceptación y colaboración permanentes.

COMPROMISOS

La Empresa se compromete a implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral efectiva de todos los trabajadores, incluyendo a las personas con discapacidad.

Dentro de estos compromisos, se encuentran:

- Actuar permanentemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las calidades y cualidades requeridas para el cargo.
- Generar un ambiente laboral en el cual se reconozca, entienda y acepte la discapacidad como una situación normal de vida, sin generar juicios de valor.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias físicas, sensoriales, cognitivas, emocionales y demás, para crear nuevas oportunidades de solución y respuesta.
- Valorar el trabajo individual como una parte importante del crecimiento de la empresa.
- Estimular el trabajo en equipo como una herramienta de intercambio de ideas y sensaciones, en el constructo de una solución efectiva.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas, más allá de sus limitaciones o discapacidades.
- Generar el trabajo adecuado, para la persona adecuada, con base en la inclusión.
- Valorar el apoyo dado a los compañeros de trabajo, en logro de los objetivos.

5/7

GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO

La Empresa debe generar perfiles de cargo que incluyan la equidad e igualdad de condiciones en los aspirantes, basados en calidades, cualidades, aptitudes, experiencias, conocimientos y demás, indistintamente si presentan o no alguna discapacidad.

Con esto, la búsqueda de personal estará basada en los requisitos del puesto de trabajo, y en las habilidades de la persona, garantizando la mejor contratación, en pro de los objetivos organizacionales.

ADECUAR LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En este contexto, el proceso de reclutamiento y selección debe adaptarse en sus formas para lograr contribuir al efectivo desarrollo de la inclusión. Para eso se define preparar al reclutador y a la empresa en los siguientes aspectos:

- Educar en temas de discapacidad a los profesionales que realizarán los procesos de reclutamiento y selección (conocer los tipos de discapacidad, utilizar lenguaje adecuado, adaptar pruebas de selección, dirigirse al candidato e identificar el aporte que los postulantes puedan hacer a la organización).
- Publicar avisos en los medios tradicionales, mencionando que es una oferta inclusiva.
- Concientizar al entorno directo y compañeros de trabajo, respecto del nuevo colaborador, generando espacios de sensibilización y educación.

ADICIONAR LA INCLUSIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Se deben adelantar procesos de comunicación interna y externa, para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de Inclusión.

Capacitación interna

Preparar a los trabajadores para que sean gestores de un ambiente que facilite la inclusión de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso, y a comprometerse con sus resultados.

6/7

Entrenamiento para el nuevo empleado

Orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado, adecuando los espacios a las necesidades laborales.

Seguimiento

Asignar un tutor para acompañar al trabajador discapacitado durante los primeros meses, a fin que evalúe el trabajo realizado, y conozca la percepción de los empleados y clientes ante su incorporación. Esta medida permitirá que el proceso de inclusión sea menos traumático, tanto para el empleado con discapacidad, como para los antiguos.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

Capacitación y difusión

La empresa socializa la Política de Inclusión Laboral en un área de acceso a todo el personal, así como mediante charlas, divulgación por correo electrónico, y demás, para que su contenido sea conocido por todos los

trabajadores, fomentando la aceptación e inclusión de las personas con discapacidad, generando oportunidades de crecimiento y mejoramiento para ellos, llevando a cabo prácticas que permitan la inclusión, el buen trato y la no discriminación.

Implementación y control

La Empresa se compromete a entregar los recursos necesarios para implementar la política y controlar su aplicación. De igual manera, debe asegurar que la normativa interna sea coherente con los lineamientos de esta política.

Las acciones y/o actividades específicas para implementar la presente Política están definidas en procedimientos y/o programas que deben indicar en detalle los pasos a seguir para cumplir lo comprometido por la empresa.

Consulta y notificación

La Empresa posee canales y procedimientos internos que permiten verificar el cumplimiento de esta Política y canalizar las consultas, dudas e inquietudes generadas.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la empresa, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política, para lo cual se dispone al Coordinador del área de Talento Humano de la empresa, o al correo electrónico gth@grupocarolina.com quien será la persona encargada de realizar las averiguaciones correspondientes, y tomar las medidas del caso.