

 <b>Empresas Incol</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>	

## **I. MARCO GENERAL**

EMPRESAS INCOL cree firmemente en el valor de la diversidad y la inclusión como principios esenciales para el desarrollo humano y organizacional. Reconoce que las diferencias de género, edad, orientación sexual, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad y cualquier otra característica individual enriquecen el entorno laboral y contribuyen al crecimiento colectivo.

La empresa entiende que situaciones como la discapacidad, la pobreza extrema o el desplazamiento por violencia pueden formar parte de la condición humana, y que cualquier persona puede enfrentarlas en algún momento de su vida, de forma transitoria o permanente. Por ello, EMPRESAS INCOL promueve entornos laborales inclusivos, diversos y equitativos, en los que todas las personas tengan oportunidades reales de desarrollo personal y profesional.

## **II. OBJETIVO**

Fomentar una cultura organizacional basada en la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad, asegurando procesos transparentes, no discriminatorios y ambientes laborales que promuevan la participación y el desarrollo de todas las personas. Esta política busca garantizar que cada colaborador sea valorado por sus capacidades, conocimientos y compromiso, y no por sus condiciones personales o sociales.

## **III. CONCEPTOS**

La Diversidad: es la mezcla de los diferentes atributos que hacen únicas a las personas. Estos atributos tienen que ver con identidad, cultura, creencias, educación, religión, origen, estilo de pensamiento, experiencia, situación socioeconómica, apariencia física, edad, identidad de género, idioma, raza, etnia, orientación sexual, capacidades físicas y mentales, entre otros.

La Equidad: tiene que ver con el acceso a oportunidades en función de lo que cada uno se merece o en función de sus méritos o condiciones y busca eliminar barreras con el fin de generar espacios accesibles de trabajo, aumentar la participación de los grupos menos representados y contribuir a la paridad. La equidad tiene en cuenta la diferencia.

La Inclusión: es la creación de espacios de trabajo y relacionamiento donde todas las personas se pueden desarrollar y su participación es valorada, la inclusión fomenta el respeto y la diversidad.

 <b>Empresas Incol</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>	

#### **IV. MARCO LEGAL**

- Constitución Política de Colombia, artículo 13
- Constitución Política de Colombia, artículo 47
- Constitución Política de Colombia, artículo 54
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad – Organización de los Estados Americanos -OEA- año 1999.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – Organización de las Naciones Unidas -ONU- año 2006.

#### **V. COMPROMISO**

La Compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de todas las personas, especialmente de aquellas que pertenecen a grupos de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, en situación de pobreza o desplazamiento por violencia. Se desarrollarán acciones orientadas a eliminar las barreras físicas, culturales y sociales que limiten su participación plena, fomentando una cultura de respeto, equidad y no discriminación.

#### **VI. ALCANCE**

Los lineamientos de esta Política son aplicables a todas las personas que hacen parte de EMPRESAS INCOL, incluyendo personal directivo, administrativo, operativo, contratistas y subcontratistas. Todos deben conocer, comprender y cumplir con las directrices aquí establecidas, colaborando en la construcción de un ambiente laboral respetuoso, solidario e inclusivo.

Además, dentro de nuestro propósito está el generar oportunidades para grupos poblacionales de menor representación laboral con el fin de promover los principios de diversidad, equidad e inclusión, donde se incluyen:

- Mujeres
- Jóvenes
- Personas con discapacidad
- Migrantes
- Comunidad LGBTIQ+
- Otros grupos de baja representación

 <b>Empresas Incol</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>	

## **VII. RESPONSABLES**

- La Gerencia de Gestión Humana: realiza seguimiento a la implementación de esta Política y asegura su aplicación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, bienestar y desempeño.
- Las personas líderes o jefaturas: fomentan la participación de todas las personas trabajadoras, propiciando la integración y el trabajo en equipo.
- Las personas trabajadoras: promueven el respeto, la empatía y la colaboración con sus compañeros, contribuyendo a un ambiente inclusivo.
- Contratistas y subcontratistas: deben conocer y cumplir las disposiciones de esta Política.
- Clientes y aliados: son corresponsables de mantener relaciones basadas en el respeto y la aceptación de la diversidad.

## **VIII. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

- Mejora el bienestar y la calidad de vida de las personas en condición de vulnerabilidad, fortaleciendo su autonomía, autoestima y sentido de pertenencia.
- Fomenta la empatía, la solidaridad y la cooperación entre el personal.
- Mejora el clima organizacional y la imagen corporativa, demostrando compromiso social.
- Promueve la fidelización, la reducción de la rotación y el fortalecimiento del talento humano.
- Enriquece la cultura organizacional al aprovechar las diversas habilidades y perspectivas.

## **IX. ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN**

1. Incluir la diversidad e inclusión como parte esencial de la cultura organizacional
2. Garantizar procesos de selección y contratación equitativos, basados en las competencias reales del cargo.
3. Implementar programas de sensibilización y capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión.
4. Difundir internamente esta Política a través de medios de comunicación internos como las carteleras, página web, grupos de WhatsApp, y espacios participativos.
5. Asignar tutores o acompañantes a las personas en proceso de inclusión laboral, facilitando su adaptación.

 <b>Empresas Incol</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN</b>	

6. Asegurar recursos y seguimiento permanente para la aplicación efectiva de esta Política.

## **X. MECANISMOS DE DENUNCIA**

Para garantizar el cumplimiento de la presente Política y proteger a todas las personas trabajadoras, EMPRESAS INCOL dispone de canales seguros y confidenciales a través de los cuales se pueden reportar situaciones que vulneren los principios de diversidad, equidad, inclusión o cualquier otra conducta contraria a la ética organizacional. Todos los reportes serán tratados con estricta confidencialidad, respeto y de manera oportuna, asegurando que no exista represalia alguna para quienes denuncien de buena fe.

- Correo [etica@servilimpieza.com.co](mailto:etica@servilimpieza.com.co)

## **XI. CONSULTA Y SEGUIMIENTO**

EMPRESAS INCOL dispone de canales y procedimientos internos que permiten realizar consultas, sugerencias o reportar cualquier situación relacionada con la aplicación de esta Política. La Gerencia de Gestión Humana será la responsable de recibir, evaluar y dar respuesta oportuna a dichas solicitudes, garantizando confidencialidad, respeto y atención adecuada.

Esta Política entra en vigor a partir de su publicación y será revisada periódicamente para garantizar su actualización y efectividad, en coherencia con la legislación vigente y los valores institucionales de EMPRESAS INCOL.