

Política de Inclusión



OLIMPICA



1. OBJETO

Establecer los lineamientos institucionales que promueven un entorno laboral diverso, equitativo e incluyente en Olímpica S.A., garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores, con énfasis en la eliminación de toda forma de discriminación laboral.

2. ALCANCE

Esta política aplica para toda la compañía.

2.1 Cargos/Roles relacionados:

Todo el personal.

3. DEFINICIONES

Accesibilidad: Condición que permite la utilización plena y segura de los espacios físicos, tecnológicos y comunicativos por todas las personas.

Ajustes Razonables: Modificaciones necesarias en el entorno laboral para garantizar la inclusión de personas con discapacidad, conforme a la Ley 1618 de 2013.

Discriminación: Acción u omisión que genera trato desigual injustificado a una persona o grupo, prohibida por la legislación colombiana.

Diversidad: Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales en contextos sociales, culturales, físicos, étnicos, sexuales o generacionales.

Equidad: Principio de justicia que reconoce las diferencias y busca ofrecer condiciones equitativas para garantizar igualdad de oportunidades.

Inclusión Laboral: Garantía del acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo de poblaciones diversas, eliminando barreras físicas, actitudinales y normativas.

4. CONDICIONES GENERALES:

•Esta política está alineada con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1618 de 2013 (discapacidad), la Ley 1482 de 2011 (antidiscriminación), la Ley 1257 de 2008 (violencia contra la mujer), el Decreto 2011 de



2017 (inclusión laboral) y demás normas aplicables.

- El área de Gestión Humana será responsable de implementar esta política, capacitar a los colaboradores y garantizar su difusión.
- Olímpica S.A. integrará esta política con sus procesos de selección, formación, compensación, evaluación y clima organizacional.
- Se realizarán campañas de sensibilización sobre inclusión, diversidad, lenguaje no sexista, accesibilidad y derechos laborales.

5. CONTENIDO

5.1. Principios Rectores:

- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación.
- Respeto por la dignidad humana.
- Participación activa y plural.
- Acceso a empleo digno y sostenible.
- Responsabilidad compartida de líderes y empleados.

5.2. Compromisos de Olímpica S.A.:

- Garantizar procesos de vinculación y promoción libres de sesgos.
- Priorizar la inclusión de poblaciones con barreras estructurales al empleo (personas con discapacidad, mujeres cabeza de hogar, entre otros).
- Brindar ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral en su enfoque de diversidad.
- Promover alianzas con instituciones públicas y privadas para apoyar la empleabilidad de poblaciones vulnerables.
- Aplicar medidas correctivas frente a cualquier forma de discriminación o acoso laboral.



5.3. Estrategias:

- Diseñar procesos inclusivos de selección y retención del talento.
- Implementar rutas de atención confidenciales ante casos de discriminación.
- Medir indicadores de inclusión y satisfacción laboral con enfoque diferencial.
- Incluir objetivos de inclusión en el sistema de gestión de talento y desempeño.

6. Diagrama de Flujo

No aplica.

7. Anexos

No aplica.

8. Control de Cambios.

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	10/12/2024	Primera emisión del documento.