

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. OBJETIVO

SERACIS LTDA. establece la presente política con el propósito de promover la inclusión laboral y la diversidad como principios fundamentales de la gestión del desarrollo humano, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto por la dignidad humana, el reconocimiento de las diferencias individuales, culturales, sociales y funcionales, la gestión responsable de la vinculación laboral y la implementación de ajustes razonables cuando aplique.

La presente política se formula con base en los documentos internos vigentes identificados en el Sistema Integrado de Gestión de SERACIS LTDA., especialmente aquellos relacionados con la gestión del talento humano, la certificación de discapacidad, la responsabilidad social empresarial, la prevención del hostigamiento laboral y sexual, y la promoción de los derechos humanos

2. ALCANCE

La presente política se aplica a todos los procesos del ciclo de gestión de SERACIS LTDA., incluyendo, entre otros, la atracción, selección, vinculación, contratación, inducción, formación, desarrollo, evaluación del desempeño, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales y desvinculación, en lo relacionado con la inclusión laboral, la eliminación de barreras y la promoción de la diversidad en el entorno de trabajo.

Comprende de manera especial la inclusión de personas con discapacidad, así como de trabajadores que requieran ajustes razonables o acompañamiento por condiciones de salud, garantizando su participación en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.

La presente política aplica a todos los trabajadores, aspirantes, contratistas y, en general, a cualquier persona que tenga relación con la organización. De igual forma, vincula a los líderes de proceso, responsables de Desarrollo Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás actores internos que participen en la planeación, implementación, seguimiento y mejora continua de las estrategias de inclusión laboral.

3. DOCUMENTOS INTERNOS CITADOS

Para efectos de la presente política, se referencian principalmente las políticas y procedimientos formalmente adoptados e identificados en el Sistema Integral de Gestión de SERACIS LTDA., como base normativa interna para su aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán considerarse como documentos de apoyo aquellos lineamientos, instructivos, formatos, registros y demás soportes corporativos que, aun cuando no tengan la clasificación de política o procedimiento, resulten necesarios para la adecuada implementación, interpretación y seguimiento de la presente política.

Los documentos internos que soportan la presente política son:

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

4.1 Diversidad como valor organizacional

SERACIS LTDA. reconoce la diversidad como un valor organizacional que enriquece la cultura corporativa, fortalece los equipos de trabajo y promueve ambientes laborales basados en el respeto, la equidad, la participación y la valoración de las diferencias. La diversidad comprende, entre otros aspectos, las diferencias de capacidades, experiencias,

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

conocimientos, trayectorias, culturas, condiciones sociales, formas de pensamiento y demás características individuales que hacen parte de la identidad de las personas.

4.2 Igualdad de oportunidades

Los procesos de atracción, selección, vinculación y contratación deberán orientarse al cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil del cargo y a la idoneidad del personal, conforme al Procedimiento P-DH-02 Gestión del Desarrollo Humano.

SERACIS LTDA. promoverá que las personas con discapacidad puedan participar en los procesos laborales bajo criterios objetivos, técnicos y relacionados directamente con las competencias requeridas para el desempeño del cargo.

4.3 No discriminación

SERACIS LTDA. promoverá entornos de trabajo basados en el respeto, la inclusión y la protección de los derechos fundamentales, de acuerdo con la Política G-EO-16 Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual y Promoción de DDHH.

En consecuencia, no se permitirá ningún tipo de trato discriminatorio hacia aspirantes, trabajadores o colaboradores por razón de su condición de discapacidad, condición de salud, restricciones médicas o cualquier otra situación que pueda afectar su dignidad o igualdad de oportunidades.

4.4 Inclusión laboral responsable

La vinculación de personas con discapacidad deberá hacerse con criterios técnicos, ocupacionales y de compatibilidad entre las funciones del cargo, las capacidades de la persona y las condiciones del puesto de trabajo, en concordancia con el P-DH-02 Gestión del Desarrollo Humano y el P-DH-15 Procedimiento para la Certificación de Discapacidad.

La inclusión laboral en SERACIS LTDA. se desarrollará de manera responsable, procurando que la persona vinculada pueda desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad, dignidad, respeto y eficiencia.

4.5 Ajustes razonables

Cuando aplique, Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo evaluarán la necesidad de ajustes razonables, reubicaciones laborales o seguimiento a las condiciones de salud, conforme al P-DH-15 Procedimiento para la Certificación de Discapacidad.

Los ajustes razonables deberán ser analizados de manera individual, teniendo en cuenta las condiciones del trabajador, las recomendaciones médicas, las funciones del cargo, el entorno laboral y la viabilidad operativa de la organización.

4.6 Responsabilidad social, diversidad e inclusión

SERACIS LTDA. promoverá la diversidad e inclusión como parte de su compromiso de responsabilidad social, respetando la dignidad humana y fortaleciendo una cultura organizacional incluyente, conforme a la Política G-EO-14 Responsabilidad Social Empresarial.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se concibe como una expresión del compromiso corporativo con la generación de valor social, el respeto por los derechos humanos y la construcción de ambientes laborales más equitativos.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

5. LINEAMIENTOS GENERALES

5.1 Acceso y selección inclusiva

SERACIS LTDA. garantizará que los procesos de atracción, selección y contratación se desarrollen bajo criterios de oportunidad, confiabilidad, eficiencia y eficacia, conforme al P-DH-02 Gestión del Desarrollo Humano.

Para ello, la organización deberá:

- Evaluar a los aspirantes con base en los requisitos del perfil del cargo, competencias e idoneidad requerida para la prestación del servicio.
- Verificar que la condición de discapacidad no sea utilizada como criterio de exclusión cuando la persona cumpla con los requisitos del cargo.
- Evitar cualquier trato discriminatorio por condición de discapacidad o salud, en coherencia con la Política G-EO-16 Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual y Promoción de DDHH.
- Promover que las decisiones de selección y vinculación estén documentadas y soportadas en criterios objetivos.
- Favorecer procesos de selección que valoren la diversidad de experiencias, capacidades, conocimientos y trayectorias de los aspirantes, siempre que cumplan con los requisitos definidos para el cargo.

5.2 Certificación de discapacidad

SERACIS LTDA. orientará a los trabajadores que, de manera voluntaria, deseen iniciar el proceso de certificación de discapacidad a través de una IPS o entidad habilitada por las autoridades competentes, conforme a la normativa vigente y al Procedimiento P-DH-15 Certificación de Discapacidad.

Para tal efecto, la organización deberá:

- Garantizar que el proceso de certificación sea estrictamente voluntario.
- Actuar como facilitador administrativo, sin intervenir en la valoración médica, calificación o certificación de la discapacidad.
- Respetar la autonomía del trabajador frente a la decisión de iniciar o no el proceso.
- Gestionar la información asociada al certificado únicamente con autorización previa, expresa e informada del trabajador, y para finalidades relacionadas con la inclusión laboral.
- Asegurar el tratamiento confidencial y reservado de la información relacionada con la condición de salud o discapacidad del trabajador, conforme a las normas sobre protección de datos personales.

5.3 Ajustes razonables y seguimiento

Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo evaluarán la necesidad de ajustes razonables cuando el caso lo requiera, de acuerdo con el Procedimiento P-DH-15 Certificación de Discapacidad.

Dentro de este lineamiento, SERACIS LTDA. podrá incorporar en los documentos laborales y contractuales las disposiciones necesarias para dejar claridad sobre el alcance de la certificación de discapacidad en el marco de la relación laboral.

En todo caso, la obtención de una certificación de discapacidad no implica, por sí misma, el reconocimiento automático de una situación de estabilidad laboral reforzada, la cual se determinará en cada caso concreto conforme a la normativa vigente y las condiciones particulares de salud del trabajador.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Lo anterior se entenderá sin perjuicio del deber de la compañía de garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y la adopción de ajustes razonables a que haya lugar.

- Evaluar las condiciones del puesto de trabajo.
- Revisar las funciones asignadas al trabajador.
- Analizar recomendaciones o restricciones médicas.
- Realizar seguimiento a las condiciones de salud del trabajador.
- Acompañar la adaptación laboral de la persona vinculada.
- Documentar las acciones adoptadas dentro del marco de los procedimientos internos aplicables.

5.4 Cultura, derechos humanos y convivencia

SERACIS LTDA. promoverá una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, conforme a la Política G-EO-16 Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual y Promoción de DDHH.

Para fortalecer esta cultura, la organización deberá:

- Promover acciones de sensibilización sobre discapacidad, inclusión, respeto y trato digno.
- Fomentar la prevención de barreras actitudinales dentro de los equipos de trabajo.
- Reforzar el compromiso de los líderes con la construcción de ambientes laborales incluyentes.
- Fortalecer la diversidad e inclusión como práctica de responsabilidad social empresarial, conforme a la Política G-EO-14 Responsabilidad Social Empresarial.
- Reconocer y valorar la diversidad de los trabajadores como un elemento que contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, la innovación, el sentido de pertenencia y la sostenibilidad social de la empresa.
- Impulsar la sana convivencia y el respeto por los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

6. ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA

La presente política se articula con las siguientes políticas y procedimientos internos de SERACIS LTDA.:

Política/procedimiento citado	Relación directa con la inclusión	Uso dentro de esta política
P-DH-02 Gestión del Desarrollo Humano	Regula atracción, selección, vinculación, contratación, formación, permanencia.	Soporta la selección objetiva, la idoneidad del personal y la igualdad de oportunidades.
P-DH-15 Procedimiento Para La Certificación De Discapacidad	Establece lineamientos de identificación, remisión, gestión y seguimiento para trabajadores que según su condición de saludan cumplan con los criterios para la certificación de discapacidad.	Soporta la gestión de certificación, ajustes razonables, reubicación y seguimiento.
Política G-EO-14 Responsabilidad Social Empresarial	Incluye compromiso con diversidad, inclusión, dignidad humana, sostenibilidad y generación de valor social.	Soporta el enfoque de inclusión como parte de la responsabilidad social empresarial.
Política G-EO-16 Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual y Promoción de DDHH	Promueve respeto, inclusión, derechos fundamentales, igualdad de oportunidades y no discriminación.	Soporta la prevención de discriminación y el fortalecimiento de entornos laborales respetuosos.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

7. RESPONSABILIDADES

Responsable	Responsabilidades principales
Gerencia General	Aprobar y respaldar la política de inclusión laboral de personas con discapacidad.
Gerencia de Desarrollo Humano Gerencia administrativa y Financiera	Liderar la implementación de esta política y asegurar su articulación con el Procedimiento P-DH-02 Gestión del Desarrollo Humano, el Procedimiento P-DH-15 Certificación de Discapacidad y los ajustes razonables que se requiera.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Apoyar la evaluación de condiciones de salud, ajustes razonables, restricciones, recomendaciones y seguimiento ocupacional.
Líderes de proceso	Garantizar ambientes laborales respetuosos, incluyentes y libres de discriminación.
Colaboradores	Actuar con respeto, empatía, no discriminación y promoción de la sana convivencia.

8. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

SERACIS LTDA. realizará seguimiento a la implementación de la presente política, con el fin de evaluar su efectividad y promover acciones de mejora continua.

Para dicho seguimiento podrán considerarse, entre otros, los siguientes indicadores:

- Número y porcentaje de trabajadores con discapacidad vinculados.
- Número de trabajadores orientados en procesos voluntarios de certificación de discapacidad.
- Número de ajustes razonables evaluados e implementados.
- Número de reubicaciones laborales definidas cuando aplique.
- Número de actividades de sensibilización sobre inclusión, respeto y no discriminación.
- Casos identificados relacionados con posibles barreras de inclusión y acciones implementadas.
- Número de acciones orientadas a promover la diversidad, la equidad y la participación de los trabajadores en ambientes laborales incluyentes.

El seguimiento deberá realizarse desde Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como referencia únicamente los lineamientos internos citados en esta política.

9. DECLARACIÓN FINAL

SERACIS LTDA. reafirma su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad, la diversidad, la equidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto por la dignidad humana y la promoción de ambientes laborales incluyentes.

Esta política fortalece el compromiso institucional de la organización con una gestión del desarrollo humano responsable, ética y coherente con las políticas y procedimientos internos citados expresamente en este documento.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SERACIS LTDA. reconoce que la inclusión laboral no solo contribuye al desarrollo individual de los trabajadores, sino que también fortalece la cultura organizacional, promueve la responsabilidad social empresarial y aporta a la construcción de entornos laborales más humanos, respetuosos y sostenibles

Esta política ha sido creada y aprobada por la Junta de Socios el día 25 de junio de 2026, mediante acta No.771 a través de la cual se aprueba la creación de la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Fecha de revisión: 25 de Junio del 2026



APRUEBA

YAMILE RUIZ CARDONA
Representante Legal.