

SEGUROS



# Entornos laborales **incluyentes**

Guía orientadora para empresas  
**del sector salud**



# NUESTRA POSTURA

## CORPORATIVA



Entendemos la Diversidad e Inclusión como una responsabilidad ética con la dignidad humana. Por eso, nos comprometemos a reconocer las capacidades individuales y los contextos socioculturales, para fortalecer entornos en los cuales cada persona pueda ser, hacer, relacionarse y expresarse.

---

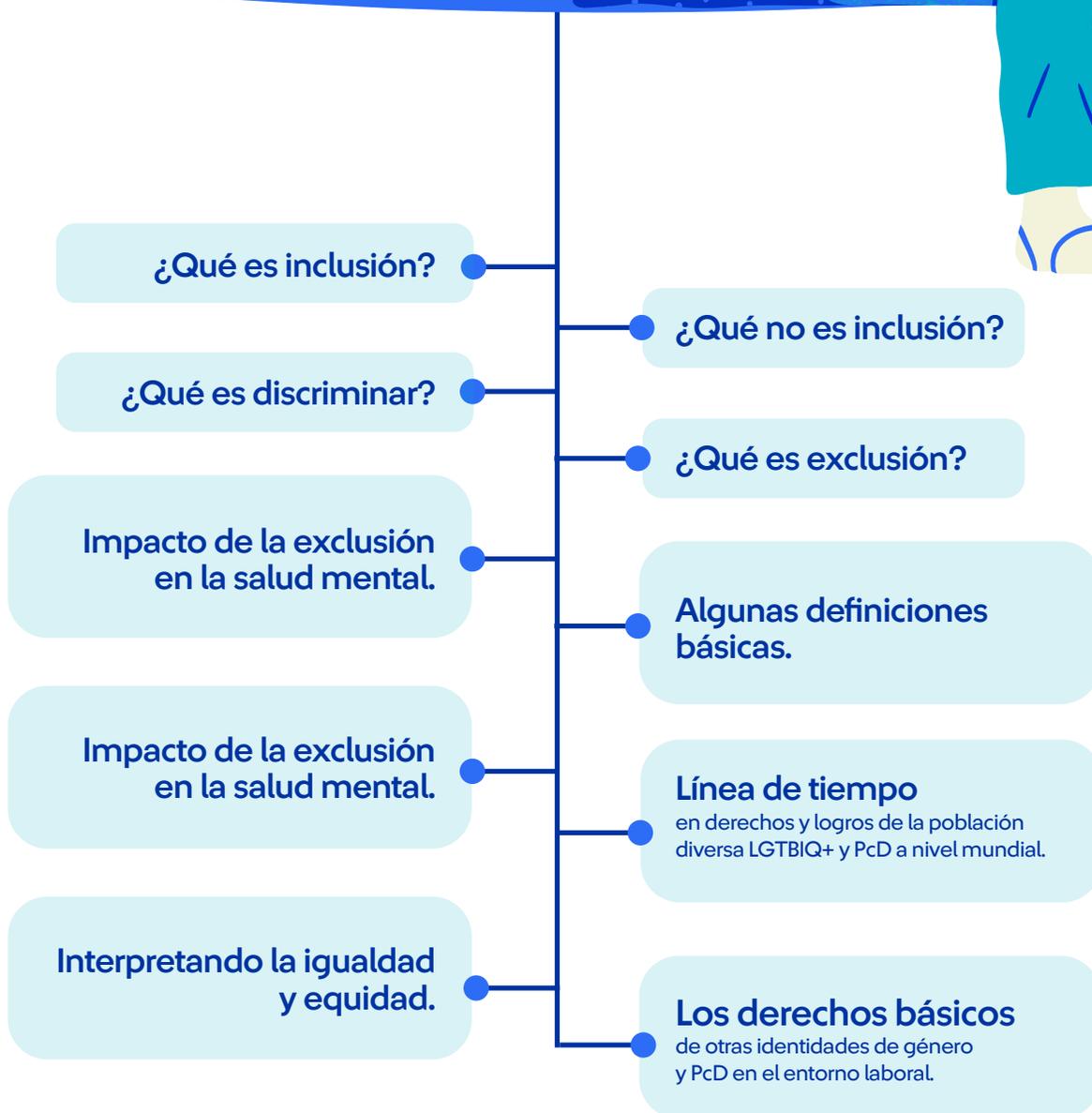
## ¿cómo utilizar esta guía?

Esta guía presenta aspectos específicos para los procesos de inclusión laboral dentro del sector salud. Con esta buscamos ayudarte a mejorar el enfoque de derechos para personas con discapacidad (PcD) y con diversas identidades de género, de manera que puedas hacer una inclusión libre de estigmas y discriminación.



# ¿Qué encontrarás en esta guía?

Para la implementación de esta, te recomendamos utilizar como eje central la guía “Entornos Laborales Incluyentes. Guía Orientadora para Empresas”, en la cual se explican con detalle los siguientes temas:

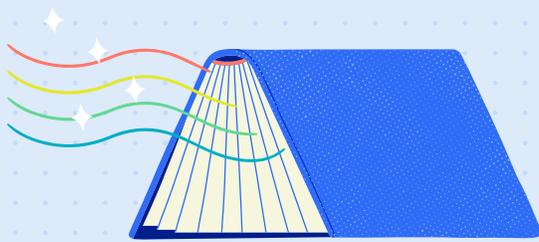


# CONDICIONES PSICOSOCIALES RELEVANTES

## EN EL PERSONAL ASISTENCIAL

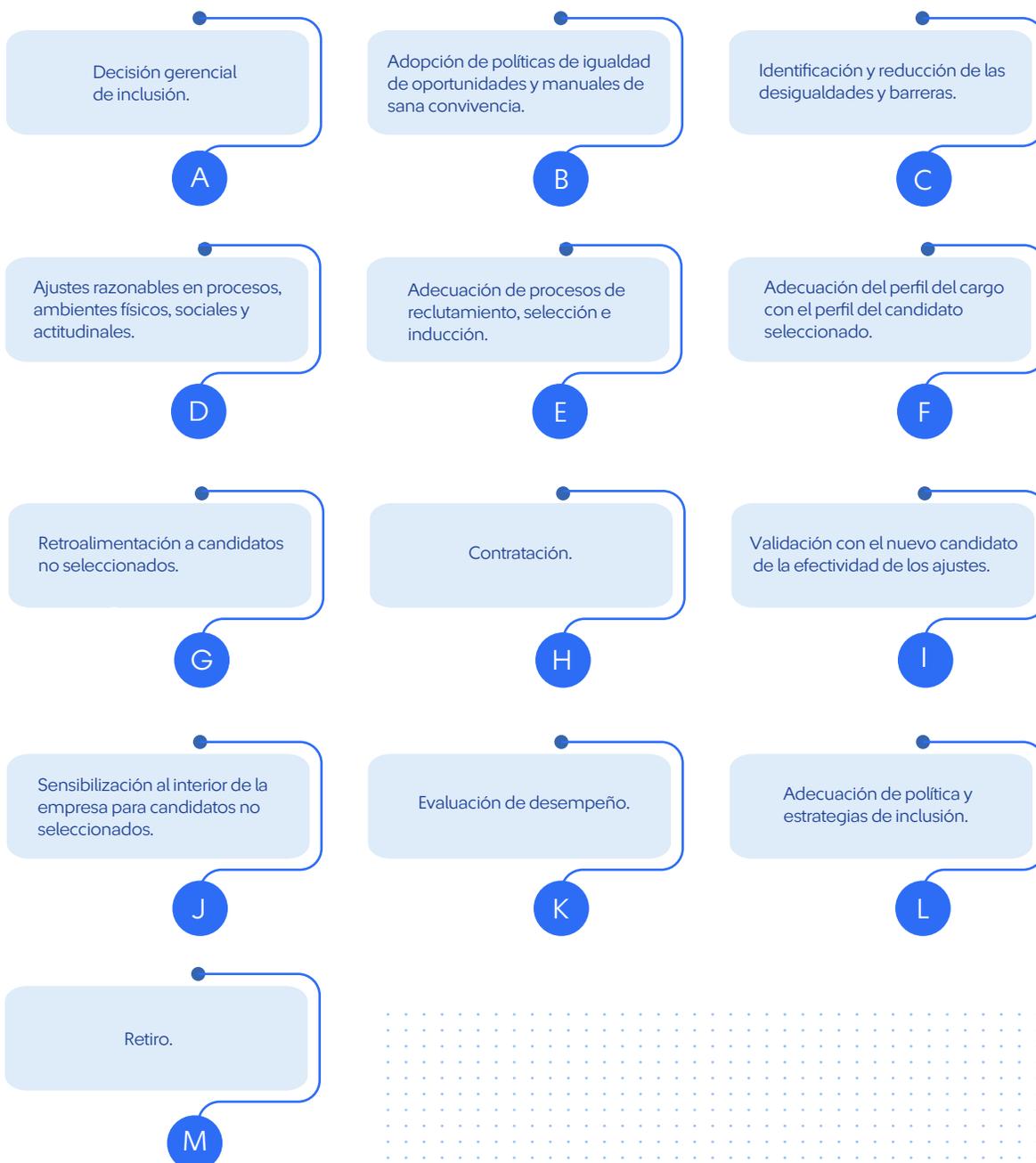
- ✓ **Es frecuente que el personal asistencial del sector salud enfrente situaciones propias de su labor, como:** jornadas extensas de trabajo; dobles jornadas; condiciones especiales de acuerdo con el servicio, por ejemplo, unidades de encierro; agresiones físicas, verbales y psicológicas por parte de usuarios; contexto cultural y condición de salud del paciente (pobreza extrema, víctimas de maltrato y violencia, personas en situación de desplazamiento forzado, condiciones culturales diversas, etapa terminal, población infantil y adolescente con diagnósticos de enfermedad crónica); entre muchas otras más. Por eso, es crucial prestar especial atención al personal con discapacidades o diversidades de género para mitigar el impacto psicosocial de estas situaciones.





# ¿Por dónde deben empezar las empresas?

Para implementar procesos de inclusión eficientes, debes considerar las siguientes acciones:



# Recomendaciones específicas para el sector salud

1



## Gestión del riesgo biológico:

para incluir a PcD visual o cognitiva, debes construir y socializar con antelación protocolos de bioseguridad para evitar accidentes por contacto con fluidos o elementos cortopunzantes dentro de las áreas asistenciales. Estas personas pueden desempeñarse, con cierto margen de seguridad, en cargos administrativos, siempre y cuando sea por fuera de estas áreas.

2



## Manejo de pacientes en áreas asistenciales:

al contratar PcD física, debes tener presente cómo se realizarán ajustes razonables en los procesos y en el ambiente físico para el manejo y traslado de pacientes, evitando riesgos tanto para la persona como para su equipo.



### 3

## Otras identidades de género:

para garantizar la inclusión de personas con otra identidad de género en regiones o poblaciones con arraigo cultural tradicionalista, debes fortalecer, hacer seguimiento y controlar estos pasos:

- **Decisión y compromiso gerencial de inclusión.**
- **Adopción de políticas de igualdad de oportunidades y manuales de sana convivencia.**
- **Sensibilización al interior de la empresa.**

### 4

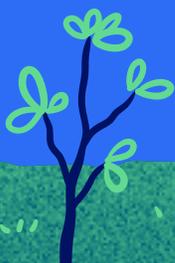
## Adecuación de perfiles:

en cargos con demandas físicas y de desplazamiento, define las habilidades, exigencias, funciones y herramientas requeridas, pues teniendo en cuenta estos criterios podrás definir si personas en situación de discapacidad pueden cumplir con el perfil laboral, dejando claro que su situación no será objeto de discriminación para acceder al mismo.

### 5

## Construcción de protocolos de lenguaje incluyente y comunicación inclusiva:

construye y desarrolla protocolos que incluyan PcD auditiva, visual y otras poblaciones, garantizando una interacción en doble vía de manera efectiva y respetuosa.



6

## Acceso a perros lazarillos o de apoyo:

evalúa el ingreso de perros de apoyo según las políticas de la empresa y las necesidades del colaborador.

---

7

## Adecuación de espacios físicos:

asegúrate de que las instalaciones de la empresa garanticen el desplazamiento de PcD física o movilidad reducida.

---

8

## Política de inclusión:

define, socializa y adopta una política de inclusión, diseñada de manera única para la realidad cultural de tu empresa. Para ello, considera lo siguiente:

- Lineamientos de planeación estratégica en los cuales se contemplen aspectos como misión, visión, valores y principios corporativos.
  - Objeto de negocio y visión de mercado.
  - Declaraciones sobre diversidad e inclusión.
  - Articulación con otras políticas institucionales.
- 

