

SEGUROS

sura 

Entornos laborales **incluyentes**

Guía orientadora
para empresas



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.



Justificación

Las empresas inclusivas saben el inmenso valor de una persona en condición de discapacidad o con otra identidad de género. Brindar oportunidades para participar en igualdad de condiciones en un mercado laboral que, consciente o inconscientemente, presenta situaciones o decisiones de exclusión es una gran apuesta. Una empresa consciente de esto reconoce los beneficios que representa para todas las personas ser autosostenibles y contar con un ingreso fijo, no solo para su sustento, sino también para el de su núcleo familiar.



“A pesar del derecho a la igualdad, consagrado en diferentes normas nacionales e internacionales, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, experimentan múltiples formas de discriminación, trato inequitativo y desigual. Estas formas de discriminación se dan en ámbitos familiares, educativos, laborales, y en espacios públicos e institucionales. Se expresan en actos de exclusión y diferentes formas de violencia, que se originan por el odio y el escaso reconocimiento de su ciudadanía. Este desconocimiento, prejuicios, mitos y prácticas sociales, existen porque la sociedad y la cultura hacen pensar que todas las personas son heterosexuales, y que deben comportarse en consecuencia, es decir, de acuerdo con la “norma heterosexual” que se dictamina como lo normal”

(Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019).



Las personas con discapacidad han sido sistemáticamente relegadas en los mercados laborales y no son la primera opción de contratación. En muchos casos, la oportunidad de empleo se considera como un favor y no como un derecho fundamental a la equidad e igualdad. Las personas con otras identidades de género o con discapacidad tienen más probabilidad de estar desempleadas y, generalmente, ganan menos cuando trabajan. En la Encuesta Mundial de Salud (EMS), se encontró que las tasas de empleo son menores entre los hombres y mujeres discapacitados (53 % y 20 %, respectivamente) que entre los no discapacitados (65 % y 30 %, respectivamente) (OMS, 2011). En la Línea Base de Política Pública (PP) LGBT de 2018 se identificó que solo el 57 % de la población trans logra terminar el bachillerato. Por otra parte, en el censo de 2015 realizado en Colombia, solo el 15.5 % de las personas con discapacidad tenían trabajo y únicamente el 2,5 % ganaban más del mínimo legal. Aunque no hay datos de otras identidades de género, el panorama de empleabilidad es igual de sombrío, por lo cual brindar un empleo en condiciones dignas a estas poblaciones vulnerables debería enorgullecer a cualquier empresa.

En la guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), se concluye que “las habilidades y destrezas laborales se miden por la capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno, trabajo en equipo y, sobre todo, ganas de trabajar; habilidades que las PcD han demostrado sin ningún impedimento. Incluso, se destaca su compromiso, sentido de pertenencia y responsabilidad con respecto a las personas sin discapacidad” (Ministerio del Trabajo, 2016). Estas características son igualmente válidas para las poblaciones con otras identidades de género que, sistemáticamente, han sido relegadas a trabajos informales, independientes o de alta vulnerabilidad.

Un argumento adicional que es válido para promover la inclusión es el postulado en la Ley 361 de 1997, artículo 24, que da preferencia a empresarios en licitaciones, adjudicaciones y celebraciones de contrataciones públicas y privadas; prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales; y define que el Gobierno fijará las tasas arancelarias para la importación de maquinaria y equipos destinados al manejo de PcD (Congreso de Colombia, 1997). La Ley 1429 de 2010 regula descuentos en el impuesto sobre la renta, aportes parafiscales y otras contribuciones de



nómina, para empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (Congreso de Colombia, 2010).

En este sentido, el fomento del empleo inclusivo para aquellas poblaciones con barreras de acceso al empleo formal, como mujeres, jóvenes, PcD, población migrante, grupos étnicos y sectores sociales LGBTI, entre otros, debe estar en el centro de toda estrategia de desarrollo social, económico y cultural del País.

Un trabajo digno, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esto se traduce en los principios de no discriminación e igualdad de género, y en la promoción de cuatro objetivos estratégicos: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

Beneficios de generar entornos de trabajo inclusivos

↑ Mejorar niveles de productividad.

↑ Fortalecimiento del clima y la cultura laboral.

↑ Reconocimiento nacional e internacional para la empresa.

↑ Mejora del trabajo en equipo, innovación y aporte social al trabajo.

↑ Reducción de costos por incentivos tributarios.

↑ Contribución a la reducción del desempleo y a la construcción de un país más inclusivo.

↑ Reducción de costos por acompañamiento de terceros.

↑ Aporte en la responsabilidad social empresarial.

↑ Disminución de la deserción y la rotación de personal.



¿Qué es inclusión?

La inclusión se basa en el concepto de dignidad humana, un principio constitucional y derecho fundamental. Es la necesidad de reconocer e incluir a sectores excluidos o discriminados. Según la OMS, el 15 % de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad (OMS, 2011), esto implica que hasta el 6.6 % del mercado de mano de obra está compuesto por personas que requieren ser incluidas y valoradas. Reconocer que existen diferencias fortalece los procesos de inclusión social de las personas con diversas identidades y condiciones de vida.

¿Qué no es inclusión?

- 1 Contratar una PcD o con identidad diversa con menos sueldo para el mismo cargo.
- 2 Pensar que la discapacidad o la diversidad sexual son enfermedades mentales.
- 3 Considerar que se hace un favor al contratar a una PcD o con otra identidad de género.
- 4 Apadrinar a una PcD y no hacer cumplir las normas internas del trabajo.

¿Qué es discriminar?

Discriminar no solo es separarnos de otros que son diferentes, también es tratar como inferiores a una persona o colectividades por motivos raciales, religiosos, sexuales, de apariencia, edad, condición de discapacidad, entre otros. Esta práctica busca jerarquizar y establecer identidades, actos o acciones, que hacen sentir al que discrimina como superior frente a otros (Perez & Correa, 2013).

¿Qué es exclusión?

Es la acción de descartar, rechazar o negar la posibilidad de participar en igualdad de condiciones a otras personas por su condición, considerando que son incompatibles para desempeñarse o interactuar adecuadamente en determinado escenario social, percibiéndolas como una amenaza presente y futura (Perez & Correa, 2013).

Conductas que expresan exclusión

- Hacer chistes sobre las diversidades o discapacidades de los compañeros de trabajo.
- Realizar bromas o abusos contra personas diversas.
- No reconocer garantías y beneficios laborales.
- Realizar comentarios ofensivos.
- Descalificar el trabajo por orientación sexual o condición de discapacidad.
- Intimidación física o psicológica.
- Asignar a las personas menos tareas o triviales refiriéndose a su condición de discapacidad.
- Impedir deliberadamente los ascensos o estímulos.
- Críticas constantes indeseables.
- Asignar intencionalmente mucho trabajo a una persona esperando que falle.



Impacto de la exclusión en la salud mental



La exclusión genera en la población diversa mayor vulnerabilidad en salud mental. En el estudio de Estrés, Salud y Bienestar de las personas LGBT en Colombia se encontró una alta tasa de angustia psicológica: el 55 % de los encuestados había tenido pensamientos suicidas en su vida, y uno de cada cuatro (25 %) había intentado suicidarse al menos una vez. Las mujeres bisexuales (33 %) y las personas transgénero (31 %) tuvieron una tasa más alta de intentos de suicidio, y una de cada tres informó que había intentado suicidarse al menos una vez (UCLA School of Law, William Institute, 2019).





Las empresas que implementan entornos libres de discriminación elevan su voz y materializan el rechazo a la violencia, fomentando el inicio de un cambio hacia una sana convivencia. Así, contribuyen a cambiar la realidad de agresión que sufren las poblaciones diversas. Esta encuesta de Estrés, Salud y Bienestar muestra que “casi todos los hombres gay (71 %), hombres bisexuales (65 %), mujeres lesbianas (60 %) y mujeres bisexuales (61 %), experimentaron agresión verbal a lo largo de sus vidas. El 25 % de los hombres gay, el 23 % de los hombres bisexuales, el 21 % de las mujeres lesbianas y el 17 % de las mujeres

bisexuales, habían sido golpeados o agredidos físicamente” (UCLA School of Law, William Institute, 2019).

La empresa inclusiva materializa los derechos de igualdad de las PcD que son reglamentados en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, estableciendo que todas las personas tienen las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos sin ninguna limitación o restricción, y el derecho de recibir ingresos dignos.

Algunas definiciones básicas

Identidad de género: hace referencia a cómo una persona se autoidentifica, se comporta y se relaciona con los otros en términos de género. Algunas identidades son personas cisgénero, trans, no binarias, cuir o queer. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal, vestimenta, modo de hablar, modales, entre otros. La identidad de género indica la autoidentificación (Ministerio de Justicia, s.f.).

Orientación sexual: hace referencia a la dirección del deseo erótico y afectivo entre las personas en función de su sexo. Algunas orientaciones pueden ser heterosexual, homosexual o bisexual, entre otras:

- **Cisgénero, cissexual o cis:** persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer son coincidentes.
- **L - Lesbiana:** mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.
- **G - Gay:** hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

- **T - Trans (transgénero, transexual, travesti, transgenerista):** término general que agrupa a las personas cuya identidad de género no corresponde con la clasificación sexual o sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría involucrar, o no, la modificación de la apariencia o la función corporal haciendo uso de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

- **B - Bisexual:** persona que siente atracción sexual y afectiva hacia hombres y mujeres indistintamente.

- **I - Intersexual:** persona que nace con características físicas de ambos géneros.

- **Q - Queer o 'sin etiquetas':** personas que no se categorizan con las etiquetas tradicionales o aceptadas socialmente.

- **+ - Otras:** personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores. Es el caso de los pansexuales (sienten atracción sin necesidad de fijarse en el género de la otra persona), los asexuales (no tienen interés sexual) o los demisexuales (necesitan conectar con la otra persona para sentir atracción).

Discapacidad: una persona con discapacidad es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en su actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan. La discapacidad puede ser por diferencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo. Al interactuar con diversas barreras, estas pueden impedir la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (Ministerio del Trabajo, 2016).

Personas con discapacidad (PcD): aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no pueden ejercer sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) dispusieron que el término adecuado para referirse a este grupo de la población es 'personas con discapacidad (PcD)' o personas en situación de discapacidad. Por eso, el uso de estos términos es el único correcto a nivel mundial.



Tipos de discapacidad

según el Ministerio de Salud y Protección Social (2016)

Física: implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo. Por ejemplo: desórdenes neuromusculares, secuelas de poliomielitis, lesión medular (cuadros parapléjicos o cuadripléjicos) y pérdida de algún órgano externo.

Mental o psicosocial: afectación del funcionamiento personal, laboral, social y familiar, con limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida, alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

Intelectual o del desarrollo: limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Por ejemplo: disminución de las funciones intelectuales superiores, retardo mental, síndrome de Down, autismo, entre otros.

Sensorial: incluye la discapacidad visual y auditiva. Por ejemplo: deficiencias visuales, de audición y problemas de comunicación y lenguaje.

Múltiple: presencia de dos o más deficiencias asociadas de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción entre ellos, lo que determina el nivel de desarrollo y las posibilidades funcionales de la comunicación y de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International, 2011).

Línea de tiempo en derechos y logros de la población diversa LGTBIQ+ y PCD a nivel mundial

La siguiente línea de tiempo evidencia cómo se han logrado la equidad y la validación de algunos derechos fundamentales en las últimas décadas.



▼ **1890** Cárcel de tres años a relaciones homoeróticas, derogada hasta 1974.

▼ **1973** La homosexualidad deja de ser clasificada como enfermedad (DSM II).

▼ **1993** Primer cambio de nombre al otro sexo.

▼ **1996** Sentencia que prohíbe la discriminación por orientación sexual.

▼ **1997** Se reglamentan los mecanismos de integración de PcD.

▼ **1999** Sentencia que determina que la homosexualidad no es una falta disciplinaria en las fuerzas militares.

▼ **1981** Despenalización de la homosexualidad. Decreto 100 de 1980.

▼ **2002** Se firma la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD.

▼ **2003** Visitas conyugales de personas del mismo sexo en los centros penitenciarios.

▼ **2006** Ley de acoso laboral.

▼ **2007** Se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.

- ✓ **2007** Sentencia de derechos patrimoniales a personas homosexuales.
- ✓ **2008** Ley 1257 incluye en el Código Penal el acoso sexual y la discriminación.
- ✓ **2008** Pensión de sobreviviente como pareja del mismo sexo.
- ✓ **2009** Se firma Convención sobre los derechos de las PcD de la ONU.
- ✓ **2009** Norma de protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
- ✓ **2010** Ley del Primer Empleo, prioridad para jóvenes con discapacidad y descuento para los empleadores que contraten PcD.
- ✓ **2013** Se protegen los derechos de las PcD mediante la adopción de medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad; se determinan políticas, planes del orden nacional y territorial con acciones y recursos para la atención e inclusión de la población con discapacidad.

- ✓ **2015** Se sanciona penalmente la discriminación contra las PcD.
- ✓ **2015** Se permite el cambio de sexo en el documento de identidad.
- ✓ **2016** Matrimonio entre personas del mismo sexo.
- ✓ **2016** Primera atleta trans colombiana que participó en los Juegos Olímpicos.
- ✓ **2017** Primera mujer trans reconocida como docente de un colegio público.
- ✓ **2018** Las personas con orientación sexual e identidad de género diversas pueden ejercer efectivamente sus derechos económicos, sociales, culturales, de salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura (Decreto 762 de 2018).
- ✓ **2018** Primera mujer trans en las Fuerza Pública en Colombia.
- ✓ **2019** Primera mujer trans rectora de una universidad en Colombia.
- ✓ **2020** Inclusión del concepto mujer trans para trámite de pensión de vejez.
- ✓ **2021** Ley de paternidad.

Interpretando la igualdad y equidad

La siguiente imagen muestra la realidad de un hombre, una mujer y una PcD o con otra identidad de género.



IGUALDAD



EQUIDAD

Interpretemos esta imagen con una perspectiva cultural sobre la iniciación de la vida sexual del adolescente:

Hombre: si un hombre manifiesta su deseo de iniciar su sexualidad, con toda seguridad, sus amigos y familia lo apoyarán y alentarán para que experimente.

- **Mujer:** si es una mujer, seguramente, e cuestionarán y recalcarán bajo criterios de moralidad y riesgo de embarazo.

- **PcD o con otra identidad de género:** se desalentará y cuestionará por sus deseos y por su orientación que sale de la normativa social e incluso se le rechazará por considerar este impulso como impropio o desviado.



Por esta realidad social y cultural es que el proceso de inclusión debe ser muy cuidadoso en las fases: Identificar y reducir las desigualdades y barreras, y Sensibilización al interior de la empresa.



¿Por dónde deben empezar las empresas?



Estos son los **pasos esenciales**
que debes seguir para
implementar un proceso
de inclusión eficiente:



Decisión y compromiso gerencial de inclusión:

esta decisión debe garantizar el compromiso y apoyo incondicional del proceso, definiendo los espacios de sensibilización, áreas, cargos y tipo de personas a incluir, así como el seguimiento y evaluación del proceso de inclusión. Hacer explícito el respeto a la diversidad humana, este compromiso debe ser extensivo a todas las áreas de una organización (Ministerio del Trabajo, 2016).



Adopción de políticas de igualdad de oportunidades y manuales de sana convivencia:

promover una cultura de inclusión, en la cual se prohíba la discriminación por orientación, identidad de género o discapacidad. Ser claros en el compromiso del respeto a la diversidad humana y la no discriminación, evitando comportamientos como:

- La intimidación física o psicológica.
- Gritar o usar lenguaje inapropiado o discriminatorio.
- Asignar tareas diferentes, excesivas o triviales sin razón técnica válida, con la intención de discriminar.
- Obstaculizar el derecho a ascensos o estímulos a personas de población diversa o PcD.

- Criticar, generar rumores, hacer bromas o excluir socialmente por su condición sexual o su discapacidad.
- Cuestionar o criticar la apariencia y el comportamiento.
- Intromisiones indebidas en vida privada y sexual.

Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole, que sean necesarias para eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración (ONU, 2007, p. 20).



Identificar y reducir las desigualdades y barreras:

tanto de tipo actitudinal como físico, que pueden afectar la participación e integración de las personas diversas o PcD (Ministerio del Trabajo, 2016). Se deben identificar las demandas físicas, sensoriales, cognitivas, sociales y de relacionamiento de las tareas del trabajo:

- Revisar los procesos de contratación de forma que se incentive la generación de empleo inclusivo.
- Evaluar la planta física de las organizaciones para asegurar que las instalaciones físicas de la empresa permitan la vinculación de población vulnerable.
- Adecuar los baños de la empresa para el ingreso de las PcD motora y sensibilizar sobre el uso de baños en caso de personas trans.
- Mejorar la iluminación de la

organización para permitir el acceso a personas con baja visibilidad.

- Implementar un diseño de estación de trabajo ergonómico.
- Eliminar obstáculos en las áreas de desplazamiento.
- Brindar indicaciones claras de trabajo, validando la comprensión de la persona con discapacidad.
- Señalizar las áreas de trabajo con símbolos, así como comedor, baños, espacio de corredor u otros.
- Utilizar material visual en forma de fotos, símbolos o diagramas en lugar de texto escrito.
- Convertir el texto escrito en audio.
- Utilizar los compañeros de trabajo como mentores y proporcionar capacitación de sensibilidad (conciencia sobre la discapacidad) a todos los colaboradores.



Ajustes razonables en procesos, ambientes físicos, sociales y actitudinales:

que permitan que el entorno físico y social sea amigable y cubra las necesidades específicas de las PcD y con orientación de género diverso; facilitando la accesibilidad y participación en igualdad de condiciones. En este ajuste se deberán contemplar todos los aspectos relevantes como el uso de baños en personas diversas o los sistemas de alarma de emergencias en caso de PcD auditiva, y no deben significar un gasto desproporcionado.



Adecuación de procesos de reclutamiento, selección e inducción:

para la identificación de PcD se puede consultar el Registro de Localización y Caracterización de PcD (RLCPD) (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024); el listado que está dentro de la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 73); y el Best Buddies Colombia. Para las personas de otras identidades, las asociaciones, centros de integración social o referidos. En las ofertas es conveniente indicar que la empresa tiene una política de inclusión y no discriminación. Los procesos de selección, entrevistas, evaluaciones y entrenamiento, se deben adaptar al tipo de discapacidad y condición de los candidatos asegurando la participación en igualdad de condiciones. Durante el proceso de selección se debe especificar con claridad las funciones, equipos a utilizar, condiciones de trabajo y demás del cargo a ocupar; garantizando que el candidato pueda determinar si cuenta con las capacidades para cumplir con lo que se espera de él, sin afectar su condición de discapacidad o ser expuesto a condiciones que afecten su salud física y mental.

En esta adecuación del proceso de entrevista se deben tener en cuenta las consideraciones relevantes que son presentadas en la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD (Ministerio del Trabajo, 2016):

- Establecer pautas para la solicitud e implementación de los ajustes razonables que requieran las PcD.
- Según el tipo y grado de discapacidad, es válido que la PcD sea acompañada por una persona de su confianza durante el desarrollo del proceso de selección, bajo supervisión de personal de la entidad convocante, con el fin de procurar la igualdad de condiciones con los demás postulantes.
- Las personas encargadas de conducir el desarrollo del proceso de selección deben ser competentes en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad.
- La entrevista del postulante con discapacidad le permite demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. Para estos efectos, se podrá utilizar medios digitales, tecnológicos u otros que faciliten su desarrollo.



Adecuación del perfil del cargo con el perfil del candidato seleccionado:

luego de conocer las características del candidato seleccionado, en especial en el caso de PcD, se debe cruzar el perfil del cargo y el perfil ocupacional para hacer ajustes específicos en funciones según la discapacidad o características específicas del candidato seleccionado.



Retroalimentación a candidatos no seleccionados:

los candidatos no seleccionados deben ser igualmente cuidados y se les debe informar sobre la finalización del proceso, evitando la generación de sentimientos de exclusión o que mantengan expectativas y esperas innecesarias. Esta retroalimentación evita revictimización o posibles retaliaciones jurídicas por la no selección.



Contratación:

se recomienda incluir una cláusula que indique que la persona tiene discapacidad en el momento de ser contratada, aspecto que también debe ser contemplado dentro del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2016).



Validación con el nuevo candidato la efectividad de los ajustes:

validar con el nuevo colaborador si los ajustes realizados le permiten realizar su trabajo de manera adecuada.



Sensibilización al interior de la empresa:

sensibilizar a los compañeros sobre el respeto y la necesidad de equidad con el nuevo colaborador, haciendo énfasis en:

- Diversidad.
- Valorar las habilidades y fortalezas del nuevo compañero y no su condición o discapacidad.

- Promover relaciones de iguales entre los colaboradores y el nuevo compañero, evitando actos de condescendencia o prejuicios.
- Incentivar un apoyo natural.
- Procesos de sensibilización continuos.



Evaluación de desempeño:

la cual debe ajustarse al cruce que se realizó entre el perfil del cargo y el perfil ocupacional del colaborador.



Adecuación de política y estrategias de inclusión:

esta adecuación debe ser sistemática y periódica, basada en los resultados obtenidos y evaluados cuantitativa y cualitativamente, consultando al jefe inmediato, gestión humana, compañero de trabajo y colaboradores objeto de inclusión en diversidad o discapacidad.



Retiro:

todos los colaboradores, incluyendo aquellos objeto de inclusión en diversidad o discapacidad, tienen los mismos derechos, al igual que las mismas responsabilidades. Los procesos disciplinarios se realizarán de conformidad con los procedimientos que la empresa tenga establecidos en el reglamento interno de trabajo. Sin embargo, se recomienda tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: “en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo” (Congreso de Colombia, 1997).



Derechos básicos de otras identidades de género y pcd en el entorno laboral

Los derechos y deberes de un colaborador con otra identidad de género o PcD son los mismos de los demás colaboradores de la empresa. Sin embargo, en este apartado abordamos algunos aspectos adicionales a considerar para preservar el sentido de inclusión:



✓ **Derecho a Nombre Identitario:**

es el nombre adoptado por el sujeto, asociado al proceso de construcción de la identidad que lo identifica, el cual es elegido y mantenido libremente; y por el cual debe ser reconocido en su entorno de vida. El nombre jurídico que aparece en los documentos de identidad se utilizará para realizar todos los procesos de carácter formal o legal, pudiendo colocarse el nombre identitario en paréntesis junto al nombre jurídico si no se ha realizado la homologación legal (Ministerio de Justicia, s.f.).

✓ **Derecho a Pensión de Vejez y Cambio de Marcador de Sexo:**

las mujeres trans y las mujeres cisgénero son sujetos comparables en cuanto al acceso y requisitos para acceder a la pensión de vejez. Las mujeres trans reciben el tratamiento legal del género con el que se identifican y pueden cambiar el marcador de sexo en sus documentos de identidad de “masculino” a “femenino” o de “hombre” a “mujer”. Les es aplicable el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez de las mujeres (57 años) según el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 (Corte Constitucional, 2021). El cambio de componente de sexo también es contemplado en la sentencia T-063 de 2015.

✓ **Derecho a Pensión de Sobrevivencia:**

las personas LGBTIQ+ tienen derecho a obtener una pensión de sobrevivencia tras la muerte de su pareja del mismo sexo (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016).

✓ **Autoreconocimiento de una persona trans:**

una persona trans tiene autoreconocimiento y se identifica como trans. No se le puede exigir diagnósticos médicos ni pruebas quirúrgicas, entre otros aspectos (Ministerio de Justicia, s.f.), Decreto 1227 de 2015.

✓ **Utilización de clasificación mujer:**

cuando una norma hace referencia a mujeres, se entiende que también cobija a las mujeres trans. La Corte Constitucional ha precisado que la palabra “mujer” debe ser interpretada en sentido amplio, de manera que comprenda a las mujeres trans” (Ministerio de Justicia, s.f.).

✓ **Situación militar de las mujeres y hombres trans:**

las mujeres trans, por la sentencia T-476 de 2014, no son destinatarias de las reglas que rigen el servicio militar obligatorio. Los hombres trans que tengan componente sexo masculino en sus documentos de identificación deben hacer el trámite de definición de situación militar.

✓ **Contratación de PcD que tiene interdicción:**

las PcD interdictos pueden celebrar contratos laborales o contratos de aprendizaje y se requiere de la firma de quien la representa.

✓ **Despido de un empleado con discapacidad:**

se debe solicitar permiso al inspector del trabajo del Ministerio del Trabajo, ante quien se deberán probar las causales de terminación con justa causa para que este determine si el despido es procedente o no (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 30).



✓ **Riesgos laborales en empresas inclusivas:**

los riesgos asociados a la contratación de PcD son iguales a los propios de la contratación de personal sin discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 81).

✓ **Contratación de PcD con pensión por invalidez o pensión de sobreviviente:**

se puede realizar, según el artículo 33 de la Ley 361 de 1997, siempre que no implique doble asignación del Tesoro Público.



Política de inclusión

La empresa debe definir, socializar y adoptar una política de inclusión diseñada de manera única para su realidad cultural. Para ello, se debe considerar las siguientes orientaciones:

- ▶ Lineamientos de planeación estratégica de la empresa, 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.

Autores

Isabel Cristina Velásquez Rodríguez

Luz Amparo Plata Quesada

María Fernanda Jaramillo Rico

River Eliecer Antolinez León

Viviana Margarita Banquez Gutiérrez



Bibliografía

- ✓ Alcaldía Mayor de Bogotá. (2019). Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ BBVA. (2 de abril de 2024). LGTBIQ+: Qué hay detrás de las siglas. Página web de BBVA. Recuperado el 2 de abril de 2024. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/lgtbiq-que-hay-detras-de-las-siglas/>
- ✓ Congreso de Colombia. (4 de febrero de 1997). Ley 361. Bogotá, Colombia.
- ✓ Congreso de Colombia. (10 de diciembre de 2010). Ley 1429. Bogotá, Colombia.
- ✓ Corte Constitucional. (9 de diciembre de 2021). Sentencia SU440/21. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU440-21.htm#:~:text=Las%20personas%20trans%20son%20titulares,un%20juicio%20estricto%20de%20igualdad.>
- ✓ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (26 de febrero de 2016). Leyes y decretos sobre diversidad sexual. SUIN JURISCOL. <https://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/diversidad.html#cidh>
- ✓ Ministerio de Justicia. (s.f.). Consúltele al experto LGTB. Bogotá.
- ✓ Ministerio de Justicia. (s.f.). Derechos de las Personas con Experiencia de vida TRANS. Bogotá.
- ✓ <https://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/diversidad.html>
- ✓ Ministerio de Salud. (12 de abril de 2024). Registro de localización y caracterización de PcD (RLCPD).
- ✓ https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx
- ✓ Ministerio del Trabajo. (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá.
- ✓ Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). Resumen informe mundial sobre la discapacidad. Malta. <https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>
- ✓ Perez, A. A., & Correa, G. M. (2013). Raros y oficios, diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión.
- ✓ UCLA School of Law, Williams Institute. (2019). Estrés, salud y bienestar: Resultados de una encuesta nacional. Los Angeles, CA, USA.
- ✓ Secretaría de Educación Pública, Lottery Funded, Perkins International, Latin America. CHIPI, I.A. P., ASOMAS, SENSE INTERNATIONAL. (2011). Guía de discapacidad múltiple y sordoceguera para personal de Educación Especial. México. https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/enterate/Gula_Discapacidad_Multiple.pdf

Anexo

LÍNEAS DE APOYO Y ASESORÍA NACIONALES

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): 141
- Línea para la atención de víctimas de violencia basada en género: 155
- Policía Nacional: 123
- Fiscalía General de la Nación: 122

Barranquilla y Soledad

- Línea de la Vida: 339 99 99
- Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS): 356 83 31

Cartagena

- Línea de atención en Salud Mental: 125-664 56 12 y 664 46 75.
- CAIVAS: 656 02 91.

Medellín

- Línea amiga para salud mental y farmacodependencia: 444 44 48
- CAIVAS: 156

Bogotá

- Línea 10 “El poder de ser escuchado” (WhatsApp): 300 754 89 33
- CAIVAS: 375 03 42 – 375 03 29