

	<b>PROCESO</b>	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>Código</b>	<b>DESDS12</b>
	<b>DOCUMENTO SOPORTE</b>	Política de inclusión, igualdad y no discriminación	<b>Versión</b>	<b>1</b>

## **POLÍTICA DE INCLUSIÓN, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **1. PROPÓSITO**

El propósito de esta política es establecer una clara visión, dirección, un lenguaje común y mensaje coherente para poner en práctica y comunicar nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de todas las personas que tienen que ver con esta clínica en criterios como género, razas, credos, pensamiento político, orientación sexual, los derechos de los menores y la inclusión para todo nuestro personal, a todos los niveles.

Para apoyar la implementación de esta política y permitir la rendición de informes, hemos elaborado un conjunto estandarizado de pautas aplicables a toda la organización en todos sus niveles, centros de trabajo y lugares directos y satélites de administración, servicios, diagnóstico, cirugía, hospitalización, ayudas, etc.

El logro de la igualdad, la promoción de justicia de género, el cumplimiento de los derechos de las personas y propagar una sociedad inclusiva, son objetivos centrales de nuestro trabajo como organización dedicada a los servicios de salud. Este compromiso se refleja en nuestra estrategia, nuestro marco de valores y conductas y nuestro código de conducta los cuales deben permear todas nuestras actividades y propósitos.

### **2. JUSTIFICACIÓN**

Por el tamaño y la visión de esta organización, la multiplicidad de edades, culturas, formación, origen y experiencia de nuestros empleados, pacientes, acompañantes, contratistas, etc. pueden presentarse diferenciaciones no justificadas en factores tales como raza, estrato socioeconómico, etnicidad, capacidad cognitiva, idioma, orientación sexual e identidad de género, inclinaciones o identificación política. Se trata con esta política de reconocer de manera expresa que las personas tenemos múltiples identidades que se forman con cada una de nuestras experiencias y que de forma consciente o inconsciente se traducen en nuestro comportamiento y relación con los otros.

Consideramos que nuestro trabajo parte de abordar la desigualdad o diferencia como algo totalmente valioso y digno de respeto. Somos conscientes de nuestro ejercicio permanente de reconocer en el otro un ser humano lleno de derechos y valores, condiciones y cualidades, así como rasgos de una identidad diversa de la nuestra y que se entrelazará con nosotros en nuestro espacio de trabajo.

Con esta concientización como presupuesto de base de cualquier persona que haga parte de nuestro equipo y aprovechando nuestro objeto y misión, buscamos que estos conocimientos se vuelvan permanentes y evidentes para minimizar cualquier rasgo, conducta o evento de desigualdad o discriminación.

Tenemos claro y proclamamos que la desigualdad intensifica los efectos negativos de todas las demás formas de exclusión, y por ende, puede generar daños emocionales, sociales y económicos en la víctima de cualquier conducta que se evidenciare de esta manera.

Nuestro compromiso se inspira en el marco de los derechos humanos y los principios acordados a nivel global, como la no-discriminación. Se basa en las normas internacionales y regionales, especialmente en la Constitución Política y el desarrollo jurisprudencial colombiano de la materia.

### **3. DECLARACIÓN DE POLÍTICA**

Evitamos, corregimos y prevenimos la discriminación y las violaciones de derechos humanos basados en género, raza, credo, orientación sexual, tendencia política, edad, pensamiento, imagen, incluyendo la violencia de género y otras formas de exclusión. Desafiamos también los estereotipos y relaciones de poder desiguales entre mujeres, hombres, niños y niñas para promover la igualdad de género, los derechos de los seres humanos y la inclusión. Fomentamos una cultura organizacional que abraza y ejemplifica nuestro compromiso a la igualdad y la no exclusión, promoviendo a nuestro personal buenas prácticas, actitudes positivas y principios de igualdad, respeto e inclusión sin importar con quien se relacionen, solo buscando reconocer al otro como un ser humano, provisto de virtudes, derechos, oportunidades, realidades e historia, que merece todo nuestro respeto y atención.

### **4. REQUISITOS APLICABLES**

Para una promoción eficaz de la igualdad, los derechos de las personas y la inclusión:

1. Diseñamos, implementamos, monitoreamos y evaluamos los programas, espacios y proyectos de trabajo; mediante estrategias sostenibles en el largo plazo para el cambio y actualización de las normas corporativas poniendo fin a cualquier elemento que dé cuenta o permita una discriminación, de esta manera desafiamos las relaciones desiguales de poder o de servicio y abordamos las causas subyacentes de cualquier discriminación. Esto se evidencia en nuestros contratos de trabajo, fichas o documentos de servicio y atención al paciente y su acompañante, nuestros reglamentos, y todo documento que desde su creación y uso ha de ser incluyente.
2. Integramos medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan nuestro Marco de Valores y Conductas en nuestros procesos de servicios, funciones

de gestión y liderazgo, y la forma en que realizamos nuestra labor. No toleramos prácticas que resulten en la discriminación, exclusión o desigualdad u otras formas que atenten contra el reconocimiento a la diferencia de identidad;

3. Garantizamos que, desde el proceso de selección de nuestro personal, atendemos de manera rigurosa y sin excepciones los principios de igualdad, las garantías de no discriminación o estigmatización negativa con ocasión de razones de género, raza, credo, discapacidad, edad, orientación sexual, imagen, composición o núcleo familiar, tendencia o participación política.
4. Garantizamos que en esta empresa no trabajan menores de edad por las labores que realizamos y los riesgos que abordamos y que ninguna persona que labore con la misma, está sometida a malos tratos, indignidad, discriminación o desigualdad. Todas las labores guardan las condiciones de salubridad, seguridad y desarrollo que se encuentran cubiertas por un sistema de seguridad laboral.

## **5. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

Todos nuestros empleados, sin importar su función o ubicación, asumen la responsabilidad para la implementación de los requisitos expuestos en esta política. Estos requisitos se reflejan en los procesos de reclutamiento, descripciones de puestos y evaluaciones de desempeño del personal, a todo nivel, y en la forma en que rendimos cuentas entre nosotros.

Se evidencia también en el trato cordial, respetuoso y adecuado que garantiza los objetivos del servicio médico que prestamos a nuestros pacientes, acompañantes o cualquier usuario de las instalaciones y servicios.

Todos los directivos y empleados con personal a cargo se responsabilizan de esta política; la Gerencia monitoreará lo que están haciendo los directivos, los jefes de área tienen la responsabilidad final de hacer cumplir nuestro compromiso y la implementación de esta política.

Se harán al menos dos capacitaciones al año para efectos de concientización y seguimiento de los derroteros para garantizar la no discriminación.

De igual manera y para apoyar la responsabilidad y rendición de cuentas para esta política, se realizará un proceso de evaluación y monitoreo, liderado por el departamento de Gestión Humana. Esto incluirá una evaluación semestral de cumplimiento y el plan de manejo ante cualquier situación que evidencie cualquier clase de conducta de discriminación, que se compartirá con la Gerencia General y las direcciones de área.

A nivel documental y siempre que las normas legales y de calidad en salud nos lo permitan, se adecuarán los documentos para que se evite cualquier clase de discriminación o de no reconocimiento a la diversidad.

Nota Importante: en todo caso aquellos procesos, áreas, informes o documentos que requieran de la determinación de elementos particulares y específicos del individuo como raza, contextura física, identificación de ascendientes o descendientes biológicos y cualquier elemento que por protocolos médicos, formas legales, determinación de condiciones de bioseguridad o inocuidad, deban ser suministrados por el usuario, empleado, acompañante, paciente, etc, no podrán ser entendidos como una violación a esta política sino como el cumplimiento de la prescripción legal o de calidad que los prescriba, los cuales encuentran su asiento o en la norma médica, del sistema de calidad o del compendio de calidad, o de la norma legal que los determine.

## **6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES**

### *Discapacidad*

El término “personas con discapacidades” se utiliza para definir a todas las personas con discapacidad, entre ellos las que tienen impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales de largo-plazo que, en interacción con varios obstáculos actitudinales, medioambientales e institucionales, impiden el pleno cumplimiento con sus derechos y de su participación plena y eficaz en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

### *Diversidad*

La diversidad reconoce que cada persona es única. Significa reconocer, aceptar, celebrar y encontrar fuerza en las diferencias individuales como género, edad, nacionalidad, raza, etnicidad, capacidad, orientación sexual, estatus socio económico, creencias religiosas, opiniones políticas u otras ideologías.

### *Empoderamiento*

El empoderamiento es una estrategia para incrementar no solo la productividad sino los valores interiores de la persona y su desarrollo como ser humano. La discriminación y la exclusión generan una falta de poder en las relaciones y las condiciones sociales y políticas que los afectan. Es una estrategia central de cualquier trabajo eficaz promoviendo la igualdad de género e inclusión.

### *Exclusión*

Cualquier conducta que atente contra la posibilidad de pertenecer a un grupo, colectivo o de ejercer un derecho de manera injustificada.

### *Igualdad de género*

La igualdad de género significa que todas las personas, sin importar su género, disfrutan del mismo estatus social; tienen los mismos derechos a todos los derechos humanos;

disfrutan del mismo nivel de respeto en la comunidad; pueden aprovechar las mismas oportunidades para ejercer opciones acerca de sus vidas, y cuentan con el mismo nivel de poder para dar forma a los resultados de estas opciones. Mujeres y hombres, y personas con otras identidades de género tienen necesidades y prioridades diferentes, pero relacionadas, enfrentan distintas limitaciones, y disfrutan de diferentes oportunidades. Es importante mantener en cuenta estas diferencias e identidades entrelazadas en el diseño de las estrategias, políticas, programas y servicios. Básicamente, la promoción de la igualdad de género significa transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y personas con identidades distintas de género, con el objetivo de crear una empresa y un espacio laboral más justo para todos y todas. Un elemento de la estrategia de lograr la igualdad de género es la equidad de género. Un enfoque de equidad de género es un proceso deliberado de ser justo para producir resultados iguales y medibles.

### *Identidad de género*

La identidad de género se refiere a cómo se siente una persona acerca de su propio género. Una persona puede identificarse como varón, hembra o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal.

### *Justicia de género*

El concepto de justicia de género subraya el papel de los titulares de deberes por los derechos de mujeres, hombres, niñas y niños. La justicia de género significa poner fin a las desigualdades entre mujeres y varones, las cuales resultan en la subordinación de las mujeres y las niñas, a los hombres y a los niños. Implica que niñas y niños, hombres y mujeres cuentan con el mismo acceso y control de los recursos, la capacidad de ejercer opciones en sus vidas, además de acceder a las provisiones para remediar desigualdades, según sea necesario. Un compromiso con la justicia de género significa tomar una posición en contra de la discriminación de género, la exclusión y la violencia basada en género. Se centra en la responsabilidad de responsabilizar a los titulares de deberes para respetar, proteger y realizar los derechos humanos, incluyendo los de las niñas y las mujeres, lo que esta empresa hace por medio de sus estrategias laborales y productivas

### *Inclusión*

La inclusión tiene que ver con incorporar a las personas de manera significativa. Es el proceso de mejorar los términos para la participación social de las personas y los grupos y el gozo pleno de sus derechos. Requiere abordar las causas fundamentales de la exclusión y entendimiento de la magnitud del entrelace de las diferentes formas de exclusión. La inclusión implica mejorar las oportunidades disponibles especialmente a los que son vulnerables y excluidos.

### *Interseccionalidad/ Identidades interseccionales*

Las personas no se clasifican claramente en grupos sociales únicos. Cada persona puede tener varias identidades que impactan en la manera en que interactúan y son percibidos por la sociedad. Para entender la discriminación y la exclusión es clave desempacar estas identidades interseccionales, porque, en muchos casos, la experiencia personal de la inclusión es mayor que la suma de sus partes..

### *LGBTIQ*

Incluye los que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersex y los que están cuestionando su orientación y/o identidad sexual (Q, inicial de cuestionar en inglés). El término completo: Lesbianas, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersex y Cuestionando, respecto al hecho de que, aunque algunas personas tienen un sentido claro de “qué y quiénes son” y tienen la capacidad de definir su estatus y sentirse cómodas con este, muchas más tendrán inquietudes. En la realidad, la orientación sexual y/o la identidad sexual representa una gama de identidades, características, expresiones y comportamientos. Favor tomar en cuenta que, aunque cada vez más el término LGBTIQ se entiende y se utiliza en diferentes partes del mundo, algunos países podrían tener otros términos preferidos para identificar a estas personas.

*Normas sociales.* Las normas dan forma a las expectativas y actitudes y pueden sostener y dictar la desigualdad. En esta empresa, todo el espectro normativo parte de la igualdad y la no exclusión como elemento base de la articulación.

  
**Mónica Velásquez Ortega**  
**Gerente**

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
<b>Nombre y Cargo:</b> HC Consultores SAS Asesores jurídicos externos <b>Fecha:</b> 10 de octubre de 2022	<b>Nombre y Cargo:</b> Mónica Velásquez Ortega Gerente María Camila López Pérez Líder Jurídica <b>Fecha:</b> 10 de octubre de 2022	<b>Nombre y Cargo:</b> Mónica Velásquez Ortega Gerente <b>Fecha:</b> 10 de octubre de 2022