



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Documento Técnico

Programa Equidad e Igualdad con
enfoque de Género dentro del SG-SST

Positivamente
más



Positiva Prevención

Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Documento Técnico

Programa Equidad e Igualdad con enfoque de Género dentro del SG-SST

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Documento Técnico-Programa Equidad e Igualdad con enfoque de Género dentro del SG-SST”. Positiva Compañía de Seguros S.A. [“https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-equidad-igualdad-con-enfoque-de-genero_priv”](https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-equidad-igualdad-con-enfoque-de-genero_priv)

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A. Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización. Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

CONTENIDO

Objetivo General	10
Objetivos Específicos	11
Objetivos Específicos del Componente Humano del Programa en Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST	12
Conceptos Claves	13
Marco Legal	19
Alcance	24
Competencias Organizacionales: el Desempeño Psicosocial Empresarial	25
Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial	25
Resultados De La Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial	26
Programas	27
Programa De Intervención Igualdad Y Equidad Con Enfoque De Género Dentro De Los SG-SST	28
Metodología del Desarrollo del Programa Igualdad y Equidad con Enfoque de Género Dentro de los SG-SST	29
Fase 1: Población Programa Igualdad y Equidad con Enfoque de Género Dentro de los SG-SST	30

Fase 2: Diagnóstico Previo	31
Fase 3: Hipótesis de negocio	37
Fase 4: Evaluación Inicial	43
Fase 5: Caracterización de la Población	43
Fase 6: Definición de Acciones de Intervención	45
Fase 7: Post-Test Indicadores de Medida para Conocer su Impacto	69
Fase 8: Entrega de Resultados Y Retroalimentación Corporativa	72
Fase 9. Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	74
Apéndices	77
Apéndice A	77
Apéndice B	79
Apéndice C	87
Protocolo Atención Víctimas de Violencia De Género	87
Fase de atención a víctimas de Violencia de Género	89
Apéndice D	97

Apéndice E	100
Estructura de un Boletín de Equidad y Género	100
Apéndice F	102
Modelo de Boletín de Equidad de Género en Nuestra Organización	102
Apéndice G	104
Desarrollo Metodológico Taller Roles Vs Género	104
Micro-Ciclo de Gestión 1	105
Micro-ciclo de Gestión 2	112
Micro Ciclo de Gestión 3	118
Apéndice H	122
Redes de apoyo para la equidad de género	122
Apéndice I	127
Ficha de Resumen	127





El entorno laboral es un espacio de interacción y crecimiento donde la diversidad y la inclusión son piedras angulares para el desarrollo humano y el éxito organizacional. Actualmente, uno de los desafíos más significativos en este ámbito, es la integración de la equidad de género.

La equidad de género trasciende las normativas legales o las prácticas políticamente correctas; pues se trata de un compromiso con la justicia, el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. En ese sentido, implica reconocer y transformar barreras, prejuicios y desigualdades arraigadas que impiden que cada individuo alcance su máximo potencial en el lugar de trabajo.

Lograr la equidad de género en el entorno laboral no solo beneficia a las personas, sino que también fortalece a las organizaciones. Dado que promover un entorno donde se valoren y se respeten las contribuciones de todos los colaboradores, sin importar su género, además de ser ético es un acto que impulsa la creatividad, la innovación y la eficiencia.

Con el fin de apoyar a las empresas en el fortalecimiento de un componente tan importante como la equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST, desde la ARL Positiva Compañía de Seguros, hemos diseñado un programa para propiciar el compromiso de las empresas en aras de liderar el cambio hacia una cultura organizacional inclusiva y equitativa. Este es un llamado a la acción para todos los miembros de las empresas afiliadas: desde la alta dirección hasta cada empleado. Juntos, aspiramos a construir un entorno donde la equidad de género no sea solo un objetivo, sino una realidad vivida en cada interacción, cada decisión y cada oportunidad.

Este es el inicio de un viaje significativo hacia la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo. Para ello, les invitamos a sumarse a este compromiso colectivo para desafiar estereotipos, fomentar la igualdad de oportunidades y ser agentes del cambio en las organizaciones.

La equidad de género en el entorno laboral además de ser una meta, es una responsabilidad que compartimos que construimos activamente. Así a través del diálogo, la educación, las políticas inclusivas y las acciones concretas estamos construyendo un presente y un futuro donde la equidad sea una realidad.



Objetivo General



Brindar a los representantes empresariales, coordinadores del SG-SST y/o directores de Talento Humano o quienes hagan sus funciones, herramientas para la gestión del Programa en Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST que permitan, desde nuestro modelo de abordaje en salud psicosocial orientar acciones realizables en su empresa a corto y mediano plazo.

La implementación de este programa busca generar capacidades técnicas en sus equipos de trabajo, asegurar procesos de transformación hacia una cultura organizacional empoderada, creativa, productiva y en general más humana, que logre responder éticamente al desempeño que hoy exige el mundo del trabajo.

¡BIENVENIDOS a POSITIVAMENTE MÁS!

Objetivos Específicos Componente Organizacional del Programa de Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa, para materializar las acciones organizacionales a implementar a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer la herramienta PSICOBBOX para identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de su empresa y priorizar las acciones a desarrollar en el plan de trabajo, proyectando de manera escalonada logros realizables hacia una cultura más equitativa e igualitaria.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo, objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al fortalecimiento de la Equidad e Igualdad de Género a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo en torno a los cambios a implementar en una línea de tiempo determinada.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión hacia la transformación cultural deseada.

- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.

Objetivos Específicos del Componente Humano del Programa en Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST

- Definir las poblaciones que la organización considere objeto de intervención para fortalecer las competencias humanas en el marco de equidad e igualdad con enfoque de género dentro de los sistemas de gestión en SST.
- Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones a intervenir y definir la logística de las jornadas.
- Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales.



Conceptos Claves

Equidad de género: Derecho fundamental que promulga la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las personas independientemente de su género sin discriminación alguna.

Brechas de género: En la mayoría de las sociedades las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esas diferencias en el acceso, participación, acceso, recursos, servicios, oportunidades y beneficio en el desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el impacto de las desigualdades en todos los ámbitos.

Brecha salarial: Diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

Brecha educativa: Diferencias en el acceso, la calidad y los resultados educativos entre géneros.

Brechas de participación: Disparidades en la representación y participación política, económica y social entre hombres y mujeres.

Diferencias de exposición por género: Hace referencia a las disparidades en las experiencias de riesgo que enfrentan hombres, mujeres y personas de identidades de género diversas. Estas diferencias pueden surgir de roles sociales, expectativas culturales y desigualdades estructurales.

Percepción del riesgo: Las personas pueden percibir y evaluar los riesgos de manera diferente según su género debido a factores socioculturales, lo que podría influir en cómo se preparan o responden ante situaciones de peligro.

Peligro con enfoque de género: El concepto de peligro con enfoque de género se refiere a la manera en que los riesgos, amenazas o situaciones de peligro se manifiestan de manera diferenciada según el género de las personas afectadas. Esto implica reconocer que hombres, mujeres y personas de identidades de género diversas pueden enfrentar peligros de manera distinta debido a las construcciones sociales, culturales y estructurales que influyen en sus vidas.

Roles y expectativas sociales: Los roles de género tradicionales pueden influir en cómo se espera que hombres y mujeres enfrenten el peligro. Por ejemplo, se espera que los hombres sean protectores, mientras que las mujeres pueden ser vistas como más vulnerables.

Género: Construcción cultural e histórica mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, son modificables, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. El concepto de género se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización.

Competencias organizacionales: Hacen referencia las habilidades, capacidades y conocimientos que una organización necesita para lograr sus objetivos estratégicos y operativos. Estas competencias están relacionadas con la forma en que la organización opera, se adapta, innova y compite en su entorno.

Competencias humanas: Son las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos específicos que poseen los individuos y que les permiten desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias se centran en las capacidades de los empleados para llevar a cabo sus funciones y contribuir al éxito de la organización.

Controles administrativos: Son acciones y medidas específicas implementadas por una empresa o empleador para prevenir, reducir o controlar los riesgos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial de los empleados.

Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Discriminación laboral: La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basa en un

criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Diversidad: Diferencias individuales y colectivas de género que involucran variedad de identidades y expresiones.

Empoderamiento: Capacidad de individuos y comunidades para tomar el control sobre sus vidas y contribuir plenamente a la sociedad.

Sexismo: Actitud, sesgos y discriminaciones que están a favor de un sexo y/o género. El sexismo puede afectar cualquier género, pero está documentado que afecta particularmente a personas del género femenino.

Heterosexualidad: Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Hipótesis de negocio: Es una suposición inicial sobre cómo ciertos aspectos del entorno laboral o de las políticas internas de una empresa podrían influir en la salud mental y el bienestar psicosocial de los trabajadores. Ejemplo: Si ofrecemos programas de apoyo psicológico y fomentamos una cultura de apertura y comunicación sobre temas de salud mental, se reducirán los casos de ansiedad y depresión entre los empleados.

Identidad de género: Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no depende del sexo que de nacimiento. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas como el habla, la vestimenta, entre otras expresiones.

Inclusión: Hace referencia a la participación equitativa de todos los géneros en diferentes áreas sociales, económicas y políticas.

Lenguaje sexista: Se refiere al uso de palabras o estructuras lingüísticas que implican discriminación o sesgo hacia un género específico. Esto puede manifestarse de diferentes maneras, como el uso exclusivo de formas masculinas para referirse a grupos mixtos, el empleo de estereotipos de género en el lenguaje o la invisibilización de un género al utilizar términos genéricos masculinos para representar a todos.

Misgendering: Situación en la que alguien intencional o inintencionadamente se refiere a una persona utilizando lenguaje que no se corresponde con el género sentido. Trato que desconoce la identidad de género de una persona.

OSIGD: Orientación sexual e identidad de género diverso. Es fundamental respetar y reconocer la diversidad en estas áreas, apoyando la inclusión y la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Polisexualidad: Atracción sexual, emocional o estética hacia personas de más de un género, pero no necesariamente de todos los géneros.

Riesgo: Se refiere a cualquier situación, elemento, proceso o actividad en el entorno laboral que tiene el potencial de causar daño, lesión, enfermedad o cualquier otro impacto negativo para la salud física, mental o emocional de los trabajadores.

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres a los puestos de alta dirección.

Violencia basada en género: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, económica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o identidad sexual. Una de sus variantes más extendidas es la violencia contra la mujer. De acuerdo a la Ley 1257/08 (art. 2) se entiende por esta cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Marco Legal

En Colombia el avance del marco legal relacionado con la equidad e igualdad de género dentro del SG-SST ha sido progresivo y ha abordado diversas áreas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Estas leyes y disposiciones constituyen una muestra del progreso en la legislación colombiana en este tema. Sin embargo, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normativas y en la transformación de las estructuras sociales para lograr una verdadera igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. La normatividad en Colombia en el tema de equidad e igualdad en las empresas es esencial porque permite integrar acciones y enfoques fundamentales que propician la creatividad, la productividad y el desarrollo del sector empresarial. A continuación, se enuncian algunas acciones que desencadenan un ambiente laboral favorable para el desarrollo óptimo de la empresa.

Establecer reglas y principios que impidan la discriminación basada en el género, asegura que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación y la promoción laboral.

- Promover la inclusión de mujeres en roles y posiciones que tradicionalmente han sido dominados por hombres fomenta un equilibrio de género en el ámbito laboral.

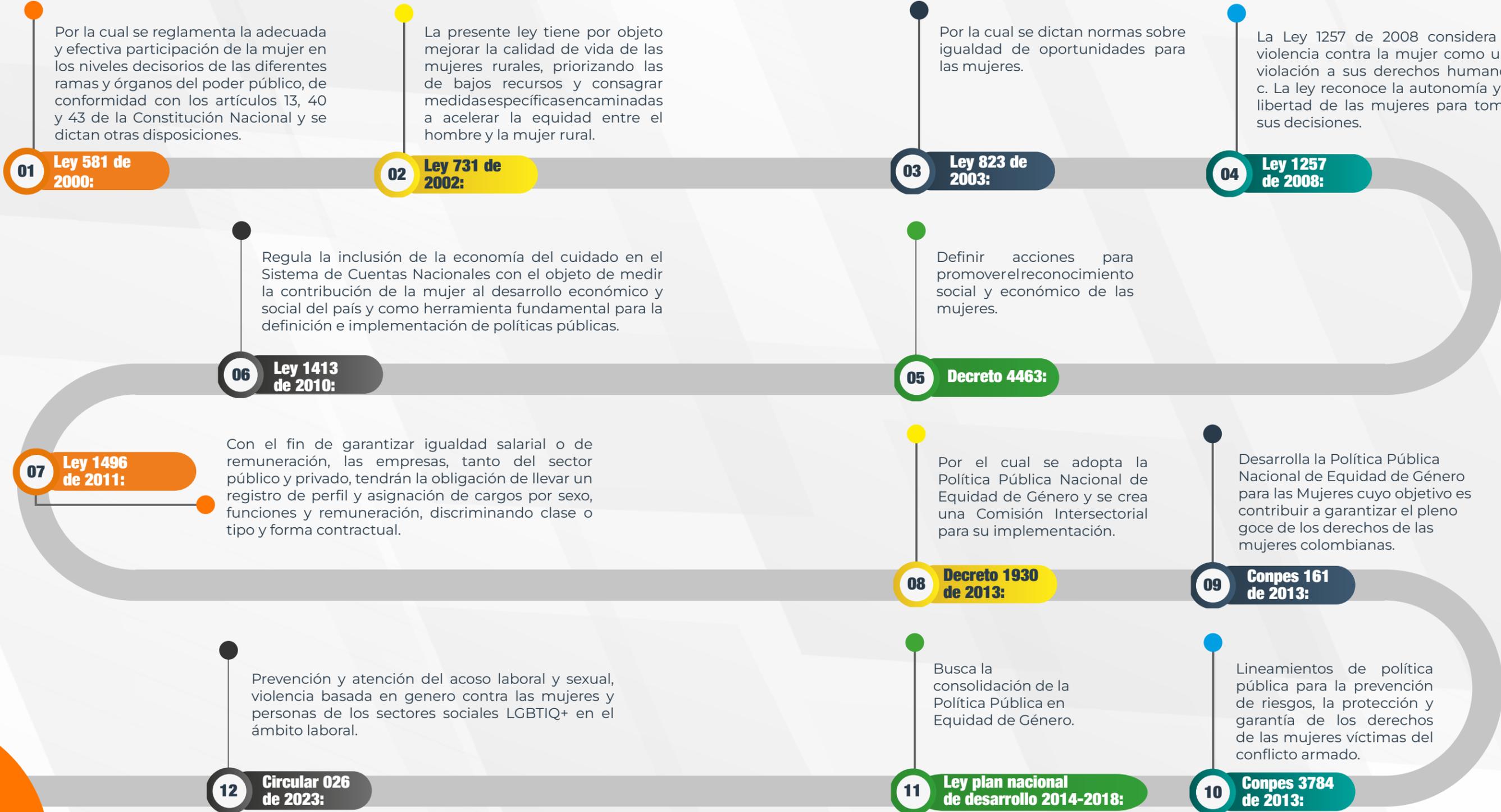
- Reconocer y respetar la diversidad de género, protege los derechos de los trabajadores independientemente de su identidad de género u orientación sexual.
- Eliminar las barreras que puedan obstaculizar el avance profesional de las mujeres y otros grupos minoritarios en el entorno laboral promueve el desarrollo integro y profesional de todas las personas que pertenecen al ámbito laboral.
- Las empresas son responsables y coherentes con la ley cuando respetan y fomentan la igualdad de género. En caso de discriminación o incumplimiento de normas están sujetas a sanciones.
- Promover la equidad de género muestra el compromiso de la empresa con la responsabilidad social corporativa y la diversidad inclusiva.
- La configuración de un ambiente inclusivo, un entorno laboral equitativo y diverso contribuye a un clima laboral más armonioso, fomentando la colaboración y el respeto entre los empleados.
- La diversidad de perspectivas proveniente de equipos diversos puede conducir a una mayor innovación y creatividad en la resolución de problemas.
- La promoción de la equidad de género en las empresas contribuye al desarrollo sostenible al ofrecer oportunidades laborales iguales y promover la inclusión económica y social.
- El empoderamiento económico de las mujeres permite su participación plena en la fuerza laboral contribuyendo al crecimiento económico del país.

En conclusión, la normatividad en Colombia en el ámbito laboral en relación con la equidad y género en las empresas no solo es esencial para el cumplimiento legal, sino que también promueve entornos laborales más justos, inclusivos y productivos para todos los trabajadores. A continuación, se exponen las normas más representativas del marco legal colombiano relacionadas con la equidad e igualdad con enfoque de género a lo largo del tiempo:

Equidad e igualdad con enfoque de Género

Ruta legislativa





Alcance

Representantes legales, directores de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo.



Competencias Organizacionales: el Desempeño Psicosocial Empresarial Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva ha diseñado un instrumento, exclusivo en Colombia, para la medición de la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en las empresas. Se trata de una herramienta que permite de un lado, conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y de otro, identificar el nivel de impacto alcanzado.

Lo anterior permite encauzar las estrategias a las necesidades y realidades empresariales. Además, se considera la posibilidad de realizar los ajustes necesarios para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados internamente en la empresa. Esta herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de equidad y género. Estará disponible en el Psicobox y, su forma de aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes:



Empleador

cuya aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y /o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitirán orientar no solo el aporte al tema de género dentro del SG-SST, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.



Trabajadores

corresponde a una muestra de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización, que incluya personal administrativo y operativo.

Así mismo, los resultados de la Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial, permitirá a la empresa orientar las estrategias según las necesidades y la realidad empresarial incluyendo las acciones relacionadas con el programa objeto del documento actual.

Resultados De La Evaluación de Madurez de la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial

De acuerdo a los resultados del instrumento de madurez psicosocial y revisando con detalle la dimensión asociada al enfoque de equidad y género, la empresa debe:

- Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.
- Identificar áreas de enfoque que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.
- Elaborar un plan de acción detallado que aborde las categorías y dimensiones identificadas para mejorar. Este plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo (objetivos SMART).
- Establecer indicadores que permitan medir el impacto que generan las acciones que se van a poner en marcha.

Los resultados de la Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial permitir entonces encauzar las estrategias y realizar la priorización de los GAPS.

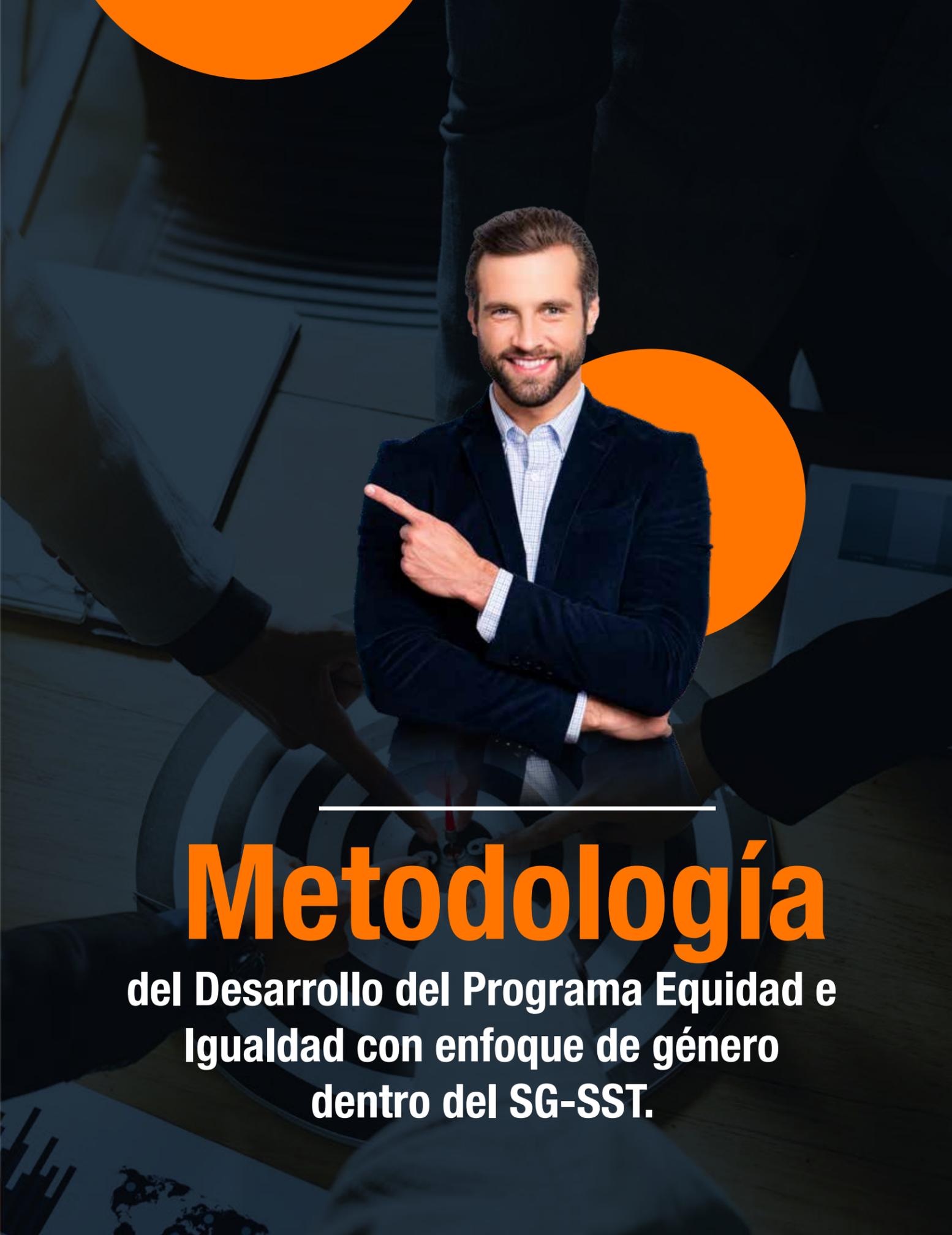
Programas

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad e Igualdad con enfoque de Género dentro del SG-SST** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo consciente** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional** “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer” (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

Programa de Intervención Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST

Con el fin de desarrollar el programa de Equidad e igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST se cuenta con un PreTest. Esta evaluación es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para promover la equidad e igualdad de género en diferentes ámbitos, como el entorno laboral. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las diversas acciones que permitan abordar los problemas identificados. Dichas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

El programa cuenta con una fase de intervención que requiere de dos horas por parte del empleador y seis horas (en grupos de 25 a 50 trabajadores).Estás jornadas están distribuidas en tres momentos de intervención y han sido diseñadas vinculando acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por micro-ciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión y ejercicio para prácticas saludables, entre otros.



Metodología

del Desarrollo del Programa Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST.

Fase 1

Poblacion programa Equidad e Igualdad con Enfoque de Género Dentro de los SG-SST

Para asegurar el éxito y la efectividad en este programa la empresa podrá seleccionar de 25 a 50 trabajadores. Un programa de equidad y género en una empresa puede estar diseñado para incluir a diversos grupos poblacionales, ya que el objetivo es promover la igualdad de oportunidades, el respeto y la inclusión de todas las identidades de género. No obstante, es posible incluir la participación de los trabajadores teniendo en cuenta:

- **Grupos minoritarios:** Aquellos empleados que puedan enfrentar desafíos adicionales debido a su identidad de género (mujeres, personas transgénero, no binarias, entre otros) pueden beneficiarse especialmente de estos programas, ya que a menudo experimentan desigualdades en el lugar de trabajo. Se pueden tener en cuenta los GPA (Grupos prioritarios que se hayan identificado en la dimensión de equidad y género en la evaluación de madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial).
- **Todos los empleados:** La equidad de género es un tema relevante para todos en la empresa, independientemente de su género o posición. Involucrar a todos los empleados ayuda a crear una cultura inclusiva y a sensibilizar sobre la importancia de la equidad en el entorno laboral.
- **Líderes y directivos:** Es esencial que los líderes y directivos de la empresa estén involucrados en estos programas. Su compromiso y apoyo son fundamentales para implementar cambios significativos en políticas, procesos y cultura organizativa.

- **Equipos de Recursos Humanos y Diversidad:** El equipo de recursos humanos y aquellos encargados de gestionar la diversidad y la inclusión son actores clave en la implementación y seguimiento de programas de equidad y género.

- **Grupos de trabajo o comités enfocados en equidad de género:** La creación de grupos o comités específicos dedicados a la equidad de género puede ser útil para impulsar cambios concretos y asegurar la representación de diversas perspectivas en el diseño e implementación de políticas.

- **Sindicatos u organizaciones laborales:** Si existen sindicatos o grupos representativos de los trabajadores, su participación puede ser crucial para garantizar que los derechos y necesidades de todos los empleados se consideren en estos programas.

Fase 2

Diagnóstico Previo

Metodología de Identificación de Riesgos y Peligros con Enfoque de Género

La identificación de riesgos y peligros con un enfoque de género implica considerar cómo las diferencias de género pueden influir en la percepción y exposición a riesgos específicos. Esta son algunas de las metodologías que se utilizan para este propósito:

- **Análisis de género y desastres (GAD):** Es una metodología que se utiliza en la gestión de riesgos y desastres naturales. Se enfoca en entender cómo las diferencias de género pueden aumentar la vulnerabilidad frente a desastres y crisis. GAD examina cómo las normas de género y roles sociales pueden influir en la forma en que hombres y mujeres experimentan y responden a situaciones de emergencia.
- **Evaluaciones de impacto de género:** Estas evaluaciones analizan cómo las políticas, programas o proyectos pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres. Al realizar una evaluación de impacto de género en la gestión de riesgos se busca entender cómo los riesgos específicos afectan a diferentes géneros y cómo pueden mitigarse esas diferencias.
- **Herramientas participativas de evaluación de riesgos:** Estas herramientas involucran a la comunidad en la identificación de riesgos y vulnerabilidades desde una perspectiva de género. Por ejemplo, el uso de mapeo participativo que considera las preocupaciones específicas de hombres y mujeres dentro de una comunidad en relación con los riesgos naturales, sociales o económicos.
- **Enfoques de análisis de vulnerabilidad diferenciada por género:** Estos enfoques buscan comprender cómo las diferencias de género influyen en la vulnerabilidad de las personas frente a riesgos específicos. Examina aspectos como la movilidad, el acceso a recursos, la participación en la toma de decisiones y la capacidad de recuperación, todo desde una perspectiva de género.

- **Marco de género integrado en la gestión de riesgos:** Es un enfoque que integra consideraciones de género en todas las etapas del ciclo de gestión de riesgos, desde la identificación hasta la evaluación, planificación, implementación y monitoreo. Este marco busca asegurar que las políticas y acciones tengan en cuenta las diferencias de género y promuevan la igualdad en la gestión de riesgos.

Estas metodologías son solo algunas de las muchas formas en que se puede integrar el enfoque de género en la identificación de riesgos y peligros. La clave es comprender las diferencias de género y cómo estas afectan la exposición, percepción y capacidad de respuesta frente a los riesgos para desarrollar estrategias más inclusivas y efectivas.

Así mismo, la identificación de riesgos y peligros con enfoque de género implica considerar como diferentes identidades de género pueden experimentar y enfrentar situaciones de riesgo de manera distinta.

Metodología Práctica Para la Identificación de Riesgos con Enfoque de Género

- **Recolección de datos desagregados por género:** Obtener información desagregada por género sobre la fuerza laboral, roles y responsabilidades, condiciones de trabajo, accidentes laborales anteriores, etc.
- **Análisis de impacto diferencial:** Evaluar cómo los riesgos identificados pueden afectar de manera diferente a hombres, mujeres y personas de identidades de género diversas.

- **Participación activa de los empleados:** Involucrar a empleados de diferentes géneros en el proceso de identificación de riesgos para tener perspectivas diversas y completas.
- **Evaluación de riesgos en función del género:** Identificar y evaluar cómo ciertos riesgos pueden afectar de manera específica a diferentes géneros. Por ejemplo, riesgos ergonómicos para mujeres embarazadas o peligros físicos en ciertos roles laborales.
- **Sesiones de grupo centradas en género:** Realizar sesiones específicas con grupos de hombres, mujeres y personas de género diverso para discutir e identificar posibles riesgos que puedan variar según el género.
- **Análisis de datos históricos:** Revisar registros y datos históricos para identificar patrones de incidentes o accidentes que puedan haber afectado de manera desproporcionada a diferentes géneros.
- **Implementación de indicadores de género:** Desarrollar indicadores de riesgo que tengan en cuenta las diferencias de género para mejorar la identificación y la gestión de riesgos.
- **Evaluación continua:** Revisar y ajustar constantemente los procedimientos de identificación de riesgos en función de los datos actualizados y las nuevas perspectivas.

Esta metodología busca integrar una perspectiva de género en la identificación de riesgos y peligros, reconociendo las diferencias en la experiencia y la exposición a riesgos entre hombres, mujeres y personas de identidades de género diversas en el entorno laboral.

Revisión Fuentes de Información

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información que permita identificar de un lado, procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, reconocer el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa e indirecta.

Es importante suministrar la documentación que se requiere de acuerdo al Programa de Equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST. Lo anterior dado que esta servirá para lograr un acompañamiento y acercamiento significativo respecto a la realidad organizacional. A continuación, se indica la información que se requiere revisar:

- **Batería riesgo psicosocial:** Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo a sus dominios y dimensiones.
- **Informe encuesta clima organizacional:** Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluir temas de equidad y género.
- **Consolidado evaluaciones de desempeño:** Metodologías, procesos de sensibilización, evaluaciones, resultados y retroalimentación de los procesos, planes de mejora y seguimiento a indicadores. En estos procesos puede haber sesgos en torno al tema de equidad y género.
- **Matriz de seguimiento ausentismo e incapacidades:** Registro de trabajadores que en el último año se han ausentando por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.

- **Perfil sociodemográfico:** Características principales de la población trabajadora para enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales y reconocer las. Necesidades específicas que pueden tener los trabajadores.
- **Planes de carrera y ascensos:** Programas que permitan identificar los medios y espacios para potenciar el crecimiento del negocio mientras se profesionalizan las técnicas y aptitudes de los empleados y, evidencien la presencia o ausencia de coherencia con políticas de equidad y género.
- **Sistema de vigilancia epidemiológico:** Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, para dar cuenta de las actividades que se derivan de ahí, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y si existen trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.
- **Selección de personal:** I Protocolos del proceso de selección de personal, desde la fase del reclutamiento hasta el proceso de contratación con el fin de identificar criterios y objetivos que eviten la discriminación y, en caso de ser necesario, reflexionar y generar cambios para igualar las condiciones laborales.
- **Revisión de perfiles de cargo:** Perfiles de cargo permiten identificar si se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas. También reconocer características que puedan inducir algún tipo de discriminación. Por ejemplo: sexo, hijos, terminología indicativa de género o estrato socio económico, entre otros.

Como mencionábamos anteriormente, esta revisión documental permitirá conocer la dinámica y cultura organizacional para direccionar la toma de decisiones, el diseño de estrategias y el ajuste de acciones de acuerdo a las necesidades existentes; de este modo se garantizará la asertividad e impacto del programa. El suministro de la información por parte de la empresa permitirá apoyar la fase de diagnóstico y direccionar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales. Es preciso aclarar que la información se manejará con absoluta confidencialidad y que el propósito está orientado al mejoramiento organizacional. El análisis de los datos obtenidos brindará herramientas para lograr identificar los recursos que la empresa dispone en la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

Fase 3

Hipótesis de negocio

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante identificar cuáles son las hipótesis de negocio. Es decir, los supuestos claves que se formulan sobre ciertas acciones o intervenciones que podrían impactar en la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral; en este caso, riesgos asociados a la Equidad y el Género. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa, y se nutren de a través de preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos.

Llegar a una hipótesis de negocio implica comprender y analizar diferentes aspectos del mercado, los clientes potenciales y la viabi-

lidad económica, entre otros. A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que posibilita escenarios reflexivos que vinculan la generación de hipótesis de negocios con el tema de la Equidad y el Género. Utilizar el Business Model Canvas en el contexto de equidad de género implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada en equidad y género:

- **Segmentos de cliente:** Identificar los grupos específicos dentro del tema de equidad de género a los que la empresa se enfocará. Por ejemplo, podrían ser mujeres emprendedoras, empresas comprometidas con la igualdad de género, organizaciones sin fines de lucro que trabajan en esta área, etc.
- **Propuesta de valor:** Detallar cómo el negocio contribuirá a la equidad de género. Puede ser ofreciendo servicios de mentoría para mujeres emprendedoras, programas de formación en igualdad de género para empresas, herramientas de evaluación de políticas internas, etc.
- **Canales de distribución:** Definir cómo llegar a los clientes o beneficiarios. Podría ser a través de asociaciones, organizaciones ya establecidas, plataformas en línea, eventos presenciales o una combinación de varios canales.
- **Relaciones con los clientes:** Describir cómo se relacionará la empresa con el cliente para promover la equidad de género. Por ejemplo, ofreciendo un soporte personalizado, promoviendo una comunidad colaborativa, etc.

- **Fuentes de ingresos:** Analizar cómo generar ingresos mientras se contribuye a la equidad de género. Es plausible ofrecer servicios pagos, buscar patrocinios, subvenciones, etc.
- **Recursos clave:** Identificar los recursos necesarios para respaldar la propuesta, como expertos en género, materiales educativos, plataformas tecnológicas, etc.
- **Actividades clave:** Enumerar las acciones específicas que realizará la empresa para implementar la propuesta de valor y brindar apoyo a la equidad de género, como talleres, programas de capacitación, eventos de concientización, etc.
- **Asociaciones clave:** Identificar las colaboraciones estratégicas con organizaciones, instituciones o expertos en equidad de género que pueden potenciar su impacto y alcance.
- **Estructura de costos:** Analizar los costos asociados con el negocio, incluyendo gastos operativos, costos de marketing, recursos humanos, etc.

Al utilizar el Business Model Canvas con un enfoque en equidad e igualdad de género se estará diseñando un modelo de negocio que busca generar impacto social positivo y al mismo tiempo es sostenible económicamente. Este enfoque estratégico le ayudará a la empresa a definir una hipótesis de negocio más centrada y específica en este importante tema.

Preguntas Reflexivas que Pueden Orientar el Diseño de las Hipótesis de Negocio

- ¿Cuáles son los objetivos estratégicos de la compañía y como podrían facilitarse con la implementación de este programa?
- ¿Cuáles son los principales dolores a nivel de negocio? ¿Qué necesitan mejorar? ¿cómo podría ayudar este programa a mejorar?
- ¿Cuál de estos indicadores de negocio se puede apalancar al mejorar las condiciones psicosociales con la implementación de este programa?
- ¿Cómo desean que se materialice un impacto positivo en la empresa con este programa?
- ¿Cuál es la comprensión actual sobre la importancia de la equidad de género en el entorno laboral y su impacto en el éxito empresarial?
- ¿Cómo la equidad de género puede influir en la cultura corporativa y en la dinámica de trabajo dentro de la empresa?
- ¿Qué desafíos se pueden anticipar al implementar un programa de equidad de género en la empresa?
- ¿Cómo la equidad de género puede afectar positivamente los indicadores clave de rendimiento y el éxito general de la empresa?
- ¿Qué recursos o cambios serían necesarios para respaldar efectivamente un programa de equidad de género en los equipos o departamentos? ¿Qué aspectos está dispuesta la

empresa a cambiar?

- ¿Cuál es la visión sobre el papel de los líderes y gerentes en la promoción y apoyo a la equidad de género en el lugar de trabajo?
- ¿Qué estrategias pueden fomentar la participación y el compromiso de los empleados en relación con la equidad de género?
- ¿Cómo es posible comunicar la importancia y los beneficios de la equidad de género a al equipo o departamento para promover su aceptación y participación?
- ¿Qué métricas o indicadores se podrían usar para evaluar el éxito y el impacto del programa de equidad de género el entorno laboral?
- ¿Qué obstáculos se pueden anticipar en la implementación de este programa y cómo podrían ser superados colectivamente?

Hipótesis de Negocio: Sugerencias para la construcción de las hipótesis de negocio del programa Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro de SG-SST.

Ofrecer programas de capacitación y sensibilización sobre el enfoque de género a los empleados mejorará la comprensión y la empatía hacia las experiencias y desafíos de género, creando un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

Implementar políticas de flexibilidad laboral generará un equilibrio entre el trabajo y la vida personal que beneficiará tanto a hombres, como a mujeres y reducirá estereotipos de género aumentando la satisfacción laboral y la retención del talento.

Implementar estrategias de reclutamiento inclusivo fomenta la diversidad y la inclusión de género. Además, atrae y retiene a talento diverso que, en última instancia, enriquecerá la cultura y la creatividad de la empresa.

Establecer protocolos claros y efectivos para reportar y abordar situaciones de discriminación de género, reducirá la cantidad de quejas y reportes de discriminación en un determinado porcentaje en un plazo específico.

Realizar encuestas periódicas sobre el clima laboral tras la implementación de políticas y programas de equidad de género, permitirá observar un aumento en la percepción de igualdad de oportunidades por parte de los empleados en la empresa.

Analizar y revisar periódicamente las estructuras salariales dentro de la empresa desde una perspectiva de género, permitirá reducir la brecha salarial entre géneros en un determinado porcentaje en un plazo específico.

Estas hipótesis pueden guiar el desarrollo e implementación de estrategias específicas para abordar la equidad e igualdad con enfoque de género en el lugar de trabajo. Evaluar su eficacia y ajustarlas según los resultados obtenidos es clave para garantizar el éxito y el impacto positivo del programa en la empresa.

Fase 4

Evaluación Inicial

En esta fase se aplicará a todos los trabajadores participantes el Pre-test a través de un enlace que será previamente socializado por el psicólogo a cargo del proceso. Para esta fase la empresa debe lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la prueba.

Fase 5

Caracterización de la Población

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. Esta caracterización tendrá en cuenta los siguientes elementos:

- **Análisis cuantitativo de datos:** Examinar los resultados numéricos del instrumento utilizado e identificar las tendencias generales en relación con la equidad de género en la empresa, permite generar estadísticas sobre la participación de género en roles de liderazgo, brechas salariales, percepciones sobre el clima laboral y la satisfacción con las políticas de equidad de género.

- **Segmentación por categorías:** Dividir los datos por diferentes categorías como género, departamento, nivel jerárquico, antigüedad en la empresa, entre otros, permite analizar si existen diferencias significativas entre estos grupos en cuanto a la percepción de equidad de género.
- **Identificación de brechas y áreas de mejora:** Buscar discrepancias significativas entre grupos e identifica áreas donde la equidad de género puede ser más desafiante o donde se requieren mejoras inmediatas. Por ejemplo, puede haber brechas significativas de género en la participación en programas de capacitación o en roles de liderazgo.
- **Comparación con benchmarks o estándares externos:** Comparar los resultados obtenidos con estándares de la industria o benchmarks externos en términos de equidad de género puede ayudar a contextualizar los hallazgos y determinar el progreso o áreas de rezago en comparación con otras empresas similares.
- **Desarrollo de estrategias de mejora:** Conocer las características específicas de la población permite crear y adaptar las estrategias y programas de intervención para abordar los problemas identificados de manera más efectiva y precisa.
- **Identificación de grupos de riesgo:** Identificar grupos de trabajadores que podrían estar más expuestos a ciertos factores de riesgo psicosocial, como diferencias en brechas salariales, actos de discriminación y poca inclusión, entre otros.
- **Personalizar intervenciones:** Diseñar intervenciones personalizadas y dirigidas a grupos específicos de trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades y contextos laborales.

- **Evaluar impacto:** Evaluar el impacto de las intervenciones a partir de la comparación de los datos previos y posteriores a la intervención en grupos específicos de empleados permite medir la efectividad de las estrategias implementadas.

Fase 6

Definición de Acciones de Intervención

Con el fin de poder tener éxito en la implementación de los programas ofrecidos, la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, cuenta con una serie de acciones que contribuyen a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas. De acuerdo a lo anterior y considerando los resultados obtenidos en la dimensión correspondiente a equidad y género en el nivel de desempeño psicosocial; la evaluación inicial; las hipótesis de negocio generadas y la revisión de fuentes de información, se proponen las siguientes acciones para validar las hipótesis que se construyeron en la Fase 4 de este documento.

Fortalecimiento de Competencias Organizacionales

Mesas Ejecutivas de Trabajo

Las mesas ejecutivas son reuniones realizadas con los directivos y áreas de interés de la empresa en las que se toman decisiones informadas. Para ello, se amplía la información sobre los factores de riesgo prioritarios que se deben intervenir; se considera la información recopilada en el prediagnóstico; y, a partir de allí, se definen acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Esto equivale a realizar control en la fuente.

El desarrollo de las mesas ejecutivas requiere una metodología para su establecimiento, funcionamiento y logro de objetivos. A continuación, se recomiendan algunos aspectos que pueden tenerse en cuenta para el desarrollo de las mesas ejecutivas.

Propósito y Objetivos de la Mesa Ejecutiva

Objetivo y alcance de la mesa: se recomienda realizar las acciones enunciadas a continuación para reflexionar sobre aquellas metas que busca alcanzar la mesa.

Identificar brechas: Analizar y reconocer las brechas de género presentes en la empresa en términos de contratación, promoción, remuneración y acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Desarrollar políticas inclusivas: Contribuir a la creación, revisión o mejora de políticas de recursos humanos que fomenten la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género.

Promover la diversidad: Impulsar programas y acciones que fomenten la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización. Se busca además fomentar un ambiente de trabajo que valore y respete las diferencias.

Capacitar y sensibilizar: Desarrollar programas de capacitación y sensibilización para concientizar a los empleados sobre la importancia de la equidad de género, los sesgos inconscientes y la promoción de un ambiente laboral inclusivo.

Establecer metas y seguimiento: Definir metas concretas para mejorar la equidad de género en la empresa y realizar un segui-

miento de los avances a través de indicadores específicos.

Áreas Temáticas Para la Mesa Ejecutiva

Con el fin de identificar las áreas temáticas se proponen algunos ítems que pueden guiar de manera significativa el desarrollo de las mesas.

Estrategias de equidad de género que permitan diseñar el desarrollo, implementación y seguimiento de estrategias que promuevan la igualdad de género en toda la organización.

Desarrollo de políticas que promuevan la revisión y creación de políticas que aborden la equidad de género en aspectos como contratación, promoción, remuneración y cultura organizacional.

Procesos de contratación y promoción equitativos que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten sesgos de género.

Políticas de compensación y beneficios que aseguren la equidad a través del análisis de posibles brechas salariales basadas en el género.

Cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto, la diversidad y la igualdad de trato para todos los empleados.

Fomento de la participación de todos los géneros en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de la empresa.

Implementación de medidas que apoyen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para todos los empleados, independientemente del género.

Selección de Participantes

Es importante identificar a los miembros clave que formarán parte de la mesa ejecutiva, asegurando la representación de las áreas relevantes de la empresa. Para ello, se recomienda considerar perfiles diversos que aporten diferentes perspectivas y habilidades. Entre estos perfiles podrían estar representantes de SST, representante del Copasst, representante del comité de convivencia laboral, representante de los directivos, representante del sindicato (en caso que aplique), representante de las diversas áreas, representante de Gestión Humana o quien haga sus veces, entre otros.

Estructura y Organización de la Mesa Ejecutiva

Para garantizar la continuidad y estructura de la mesa se recomienda definir la frecuencia de reuniones, roles, responsabilidades y líderes.

Reglas Claras de Funcionamiento

La mesa ejecutiva al ser una instancia de toma de decisiones debe definir los tiempos de intervención de los participantes, las estrategias para tomar de decisiones y los mecanismos para resolver conflictos.

Planificación Estratégica

Desarrollar un plan estratégico o de trabajo que detalle los objetivos, metas, acciones y plazos a seguir permitirá un óptimo desarrollo de la mesa. Se debe considerar además la revisión de perfiles de cargo y manuales de funciones.

Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs)

Para medir el progreso y el éxito de la mesa es relevante considerar los

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs) que, en el marco de un programa de equidad y género, permiten identificar medidas específicas para evaluar el progreso y el impacto de las iniciativas destinadas a promover la igualdad de género en una empresa u organización. Algunos KPIs relevantes que se podrían tener en cuenta y se deben ajustar a la realidad de cada empresa podrían ser:

Brecha salarial de género.

Indicador: Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Cálculo: Porcentaje de diferencia salarial entre géneros para roles o posiciones equivalentes.

Participación y representación

Indicador: Proporción de hombres y mujeres en roles de liderazgo o puestos clave.

Cálculo: Porcentaje de representación de género en roles de alta dirección, juntas directivas, etc.

Equidad en la contratación y promoción

Indicador: Porcentaje de mujeres contratadas o promovidas en relación con el total de nuevas contrataciones o promociones.

Cálculo: Porcentaje de mujeres contratadas o promovidas en un período determinado.

Participación en programas de capacitación

Indicador: Proporción de hombres y mujeres que participan en programas de desarrollo profesional o capacitación.

Cálculo: Porcentaje de participación de género en programas de formación o desarrollo.

Clima laboral y satisfacción

Indicador: Encuestas de satisfacción o clima laboral desglosadas por género.

Cálculo: Evaluación de la satisfacción de hombres y mujeres en la empresa a través de encuestas periódicas.

Número de denuncias por discriminación de género

Indicador: Número de quejas o denuncias de discriminación de género.

Cálculo: Seguimiento de denuncias formales relacionadas con discriminación de género o acoso.

Equidad en políticas y beneficios

Indicador: Uso y accesibilidad de políticas de conciliación laboral, licencia parental, entre otros.

Cálculo: Evaluación del uso equitativo de políticas de apoyo familiar y flexibilidad laboral por parte de hombres y mujeres.

Impacto en la productividad y resultados financieros

Indicador: Vinculación entre la equidad de género y el rendimiento financiero o productividad.

Cálculo: Análisis de cómo las prácticas de equidad de género pueden influir en la rentabilidad o eficiencia operativa.

Seguimiento y Evaluación

Realizar seguimientos regulares para evaluar el progreso y resultados obtenidos por la mesa permitirá ajustar tanto estrategias, como planes, según sea necesario en función de los hallazgos y aprendizajes obtenidos.

Comunicación y Difusión

Es importante difundir y comunicar de manera efectiva los avances, logros y decisiones tomadas por la mesa ejecutiva a toda la organización. De esta manera se fomenta la transparencia y la retroalimentación entre los miembros y otros interesados.

Cultura de Aprendizaje y Mejora Continua

La reflexión constante sobre los aprendizajes y oportunidades de mejora de la mesa, propiciará un ambiente que fomente la innovación, el aprendizaje y la adaptación a los cambios. Para ello, es vital incentivar la retroalimentación y la capacidad de mejora constante.

Como ha sido expuesto anteriormente el papel que desempeñan las mesas ejecutivas es vital para garantizar la implementación del programa de Equidad y género. En la medida en que la organización facilite el desarrollo de las fases expuestas será posible, alcanzar resultados positivos en los trabajadores que redundarán en una mayor productividad y eficiencia en la organización.

Fortaleciendo Nuestro Estilo

Este apartado busca a través de la implementación de herramientas, estrategias y acciones adelantar un proceso de intervención orientado hacia el fortalecimiento institucional. Lo anterior, a través del desarrollo de competencias y recursos que permitan a las empresas dar una respuesta asertiva en coherencia con las necesidades, cultura y realidad organizacional. Esto proporcionará resultados de impacto positivo en la gestión del riesgo psicosocial

como elemento transversal para la productividad, el bienestar laboral y como un mecanismo para la instauración y estructuración de empresas saludables. Las acciones contempladas dentro de este apartado son las siguientes:

Acompañamiento en la Estructuración y/o Actualización de la Política de Equidad e igualdad con enfoque de Género dentro del SG-SST

Lograr la estructuración de acciones desde un componente administrativo, cultural y estratégico coherente con el código disciplinario, normativo que define la organización, para garantizar protección de los trabajadores y prevención del riesgo psicosocial.

Una vez identificadas las acciones organizacionales en torno a la prevención de la discriminación y/o desigualdad, se realiza asesoría y acompañamiento para el diseño e implementación de la política de género o, en su defecto, para la actualización de esta política.

Uno de los aspectos a tener en cuenta en esta política es la firma del gerente, pues esta muestra un compromiso claro y visible con los principios de equidad y género. Además de enviar un mensaje poderoso a toda la organización que demuestra que la alta dirección respalda y valora la equidad de género. De igual forma, el respaldo de la gerencia evidencia que la equidad de género es un valor fundamental en la empresa y que todos los empleados, incluida la alta dirección, están comprometidos con esta causa. Recordemos que el ejemplo debe comenzar por los líderes en las empresas.

Para esta acción la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, cuenta con un modelo, para la adopción e implementación de la política de equidad de género en la organización (Apéndice A).



Suministro de Equipos de Protección Personal con Enfoque de Género

El suministro de EPP con enfoque de género además de cumplir con estándares legales, permiten proporcionar un entorno laboral seguro, cómodo y equitativo para todos los empleados, contribuyendo así a la eficiencia, la productividad y la moral en el trabajo. Para ello, a continuación, se generan algunas recomendaciones que pueden mejorar la efectividad y la aceptación de los EPP. El suministro de Equipos de Protección Personal (EPP) con enfoque de género implica considerar las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Algunas recomendaciones asociadas podrían ser:

Diversificación de tallas y diseños: Proporcionar EPP en una variedad de tallas y formas que se ajusten adecuadamente tanto a hombres como a mujeres. Los diseños que se adapten mejor a la fisonomía de ambos géneros pueden garantizar una mayor comodidad y seguridad en su uso.

Formación sobre selección y uso: Ofrecer capacitación específica sobre la selección, ajuste y uso adecuado del EPP para hombres y mujeres. Esto incluye información sobre cómo ajustar los equipos para adaptarse a diferentes formas corporales.

Personalización de equipos: Cuando sea posible, permitir la personalización de los EPP para adaptarse a las preferencias individuales y necesidades específicas de género, como guantes más ajustados para manos más pequeñas o protectores de oídos que se adapten a diferentes tamaños.

Consideración de actividades laborales: Evaluar las actividades laborales específicas y sus demandas físicas para determinar qué tipo de EPP sería más adecuado para hombres y mujeres en cada situación laboral.

Participación y retroalimentación: Incluir a los empleados, tanto hombres como mujeres, en el proceso de selección y evaluación de los EPP para garantizar que se tomen en cuenta sus necesidades y se mejore continuamente la provisión de equipos.

Políticas de inclusión: Incorporar en las políticas de la empresa la consideración de la equidad de género en la selección y suministro de EPP, asegurando que exista igualdad de acceso y calidad para todos los trabajadores, independientemente de su género.

Monitoreo y evaluación: Realizar un seguimiento regular para evaluar la efectividad y la satisfacción con los EPP suministrados, recopilando datos desagregados por género para identificar posibles brechas o áreas de mejora.

Programas de Intervención con Enfoque de Género

Los programas de intervención de riesgo psicosocial con enfoque

de género son importantes para garantizar un ambiente laboral más equitativo, saludable y productivo, que reconozca y aborde las diferencias específicas entre hombres y mujeres, en relación con los riesgos psicosociales. A continuación, se enuncian algunas de las razones que hacen de los Programas de intervención un elemento fundamental para la consolidación del enfoque de equidad y género en el ámbito empresarial.

Atención a necesidades específicas: Las diferencias de género pueden influir en la forma en que hombres y mujeres experimentan y responden al riesgo psicosocial en el trabajo. Un enfoque de género permite abordar estas diferencias y proporcionar intervenciones adaptadas a las necesidades de cada género.

Equidad y justicia: En muchos entornos laborales, existen desafíos específicos relacionados con el género que pueden aumentar el riesgo psicosocial, como el acoso sexual, la discriminación o la desigualdad en las oportunidades laborales. Los programas de intervención con enfoque de género buscan abordar estas desigualdades y promover la equidad.

Prevención y promoción de la salud mental: Los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la carga emocional o la falta de apoyo social, pueden afectar la salud mental de los empleados. Al tener en cuenta las diferencias de género, se pueden identificar y abordar específicamente factores que pueden impactar de manera diferente en hombres y mujeres.

Fomento de la participación y confianza: Los programas que consideran las diferencias de género pueden aumentar la participación de todos los empleados, creando un ambiente en el que tanto hombres como mujeres se sientan escuchados, valorados y comprendidos.

Mejora del ambiente laboral: Un enfoque de género en la intervención del riesgo psicosocial puede contribuir a un ambiente laboral más inclusivo, donde se respeten y valoren las diferencias individuales, reduciendo así conflictos y tensiones en el trabajo.

Establecimiento del Comité de Equidad y Género

Dando continuidad a la fase de fortalecimiento organizacional y/o institucional, dentro del programa estratégico de equidad de género, se plantea el establecimiento y estructuración del comité de equidad de género. Es necesario definir sus respectivos lineamientos para su conformación.

El comité de equidad y género debe estar conformado por un equipo de personas con funciones y responsabilidades específicas frente a la prevención de la discriminación y promoción de la igualdad. Se recomienda definir una dinámica para su funcionamiento y operatividad organizacional y que le permita actuar como eje de engranaje respecto a los procesos y programas de gestión e intervención en riesgo psicosocial.

El comité de equidad de género es una herramienta y acción estratégica que permitirá la creación de una cultura organizacional armonizada con la igualdad, permitiendo mayor campo de acción a nivel empresarial, para una intervención temprana.

En este sentido las empresas en cabeza de sus directivos tienen la responsabilidad de liderar y fomentar la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde se reconozcan y valoren las diferencias de género. (Apéndice B)

Definir Protocolos para la Atención a las Víctimas de Discriminación y Desigualdad

Establecer una ruta y/o protocolo de atención para las víctimas de la discriminación y desigualdad que ofrezca tanto a la organización, como a los trabajadores claridad frente a las actuaciones necesarias ante la presencia de un caso sospechoso o confirmado será una acción significativa en la consolidación del enfoque de género en el ámbito laboral.

La creación y adopción del protocolo y/o ruta de atención en la organización es una herramienta práctica que establece las actuaciones que debe realizar la empresa cuando se haga apertura de un caso sospechoso o confirmado de discriminación y desigualdad. Se trata de una herramienta que impartirá el paso a paso, para dar una atención oportuna y garante de derechos al interior de la organización, así como bajo el establecimiento de la inter-institucionalidad, que contempla la activación complementaria de rutas para la generación de las medidas asistenciales necesarias.

Contar con el protocolo de actuación en casos de discriminación de equidad de género permitirá proteger a los empleados, promover un entorno laboral seguro y respetuoso y cumplir con las normativas legales fortaleciendo la imagen y la reputación de la empresa. Para realizar esta acción la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS ha dispuesto un modelo de protocolo que se podrá ajustar teniendo en cuenta la dinámica y realidad empresarial (Apéndice C)

Reinducción General: Construir un Cultura Organizacional con Enfoque de Género

Se considera importante adelantar un proceso de reinducción general para la socialización de las nuevas acciones orientadas hacia la prevención del riesgo psicosocial desde la promoción de la igualdad y/o equidad de género (política, comité de equidad de género y protocolo de atención a víctimas de discriminación y desigualdad).

Con ello se logrará la armonización empresarial con el recurso humano y la instauración de una cultura organizacional con enfoque de género para la prevención de la discriminación y la desigualdad.

La inclusión del tema de equidad y género en los procesos de reinducción ayuda a mantener el compromiso y la sensibilización de los empleados con estos valores- De esta forma, se contribuye a mantener una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades para todos.

Para facilitar esta acción la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, ha creado un modelo de folleto que la empresa podrá usar como apoyo en los procesos de inducción y reinducción y, que puede ser actualizado de acuerdo a los cambios que se vayan presentando en el tema.

Criterio Meritocracia

Aplicar criterios de no discriminación y de mérito en los procesos

de selección, contratación, promoción, formación y retribución del personal, y fomentar la inserción y el ascenso de las mujeres en puestos de responsabilidad y en áreas tradicionalmente masculinizadas es una de las acciones fundamentales para garantizar el enfoque de equidad y género. Para poder llevar a cabo estas prácticas organizacionales es necesario generar:

Proceso de sensibilización al área de talento humano en el tema de equidad y género. Para ello, es de vital importancia que dentro de los participantes se incluya a una personal del Área de recursos humanos que, en lo posible, tenga incidencia en la toma de decisiones. Mesas de trabajo para definir lineamientos que permitan que la empresa mejore sus procesos de selección y contratación incorporando aspectos de equidad y género.

Para poder facilitar los aspectos a tener en cuenta en esas mesas de trabajo se ha dispuesto de un documento que contiene algunas recomendaciones al respecto y que se encuentra en el Anexo 4 (Apéndice D)

Incorporación del Enfoque de Equidad y Género

Para asegurar que los valores organizacionales incorporen el enfoque de equidad y género es necesario comunicarlos interna y externamente. Para este ejercicio es recomienda que los valores se construyan de manera participativa contando, por supuesto, con el apoyo de la gerencia y los directivos. Para ello se sugiere:

Construcción de los valores organizacionales: Campaña de expectativa para la construcción de los valores organizacionales con participación de todos los trabajadores. En dicha campaña se puede hacer énfasis en la importancia de fortalecer la equidad y el género.

Definir los valores: El equipo trabajo junto con el líder de la campaña pueden definir los valores corporativos que más representan a la empresa y que se encuentren alineados con la estrategia del negocio. Con el fin de nutrirlos con el enfoque de equidad y género.

Elección de los valores: La elección de los valores organizacionales dependerá de varios aspectos entre ellos: propósito de la organización, datos estadísticos de la empresa, estrategia de negocio, objetivos, metas, misión, visión y características de la empresa, entre otros.

Traducir los valores en conductas y políticas: Para poder gestionar los valores es importante definirlos en términos de conductas o comportamientos específicos. Se ha observado que se obtienen mejores resultados cuando para cada valor se definen tanto las conductas deseadas, como las conductas no permitidas. Ejemplo: El respeto se puede definir en conductas como escuchar, saludar, ser asertivo, resolver los problemas sin agredir; etc. Una política vinculada a dicha conducta podría ser “Cero violencia y discriminación”, de esta forma los trabajadores sabrían que es política de la empresa no generar comportamientos que vayan en contra de la integridad física, ni moral de un compañero. Lo anterior, indica que es necesario definir los valores y, para cada uno de estos, las conductas deseadas y no aceptadas en el marco del enfoque de género.

Socialización: Socializar los valores que definen a la organización y comprender como estos son una herramienta facilitadora del cambio personal y social para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de trayectorias profesionales.

Promover los valores: Es de vital implementar una estrategia que permita que en diferentes escenarios (reuniones de fin de año, eventos del equipo, reuniones de retroalimentación, lanzamientos de productos), se promuevan los valores de la organización. Lo anterior, con el fin de lograr generar mayor recordación y adaptación a los mismos.

Como ves la promoción de valores relacionados con la equidad y el género desde la gerencia no solo es importante para el bienestar de los empleados, sino que también puede tener un impacto significativo en la cultura, la reputación y el éxito general de la empresa. Por ello, es importante poder realizar este ejercicio participativo desde la gerencia hasta los mandos operativos.

Boletín Equidad de Género

Una de las herramientas definidas para el programa es el Boletín de equidad y género. Se trata de un canal de comunicación y divulgación de información interactiva, donde los trabajadores y la empresa puede publicar ediciones según periodicidad definida, para suministrar información de interés, con un enfoque de promoción y prevención; en relación la igualdad y rechazo de la discriminación. Asimismo, ejerce una función transversal como estrategia de intervención frente a los factores de riesgo psicosocial. La dinámi-

ca de funcionamiento está determinada para que todas las áreas, incluyendo el área directiva, suministren la información de interés que será publicada para el conocimiento de toda la empresa. Esta herramienta incentiva la participación y permite la divulgación masiva y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Para el éxito en la construcción de los boletines de género se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Artículos destacados: Entrevista con líderes de género, conversaciones con líderes dentro de la empresa sobre la importancia de la igualdad de género y sus iniciativas para promoverla.

Eventos y Talleres: Detalles sobre próximos eventos, talleres y charlas relacionadas con la equidad de género y la diversidad en el trabajo.

Recursos para el desarrollo profesional: Compartimos enlaces a recursos, libros o artículos que promueven la igualdad de género y el desarrollo profesional sin discriminación de género.

Novedades y actualizaciones: Con relación a Política de Equidad de Género e información sobre la implementación de una nueva política o actualización de la existente que respalde la equidad de género en la empresa.

Resultados de encuestas o iniciativas: Es posible compartir resúmenes o análisis de encuestas internas sobre percepciones de equidad de género o los resultados de iniciativas recientes.

Consejos y reflexiones: Se pueden compartir de un lado, historias de empleados que han promovido la igualdad de género en su

entorno laboral o han superado desafíos relacionados con el género. Por otro, procesos de sensibilización y consejos prácticos para crear un ambiente de trabajo inclusivo que apoye la diversidad de género.

Próximos pasos: En el marco de esta herramienta es posible promover la participación y contribución, invitando a los empleados a participar, contribuir con ideas y sugerencias para mejorar la equidad de género en la empresa. Para ello, es importante dejar un apartado final donde se solicite dejar comentarios y sugerencias para mejorar futuras ediciones del boletín y proporcionar información de contacto del Comité de Género.

Para esta acción la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, deja a disposición un modelo de boletín y un ejemplo que podrá servir para facilitar este ejercicio tan práctico que va a permitir contar con una herramienta de comunicación y sensibilización que aborda temas relevantes relacionados con la igualdad de género. (Apéndice E y F)

Fortalecimiento de Competencias Humanas

La ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS con el fin de establecer un proceso de formación para los trabajadores que refuerce y potencialice habilidades técnicas, sociales y emocionales fundamental para su crecimiento profesional y personal; diseño para este programa una serie de actividades distribuidas en tres ciclos, cada uno de dos horas por sesión. En estas jornadas se plantean acciones de entrenamiento en competencias humanas de gestión que incluyen juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables, entre otros.

Proyecto Educativo Empresarial para la Equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST

Con el fin de fortalecer estrategias humanas, a continuación, se lista una serie de temas que podrían ser abordados en un proyecto educativo sobre equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST , tanto para líderes, como para trabajadores.



Temáticas propuestas para líderes

Módulo 1: Introducción a la Equidad de Género en el Contexto Laboral.

Conceptos fundamentales del enfoque de equidad y género.

Brechas de género en el ámbito laboral.

Beneficios de promover la equidad de género en la empresa.

Módulo 2: Marcos Legales y Normativos.

Marco legal y normativo sobre igualdad de género en el trabajo.

Obligaciones legales de la empresa en materia de equidad y género.

Consecuencias de no cumplir con la normativa en igualdad de género.

Módulo 3: Sensibilización y Concientización.

Estereotipos de género y su impacto en el entorno laboral.

Prevención del acoso y la discriminación por género.

Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista. empresa.

Módulo 4: Integración de Perspectiva de Género en el SG-SST.

Análisis de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Adaptación de medidas preventivas y de seguridad según las diferencias de género.

Políticas inclusivas en el SG-SST.

Módulo 5: Liderazgo y Promoción de la Igualdad.

Rol de los líderes en la promoción de la equidad de género.

Estrategias para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Herramientas para promover la participación equitativa en la toma de decisiones.

Módulo 6: Evaluación y Seguimiento.

Indicadores para medir el impacto de las iniciativas de género en el SG-SST.

Evaluación periódica de políticas y programas de igualdad de género.

Mejora continua y ajuste de estrategias basadas en resultados.

Módulo 7: Comunicación y Difusión.

Estrategias de comunicación interna para promover la equidad de género.

Difusión de buenas prácticas y casos de éxito.

Uso de herramientas de sensibilización y promoción.



Temáticas propuestas para empleados

Módulo 1: Conceptos Fundamentales.

Definición de equidad y género en el ámbito laboral.

Importancia de la equidad de género en el entorno laboral. Beneficios de un entorno laboral equitativo.

Módulo 2: Sensibilización sobre estereotipos y discriminación.

Identificación y desafío de estereotipos de género.

Prevención del acoso laboral y la discriminación por género.

Importancia del lenguaje inclusivo y no sexista en el trabajo.

Módulo 3: Concientización sobre Roles y Oportunidades.

Análisis de los roles de género en el entorno laboral.

Importancia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Derechos laborales relacionados con la igualdad de género.

Módulo 4: Participación Activa en el SG-SST con Enfoque de Género.

Conocimiento sobre el SG-SST y su relación con la igualdad de género.

Comprensión de medidas de seguridad adaptadas a diferencias de género.

Promoción de la salud y la seguridad desde una perspectiva de género.

Módulo 5: Comunicación y Resolución de Conflictos.

Mejora de la comunicación efectiva y respetuosa.

Estrategias para resolver conflictos relacionados con equidad y género en el trabajo.

Herramientas para crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Módulo 6: Participación y Liderazgo.

Fomento de la participación equitativa en actividades laborales.

Reconocimiento del liderazgo individual y colectivo en la promoción de la equidad de género.

Herramientas para empoderar y apoyar a compañeros y compañeras.

Módulo 7: Evaluación y Seguimiento Personal.

Autoevaluación sobre actitudes y comportamientos hacia la equidad de género.

Compromiso personal para promover la equidad de género en el trabajo.

Uso de recursos internos y protocolos para reportar situaciones de discriminación o acoso.

Cada uno de estos temas puede desarrollarse en sesiones de capacitación, talleres o actividades específicas que permitan tanto a los líderes, como al resto de trabajadores comprender, integrar y aplicar los conceptos de equidad de género dentro del contexto de los SG-SST en la empresa.

Ejes Temáticos de los Micro Ciclos de Formación Reestructuración de esquemas y perspectivas

Taller Roles Vs Género

Este taller está diseñado para lograr instaurar conceptos y reestructuración de esquemas respecto a la diferenciación entre roles y género. Se procura entender como el desconocimiento y la influencia social son un factor determinante en la conducta, la convivencia

y la construcción de relaciones interpersonales; que ha generado estigmatización y coartado las posibilidades de participación y el ejercicio de algunos derechos. Este taller está estructurado para el desarrollo en tres sesiones.

Microciclo de Gestión I

- **Temáticas**
- Conceptualización
- Aprendamos juntos
- Construyamos juntos
- Restructuración de esquemas y perspectivas

Microciclo de Gestión II

- **Temáticas**
- Taller roles vs género
- Explorando nuestro estilo
- Roles de género
- Como influye la familia en las perspectivas de género

Microciclo de Gestión III

- **Temáticas**
- Roles y estereotipos
- Mitos y realidades
- Cierre

La ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS ha dispuesto un documento metodológico para poder brindar al facilitador herramientas prácticas para el desarrollo de los microciclos (Apéndice G).

Fase 7

Post-Test Indicadores de Medida para Conocer su Impacto

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas implementados se aplicará un Post-Test. Este paso se refiere a una evaluación posterior a la implementación de intervenciones o medidas diseñadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de acuerdo a los objetivos planteados en cada programa. El post-test nos permitirá evaluar si las acciones tomadas han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral y la salud mental de los empleados, proporcionando información valiosa para ajustar y mejorar futuras intervenciones en el programa de riesgo psicosocial implementado.

Así mismo, para conocer el impacto de las estrategias de intervención se plantean algunas consideraciones importantes:

Periodicidad de medición: Establecer un cronograma para recopilar estos datos, ya sea mensual, trimestral o anualmente, para evaluar la evolución a lo largo del tiempo.

Comparaciones temporales: Comparar los indicadores de prevalencia antes y después de la implementación del programa para analizar su impacto.

Segmentación por grupos: Si es posible, segmentar los indicadores por grupos demográficos, departamentos o categorías laborales para comprender mejor a diferentes sectores de la empresa en relación a la equidad y el género.

Relevancia y contexto: Asegurarse de que los indicadores seleccionados sean pertinentes para la cultura y estructura de la empresa y que estén alineados con los objetivos del programa a implementar en la empresa.

A continuación, se presentan los indicadores sugeridos para cada actividad realizada en cada programa:

Indicador de Cumplimiento de Actividades

Para este programa sugerimos algunos indicadores cualitativos que pueden ofrecer una perspectiva más detallada y contextualizada sobre el desarrollo del programa de equidad de género.

Testimonios y narrativas personales

Historias de éxito: Recopilar testimonios de empleados que han experimentado beneficios tangibles a través del programa de equidad de género, como oportunidades de desarrollo o un ambiente laboral más inclusivo.

Entrevistas cualitativas

Realizar entrevistas individuales o grupales para explorar percepciones subjetivas sobre el impacto del programa en el bienestar y la felicidad de los empleados.

Observación y retroalimentación

Sesiones de retroalimentación y discusión: Organizar espacios para que los empleados expresen sus opiniones y experiencias sobre cómo el programa de equidad de género ha afectado su bienestar en el trabajo.

Análisis de impacto en la cultura organizacional: Analizar la evolución de la cultura organizacional en términos de inclusión, respeto y diversidad, a través de observaciones, diálogos y retroalimentación con los empleados.

Percepción de igualdad de oportunidades: Evaluar cómo los empleados perciben la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en la empresa.

Grupos de enfoque y discusión

Grupos de discusión temáticos: Organizar sesiones para discutir temas específicos de equidad de género, en relación con la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

Foros abiertos: Crear espacios regulares donde los empleados puedan compartir sus opiniones sobre el programa y su impacto en la empresa.

Evaluación de percepciones y cambios de actitud

Encuestas cualitativas de percepción: Realizar encuestas con preguntas abiertas para recopilar opiniones y experiencias detalladas sobre cómo el programa ha influido en la percepción individual y colectiva de la empresa.

Análisis de cambios en actitudes y comportamientos: Observar y registrar si han generado cambios en la manera en que se tratan los temas de género y equidad en las interacciones diarias en la empresa.

Estos indicadores cualitativos proporcionan una comprensión más profunda del impacto del programa de equidad de género en el bienestar de los empleados, permitiendo una evaluación más novedosa y detallada de su efectividad.

Fase 8

Entrega de Resultados Y Retroalimentación Corporativa

La entrega de resultados tras la implementación del programa o los programas a implementados es crucial para evaluar la efectividad y tomar medidas correctivas o continuar con estrategias exitosas. Estos resultados se entregan con los objetivos que se mencionan a continuación:

Evaluar el impacto del Programa

Medir el bienestar de los empleados: Evaluar la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, estrés, satisfacción, equilibrio trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

Identificar Mejoras: Detectar áreas donde el programa ha tenido éxito y áreas que aún necesitan atención o mejora.

Demstrar el Retorno de la Inversión (ROI)

Efectividad del Gasto: Mostrar cómo la inversión en el programa se traduce en mejoras medibles en el bienestar y la productividad de los empleados.

Reducción de Costos: Si el programa ha contribuido a reducir costos relacionados con ausentismo, rotación de personal o atención médica.

Facilitar la toma de decisiones

Guía para Futuras Estrategias: Los resultados pueden ofrecer orientación para ajustar el programa actual o desarrollar nuevas estrategias para abordar áreas específicas de preocupación.

Apoyo para Políticas Empresariales: Proporcionar datos para respaldar cambios en políticas internas relacionadas con el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

Cumplimiento Legal y Normativo

Demstrar Conformidad: Mostrar el cumplimiento de las normativas y regulaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar de los empleados.

Fomentar la participación y la comunicación

Motivar a los Empleados: Mostrar los resultados puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

Comunicar los Éxitos: Celebrar los logros y mejoras obtenidas gracias al programa ayuda a fortalecer la cultura empresarial y motivar a los equipos.

La entrega de resultados se realizará por parte de nuestros profesionales especialistas a cargo, quienes entregarán a la empresa un informe detallado teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados ayudan a la empresa a seguir avanzando hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

Fase 9

Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

Los programas de intervención “POSITIVAMENTE MÁS” tienen varios objetivos centrales orientados a prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Uno de los objetivos es poder dar cobertura para que un importante porcentaje de trabajadores participe en los programas seleccionados en las empresas. Lo anterior teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Incluir a un gran porcentaje de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Al tener una visión completa de la empresa y de todos sus empleados, es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

De igual forma el fomento de una cultura de apoyo, al involucrar por grupos la participación en estos programas de intervención, promueve una cultura en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección, hasta los empleados de niveles más bajos. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa. Además, lo anterior puede contribuir a una mayor retención de talentos, ya que se sienten valorados y respaldados.

En resumen, la inclusión de todos los trabajadores en los programas de riesgo psicosocial en este caso PROGRAMA DE EQUIDAD E IGUALDAD CON ENFOQUE DE GENERO EN EL SG-SST, no solo es una cuestión de equidad, sino que también es crucial para abordar de manera efectiva los riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos, para lo cual se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.



Apéndices

Apéndice A Modelo Política Equidad e igualdad con enfoque de género Política de Equidad e igualdad con enfoque de Género

Política de Equidad de Género

Una Empresa Comprometida con la Equidad de Género
Estamos comprometidos con la promoción de la equidad de género en el lugar de trabajo. La igualdad de oportunidades y el respeto mutuo son fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo.

Objetivos de la Política

Igualdad de Oportunidades: Garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para el reclutamiento, la promoción y el desarrollo profesional, independientemente de su género.

Cultura de Inclusión: Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde se reconozcan y respeten las diferencias y no exista discriminación, ni acoso relacionado al género.

Participación Activa: Promover la participación activa de mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo posiciones de liderazgo y de toma de decisiones.

Principios de la Política

Igualdad de Oportunidades.

No toleramos la discriminación de género en ninguna etapa del empleo, desde la contratación hasta la promoción y el desarrollo profesional. Las oportunidades de desarrollo y capacitación se ofrecen de manera equitativa a los empleados, independientemente de su género.

Formación y Desarrollo.

Proporcionamos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que sean accesibles y equitativas para todos los empleados.

Prevención del Acoso.

No permitimos ningún tipo de acoso sexual o de género en el lugar de trabajo. Los empleados tienen la responsabilidad de informar cualquier incidente de acoso y se garantizará una investigación imparcial.

Liderazgo y Participación.

Fomentamos la diversidad en los roles de liderazgo y en la toma de decisiones. Promovemos la participación activa de las mujeres en comités, proyectos y grupos de trabajo clave.

Conciliación de la Vida Laboral y Personal.

Ofrecemos políticas flexibles que permiten a nuestros empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.

Transparencia y Rendición de Cuentas.

Establecemos metas y métricas para evaluar y mejorar constantemente nuestra equidad de género empresarial.

Comunicamos regularmente nuestros avances y resultados a todos los empleados.

Responsabilidades.

La alta dirección es responsable de liderar la implementación de esta política y de establecer un ejemplo de comportamiento in-

clusivo. Todos los empleados tienen la responsabilidad de respetar y promover la equidad de género en el lugar de trabajo y denunciar cualquier comportamiento discriminatorio.

Revisión y Actualización.

Esta política será revisada periódicamente para garantizar su eficacia y relevancia en la promoción de la equidad de género. La igualdad de género es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización. Nos comprometemos a seguir mejorando y avanzando hacia un futuro más igualitario y equitativo para todos.

Fecha de Aprobación: DD/MM/AA

Firma Alta Dirección: _____

Apéndice B

Organización Comité Equidad De Genero

Eslogan: comprometidos por la igualdad

Señor empresario en manifestación del compromiso asumido por ARL POSITIVA con las políticas nacionales y las necesidades de nuestros clientes, desde el **PROGRAMA EQUIDAD E IGUALDAD CON ENFOQUE DE GENERO EN EL SG-SST** y en el marco de la gestión e intervención psicosocial, se propone la creación y/o conformación del comité de equidad de género en el interior de las organizaciones. Lo anterior, con el propósito de garantizar de manera continua acciones orientadas hacia la prevención y promoción de cultura empresarial con enfoque de género, procurando un relacionamiento que apunte la igualdad y la

equidad de género. Asimismo, a través del comité establecerán las rutas, protocolos y estrategias de atención para las víctimas de discriminación y, el acompañamiento necesario a nivel asistencial y administrativo. Esto con el objetivo que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos dentro de las organizaciones, en armonización a los derechos constitucionales y la igualdad en la participación social, previniendo cualquier conducta tendiente hacia la violencia de género.

Conformación

El comité de equidad de género, LABORALMENTE IGUALES, estará conformado por un número igual de representantes por género, en su totalidad el número será de mínimo 4 personas cuyos roles serán los siguientes: Coordinador(a), secretario(a), vocales y sus respectivos suplentes. La elección estará determinada por elección popular. El coordinador será elegido por la empresa. Todas las personas pertenecientes a la organización pueden postular su candidatura, sin excepción, en la medida que cumplan con los Requisitos Establecidos.

Requisitos Comité Equidad de Género Laboralmente Iguales

- Tener contratación directa con la empresa.
- Antigüedad mínima de 6 meses en la organización.
- No estar o haber estado inmerso en un caso de violencia, acoso, maltrato o discriminación durante la historia laboral.
- Conducta orientada desde la ética, reserva y confidencialidad.
- Respeto, responsabilidad y cumplimiento.

Funciones del Comité Laboralmente Iguales

Conocer y difundir los protocolos y rutas de atención en materia de equidad de género al interior de la organización.

Diseñar e implementar un plan anual de trabajo que garantice la ejecución de acciones de promoción y prevención a través del uso de diferentes estrategias tales como: capacitaciones, talleres, campañas, convenios interinstitucionales, actividades deportivas, artísticas y culturales.

Divulgar y socializar la política de equidad de género en la organización, en todos los niveles de la organización y garantizar su cumplimiento.

Orientar acciones de seguimiento y evaluación permanente a conductas asociadas a la discriminación y la desigualdad, por medio del instrumento definido para tal fin.

Proporcionar acompañamiento y asistencia a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa.

Establecer indicadores de seguimiento y análisis estadístico de los casos de violencia de género reportados.

Diseñar plan de intervención en acompañamiento por el líder de gestión psicosocial en la organización frente a las manifestaciones o casos de violencia de género reportados en la organización.

Apoyar el programa de inducción y reinducción para garantizar que los colaboradores nuevos y antiguos tengan acceso a la información relacionada con política, protocolos de atención

y acciones organizacionales para la prevención de la violencia de género en la empresa, como elemento fundamental de la cultura organizacional.

Asistir a las jornadas de formación y capacitación en el marco de la equidad de género y la prevención de la discriminación y la desigualdad.

Realizar activación de las rutas de atención institucionales cuando el caso o la situación lo amerite, según protocolo definido. Informar de manera permanente a la gerencia y a líder de talento humano sobre el comportamiento de los indicadores de violencia de género en la organización.

Participar en el diseño de estrategias de gestión del riesgo psicosocial al interior de la organización.

Garantizar el funcionamiento del boletín informativo mediante la recolección de la información, incentivando la participación de toda la comunidad empresarial.

Velar por la publicación de cada una de las ediciones de los boletines según periodos definidos.

Vigencia del Comité

El comité de equidad de género tendrá un periodo de 2 años a partir de su constitución. Una vez terminado el periodo definido se adelantará convocatoria y elección de acuerdo al procedimiento establecido. En el caso que se presente renuncia o culminación de relación laboral de uno de los integrantes, asumirá como titular el suplente.

Operación Del Comité Laboralmente Iguales

Las sesiones del comité serán convocadas por el coordinador (a), mínimo cada 2 meses.

Se realizarán reuniones o sesiones extraordinarias cuando sea solicitada por algún miembro del comité o cuando se presente un caso o situación que por su naturaleza así lo amerite.

En cada sesión el secretario(a) del comité deberá diligenciar un acta que contenga el orden del día, revisión del acta anterior, seguimiento a compromisos y responsabilidades, seguimiento a casos o situaciones de violencia de género nuevos o previamente reportados.

Tratar los casos existentes y/o nuevos reportados relacionados con violencia de género y establecer las acciones necesarias según protocolo definido.

Diseñar estrategias de sensibilización, promoción y prevención de la discriminación, desigualdad o cualquier tipo de manifestación y/o conducta relacionada con violencia de género.

Capacitar a los líderes de área frente a la implementación de estrategias, procesos y procedimientos orientados hacia la prevención de la violencia de género en los puestos de trabajo de acuerdo a la cultura organizacional con enfoque de género.

Las sesiones del comité de género LABORALMENTE IGUALES deberán celebrarse en las instalaciones de la organización o en el centro de trabajo definido por gerencia.

Las sesiones serán legalmente instaladas con la participación de la mitad de los integrantes + uno (51%), lo cual repercutirá en las decisiones tomadas durante la celebración de las sesiones.

Los integrantes sin importar el rol ejercido dentro de su dinámica de funcionamiento, tendrán la misma posibilidad de participación y poder de decisión (voz y voto aplicable a todos los candidatos).

En cada sesión se definirán acuerdos que quedarán proyectados en las actas. El acta deberá poseer la firma y cargo por los participantes de la sesión, lugar, fecha, hora y temas tratados, así como plazos o fechas de cumplimiento.

Los integrantes del comité de equidad de género, tiene la competencia de solicitar la participación y/o asistencia de las personas que consideren pertinentes de acuerdo a los temas tratados, indistintamente del cargo o posición jerárquica. La solicitud debe ser enviada con previo aviso, mínimo 8 días de antelación, a través de los medios oficiales definidos por la organización (correo electrónico, intranet, oficio, entre otros).

Funciones del Coordinador (a)

Realizar convocatoria a las sesiones del comité y proponer orden del día.

Dirigir y/o presidir el desarrollo de cada una de las sesiones. Incentivar la participación de los integrantes del comité y asistentes en la toma de decisiones y levantamiento de propuestas.

Poner en consideración del comité las propuestas, estrategias, acciones, protocolos orientados a la prevención de la violencia de género en la organización.

Gestionar con la alta gerencia apoyo organizacional en las acciones tendientes a la prevención de la desigualdad y la discriminación.

Coordinar las acciones y funciones propias del comité de equidad de género LABORALMENTE IGUALES.

Recibir propuestas de la comunidad organizacional general en el marco de la prevención de la violencia de género.

Velar por el funcionamiento y operatividad del comité dentro de la dinámica organizacional.

Recibir propuestas de los integrantes del comité de equidad de género y escalar administrativamente para viabilidad de ejecución.

Funciones del secretario (a)

Proyectar las convocatorias y/o citaciones para la celebración de las sesiones del comité de equidad de género especificando fecha, hora, lugar de reunión; dentro de los tiempos definidos (mínimo 8 días de antelación).

Velar por la custodia de documentación referente al comité de equidad de género de acuerdo a su naturaleza y necesidad de tratamiento.

Garantizar el manejo de la documentación y archivo resultante del comité de género y las acciones adelantadas en el marco de la prevención.

Realizar los comunicados para notificación de decisiones, acciones o solicitud de asistencia a sesiones oficiales o extraordinarias.

Realizar propuestas respecto a las acciones, estrategias referentes a la prevención de la discriminación y la desigualdad.

Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos en cuanto a las estrategias, acciones y procedimientos en equidad de género

Presidir las sesiones del comité de equidad de género en caso de la ausencia del coordinador (a).

Elaborar el plan de trabajo anual referente a las acciones contempladas en equidad de género a nivel de promoción, prevención e intervención.

Realizar informe semestral de la gestión del comité de equidad de género y de los casos reportados, proyectando cifras, acciones implementadas e impacto, así como barreras que afectan funcionamiento.

Diseñar cronograma o calendario de sesiones anuales y presentar para aprobación en sesión por integrante del comité.

Funciones Vocales

Asistir a las sesiones programadas del comité de equidad de género en las fechas programadas según calendario previamente aprobado por el comité.

Realizar propuestas que permitan fortalecer la gestión del comité de equidad de género al interior de la organización.

Apoyar en el seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos en cuanto a las estrategias, acciones y procedimientos en equidad de género definidos.

Suscribir actas y documentos correspondientes a cada una de las sesiones celebradas en la que haya participado.

Recibir propuestas de la comunidad empresarial general en materia de equidad de género y escalar con el coordinador del comité para definir el tratamiento adecuado y oportuno.

Realizar propuestas respecto a las acciones y estrategias referentes a la prevención de la discriminación y la desigualdad.

Apoyar en la Elaboración del plan de trabajo anual referente a las acciones contempladas en equidad de género a nivel de promoción, prevención e intervención.

Las demás que sean definidas por el comité de equidad de género.

Apéndice C

Protocolo Atención Víctimas de Violencia De Género

A continuación, se presenta el protocolo y/o ruta de atención propuesta por ARL POSITIVA con el objetivo principal de proporcionar una guía clara y detallada sobre cómo abordar, apoyar y proteger a las víctimas de violencia de género dentro de una organización o entidad. Este protocolo tiene siete objetivos que se enuncian a continuación.

Protección y Seguridad

Garantizar la seguridad y protección inmediata de la víctima brindando recursos y procedimientos para minimizar el riesgo de violencia adicional.

Acceso a la Asistencia

Facilitar el acceso a servicios de asistencia médica, psicológica, legal y de apoyo social para las víctimas, conectándolas con profesionales capacitados en cada área.

Sensibilización y Formación

Ofrecer capacitación a los empleados y personal de la organización para sensibilizarlos sobre la violencia de género, sus señales de alerta y la forma de brindar apoyo adecuado.

Procedimientos de Actuación

Establecer pasos específicos a seguir para identificar, documentar y denunciar casos de violencia de género, garantizando la confidencialidad y el respeto por la privacidad de la víctima.

Coordinación Interinstitucional

Establecer mecanismos de colaboración con agencias externas como fuerzas del orden, centros de atención a víctimas y servicios sociales para garantizar una respuesta integral y coordinada.

Apoyo y Acompañamiento

Proporcionar apoyo continuo y acompañamiento a las víctimas a lo largo del proceso, ofreciendo recursos y ayuda en cada etapa, desde la identificación hasta la recuperación.

Prevención y Sensibilización

Promover una cultura organizacional que desaliente la violencia de género a través de programas de prevención, educación y campañas de concientización entre los empleados.

Evaluación y Mejora Continua

Evaluar periódicamente la efectividad del protocolo, identificar áreas de mejora y ajustar los procedimientos según las necesidades y retroalimentación recibida.

Derechos Humanos y Justicia

Garantizar el respeto por los derechos humanos de las víctimas y su acceso a la justicia, apoyándolas en el proceso legal si así lo desean.

Empoderamiento Y Autonomía

Promover el empoderamiento de las víctimas brindándoles herramientas para tomar decisiones informadas sobre su seguridad y bienestar.

Fase de atención a víctimas de Violencia de Género

Fase 1.

Reporte de Caso Presuntivo de Violencia De Género

El primer paso está determinado por el reporte del caso presuntivo de violencia de género que puede ser puesto en conocimiento de forma directa o indirecta por parte de la presunta víctima o de un tercero. Para tal fin, se encuentra dispuesto el comité de equidad de género liderado por el coordinador que debe ser un psicólogo con experiencia en riesgo psicosocial o personal, capacitado en primeros auxilios psicológicos, contención, atención en crisis. En esta primera fase es importante garantizar la no revictimización.

Fase 2.

Recepción del Caso Presuntivo de Violencia de Género

El comité de equidad y género tras recibir el caso presuntivo de violencia de género procede a dar tratamiento al asunto de acuerdo

a la naturaleza del mismo y según estado mental y/o emocional de la presunta víctima. Para ellos es fundamental considerar los momentos que se enuncian a continuación.

Valoración

El coordinador del comité determinará el estado y nivel de afectación. En caso de que la persona se encuentre en crisis se llevará a cabo proceso de contención descrito a continuación:

Contención emocional: Hace referencia a la realización de un conjunto de procedimientos básicos cuyo objetivo es estabilizar y/o tranquilizar a una persona, estimular la confianza debido a la afectación o desequilibrio emocional generado por la vivencia de una situación que desencadena un estado o episodio de crisis, también conocido como intervención en crisis o apoyo primario. La contención busca ofrecer herramientas a la persona afectada, favorece a la expresión de emociones, sentimientos y proporciona alternativas como mecanismo para la solución de problemas.

Componentes de la contención:

- Actitud empática.
- Escucha activa, respetuosa y sin juicios.
- Favorecer la expresión y/o exteriorización de emociones y sentimientos (validar la emoción).
- No presionar en la expresión o relato de lo sucedido o vivido.
- Usar un tono de voz bajo que transmita tranquilidad.
- Promover la toma de conciencia del significado y de los aspectos involucrados.
- Promover la emergencia de los recursos propios a través del autoconocimiento y del conocimiento de técnicas específicas de contención.

- Validar las emociones y sentimientos de la persona afectada.
- Hacerle sentir que la persona que está acompañada con uso de lenguaje verbal y no verbal.
- Se debe respetar los tiempos en que cada persona puede y desea exteriorizar sus experiencias, no se le debe obligar a hablar de sus vivencias.
- Si a la persona le resulta dificultoso hablar, es favorable que permanezca en silencio, sin presionarla y dejando que se tome el tiempo necesario.
- Luego de transcurrido el momento de silencio, se puede invitar nuevamente a la persona a que exprese lo que siente.
- Lograr que la comunicación vaya de lo más general a lo más específico, y concreto.

Una vez la persona afectada se encuentre estable emocionalmente se procede a realizar evaluación por medio de cuestionario definido para la identificación o diagnóstico de violencia de género. Posteriormente se efectúa la calificación y tipificación del caso de acuerdo a la escala definida en el instrumento.

Elaboración de Informe

La persona encargada de realizar la atención inicial, contención y diagnóstico, procede a realizar informe del caso reportado. Allí se dan a conocer los hechos teniendo en cuenta 3 aspectos (tiempo, modo y lugar), se consideran todos los detalles y se deja claridad sobre el nivel de afectación emocional identificado. En el informe se incluyen también los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario.

Fase 3

Procedimiento

En esta etapa se le explica a la persona afectada los procedimientos que se llevarán a cabo para lograr garantizar los derechos y ofrecer la atención necesaria. Es importante dejar claro en la persona que se realizará el acompañamiento permanente, esto para generar tranquilidad a través de la entrega del soporte requerido para enfrentar la situación vivida. Según el grado y nivel de afectación identificado en la evaluación y valoración inicial y según naturaleza de conductas se definen los pasos a seguir en el protocolo.

Fase Primaria Violencia de Género

Cuando se presentan en el contexto laboral conductas orientadas hacia la afectación mental y/o psicológica de una persona que no son persistentes ni repetitivas.; Las manifestaciones relacionadas con la violencia de género son aisladas y el tiempo de exposición no es de larga data y el nivel de afectación identificado en la víctima no es representativamente alto, su nivel de calificación es bajo según la evaluación y valoración inicial. Cuando este sea el caso se da continuidad con la fase 4 y se explica a la presunta víctima sobre el tratamiento que se dará al caso.

Fase Secundaria Violencia de Género

Hace referencia a conductas persistentes, repetitivas en el marco de la violencia de género, que generan afectación en la integridad física o mental de una persona. Cuyo nivel de afectación identificado en la evaluación y valoración es tipificado entre moderado-alto. Cuando este sea el caso se procede con la fase 5.

Fase 4.

Activación de Rutas

En esta fase de acuerdo a las consideraciones, naturaleza y magnitud del caso tratado se busca apoyo interinstitucional mediante la remisión a entidades de salud (activación de rutas en salud) o activación de ruta de atención interna. Activación de Ruta de Atención Interna

La activación de la ruta de atención interna cuando los casos cuyo nivel de afectación en la persona sea bajo, involucra mecanismos internos para garantizar la protección y garantía de derechos, así como el debido proceso. Para tal fin se realizará una sesión extraordinaria del comité de equidad de género, convocada por el coordinador. En dicha sesión se dará a conocer la naturaleza del caso, las conductas evidencias y el nivel de afectación de la víctima con el fin de definir la ruta. La ruta puede integrar los siguientes momentos:

Reporte Del Caso a Líderes de Proceso

El comité de equidad y género realizará el reporte del caso y su naturaleza al líder y/o director de talento humano y líder del área donde pertenece el victimario, departamento jurídico y alta gerencia y comité de convivencia laboral para la activación de los mecanismos internos y recursos disciplinarios establecidos, según código sustantivo de trabajo y reglamento interno, en concordancia con políticas organizacionales y legislación nacional.

Asamblea de descargos

El comité de equidad de género realizará asamblea donde cuenta con la asistencia y participación de todos lo notificados en literal anterior, así como la presencia del victimario. A quien se le realizará lectura del pliego de actuaciones que atentan contra la integridad física, psicológica de una persona reduciéndola en posición de víctima y violación de políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. La asamblea será liderada por el comité de equidad de género con la participación de los líderes asistentes cada uno desde su especialidad y competencia.

Deliberación y definición de actuaciones disciplinarias

Una vez dada la participación de los asistentes y de escuchar al victimario se solicita al implicado retirarse de la asamblea por un lapso de 30 minutos para dar lugar a deliberación y definición de actuaciones disciplinarias. En la medida que se atribuya culpabilidad, acorde a procedimientos disciplinarios, reglamento interno de trabajo y marco normativo.

Actuaciones disciplinarias

Después de la deliberación por parte de los asistentes, se definen las actuaciones disciplinarias a que dan lugar según naturaleza del caso y de las conductas de violencia identificadas. En cabeza del asesor jurídico de la empresa se hace llamado nuevamente del implicado a la sala y se da a conocer las decisiones tomadas de acuerdo con al marco legal y normativo, reglamento interno y políticas organizacionales.

Asistencia y acompañamiento Psicosocial víctima

Se ingresa a la víctima a proceso de asistencia y acompañamiento psicosocial por parte de profesional de la empresa (psicólogo). Se proponen sesiones semanales con el objetivo de lograr restablecimiento de salud mental, restablecimiento de autoestima, fortalecimiento de auto concepto e instauración de herramientas de afrontamiento. En caso de no contar con profesional mencionado se realiza remisión a EPS y se realiza la activación de ruta de atención en salud mental.

Asistencia y acompañamiento Psicosocial victimario

Según las actuaciones disciplinarias definidas para la persona agresora se vincula a proceso de acompañamiento psicosocial por parte de profesional en psicología de la empresa. En caso de no contar con profesional mencionado se realiza remisión a EPS y activación de la ruta de atención en salud mental.

Activación Ruta de atención en Salud

En el caso que la empresa no cuente con profesional en psicología se debe realizar remisión a EPS para iniciar acompañamiento profesional en salud mental, tanto para la víctima, como para el victimario.

Sanción Pedagógica

Además de las actuaciones disciplinarias interpuestas al victimario, en caso que se continúe con vinculación laboral en la organización se deberá incluir una sanción pedagógica. Que consiste en la realización de una campaña, liderada por el agresor, para la prevención de la violencia de género, discriminación y desigualdad.

NOTA: Durante el proceso no se realiza confrontación entre la víctima y el victimario; el caso debe ser manejado de manera confidencial para evitar fugas de información que afecten el clima y convivencia laboral.

Fase 5.

Asesoría Jurídica

Se realiza acompañamiento a la víctima hasta la oficina del asesor jurídico de la empresa para dar a conocer la generalidad del caso y el nivel de afectación generado. Eso con el objetivo de procurar la orientación necesaria en materia de recursos legales y establecimiento de la denuncia, así como la identificación de organismos, entidades o vías legales para proceder con la radicación de la denuncia. En el caso que la empresa no cuente con asesor jurídico se realizará acompañamiento a la víctima y se direccionará hacia la entidad de competencia. (Apéndice H)

Fase 6.

Activación de Ruta de Atención en Salud

Se realiza remisión a la EPS para garantizar acompañamiento profesional con el objetivo de restablecer la salud mental de la víctima, esto no es opcional. Si el caso fue tipificado dentro de la fase secundaria de violencia de género, con obligatoriedad se debe realizar remisión a EPS. Si la empresa cuenta con profesional en psicología solo podrá realizar proceso de seguimiento y en ningún caso intervención.

Fase 7.

Seguimiento y Acciones de Mejora

Seguimiento y garantía de no repetición

El comité de equidad y género realiza seguimiento periódico del caso, preferiblemente una vez por semana, para identificar avances en el proceso por parte de la víctima, asimismo para garantizar la no repetición de las conductas representativas de violencia de género.

Acciones de Promoción y Prevención

El comité de equidad de género, el comité de convivencia laboral, bienestar y talento humano se articularán para fortalecer las acciones de promoción y prevención en el marco de la equidad de género y la no violencia.

Apéndice D

Recomendaciones a Tener en Cuenta Para los Procesos de Selección y Gestión Humana

EL PROGRAMA DE EQUIDAD E IGUALDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SG-SST propone las siguientes estrategias para poner en práctica la política de equidad de género y garantizar su implementación en las empresas:

Revisar los procesos de gestión humana a partir de preguntas en la evaluación del tipo: ¿cómo está compuesta la nómina?, ¿hay brecha salarial por género?, ¿cómo apoyamos el crecimiento de las

personas? o ¿cómo son nuestras evaluaciones? Estos cuestionamientos permiten reflexionar, pensar y generar cambios para igualar las condiciones laborales.

Definir los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no sean imprescindibles para el puesto de trabajo y que puedan inducir algún tipo de discriminación. Por ejemplo: disponibilidad horaria, posibilidad de viajar, sexo, apariencia física, terminología indicativa de género, hoja de vida sin foto, entre otros. Promocionar puestos/cargos denominados neutros, que no tengan ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente.

Descripción de puestos de trabajo, canales de reclutamiento, publicación de anuncios, valoración de solicitudes, pruebas de selección aseguren la igualdad de oportunidades. Para ello, es necesario establecer un protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Asegurar la capacitación del equipo de selección en temas de igualdad de género y oportunidades. En este caso, se debe propender por la igualdad de oportunidades en lo laboral para todos los funcionarios y contratistas. Publicar convocatorias que no utilicen expresiones dirigidas únicamente a un grupo de la población, por ejemplo: se busca mujer o se busca hombre. En su lugar, es recomendable utilizar la expresión como “se busca persona...”.

Valorar las hojas de vida evitando ser influenciado por ideas previas sobre los roles. No se debe descartar a una persona por su

sexo por no estar asociado a lo que estamos acostumbrados a asociar, por ejemplo: un cargo de secretaria siempre debe ser ocupado por una mujer, es una idea que debe ser eliminada del contexto cuando buscamos integrar el enfoque de equidad de género. De esta manera, será posible centrar la atención en evaluar las capacidades técnicas y la experiencia profesional.

Evitar en las entrevistas realizar preguntas de índole personal que sean consideradas un elemento para rechazar a una persona, por ejemplo: si tiene hijos, es casada o es padre soltero.

Hacer compatible la vida familiar, el tiempo personal, el tiempo social y el laboral.

Respetar los horarios laborales existentes en la empresa y en el caso de los contratistas velar por esa conciliación entre la vida laboral y vida familiar.

Fomentar la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones.

Realizar capacitaciones constantes en temas vitales para el ejercicio de las funciones en la empresa y en cualquier otro ámbito. La empresa debe realizar y ejecutar un plan de capacitación para cada vigencia, utilizando como insumo las necesidades que los mismos trabajadores manifiesten en las encuestas realizadas.

Utilizar un lenguaje apropiado al enfoque de género. Cuando nos referimos a la profesión de una persona es recomendable que, en lugar de atribuirle un significado masculino se utilice su

forma femenina si la persona es del sexo femenino: por ejemplo: la abogada, la economista, la contadora. Cuando nos referimos en lenguaje verbal a un cargo, utilizar su forma femenina si es una mujer quien ocupa dicho cargo, por ejemplo: La secretaria general, la secretaria, la profesional Especializada; sin perjuicio de utilizar la verdadera denominación del cargo de la planta de personal.

Garantizar la igualdad salarial propendiendo por evidenciar la escala salarial de acuerdo al cargo ocupado por cada trabajador, en este sentido sin discriminación de sexo, edad, raza, etc.

Mostrar y fomentar actitudes para la igualdad a través de estrategias, políticas de talento humano, flexibilización de la jornada laboral, etc. Esto no debe ser diferentes para hombres y mujeres. Las medidas que se planteen, deben poder ser asumidas o acogidas tanto por hombres como por mujeres, sin suponer o tener un sesgo de género- Por ejemplo, considerar que si un hijo debe ir al médico es la madre quien lo debe acompañar, es una idea que involucra un sesgo de género. Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada deben dirigirse, adoptarse y promoverse para ser usadas por hombres y mujeres por igual.

Apéndice E

Estructura de un Boletín de Equidad y Género

Nombre del Boletín y número

Una Empresa Comprometida con la Equidad de Género

Mes de publicación y año

Mensaje de bienvenida del boletín: saludo a los lectores y breve introducción al tema del mes.

Artículo Principal: artículo detallado sobre un tema relacionado con la equidad de género.

Recursos Destacados: enlaces a libros, artículos, investigaciones, sitios web u otros recursos relevantes que los lectores pueden encontrar útiles para aprender más sobre la equidad de género.

Historias Inspiradoras: perfiles de personas o iniciativas que están haciendo un impacto positivo en la promoción de la equidad de género.

Eventos y Actividades: información sobre próximos eventos, conferencias, talleres u otras actividades relacionadas con la equidad de género.

Datos y Estadísticas: presentación de datos y estadísticas actualizadas sobre la equidad de género en diferentes áreas.

Entrevista del Mes: una entrevista con un experto o activista en el campo de la equidad de género.

Recomendaciones de Lectura: sugerencias de libros, artículos o recursos adicionales para que los lectores profundicen en el tema de la equidad de género.

Participación y Acción: información sobre cómo los lectores pueden involucrarse y contribuir a la promoción de la equidad de género en su comunidad.

Elementos Gráficos: fotos, imágenes, videos, formas gráficas, que den vida al boletín.

Apéndice F

Modelo de Boletín de Equidad de Género en Nuestra Organización

Boletín Equidad de Género en Nuestra Organización #1
Una Empresa Comprometida con la Equidad de Género
Octubre 2023

¡Bienvenidos a la edición de octubre de nuestro boletín mensual sobre equidad de género!

En este número, exploraremos temas cruciales relacionados con la igualdad de género y destacaremos los eventos y las personas que están haciendo un impacto positivo en la sociedad.

Artículo Principal

En esta edición, exploramos el tema de la brecha salarial de género y su impacto en la vida de las mujeres. Analizaremos las causas, las consecuencias y las posibles soluciones a este problema persistente.

Recursos Destacados

- Igualdad de Género en el Siglo XXI de María Pérez.
- El segundo sexo de Simone de Beauvoir.
- www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
Instituto de Investigación de Género
- Estudio sobre la brecha salarial de género en el lugar de trabajo.

Historias Inspiradoras

Conozcan a Milena, defensora de los derechos de las mujeres que ha estado implementando acciones para empoderar a las mujeres rurales en comunidades desfavorecidas.

Eventos y Actividades

La próxima conferencia sobre equidad de género que se llevará a cabo el xx de xxxxxx en nuestro auditorio xxxxx. También habrá un taller sobre liderazgo femenino durante todo el mes.

Datos y Estadísticas

- La brecha salarial de género se ha reducido en un 5% en los últimos dos años.
- El 60% de los puestos de alta dirección en empresas líderes son ocupados por hombres.

Entrevista del Mes

Entrevistamos a María Rodríguez una destacada activista de derechos de género, quien comparte sus perspectivas sobre los desafíos actuales y las oportunidades para lograr una mayor equidad de género.

Recomendaciones de Lectura

- Mujeres en la Historia: Luchadoras y Visionarias de Ana García.
- El papel del hombre en la promoción de la equidad de género.
- El poder de la igualdad de Michelle Obama.

¡Gracias por ser parte de nuestro boletín y por su apoyo continuo a la equidad de género!

Invitamos a los trabajadores a participar, contribuir con ideas y sugerencias para mejorar la equidad de género en la empresa.

Solicitamos comentarios y sugerencias para mejorar futuras ediciones del boletín poder escribir al correo xxxxx y-o teléfonos: xxxxx

Agradecemos a todos por su compromiso con la igualdad de género en [Nombre de la Empresa].

¡Continuemos trabajando juntos para crear un lugar de trabajo inclusivo y equitativo para todos!

¡Hasta el próximo mes!

Equipo Editorial del Boletín de Equidad de Género.

Apéndice G

Desarrollo Metodológico Taller Roles Vs Género

Este taller está diseñado para lograr instaurar conceptos y reestructuración de esquemas respecto a la diferenciación entre roles y género. De esta forma se busca hacer evidente que el desconocimiento y la influencia social ejercen como factor determinante en la conducta, la convivencia y la construcción de relaciones interpersonales, generando estigmatización y coartando las posibilidades de participación y ejercicio de sus derechos. Este taller está estructurado para el desarrollo en 3 sesiones. La primera sesión está orientada hacia la conceptualización, fortalecimiento de saberes, mitos y realidades. La segunda sesión está enfocada en generar una experiencia vivencial a través del reconocimiento del otro, desde su condición humana y la construcción de nuevas perspectivas de género. La tercera sesión invita a los participantes a reflexionar y transformar pensamientos sobre los roles, la identidad, la igualdad y la equidad de género.

Micro-Ciclo de Gestión 1

Actividad: Explorando Nuestros Conocimientos

En este apartado, realizaremos un recorrido, para identificar los conocimientos existentes respecto al género y los roles. Para ello, contamos con una herramienta de auto registro donde cada participante dará su punto de vista frente a la consideración individual de los roles sociales de acuerdo al género. Para completar este componente deberás dar respuesta teniendo en cuenta tus experiencias o saberes culturales.

Roles de Género en la Sociedad para Hombres y Mujeres

A continuación, encontrarás una tabla donde debes incluir los roles que se asignan socialmente a los hombres y a las mujeres según tu conocimiento

	Roles asignados a Mujeres	Roles asignados a Hombres	

Conceptualización: Aprendamos Juntos

En este apartado encontrarás la definición de conceptos claves, que permitirán a los participantes la construcción de aprendizajes significativos que serán de gran utilidad para que puedas continuar con las fases siguientes:

Sexo: Hace referencia a las “diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres” (Comisión Intersectorial Poblacional, 2014)

Género: Hace referencia a la construcción social de la diferencia sexual. En nuestras sociedades a los cuerpos se les asigna un papel específico que cumplir en razón a sus características biológicas (Rubin, 1986). Desde instituciones como la escuela y la familia de inculcan roles, se generan capacidades y habilidades diferentes para mujeres y hombres. Las mismas son interpretadas como naturales, desconociendo los procesos de socialización diferencial a los que son expuestas las personas en razón a su sexo. El género se expresa en estereotipos acerca de mujeres y hombres, sus características y lugares asignados en la sociedad.

Estereotipos: Se entienden como un conjunto de creencias sobre lo que “debe ser” un hombre o una mujer. Los estereotipos atribuyen determinadas capacidades y papeles exclusivos según el sexo biológico dentro de la sociedad

Discriminación: Trato arbitrario, diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otras características personales y sociales.

La expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil. Sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica el trato diferencial atenta contra la integridad.

Actividad Como Influye la Familia en las Perspectivas de Género: Revisemos ¿Cuál es la Función de la Familia?

En este apartado se busca incentivar la participación. Para ello, puedes hacer una lluvia de ideas, de esta forma las personas presentarán su punto de vista en relación a funciones atribuibles a la familia. Es importante que observes con detenimiento cada aporte, porque efectivamente se proyectarán los patrones familiares de repetición, que mostrarán como esas perspectivas de género están definidas por la influencia contextual. Es decir, por la familia, como círculo inmediato de socialización.

• Parte 1: Exploración de la Influencia Familiar

• Presentación teórica:

a) Contextualización y/o explicación sobre cómo los roles de género y las perspectivas se inculcan desde el entorno familiar.

b) Discusión sobre la importancia de la socialización primaria en la formación de perspectivas de género: esta discusión se realiza como un debate donde se proponen dos premisas o perspectiva. Se pueden trabajar por grupos.

- Importancia de la socialización primaria en la formación de perspectiva de género.
- Las diferencias individuales en la formación de la perspectiva de género.

Dinámica de experiencias personales (15 minutos)

Invitar a los participantes a compartir experiencias personales sobre cómo la familia influyó en su percepción de los roles de género. Para el desarrollo de esta actividad se solicita a los participantes, conforman círculo o una mesa redonda. Posteriormente, cada persona pensará en los siguientes interrogantes para llevar a cabo su intervención:

¿Cómo se desarrollaba la dinámica familiar entre padres o cuidadores, qué roles se encontraban establecidos y cómo se daba la participación dentro de cada miembro? ¿Qué actividades eran de carácter indelegable dentro del hogar?

¿Cuáles son los mandatos que proporciona a sus hijos? (ejemplo los hombres no lloran, las mujeres son débiles, las prendas rosas son para niñas, el fútbol es para los hombres, etc.). Posteriormente cada integrante del grupo hará su intervención compartiendo su perspectiva.

• Dinámica: Ejercicio Exploración de la Influencia Familiar

En la siguiente matriz se registrará la exploración de la influencia familiar. Pregunta guía: ¿Cómo la familia modeló tus ideas sobre lo que es apropiado o esperado según tu género?

ITEM	RESPUESTA
Cual fue el primer juguete que le diste a tu hijo(a)	
De qué color fue la primera prenda de vestir	
Esperaste conocer el sexo de tu bebe para comprar prendas de vestir y objetos	
Has regalado a tu hija un carro de juguete	
Has regalado a tu hijo una cocina de juguete	
Considera que el padre debe ocuparse en mayor proporción de la crianza de un niño	
Considera que la madre debe ocuparse en mayor proporción de la crianza de una niña	
Buscas la ayuda de un hombre para ciertas actividades del hogar	

Buscas la ayuda de una mujer para ciertas actividades del hogar

Consideras que el cambio del pañal y bañar al bebe es trabajo de las madres

El acompañamiento en las citas médicas y la asistencia a las reuniones del colegio es una responsabilidad para las madres,

Los hombres no sirven para actividades domesticas

Parte 2: Reflexión y Análisis

• Grupo de discusión dirigida:

Divide a los participantes en grupos pequeños y proporciona preguntas para discutir sobre las influencias de género en sus familias.

Preguntas sugeridas: ¿Cómo se distribuían las responsabilidades en casa según el género? ¿Qué actitudes o expectativas se promovían?

Cómo fase complementaria es posible preguntar ¿De qué manera considera que se daría un mejor funcionamiento dentro de la dinámica familiar en consideración a los roles y distribución de actividades en casa en el marco de la equidad de género? Asimismo, identificar cuáles son nuestras conductas inconscientes que debido a patrones familiares fortalecen dinámicas relacionales de desigualdad. Representación grupal

Cada grupo comparte sus conclusiones y hallazgos con el resto del taller a través de representaciones gráficas, lluvia de ideas o mini presentaciones o juego de roles.

- Para el juego de roles, se pide a los participantes recrear dos situaciones, la primera reflejando la manera como en las familias se configuran dinámicas de desigualdad y la segunda, proyectando la manera sana y equitativa como se establecería el funcionamiento familiar.

Parte 3: Análisis De Impacto Y Debate

Análisis de patrones y reflexión colectiva (15 minutos)

Identificación de patrones comunes en las experiencias familiares que impactan en las perspectivas de género.

Preguntas para reflexionar: ¿Qué conclusiones podemos extraer de las experiencias compartidas? ¿Cómo estas percepciones impactan en el entorno laboral?

Debate abierto y cierre (15 minutos)

Debate sobre cómo las percepciones de género arraigadas en la familia pueden influir en la equidad de género en el trabajo.

Resumen final y cierre del taller: Finalmente se recomienda destacar la importancia de comprender las influencias de la crianza y la para lograr transformar ideas inconscientes y promover la equidad en el ámbito laboral.

Micro-ciclo de Gestión 2

Actividad: Roles-Estereotipos

Introducción teórica al tema: Al respecto Gómez (2011) presenta la siguiente conceptualización de los tipos de roles de género que pueden distinguirse dentro de la división sexual del trabajo:

a. Roles de trabajo reproductivo: Comprenden las responsabilidades de reproducción, crianza de hijos y las tareas domésticas necesarias para garantizar el mantenimiento y bienestar de miembros de la familia. Incluye no solo la reproducción biológica, sino también la atención de las personas que integran el hogar. Las actividades domésticas y de cuidado no son remuneradas porque tienden a considerarse como “naturales” para las mujeres. A través de todo el mundo, las mujeres son las responsables primarias de estas tareas y la centralidad de tal rol, limita sus oportunidades de participación en la esfera laboral y política, así como su acceso por derecho propio a programas de seguridad social en la mayoría de los países de la región.

b. Roles de trabajo productivo: Comprenden el trabajo realizado por las mujeres y los hombres que percibe remuneración en efectivo o en especie. Incluye tanto la producción con valor de intercambio en el mercado, como la producción de subsistencia dentro del hogar.

c. Roles comunitarios: pueden ser de dos clases: (i) Comunitarios de servicio: Actividades emprendidas principalmente por las mujeres, como una extensión de su rol reproductivo en el nivel comunitario con el objeto de garantizar la provisión y el mantenimiento de escasos recursos de consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Es generalmente trabajo voluntario y no remunerado. (ii) Comunitarios políticos: Actividades emprendidas principalmente por los hombres, para fines organizativos políticos en el nivel comunitario. Este trabajo puede ser pagado,

directamente en dinero, o indirectamente mediante incrementos en estatus y poder.

d. Doble o Triple Rol: El concepto de doble o triple rol es de importancia medular en el análisis de género. Dirige la atención al hecho de que el rol reproductivo de “ama de casa” y cuidadora de niños, enfermos y personas mayores es sólo uno de los dos o tres roles que generalmente cumplen las mujeres: una proporción creciente de mujeres participa también en el mercado de trabajo remunerado o en las economías de auto subsistencia y, en muchos casos realizan, además, actividades de servicio en la comunidad (Gómez G., 2011, pág. 7).

Dinámica Cultura y Percepción

Una vez se culmine con la presentación del video “ Roles de género”, el cual se encuentra en la caja de herramientas del programa en el PSICOBBOX, se solicita a los participantes identificar de acuerdo a la asignación de roles incluida en el cuadro, los estereotipos y limitaciones que se generan como consecuencia del lenguaje cultural que permea la percepción de nuestro entorno y las conductas manifestadas. Asimismo, se invita a reflexionar e identificar la manera como en nuestra cotidianidad y maneras de relacionarnos generamos discriminación y desigualdad.

A continuación, debes registrar las acciones de discriminación y desigualdad que generas en cada espacio de interacción de manera inconsciente.

Contexto social	Contexto familiar	Contexto laboral

Una vez se ha socializado, los participantes pueden compartir su experiencia en la ejecución del ejercicio. De tales aportes surge la construcción colectiva y la posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes. La premisa debe ser que cada trabajador reflexione sobre las acciones y dinámicas de interacción en el hogar, el trabajo y la sociedad que evidencian estereotipos sociales. Lo anterior para comprender y definir como consideran que influye esto a nivel individual y colectivo.

Dinámica: Mitos y realidades: Para explorar percepciones y creencias arraigadas sobre la equidad de género se puede desarrollar el siguiente ejercicio.

Es necesario contar con una serie de tarjetas o afirmaciones que representen mitos comunes sobre equidad de género en el entorno laboral. Por ejemplo:

Las mujeres son menos ambiciosas que los hombres en el trabajo...

Los hombres son mejores para ocupar roles de liderazgo debido a su naturaleza más fuerte.

Las mujeres no son tan competentes en áreas técnicas o STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

La maternidad afecta negativamente el rendimiento laboral de las mujeres.

Los hombres no pueden ser tan flexibles como las mujeres en cuanto a la conciliación entre trabajo y vida familiar.

Los hombres que se involucran demasiado en tareas domésticas son menos masculinos.

Las mujeres son más emocionales y menos aptas para roles que requieren decisiones racionales y objetivas.

Los hombres no deben mostrar vulnerabilidad o emociones en el entorno laboral.

Las mujeres tienen menos interés en posiciones de alta dirección o cargos de responsabilidad.

Los hombres no necesitan permisos por paternidad; el cuidado de los niños es tarea de las mujeres.

Para esta actividad es necesario generar grupos. A cada grupo se le entrega una tarjeta o varias para leer la afirmación en voz alta. Posteriormente de forma colectiva se dará espacio a conversar si la afirmación es una realidad o un mito.

Se espera que los participantes en los grupos puedan discutir sobre las afirmaciones que consideran como mitos y se solicita que expliquen por qué creen que son mitos y si tienen experiencias personales o ejemplos que respalden su opinión.

Debate en plenaria: Invitar a cada grupo a compartir sus conclusiones con todo el taller y animar a los participantes a exponer diferentes puntos de vista y a discutir cada afirmación.

Aclaración de realidades: Después de discutir los mitos, proporcionar información o datos que desmientan los mitos, resaltando la realidad basada en investigaciones o ejemplos concretos.

Reflexión final: Se solicita a los participantes que reflexionen sobre cómo estos mitos pueden influir en el entorno laboral y cómo pueden desafiarlos para promover una cultura más equitativa.

Cierre:

Resumen y conclusiones: El facilitador recapitula los mitos identificados y destaca la importancia de cuestionar y desafiar estas creencias en el entorno laboral.

Compromiso individual o grupal: Se invita a los participantes a comprometerse con acciones concretas para desafiar los mitos de género en su entorno laboral.

Este ejercicio puede ser una forma interactiva y efectiva de identi-

ficar y desafiar percepciones erróneas sobre la equidad de género, alentando una reflexión profunda y el compromiso con la promoción de un ambiente laboral más inclusivo.

Ejercicio Complementario de Mitos y Realidades

A continuación, se visualizan 3 imágenes alusivas a una balanza, las cuales corresponden al contexto laboral, familiar y social. Se solicita al trabajador que en cada una distribuya de la manera más equitativa las funciones y responsabilidades que hacen parte de su cotidianidad. Se les indica que escriban como harían la distribución de las acciones, tratando siempre de preservar el equilibrio, y haciendo énfasis en que unas acciones no pueden sobrepasar en número un extremo del otro.



Reflexión: Recordemos que la igualdad y la equidad de género no es emprender una guerra entre hombres y mujeres, es lograr que existan las mismas oportunidades y reconocimiento de derechos. Entender que la diferencia, es solo una característica más no un determinante social.

Micro Ciclo de Gestión 3

Hemos llegado a la fase final del programa. En este apartado encontrarás una serie de actividades y ejercicios reflexivos que tienen como objetivo reflexionar y transformar las ideas sobre los roles, la identidad, la igualdad y la equidad de género. Se espera que con el proceso recorrido sea plausible tomar conciencia sobre la importancia de actuar desde el marco de la equidad de género, como elemento para el reconocimiento de derechos y el respeto por la dignidad humana.

Actividad: Empoderamiento Consciente y Responsable (Pacto social)

El presente ejercicio está orientado a desarrollar una actitud y conducta empática. Se busca que cada persona tenga la posibilidad de ponerse en el lugar de los otros desde la perspectiva de la equidad de género, poniendo en consideración los roles o estereotipos sociales definidos. Es importante en este ejercicio que cada participante exteriorice aspectos que le generan malestar o displacer; así como, aquello que cambiaría para transformar la desigualdad, discriminación o barreras para la participar con las mismas oportunidades. Se trata pues de un juego de roles que permite experimentar desde un género diferente algunas vivencias cotidianas.

Si yo fuera hombre o mujer que haría y que no haría....

El facilitador mencionará una situación que evidencie discriminación o desigualdad y cada participante estructurará su respuesta desde un género diferente al suyo. Se conformarán parejas para compartir con esta persona aquello que haríamos desde el género opuesto. Se realiza rotación de parejas en varias oportunidades, hasta lograr pasar por todos los participantes.

Posteriormente, se solicitará a los participantes conformar un círculo, estando de pie, cada persona dará a conocer aquello que le llamó la atención de lo escuchado, identificando estados de inconformidad presentes.

Construyamos nuestra realidad

Se solicita a cada participante que, piense en cuál sería su rutina diaria ideal, integrando todos los espacios de interacción, eliminando los roles y estereotipos sociales que se han configurado.

En esta fase, el facilitador debe realizar una reflexión sobre, las conductas, acciones que conllevan a actuar en contravía a la equidad y/o igualdad; llevándonos a actuar de manera errónea, generando limitaciones y estereotipos. Se invita a los participantes a pensar en los compromisos que se asumirán a partir de este momento en su vida cotidiana y que le permitirán eliminar las brechas de la desigualdad y las conductas normalizadas.

Al llega a esta fase y haber realizado todas las actividades anteriores, se solicita a los trabajadores participantes escribir un listado de los compromisos y cuáles serían sus estrategias para cumplirlos. Una vez enlistados se pueden colocar en un muro). Al finalizar se leen uno a uno los compromisos realizados y se realiza una ronda de compromiso social.

Cierre Actividad Roles Vs Género

Una vez adelantada la actividad se realiza cierre de la misma a través de un proceso reflexivo e introspectivo. Esto con el objetivo de lograr movimientos inconscientes significativos que conlleven hacia la estructuración del cambio, como alternativa para la construcción de relaciones saludables equitativas, donde las diferencias de sexo, por una predisposición biológica o por los roles ejercidos de acuerdo a una profesión, conocimiento o arte, no representen las brechas que ocasionan fracturas en los procesos de socialización y de convivencia.

Entender que más allá de una denominación social y biológica, existen factores individuales, recursos psicológicos, competencias que son los encargados de definir una posición y reconocimiento. Estructuras de personalidad que establecen patrones de conducta que garantizan un protagonismo y/o participación dentro de un contexto determinado. La diferenciación y la clasificación como indicadores de oportunidades, son una manera de atentar contra los derechos fundamentales de un ser humano,

Introspección Dirigida

Conectando Con Nuestra Esencia. Sugerencia para el facilitador

Hoy quiero invitarte a conectar con tu ser interior, a establecer contacto con tus emociones, con tus sentimientos, a realiza un viaje por tu mente conectando con tus recuerdos, con tus conductas con las personas que han hecho y hacen parte de tu vida, las personas que forman parte de tu cotidianidad y diario vivir. Ahora piensa en los

momentos en los que has actuado injustamente menospreciando o desvalorizando; estableciendo restricciones o barreras, conductas o palabras nocivas que atentan contra la dignidad humana.

Transformando Nuestra Percepción

En este preciso instante quiero que nos olvidemos del sexo y el género y contemplemos a las personas solo desde su condición humana, sin sexo; en un plano de igualdad y semejanza. Ahora quiero que visualices la imagen de un ser humano, completamente asexual, considerando solo su esencia, metas, sueños, sentimientos, emociones y con tu lápiz escribe en una hoja todos los derechos que tiene sin hacer referencia al sexo o al género. Piensa en las oportunidades a las que puede tener acceso, las posibilidades de desarrollo y crecimiento personal, el trabajo y el cargo que merece, las capacidades que como ser humano posee. Ahora quiero que escribas en la parte superior hombre y mujer y lee en voz alta lo escrito de la siguiente manera. mujer...y menciona todo lo escrito, posteriormente hombre y lees lo que escribiste. Una vez culminado el ejercicio quiero que menciones cuales son las diferencias que encuentras y define si hay realmente diferencias o solo son construcciones sociales que restringen el desarrollo personal y limitan las oportunidades.

Reconociendo Nuestra Dignidad Humana

A partir de este momento quiero que empieces a percibir a las personas desde un plano de igualdad, con las mismas oportunidades y posibilidades, donde lo único que marcará la diferencia es solo la manera como cada uno define sus objetivos y camina hacia ellos.

En un acto de transformación, busca a las personas con las cuales tal vez no has actuado de la mejor manera por posibles prejuicios y estereotipos sociales no le has dado el reconocimiento que merece como persona. Ahora en un acto de amor expresa tu gratitud por su existencia y entrega el reconocimiento que merece.

Apéndice H

Redes de apoyo para la equidad de género

En Colombia existen varias entidades a las que se puede acudir en caso de discriminación por razones de equidad y género. Estas entidades están destinadas a brindar apoyo, asesoramiento y recibir denuncias en situaciones de discriminación. Algunas de ellas son:

Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo en Colombia es una entidad encargada de proteger los derechos humanos y recibir denuncias de discriminación, incluyendo aquellas basadas en género y equidad.



Página web: <https://www.defensoria.gov.co/>

Teléfono: 01 8000 91 71 88

Correo electrónico: contacto@defensoria.gov.co

Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo tiene una Unidad de Atención y Reparación a Víctimas de Violencia Laboral y Discriminación que ofrece orientación y asesoramiento en casos de discriminación laboral.

Página web: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>



Teléfono: +57 1 4893900

Correo electrónico: contactenos@mintrabajo.gov.co

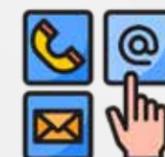
Secretarías de la Mujer

En varias ciudades y departamentos de Colombia existen Secretarías de la Mujer o entidades similares que pueden brindar apoyo y asesoramiento en temas de equidad de género y recibir denuncias por discriminación.

Datos de Secretaría de la Mujer específica para la región de interés.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

Este instituto cuenta con una red de Centros de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS) que brindan apoyo y atención integral a las víctimas de violencia basada en género.



Página web: <https://www.medicinalegal.gov.co/>

Teléfono: +57 1 587 8700

Correo electrónico: contacto@medicinalegal.gov.co

Comisarías de Familia

Las Comisarías de Familia son entidades del Estado que pueden intervenir en situaciones de violencia intrafamiliar y también pueden recibir denuncias relacionadas con discriminación por género.

Estas varían por municipio. Se debe buscar la Comisaría de Familia específica de tu zona.

Organizaciones No Gubernamentales (Ong)

Hay diversas ONGs en Colombia que se enfocan en temas de equidad y género. Estas brindan apoyo y acompañamiento en casos de discriminación. Algunos de ellas son:

Casa de la Mujer

Esta organización trabaja en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres en áreas como salud, educación, participación política y violencia de género.



Página web: <https://casmujer.com/>

Teléfono: +57 1 2887812

Correo electrónico: info@casadelamujer.org

Sisma Mujer

Se enfoca en la prevención y atención de la violencia de género, además de impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el fortalecimiento de sus derechos.



Página web: <https://sismamujer.org/>

Teléfono: +57 1 3477386

Correo electrónico: info@sismamujer.org

Ruta Pacífica de las Mujeres

Página web: <https://rutapacifica.org.co/wp/>

Correo electrónico: rutapacifica@rutapacifica.org.co

Esta organización se concentra en la promoción de la paz, la justicia social y la eliminación de la violencia contra las mujeres, especialmente en contextos de conflicto armado.

Red Nacional de Mujeres

Trabaja en la defensa de los derechos de las mujeres, la promoción de la equidad de género y la participación activa de las mujeres en la sociedad.



Página web: <https://www.rednacionaldemujeres.org/>

Correo electrónico: contacto@rednacionaldemujeres.org

Corporación Humanas

Se dedica a la defensa de los derechos humanos de las mujeres, abordando temas como la justicia de género, los derechos sexuales y reproductivos, y la violencia de género.



Página web: <https://www.humanas.org.co/>

Teléfono: +57 1 3408148

Correo electrónico: info@humanas.org.co

Fundación Renacer

Trabaja en el empoderamiento de mujeres víctimas de violencia sexual, ofreciendo apoyo psicológico, asesoramiento legal y capacitación.

Página web: <https://www.fundacionrenacer.org/>

Teléfono: +57 2 5519661

Correo electrónico: fundacionrenacer@fundacionrenacer.org

Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo

Aunque no se enfoca exclusivamente en equidad de género, este colectivo ofrece asesoramiento legal en casos de violencia de género y defiende los derechos de las mujeres.



Página web: <https://www.colectivodeabogados.org/>

Teléfono: +57 1 2854626

Correo electrónico: info@colectivodeabogados.org

Estas organizaciones desempeñan un papel importante en la defensa de los derechos de las mujeres, la promoción de la equidad de género y la lucha contra la violencia basada en el género en Colombia. Cada una tiene enfoques y áreas de trabajo específicas dentro del amplio espectro de la equidad y los derechos de género.

Es importante destacar que estas entidades pueden variar según la región y la naturaleza específica de la discriminación.

Recuerda que siempre es recomendable buscar asesoramiento legal y apoyo emocional al enfrentar casos de discriminación por equidad y género.

Apéndice I

Ficha de Resumen

No.	FASE	DESCRIPCIÓN
1	Evaluación del nivel de desempeño	<p>Empleador: cuya aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y –o representante de talento humano identificando las variables sensibles que permitirán orientar no solo el aporte al tema de género dentro del SG-SST, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.</p> <p>Trabajadores: que corresponde a una muestra de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización que incluya personal administrativo y operativo.</p>
2	Resultado de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<p>Con los resultados de la evaluación la empresa deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis detallado de los resultados. 2. Identificar áreas de enfoque o áreas críticas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención. 3. Elaborar un plan de acción. 4. Establecer indicadores.
3	Programa Equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST	<p>El programa contará con un Pre-test para evaluar los niveles de equidad y género. El Pre-test es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para promover la equidad de género en diferentes ámbitos, como el entorno laboral.</p>

3	Programa Equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST	Para el proceso de intervención se requerirán 2 horas por parte del empleador para diligenciar el Instrumento de madurez psicosocial y 6 horas (por 25/50 trabajadores) jornadas distribuidas en 3 momentos de intervención.
4	Metodología del desarrollo del programa igualdad y equidad con enfoque de género dentro de los SG-SST	<p>FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</p> <hr/> <p>Definición de hipótesis de negocio</p> <hr/> <p>Caracterización de la población</p> <hr/> <p>Metodologías para la identificación de riesgos con enfoque de género</p> <hr/> <p>Suministro de EPP con enfoque de género</p> <hr/> <p>Definición de protocolos de actuación</p> <hr/> <p>Programas de intervención con enfoque de género</p> <hr/> <p>FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS HUMANAS</p> <hr/> <p>MICRO CICLO 1:</p> <p>a) Conceptualización b) Aprendamos juntos c) Construyamos juntos d) Reestructuración de esquemas y perspectivas</p> <hr/> <p>MICRO CICLO 2:</p> <p>a) Taller roles vs genero b) Explorando nuestro estilo c) Roles de género d) Como influye la familia en las perspectivas de genero</p> <hr/> <p>MICRO CICLO 3:</p> <p>a) Roles estereotipos b) Mitos y realidades c) Cierre</p>

Bibliografía

Comisión Intersectorial Poblacional. (2014). Lineamiento Distrital para la Implementación del Enfoque Diferencial. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (mayo de 2010). Decreto 166 de 2010. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.

Concejo de Bogotá (2003). Acuerdo 091. Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Gómez Gómez, E. (2011). Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas. NR.

Alcaldía mayor de Bogotá (2021). Conpes D.C 14. Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030

Secretaría Distrital de Hacienda. (2015). Guía para un lenguaje incluyente. Recuperado de https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/todo_guia_lenguaje.pdf

Ayala, C., Guerrero, S. y Medina, A. (2002). Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga: AltaGrafics. Recuperado de https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf

Concejo de Bogotá D.C., (2009). Acuerdo 381 de 2009 “Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente”. Recuperado de https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/documentos_transparencia/acuerdo.pdf

Guichard, C. (2018). Manual de Comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Ciudad de México: Instituto Nacional de Mujeres. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Secretaría Distrital de Integración Social “SDIS”. (2021). ¿Por qué es importante el lenguaje incluyente? Recuperado de <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/116-otras-noticias/2880-por-que-es-importante-el-lenguaje-incluyent>



Documento Técnico



**Programa Equidad e
Igualdad con enfoque
de Género dentro del
SG-SST**

Positivamente 
más 