



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

## GUIA DEL EMPLEADOR

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



Positivamente   
más 



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía Empleador

**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  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación  
Elvia Yolima Guzmán  
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación  
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

**Para citar esta publicación:** (2023). “Guía del Empleador-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	6	Fase 3: Evaluación Inicial	17
Objetivo Específicos	7	Fase 4: Caracterización de la Población	18
Componente Organizacional Programa de Equidad e Igualdad con Enfoque de Género en el SG-SST	7	Fase 5: Implementación de Controles e Intervención	19
Componente Humano Programa en Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST	8	Fase 6: Prediagnóstico	23
Alcance	8	Metodología de Identificación de Riesgos y Peligros con Enfoque de Género.	23
Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial	9	Revisión Fuentes de Información	25
Requerimientos	12	Fase 7: Acciones de Intervención	28
Programa de Intervención Igualdad y Equidad con Enfoque de Género Dentro de los SG-SST	12	Fortalecimiento Competencias Organizacionales	28
Metodología del Desarrollo del Programa Igualdad y Equidad con Enfoque de Género dentro de los SG-SST	13	Fortaleciendo Nuestro Estilo	35
Fase 1: Revisión Resultados Nivel De Desempeño Psicosocial	15	Fortalecimiento de Competencias Humanas	47
Fase 2: Población participante en el Programa Igualdad y Equidad con enfoque de género.	16	Fase 8: Indicadores de Medida	50
		Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	52
		Apéndices	54
		Apéndice A. Ficha Técnica-Nivel del Desempeño Psicosocial	54
		Apéndice B. Matriz Participantes Test de Madurez Gestión Psicosocial	55
		Apéndice C. Matriz Participantes Programas de Intervención	55

## 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 orientar acciones realizables en su empresa a corto y mediano plazo, en coherencia con el modelo de abordaje en salud psicosocial de la ARL Positiva.

La implementación de este programa generará capacidades técnicas en sus equipos de trabajo asegurando procesos de transformación encaminados a hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y, en general, MÁS humana; con la madurez y desempeño que hoy exige el mundo del trabajo.

**Bienvenidos a**  
**¡Positivamente más!**



## Objetivos Específicos

### Componente Organizacional Programa De Equidad E Igualdad Con Enfoque De Género en el SG-SST

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía para materializar las acciones organizacionales e implementar el ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer la herramienta Psicobox para identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de su empresa con el fin de priorizar y proyectar de manera escalonada las acciones y logros del plan de trabajo.
- Definir reuniones ejecutivas de trabajo para concretar objetivos corporativos que orienten las acciones materializables a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales en torno al fortalecimiento de la equidad e igualdad de género.
- Generar acuerdos de voluntades para alcanzar los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo y la implementación del programa en una línea de tiempo viable.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión coherentes con los objetivos y logros deseados.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.



### Componente Humano Programa en Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro del SG-SST

- Definir y caracterizar los grupos poblaciones considerados por la organización para la intervención e implementación del proceso formativo de las competencias humanas en el marco de la equidad e igualdad con enfoque de género
- Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones a intervenir, así como definir la logística de las jornadas.
- Facilitar los tiempos requeridos para el desarrollo de los diferentes procesos involucrados que la implementación del programa.

### Alcance

Representantes legales, directores de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo vinculados con la operativización del programa. (Apéndice A)

## Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico la ARL Positiva Compañía de Seguros presenta dos estrategias para optimizar el desempeño psicosocial. La primera, es el Programa Igualdad y Equidad con Enfoque de Género dentro de los SG-SST, que tiene como objetivo crear un entorno laboral inclusivo y justo para los empleados independientemente de su identidad de género. La segunda, es la **Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial** que permite definir las dimensiones que aportarán a mejorar la capacidad organizacional en relación con el enfoque de género dentro de los sistemas de gestión en SST de la empresa. Conocer estas dos estrategias constituye la base fundamental para comprender las posibilidades y retos en la implementación del Programa de Equidad e igualdad con enfoque de género.

La Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial ha sido diseñada por la ARL Positiva para la medición de la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en las empresas. Es una herramienta que permite 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 conocer el nivel de impacto alcanzado. Ello, con el propósito de relacionar las estrategias con las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de ajustes necesarios para garantizar la disposición asertiva de los recursos y

procesos adelantados internamente en la empresa. La Evaluación cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de equidad y género.

La Evaluación estará disponible en el Psicobox. Su forma de aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes, a saber:

- **Empleador:** La aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano para identificar las variables sensibles que orientar tanto los aportes en el tema de género dentro del SG-SST, como la gestión psicosocial que se desea implementar en la empresa.
- **Trabajadores:** Se aplicará la Evaluación a una muestra de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente que pertenezcan a diferentes niveles de la organización. Se debe incluir al personal administrativo y operativo.

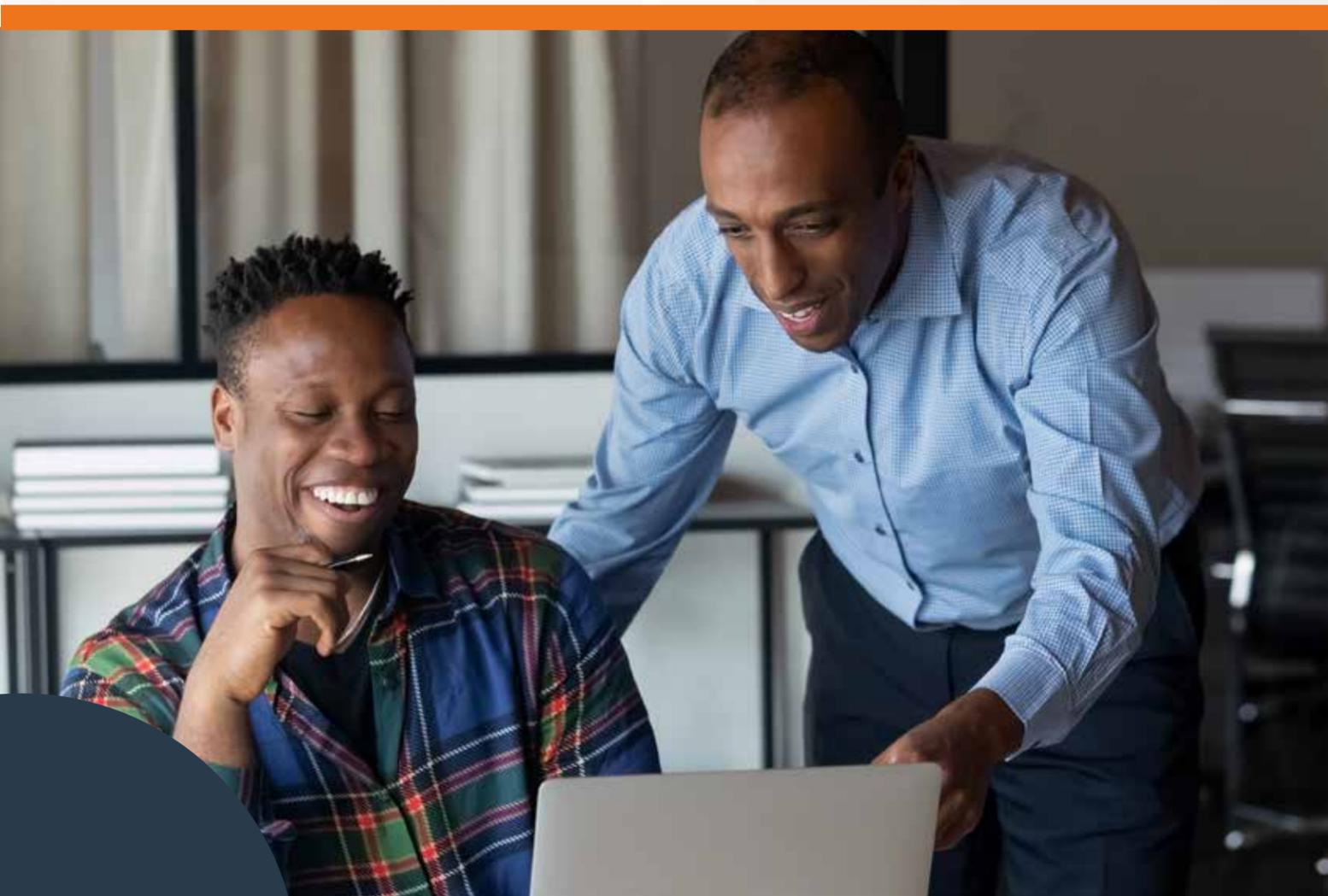
Los resultados del nivel de **Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial** permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del Programa que se va a implementar.

## En este momento la ARL Positiva cuenta con 7 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, Igualdad con enfoque de Género en el 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.** (A 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas)

## Requerimientos

Para que la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS genere el enlace de la Evaluación se solicita a la empresa contar con un Excel que permita relacionar los datos de los participantes indicando: nombre, apellido, cargo y correo electrónico (Apéndice B). Igualmente, se solicita contar con un Excel que permita relacionar los datos las 25 a 50 personas que van a participar del proceso de implementación del Programa Igualdad y Equidad con enfoque de género. Se solicita también gestionar oportunamente las fechas para desarrollar las fases de intervención con los trabajadores y con la organización.



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

Paralelamente y con el fin de desarrollar el programa de Equidad e Igualdad con Enfoque de Género dentro de los SG-SST se cuenta con un Pre-Test. Esta evaluación de equidad y género 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. 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 se requiere dos horas por parte del empleador y seis horas (por grupos de 25 a 50 trabajadores). Estas 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.

**Requerimientos:** Para que desde la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS se pueda generar el link de evaluación, se requiere por parte de la empresa contar con un archivo Excel (Ver Apéndice C) donde se relacionen los datos de las 25-50 personas que van a participar. De igual forma poder gestionar oportunamente las fechas para las fases de intervención con los trabajadores e intervención con la organización.



# Metodología

del Desarrollo del Programa Igualdad y  
Equidad con Enfoque de Género dentro de  
los SG-SST

## Fase 1

### Revisión Resultados Nivel de Desempeño Psicosocial

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de la madurez psicosocial y revisando con detalle la dimensión de asociada a equidad y género se sugiere realizar las siguientes acciones:



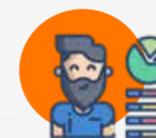
- **Revisar minuciosamente** los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.



- **Identificar áreas de enfoque** o áreas críticas 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 debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo, ajustado a los objetivos SMART.



- **Establecer indicadores** que permitan medir el impacto generado por las acciones proyectadas.

## Fase 2

### Población participante en el Programa Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST.



El Programa de Equidad y Género está diseñado para incluir diversos grupos poblacionales, pues el objetivo es promover la igualdad de oportunidades, el respeto y la inclusión de todas las identidades de género en el ámbito laboral. Para que la selección sea amplia y diversa se pueden considerar los grupos mencionados a continuación:

- **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.

**Requerimientos:** Seleccionar entre 25 y 50 trabajadores para participar en la implementación del Programa Igualdad y Equidad con Enfoque de Género.

## Fase 3

### Evaluación Inicial

En esta fase participantes del proceso de formación diligenciarán el Pre-Test a través de un enlace que será previamente socializado por el psicólogo a cargo del proceso.

**Requerimientos:** Facilitar la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet para el desarrollo de la misma.

## Fase 4

### 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 de su entorno laboral. Esta caracterización permitirá desarrollar las acciones mencionadas a continuación:

Identificar grupos de trabajadores que podrían estar más expuestos a ciertos factores de riesgo psicosocial, como diferencias en brechas salariales, actos de discriminación, poca inclusión, entre otros.

Adaptar estrategias de intervención a las características específicas de la población para abordar de manera más efectiva y precisa los problemas identificados.

Priorizar acciones y recursos en áreas identificadas con mayores niveles de riesgo o necesidades específicas para maximizar el impacto de las intervenciones.

Diseñar intervenciones focalizadas para grupos específicos de trabajadores reconociendo las particularidades del contexto laboral.

Evaluar el impacto y la efectividad de las estrategias implementadas a través de la comparación de los datos previos y posteriores a la intervención en grupos específicos de empleados.

**Requerimientos:** Apoyo operativo para lograr la disponibilidad de los trabajadores tanto para diligenciar el Pre-test y el Post-Test, como para participar de los procesos de intervención.

## Fase 5

### Implementación de Controles e Intervención



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 Igualdad y Equidad con enfoque de Género. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa, y se nutren de preguntas que vinculan la transformación con los indicadores corporativos.

- **¿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?

A continuación, se presentan una serie de hipótesis que poder ser útiles para el desarrollo del Programa igualdad y equidad con enfoque de género.

- **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.

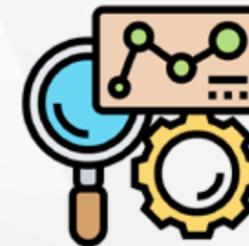
- **Implementar estrategias de reclutamiento** inclusivo fomenta la diversidad y la inclusión de género. Además, atrae y retiene a talento diverso que, en última instancia, enriquecerá la cultura y la creatividad de la empresa.
- **Establecer protocolos claros y efectivos** para reportar y abordar situaciones 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 de género fatiga 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 6

### Prediagnóstico

#### Metodología de Identificación de Riesgos y Peligros con Enfoque de Género.



La identificación de riesgos y peligros con enfoque de género implica considerar cómo diferentes identidades de género pueden experimentar y enfrentar situaciones de riesgo de manera distinta. A continuación, se presenta una metodología práctica que permite identificar riesgos:

- **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 o indirecta.

Requerimientos: Suministrar la documentación requerida de acuerdo al Programa Equidad e Igualdad con enfoque de Género dentro de los SG-SST para hacer un acompañamiento significativo respecto a la realidad organizacional. A continuación, se enuncia la información requerida:

- **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:** 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 7

### Acciones de Intervención



Con el fin de poder tener éxito en la implementación de los programas ofrecidos la ARL Positiva Compañía de Seguros, plantea una serie de acciones que contribuye 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 5 de este documento.

## Fortalecimiento 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.

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 seguimiento de los avances a través de indicadores específicos.

#### **Temáticas para la mesa ejecutiva.**

- 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 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.

## Estrategias de equidad de género

## Desarrollo de políticas



## 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 considerarlos 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.

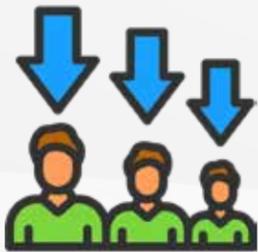
Como ha sido expuesto anteriormente el papel que desempeñan las mesas ejecutivas es vital para garantizar la implementación del programa de Equidad y género. En la medida en que la organización facilite el desarrollo de las fases expuestas será posible, alcanzar resultados positivos en los trabajadores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

sultados 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 de Género



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. Ver Apéndice A1 en el documento técnico (Política equidad de género).

### Suministro De EPP 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 se enuncian a continuación.

**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.

## Apoyo en el Establecimiento del Comité de Equidad con Enfoque de 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.

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. Documento Técnico)

## Protocolo y/o Ruta de Atención Víctimas de Discriminación y Desigualdad Laboral

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 con el paso a paso para dar una atención oportuna y garante de derechos al interior de la organización, 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. Documento Técnico)

## Reinducción General: Resignificar la 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 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. (Folleto de reinducción Equidad de Género el cuál podrás encontrar en la caja de herramientas).

### 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 movimiento, a saber: el primer, es un 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; el segundo, es la creación de 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 (Apéndice D. Documento Técnico)

### Incorporación de Equidad de 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 por 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 dinámica 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. (Anexo E y F. Documento técnico)

## 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.



## Ejes temáticos

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 microciclos:



## Microciclo de gestión I

### Temáticas

- Conceptualización
- Aprendamos juntos
- Construyamos juntos
- Reestructuración 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 tres microciclos. El material se encuentra en el documento técnico y en la guía del facilitador.

## Fase 8

### Indicadores de Medida



Con el propósito de conocer el impacto de las acciones implementadas con la población y la organización es preciso contar con ciertos indicadores. A continuación, se presentan algunos ejemplos de indicadores, deberán ser seleccionados por las mesas de trabajo de acuerdo con la realidad organizacional y el pre-diagnóstico que se realice al iniciar el programa.

- **Encuesta de medición de la percepción** de equidad de género organizacional a partir de una muestra representativa trimestral. Se proyecta contar con la participación del 25% del total de los trabajadores, con un sondeo anual del 100%.
- **Acciones de prevención y promoción** del comité integral de gestión psicosocial (bimensual).
- **Aplicación y comparación** del Post-test con el Pre-test.
- **Entrevistas realizadas a los trabajadores** para conocer la percepción subjetiva.
- Revisión de la política de equidad y género vs cumplimiento de las acciones generadas.

- **Número de procesos organizacionales** ajustados como parte de la estrategia organizacional.
- **Número de trabajadores participantes vs Número de trabajadores convocados.**
- **Número de casos de discriminación reportados vs número de casos gestionados.**
- **Número de boletines generados desde comité de género y equidad.**
- **Número de actividades ejecutadas vs Numero de actividades programadas.**
- **Número de casos atendidos vs Número de casos reportados**

## Fase 9

### Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores



Los programas de intervención “Positivamente más” tienen como objetivo prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Por ello, se procura generar una cobertura amplia que involucre un porcentaje importante de trabajadores participantes en los programas seleccionados por 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, al involucrar la participación de diferentes grupos en estos programas 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 y esto contribuye a una mayor retención de talentos.

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 Género en el SG-SST**, es tanto una cuestión de equidad, como una manera efectiva de prevenir riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo. Por ello, se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.



## Apéndices

### Apéndice A. Ficha Técnica-Nivel del Desempeño Psicosocial

#### Ficha técnica

**Nombre del Instrumento:** Nivel de desempeño Psicosocial

**Empleador:** la aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y o representante de talento humano.

#### Participantes

**Trabajadores:** Entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente pertenecientes a diferentes niveles de la organización, incluyendo administrativo y operativo.

**Tiempo Requerido** De 1 a 2 horas aproximadamente

**Enlace Plataforma PsicoBox** [psicobox.positiva.gov.co](http://psicobox.positiva.gov.co)

#### Ficha técnica

**Instrumento** Evaluación de la capacidad de equidad e igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST

**Participantes** 100% de la población

**Empresa:** 2 horas. Fase de Contextualización y diagnóstico organizacional. Fase de retroalimentación y resultados.

**Tiempo Requerido** **Trabajadores:** 3 jornadas de dos horas con un grupo de 25 a 50 trabajadores.

### Apéndice B. Matriz Participantes Test De Madurez Gestión Psicosocial

#### DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LA MEDICIÓN DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Nombre Empresa:

Nit:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico

### Apéndice C. Matriz Participantes Programas De Intervención

#### DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN “NUEVO MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL”

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



---

# GUIA DEL EMPLEADOR

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



**Positivamente<sup>+</sup>**  
**más<sup>+</sup>**



Positiva Prevención

