



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

CARTILLA

para el trabajador



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

Positivamente 
más 



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Cartilla para el Trabajador

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). “Cartilla para el Trabajador-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”

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

¿Por Qué es Importante la participación de los Trabajador en el Programa de Equidad e Igualdad con Enfoque de Género?	6
¿Cuáles son tus Responsabilidades en el Desarrollo de Este Programa?	9
Herramientas para conocer e implementar la equidad e igualdad con enfoque de género	11
Herramienta de Autoevaluación:	11
Recursos de apoyo y líneas de ayuda	15
Aplicaciones y Herramientas Tecnológicas	21
Boletín de equidad y género	22
Ejercicios de sensibilización	25
Diario de reflexión sobre equidad de género	28



Bienvenidos a ¡Positivamente más!

Para nosotros es muy grato hacer la entrega de esta cartilla. Aquí hay información valiosa para fortalecer los conocimientos en torno al tema de equidad e igualdad con enfoque de género. La participación en este proceso y la apropiación de estos conocimientos hace parte vital del proceso de formación necesaria para consolidar un entorno laboral que propicie el bienestar y la salud desde la equidad y la igualdad.

¿Por qué es importante la participación de los trabajadores en el Programa de Equidad e Igualdad con Enfoque de Género?

La participación activa de los empleados permitirá fortalecer la implementación del enfoque de género para generar un ambiente laboral cada vez más armónico y equitativo. De esta manera, se garantizará que en los diferentes niveles del ámbito laboral se apropien los conocimientos y prácticas para hacer de la igualdad y la equidad una realidad en el ámbito empresarial. **A continuación, mencionamos algunos aportes que los empleados pueden aportar al proceso de formación:**



- Conocer la equidad y el enfoque de género permite promover un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y diverso que valore la igualdad de oportunidades para todos los empleados independientemente de su género. La comprensión de la equidad con enfoque de género puede mejorar las relaciones laborales, la comunicación entre colegas y fomentar el trabajo en equipo reduciendo conflictos relacionados con prejuicios o estereotipos de género.



- Garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para crecer profesionalmente, acceder a ascensos y desarrollar sus habilidades independientemente de su género, es una labor que se construye de manera colectiva y es responsabilidad de todos los miembros de la empresa.

- Conocer los conceptos vinculados con la equidad y el enfoque de género es una herramienta que contribuye a reducir brechas salariales y de oportunidades, además de minimizar sesgos inconscientes que puedan existir en el entorno laboral.



- Comprender de manera sólida la equidad con enfoque de género puede fomentar un ambiente laboral más saludable y respetuoso que reduzca el estrés y la ansiedad relacionados con problemas de discriminación por género.





- Conocer estos aspectos puede ayudar a la empresa a cumplir responsablemente con regulaciones legales sobre igualdad de género y a promover una imagen positiva en términos de responsabilidad social corporativa.

Por lo anterior, todos los trabajadores son invitados a conocer y participar del **Programa de equidad e igualdad con enfoque de género en el SG-SST**. Un espacio esencial para promover una cultura laboral inclusiva, mejorar las relaciones entre los trabajadores, garantizar la igualdad de oportunidades y contribuir a un entorno laboral saludable y productivo para todos.



¿Cuáles son tus responsabilidades en el desarrollo de este Programa?

La participación de los trabajadores en el Programa de equidad con enfoque de género implica una serie de acciones para asegurar la efectiva implementación del mismo. A continuación, mencionamos los compromisos necesarios para asumir de manera consciente y responsable la construcción de un ambiente laboral que promueva la equidad y la igualdad.

Participación activa: Es esencial participar activamente en las sesiones, talleres, discusiones o actividades designadas. Esto implica estar presente, contribuir con ideas y perspectivas y, estar abierto al aprendizaje.

Reflexión constante: El ejercicio de observación y reflexión sobre las propias actitudes, creencias y comportamientos relacionados con la equidad de género, es fundamental para examinar prejuicios y sesgos personales y entender la manera en que influyen en el entorno laboral.

Poner en práctica los aprendizajes: Integrar los conocimientos adquiridos y las reflexiones personales que surgen del programa al espacio laboral, permitirá generar prácticas más equitativas en las interacciones diarias y en los diferentes espacios laborales.

Sensibilizar y promover la equidad: Motivar activamente la conciencia y la importancia de la equidad con enfoque de género dentro del lugar de trabajo implica compartir información relevante, fomentar discusiones y ser defensores constantes de la igualdad de género.

Respetar y escuchar activamente: Fomentar un entorno de trabajo inclusivo donde se valore y se escuche activamente a todas las personas, reconociendo diferentes perspectivas y experiencias de vida independientemente del género es una labor que requiere del esfuerzo colectivo.

Retroalimentar constructivamente: proporcionar y recibir retroalimentación de forma empática y constructiva sobre las iniciativas de equidad de género que implementa la empresa, permite evaluar y mejorar continuamente las prácticas y políticas existentes.

Promover cambios positivos: Identificar áreas en las que se puedan realizar mejoras en términos de equidad de género, permite trabajar colaborativamente con colegas y líderes para implementar cambios positivos.

Aprender continuamente: comprometerse con el aprendizaje y el desarrollo continuo en temas de equidad y género implica la participación en eventos, capacitaciones y la realización de lecturas adicionales.

Estas responsabilidades y compromisos individuales contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional más inclusiva y consciente de la equidad con enfoque de género, ayudando a crear un ambiente de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.



Herramientas para conocer e implementar la equidad e igualdad con enfoque de género

El programa de equidad con enfoque de género brinda herramientas y recursos que son importantes para fortalecer tu conocimiento sobre el tema pues propician la reflexión, la observación y la comprensión de conceptos fundamentales.

Herramienta de Autoevaluación:

A continuación, podrás encontrar el violentómetro. Esta es una herramienta gráfica que se utiliza para identificar y clasificar diferentes tipos y niveles de violencia en una relación interpersonal. El violentómetro suele presentar una serie de indicadores o categorías de violencia, que van desde conductas menos agresivas hasta las más graves. Si bien, estas categorías pueden variar, permiten darnos una idea general de diferentes situaciones y niveles de violencia de género.

VIOLENTOMETRO

¿Cómo son tus relaciones?
La violencia NO es solo física y puede aumentar



PEDÍ AYUDA

Conocer esta herramienta permite **observar y valorar** las propias prácticas y las de otros, para **identificar conductas violentas** que pueden estar presentes en las relaciones cotidianas y que podemos **transformar diariamente de manera individual y colectiva.**

Así mismo es importante que conozcamos los tipos de violencia que existen:

TIPOS DE VIOLENCIA

¿Cómo se pueden manifestar los distintos tipos de violencia?

1. Física

Daña tu cuerpo

Si te empuja, te pateo, te da cachetadas, te arrincona e inmoviliza, te arroja objetos.

2. Psicológica

Daña tu autoestima

Si te insulta y humilla, te descalifica, te aísla, te cela demasiado, te vigila permanentemente.

3. Sexual

Se apropia de tu sexualidad

Si te obliga a tener sexo, te exige que realices prácticas que no quieras, si se niega a usar preservativo, te obliga a tener sexo con otras personas.

4. Simbólica

Se apropia del dinero y los bienes

Si los priva de dinero a ti y a tus hijos, se queda con tus ingresos o los ambos, te impide ganar tu propio dinero, te oculta la existencia de bienes.

5. Patrimonial y económica

Refuerza roles y estereotipos

La publicidad mostrando a la mujer como madre o ama de casa, la exigencia al hombre de obtener los ingresos para mantenerse, mostrar al hombre o a la mujer como objeto sexual.



Recursos de apoyo y líneas de ayuda

En Colombia existen varias entidades que atienden y brindan asesorías en casos que involucran la discriminación por razones de equidad y género. Estas entidades están destinadas a brindar apoyo, asesoramiento y recibir denuncias en situaciones de discriminación. Conocer los recursos de apoyo es útil para prevenir situaciones de discriminación por género. Como trabajadores es vital estar informados o buscar orientación para enfrentar y transformar comportamientos inapropiados o injusticias que se presenten en diferentes ambientes de la vida, incluyendo el laboral.

Algunas de las entidades que prestan apoyo e información en el tema 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.

Aplicaciones y Herramientas Tecnológicas

Con el fin de fortalecer los conocimientos en torno al tema de equidad y género presentamos una serie de aplicaciones y herramientas tecnológicas que han sido diseñadas para aprender, acceder a recursos adicionales o buscar apoyo en el tema de equidad y género.

Heforshe: Es la aplicación de la ONU mujeres. En ella se busca involucrar a hombres y niños como defensores y agentes del cambio en la lucha por la igualdad de género. Proporciona información, recursos y oportunidades para participar en acciones concretas.

Gender Fair: Es una herramienta que califica a empresas en función de su igualdad de género, lo que permite a los usuarios conocer las empresas están comprometidas con la equidad de género en sus prácticas comerciales.

Equileap: Es una plataforma que proporciona datos comparativos sobre la igualdad de género en empresas. Ofrece información detallada sobre políticas, prácticas y estructuras empresariales relacionadas con la igualdad de género.

Women events: Es una aplicación que ofrece información sobre eventos, campañas y actividades relacionadas con la igualdad de género organizadas por la ONG de mujeres en todo el mundo.

Apprise: Esta aplicación está diseñada para educar y aumentar la conciencia sobre temas de equidad de género. Proporciona información, hechos y recursos para comprender mejor estos temas.

Estas herramientas pueden ser útiles para los trabajadores que buscan información, recursos y apoyo en la promoción de la equidad de género en el lugar de trabajo y en otros ámbitos de la vida cotidiana.

Boletín de equidad y género

Esta estrategia hace parte de las herramientas definidas por el programa para difundir reflexiones y conocimientos sobre la equidad e igualdad de género en el ámbito laboral. Se trata de un canal de comunicación y divulgación de información interactiva para que los trabajadores y la empresa suministren información de interés con un enfoque de promoción de la igualdad y la equidad, y prevenir y rechazar la discriminación. El boletín puede publicar ediciones según periodicidad definida.

La invitación es a participar de las iniciativas, como el boletín de equidad y género, para fortalecer la promoción de la igualdad de género. En el caso puntual del boletín los trabajadores pueden participar a través de diferentes acciones:

Proponer ideas y temas: Ofrece sugerencias sobre temas relevantes o artículos que podrían ser incluidos en el boletín. Es decir, información sobre iniciativas de equidad de género en la empresa, consejos para promover la igualdad, historias inspiradoras, etc.

Contribuir con la elaboración de contenido: Redactar artículos, ensayos cortos o historias personales que puedan ser incluidos en el boletín. Es posible compartir experiencias propias, reflexiones o conocimientos sobre temas de equidad e igualdad con enfoque de género que sean considerados valiosos y pertinentes para las personas que laboran en la empresa.

Boletín de equidad y género



Participar realizando entrevistas o perfiles: Crear entrevistas o perfiles que aporten a comprender y visibilizar la equidad y la igualdad con enfoque de género. Los empleados podrían ser voluntarios para ser entrevistados o sugerir personas en la empresa que tengan experiencias relevantes para compartir.

Colaborar en la edición o revisión: Aportar en la edición, revisión de contenido o en la búsqueda de información relevante para el boletín, verificando datos, corrigiendo errores o sugiriendo mejoras en el formato.

Promover el boletín: Difundir el boletín entre los compañeros compartiendo en redes sociales internas, en grupos de discusión o en correos electrónicos y destacando la importancia de la información que se comparte.

Brindar retroalimentación: proporcionar comentarios constructivos sobre el boletín para mejorar el contenido, el formato o la relevancia.

Recuerda que.....

al ser proactivo/a y participativo/a en la creación o promoción del boletín sobre equidad de género, contribuyes directamente a la difusión de información valiosa y al fomento de un entorno laboral más inclusivo y consciente de la equidad de género.



Ejercicios de sensibilización

La implementación de este programa también considera la participación en tres sesiones de formación con facilitadores expertos en el tema de equidad y género. En esos espacios se desarrollarán ejercicios grupales e individuales que permitirán identificar y desafiar estereotipos de género. Asimismo, se busca generar compromisos colectivos en torno al fortalecimiento de la equidad y el género en diversos ámbitos de la vida.

Lenguaje inclusivo

A continuación, presentamos un ejercicio sencillo para reflexionar sobre el uso del lenguaje inclusivo.

Hay aquí unas frases que han sido diseñadas para incitar la reflexión sobre cómo el lenguaje puede perpetuar estereotipos y exclusión. La idea es que, en tu casa, con tus compañeros de trabajo o con tu familia se propicie un espacio de formación para encontrar formas más inclusivas y respetuosas de expresar las mismas frases. Es importante darse el tiempo para reflexionar sobre cada frase y posteriormente escribir la forma en que podría reformularse la frase a partir del lenguaje inclusivo.

**Tarjeta 1:**

“ Los ingenieros deben ser capaces de resolver estos problemas rápidamente ”

**Tarjeta 2:**

“ Cada empleado tiene derecho a su opinión, pero el jefe siempre tiene la última palabra ”

**Tarjeta 3:**

“ Los asistentes de vuelo deben atender a los pasajeros con una sonrisa ”

**Tarjeta 4:**

“ En nuestra empresa, las secretarias son las que mejor organizan los eventos ”

**Tarjeta 5:**

“ Es difícil que una mujer equilibre la vida laboral y familiar exitosamente ”

**Tarjeta 6:**

“ Los hombres en este trabajo deben ser fuertes y decisivos ”

**Tarjeta 7:**

“ Las madres trabajadoras a menudo se distraen con asuntos de la casa ”

Reflexión: un lenguaje no inclusivo puede reflejar sesgos inconscientes y perpetuar la discriminación. Utilizar un lenguaje no inclusivo excluye a personas o grupos específicos y promueve la desigualdad de oportunidades. El uso de un lenguaje inclusivo permite generar un clima laboral armónico que promueva relaciones interpersonales respetuosas y equitativas.

A continuación, presentamos posibles maneras de reformular las frases anteriores conservando las mismas ideas, pero con un lenguaje inclusivo:

Tarjeta 1:

“ Las personas encargadas de resolver estos problemas deben tener la capacidad de hacerlo de manera rápida y efectiva, independientemente de su género o identidad. ”

Tarjeta 2:

“ Cada empleado tiene derecho a expresar su opinión; sin embargo, las decisiones finales se toman considerando diferentes perspectivas e incluyendo la del jefe ”

Tarjeta 3:

“ Se espera que el personal de cabina atienda a los pasajeros con amabilidad y profesionalismo en todo momento ”

Tarjeta 4:

“ En nuestra empresa, aquellos responsables de la organización de eventos demuestran habilidades destacadas, independientemente de su cargo ”

Tarjeta 3:

“ El equilibrio entre la vida laboral y familiar es un desafío que enfrentan tanto hombres como mujeres en el entorno laboral ”

Tarjeta 6:

“ Las personas en este trabajo se valoran por su capacidad para tomar decisiones sólidas y ser resolutivas, sin importar su género ”

Tarjeta 7:

“ Las personas con responsabilidades familiares pueden enfrentar distracciones, independientemente de su rol en el trabajo. ”

Utilizar un lenguaje inclusivo reconoce y visibiliza la diversidad de identidades, géneros y experiencias. De esta manera, se incluye a todas las personas, independientemente de su sexo, género, orientación sexual, etnia, edad o cualquier otra característica.

Diario de reflexión sobre equidad de género

El siguiente es un ejercicio práctico y reflexivo cuyo desarrollo puede tener lugar en el ámbito laboral o familiar. El objetivo es propiciar el entendimiento de la equidad con enfoque de género desde la observación y la reflexión.

Instrucciones:

Busca un cuaderno para llevar un diario de reflexión durante una semana. Cada día, debes dedicar unos minutos a reflexionar sobre experiencias, observaciones o pensamientos relacionados con la equidad de género.

Día 1. Expectativas y roles de género: Registrar expectativas sociales de género que se han enfrentado en el pasado o que se enfrentan actualmente. Se puede reflexionar a partir de la pregunta ¿cómo las expectativas sociales sobre el género han influido en las decisiones, comportamientos o interacciones propios o colectivos?

Día 2. Experiencias personales: Anotar alguna experiencia personal relacionada con la equidad de género. Identificar en que momentos se ha sentido en una situación de desigualdad de género, bien sea en el trabajo, en la familia o en la sociedad en general.

Día 3. Registrar mensajes de los medios y cultura: Identificar y reflexionar sobre los mensajes de los medios de comunicación o la cultura popular que cotidianamente circulan e influyen en la comprensión de los roles de género. Reflexionar sobre los estereotipos de género que circulan en programas de televisión, películas, música, etc.

Día 4. Educación y conocimiento: Identificar aspectos vinculados a la equidad e igualdad con enfoque de género que se podrían fortalecer en el ámbito laboral. Pensar en temas o conceptos que considere pertinentes conocer o estudiar para contribuir a la equidad de género.

Día 5. Acciones para la equidad: Reflexionar sobre las acciones concretas que se pueden desarrollar para promover la equidad de género en diferentes entornos de la vida. Pueden ser acciones pequeñas en su vida diaria o ideas para involucrarse en iniciativas más grandes.

El diario de reflexión sobre equidad de género se propone como una herramienta para registrar y pensar detenida y honestamente sobre situaciones, ideas y pensamientos que tienen lugar cotidianamente y que permite analizar y transformar los estereotipos o prácticas inconscientes que legitiman la desigualdad e inequidad de género

El registro se puede hacer escribiendo de manera manual o digital para que al final de la semana se pueden revisar las reflexiones e identificar patrones, áreas de aprendizaje o posibles acciones que se puede transformar para promover la equidad de género.

Este ejercicio va a permitir explorar propias experiencias, percepciones y acciones en relación con la equidad de género. De esta forma, se busca fomentar la autoconciencia y encontrar un punto de partida para el compromiso personal frente al tema de equidad con enfoque género.

¡Involúcrate y sé parte del cambio!
juntos creamos un lugar de trabajo donde todos tienen las mismas oportunidades.



CARTILLA
para el trabajador



Positivamente 
más 