



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Instruccional de la Herramienta de Tamizaje

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



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

Positivamente⁺ ⁺
más⁺



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Instruccional de la herramienta de Tamizaje
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). "Instruccional de la herramienta de tamizaje-Programa Equidad e Igualdad con enfoque de Género dentro del SG-SST". Positiva Compañía de Seguros S.A. "https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-de-equidad-e-igualdad-con-enfoque-de-genero-en-el-sg-sst_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

Cuestionario Equidad de Género	6
Población a la que se dirige el instrumento	7
Ubicación	7
Ficha técnica	7
Variables que evalúa	8
Objetivos del instrumento	12
Estructura del instrumento	13
Dashboard del instrumento	13
Reporte general y resultados	14
Perfil de quien realiza el proceso en la empresa:	14
Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa	17
Procedimiento para el acceso de los empleados y visualización de resultados	17
Agradecimiento	19
Bibliografía	20
Anexos	21



Herramienta de tamizaje Equidad e Igualdad con enfoque de Género

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

Cuestionario Equidad e Igualdad con enfoque de Género

Antecedentes y Autoría

Este cuestionario (Ver Anexo 1) ha sido desarrollado por parte del equipo técnico de la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, quienes, con su conocimiento en Psicología Organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y Psicometría, llevaron a cabo una revisión teórica que permitiera diseñar una herramienta de observación, registro y reflexión, en lo referente a la Igualdad y equidad con enfoque de género dentro del SG-SST. Lo anterior validando que cumpliera con los criterios de claridad, pertinencia y suficiencia para lograr obtener una medida de base válida y confiable de la percepción de los(as) empleados(as) en relación al constructo de interés.

El propósito del cuestionario es evaluar y comprender la percepción existente en la organización sobre la equidad e igualdad con enfoque de género. Para ello, se plantea un conjunto de preguntas cuidadosamente diseñadas con los propósitos del Programa Equidad e Igualdad con enfoque de género dentro del SG-SST.

El cuestionario explora diversos aspectos que van desde el conocimiento general sobre equidad y género, hasta políticas específicas y prácticas de la empresa que promueven un ambiente de trabajo justo e inclusivo para todas las personas indistintamente de los géneros.

La indagación sobre temas como la formación en equidad de género, la confidencialidad para la denuncia de discriminación y la igualdad de oportunidades y salarios es un paso necesario definir

propósitos y compromisos continuos con la igualdad de género y el respeto mutuo en el lugar de trabajo.

Con este resultado, se identifican las fortalezas actuales en las políticas y prácticas de la organización y también, se evidencian áreas de mejora para actuar y asegurar que la equidad de género pase de ser un ideal y se convierta en una realidad. La participación en este cuestionario es un ejercicio valioso que contribuirá significativamente a la construcción de un entorno laboral donde la igualdad de género sea la norma y no la excepción.

Población a la que se dirige el instrumento

Empleados con una antigüedad en la organización de mínimo tres meses.

Ubicación

El cuestionario se desarrollará de manera virtual en la plataforma Psicobox.
https://psicobox.positiva.gov.co/encuesta/equidad_genero

Ficha Técnica

Modo de aplicación:	Virtual ingresando al enlace socializado por el responsable a cargo.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Número de ítems:	30
Tipo de ítem:	Politómicos con opción de respuesta "Sí", "No", "A veces".
Tamaño muestral:	Aplicar el instrumento a un mínimo del 40% de los trabajadores.

VARIABLES QUE EVALÚA

El cuestionario tiene como propósito evaluar el componente de Equidad e Igualdad con enfoque de género, con base en la evaluación de 4 categorías y 10 dimensiones distribuidos de la siguiente forma:

1. CATEGORIA

NORMATIVIDAD: Consiste en el cumplimiento de la normatividad legal vigente, en consideración con las dimensiones y naturaleza de la empresa en lo relacionado con equidad y género dentro del SG-SST, bajo los lineamientos en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

DIMENSIONES

POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS: Hace referencia a los procedimientos, lineamientos, políticas establecidas por la empresa en cumplimiento a marco normativo o procesos internos orientados hacia la regulación de acciones y conductas que atentan contra la integridad física, psicológica y el libre desarrollo de características individuales.

2. CATEGORIA**ESTRATEGIAS DE PYP**

Hace referencia a las acciones de promoción y prevención implementadas por la organización como mecanismos de control en el marco de la equidad de género.

DIMENSIONES**INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL**

La intervención del riesgo psicosocial como estrategia de promoción y prevención en el ámbito de la equidad e igualdad de género se refiere a acciones y medidas destinadas a identificar, abordar y mitigar los factores psicosociales que pueden afectar de manera negativa la salud mental y el bienestar de las personas, especialmente en el contexto de las disparidades de género. Esta intervención tiene como objetivo principal promover la equidad de género y prevenir los riesgos psicosociales asociados con las desigualdades de género. Los riesgos psicosociales en este contexto pueden incluir discriminación de género, roles estereotipados, violencia de género, acoso sexual, desigualdad en oportunidades laborales, entre otros. Las estrategias de intervención pueden abarcar diferentes niveles, desde acciones a nivel individual hasta cambios estructurales en las organizaciones y la sociedad en general.

3. CATEGORIA**INCLUSIÓN E IGUALDAD**

Son las conductas que atentan contra la participación equitativa en el contexto de la equidad de género y la diversidad sexual, representando una vulneración de los derechos humanos y laborales.

DIMENSIONES**EPP CON ENFOQUE DE GÉNERO**

Se refiere a la Equidad de Género en el uso y acceso a los Equipos de Protección Personal (EPP) en entornos laborales. Se trata de garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad

de condiciones para acceder a equipos de protección adecuados y que se adapten a sus necesidades particulares en el ámbito laboral, considerando las diferencias físicas y las tareas desempeñadas.

MATRIZ DE RIESGO Y ESTRATEGIAS DE CONTROL

Consiste en considerar la matriz de riesgos como instrumento y/o herramienta para la evaluación, valoración e identificación de los riesgos laborales desde una perspectiva integral, que contemple las condiciones que representan un riesgo potencial para la salud tanto física como psicológica, entendiendo la discriminación y desigualdad como elementos que aumentan los perfiles de vulnerabilidad.

IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Se refiere al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, particularmente en lo que respecta al desarrollo profesional y la progresión de carrera. Busca garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades de formación, promoción y desarrollo laboral, sin discriminación de género. En lo que refiere a la violencia de género es cualquier acto o conducta de índole sexual que tenga como resultado o intención atentar contra la dignidad de una persona, generando un ambiente hostil, degradante, humillante o de intimidación. Esta violencia puede manifestarse a través de acciones, palabras, gestos, imágenes, entre otros, y debe incluir el lenguaje sexista, que denigra o discrimina a personas por su género en el ámbito laboral.

ESTRATEGIAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Las estrategias con enfoque de género son conjuntos de acciones planificadas y sistemáticas diseñadas para prevenir la discrimina-

ción y reducir las desigualdades de género en el entorno laboral. Estas estrategias buscan crear un ambiente inclusivo y equitativo donde todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y sean tratadas con justicia. Un ejemplo de ello son: las políticas de Igualdad de Género, programas de sensibilización y formación, equidad salarial, promoción de la diversidad en la toma de decisiones, flexibilidad laboral, prevención y gestión del acoso y discriminación por género; entre otros.

4. CATEGORIA: CAPACIDAD DE RESPUESTA ORGANIZACIONAL

Hace referencia a las herramientas, mecanismos, insumos, estrategias de los que dispone la empresa, definidos como competencias institucionales para la promoción e instauración de una cultura organizacional enmarcada en la igualdad y/o equidad desde una perspectiva de género.

DIMENSIONES

CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN LABORAL:

Son lineamientos en el proceso de contratación que se enfocan en garantizar la inclusión laboral con una perspectiva y/o enfoque de género, sin perjuicio de disposiciones biológicas, anatómicas o psicológicas. Incluye una dinámica organizacional integradora y generadora de oportunidades equitativas para las personas. Garantiza el establecimiento de una relación laboral, en consideración de la dignidad humana y de los derechos fundamentales, desde el marco del trabajo decente.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Mecanismos establecidos por la empresa para realizar seguimiento y control respecto al comportamiento de la dinámica de organizacional y relacional en materia de equidad e igualdad de género. Son las herramientas e instrumentos de los que dispone para la identificación de conductas y casos asociados a la discriminación y desigualdad.

BIENESTAR Y DESARROLLO LABORAL

Los programas orientados hacia la generación de bienestar, entornos laborales seguros y saludables, los planes de beneficios y las oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral existentes en la organización, configurados desde una perspectiva de género, que represente la igualdad en la participación.

LIDERAZGO Y GÉNERO

La promoción y fomento de la participación y toma de decisiones de manera equitativa, el empoderamiento de las mujeres y la disminución de brechas asociadas al género, bajo la configuración de un modelo y/o enfoque de liderazgo enmarcado en la construcción a partir de la diversidad y la diferencia.

Objetivos del instrumento

Identificar el grado en el que la organización implementa acciones dirigidas a promover la equidad e igualdad con enfoque dentro del SG-SST género según los empleados.

Realizar un seguimiento de la percepción de equidad e igualdad con enfoque de género a lo largo del tiempo para evaluar el impacto de los programas o acciones de intervención.

Ofrecer al empleado un resultado cualitativo individual y confidencial con un lenguaje sencillo y cuidadoso que dé cuenta de su percepción frente a la equidad e igualdad con enfoque de género en la organización.

Estructura del instrumento

La prueba se encuentra conformada por 30 ítems, distribuidos en cuatro categorías: Normatividad, Estrategias de PyP, Inclusión e igualdad y Capacidad de respuestas organizacional.

Dashboard del instrumento

Al ingresar al link del PSICOBBOX previamente socializado por el responsable a cargo, los trabajadores podrán acceder y encontrarán la siguiente ventana que le permitirá diligenciar el cuestionario.



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

Evaluación Equidad de Género

A continuación encontrará una serie de preguntas que tienen como objetivo conocer su percepción en torno a la Equidad de Género en la empresa, para así identificar oportunidades de mejora.

La información recolectada es confidencial y los datos serán analizados por el equipo experto, el cual no hará divulgación alguna de lo que aquí se consigne.

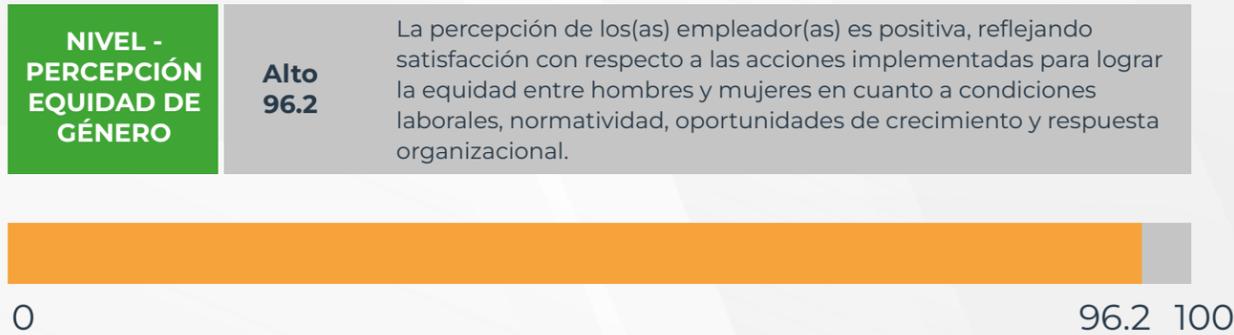
¿La empresa tiene una política de equidad de género?

Selecciona una respuesta

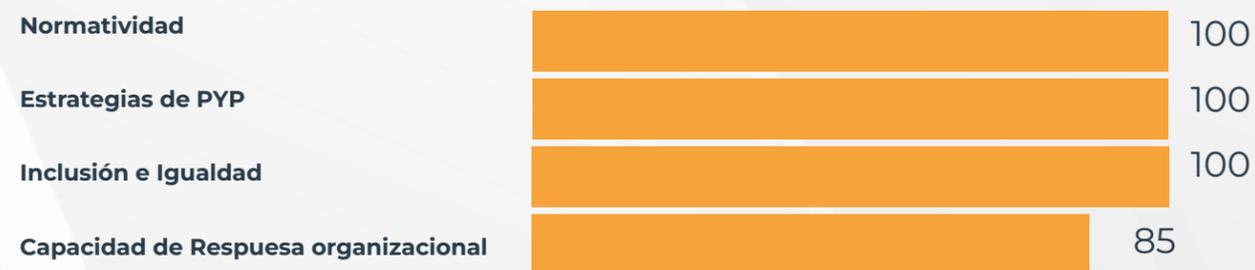
Reporte general y resultados

Los resultados consolidados para la organización se visualizarán de la siguiente forma:

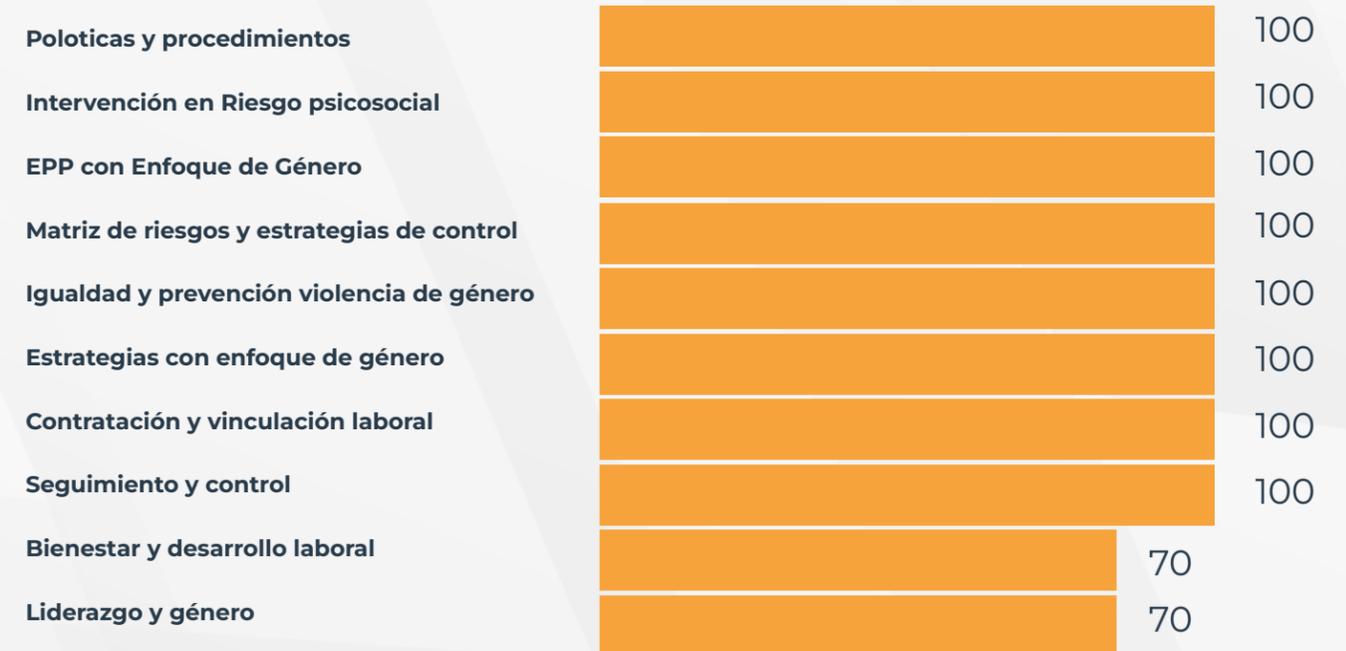
Resultado Global del Instrumento



Resultados por categorías



Resultados por dimensiones



De igual forma se podrá obtener un consolidado global por categoría y consolidados demográficos que permitan generar un análisis de tendencias por grupos poblacionales.

La prueba permitirá obtener una puntuación estándar entre 10 y 100 que indicará el nivel global de percepción con respecto al nivel de equidad de género que se promueve en la organización:

Nivel	Puntuación
Mínimo	10-30

Bajo	31-49
Intermedio	50-70
Alto	71-100

Cada nivel tiene una interpretación, a saber:

Mínimo: No se evidencian acciones en la organización para la promoción de la equidad con enfoque de género. El nivel de satisfacción de los colaboradores frente a la gestión es nulo por lo que se requiere intervención inmediata.

Bajo: Los empleados evidencian una percepción negativa y la necesidad de implementar acciones para la promoción de la equidad de género en la organización, ya que consideran que las oportunidades, condiciones laborales y trato entre hombres y mujeres no es equitativo.

Intermedio: Los empleados consideran que la equidad de género es favorable, aunque es posible fortalecer aspectos específicos para alcanzar una mayor satisfacción. Esto puede incluir capacitación en temas de igualdad y equidad con enfoque de género.

Alto: La percepción de los empleados es positiva, refleja satisfacción con respecto a las acciones implementadas para lograr la equidad de género.

Perfil de quien realiza el proceso en la empresa

Persona a cargo del SG-SST, área de recursos humanos o profesional asignado para la identificación e intervención del riesgo psicosocial.

Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa

- Descargar y diligenciar la plantilla con la información de los empleados participantes
- Cargar la plantilla en PsicoBox
- Coordinar el agendamiento para la aplicación del cuestionario, preferiblemente en las instalaciones de la empresa.
- Culminar el diligenciamiento del cuestionario en su totalidad una vez sea iniciado.

Procedimiento para el acceso de los empleados y visualización de resultados

- Recepción del enlace de diligenciamiento.
- Ingresar al link con el usuario (correo electrónico en minúsculas) y clave (número de documento sin espacios ni comas).
- Aceptación de la evaluación a través del consentimiento informado.
- Diligenciar el cuestionario.

Obtención del resultado individual:

Una vez el empleado finalice el diligenciamiento de la prueba visualizará de forma automática un resultado confidencial de tipo cualitativo, que en un lenguaje sencillo y cuidadoso indicará aspectos relevantes para tener en cuenta.

A continuación, se presenta el resultado para el empleado de acuerdo con el nivel obtenido. Es preciso mencionar que el nivel no es visible, únicamente el texto descriptivo:

Mínimo: Gracias por completar este cuestionario. Los resultados sugieren que percibes que hay mucho por hacer en la organización para fomentar un ambiente laboral más justo e inclusivo. Apreciamos tus comentarios y te animamos a compartir tus ideas para mejorar y avanzar en la creación de un lugar de trabajo más respetuoso y equitativo para todos.

Bajo: Gracias por participar en este cuestionario. Tus respuestas indican que, aunque se han observado algunos esfuerzos, aún hay un camino considerable por recorrer para lograr un ambiente laboral más justo e inclusivo. Valoramos tus observaciones y te animamos a seguir expresando tus opiniones y sugerencias. Con tu ayuda, podemos seguir trabajando hacia un entorno laboral más equitativo.

Intermedio: Gracias por responder a este cuestionario. Tus respuestas reflejan que has notado esfuerzos positivos en la organización para promover un ambiente laboral equitativo, aunque aún hay margen para mejorar. Te invitamos a seguir contribuyendo con tus ideas y sugerencias para ayudar a fortalecer y mejorar estas iniciativas.

Alto: Gracias por el tiempo destinado a responder este cuestionario. Tus resultados evidencian que sientes que la organización está haciendo un buen trabajo en crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Esto es un excelente indicador de progreso. Te animamos a seguir compartiendo tus experiencias positivas y sugerencias para mantener y mejorar aún más este ambiente. Tu participación es clave para seguir construyendo un entorno laboral equitativo y justo.

Agradecimiento

Positiva ARL Compañía de Seguros agradece el interés y compromiso para llevar a cabo la aplicación de esta herramienta en su organización en pro de la salud y bienestar de sus empleados. La colaboración no solo ha sido fundamental, sino que será clave para implementar medidas efectivas que beneficien el bienestar de cada uno de los trabajadores en nuestras empresas afiliadas. Gracias por formar parte de este importante paso hacia un entorno laboral más positivo y seguro para todos nosotros.



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.

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>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Equidad e Igualdad con enfoque de Género

A continuación encontrará una serie de preguntas que tienen como objetivo conocer su percepción en relación con la Equidad de Género en la entidad/empresa y así identificar oportunidades de mejora.

Cada pregunta tendrá tres opciones de respuesta: Si, No, A veces. Elija la opción que mejor refleje su opinión al respecto.

La información recolectada es confidencial y los datos serán analizados a nivel global, por lo cual sus respuestas no serán visibles para la organización.

PREGUNTAS	SI	NO	A VECES
1. ¿La empresa ha socializado la normatividad en equidad de género y esta se aplica dentro de la estructura y dinámica organizacional?			
2. ¿La empresa cuenta con una política de promoción de la igualdad de género y prevención de la discriminación?			
3. ¿La empresa o entidad dispone de procedimientos de actuación claros para el direccionamiento estratégico desde la perspectiva de género?			
4. ¿Las acciones de intervención en los factores de riesgo psicosocial adelantados por la empresa o entidad, incluyen la prevención de la discriminación, violencia de género y promoción de la igualdad?			
5. ¿La empresa considera la desigualdad como un factor de riesgo psicosocial y realiza acciones de seguimiento y control?			
6. ¿Ha participado en procesos de capacitación y/o campañas para la promoción de la equidad de género y prevención de la discriminación?			
7. ¿Ha recibido capacitación sobre el uso adecuado de los EPP adaptada a las diferencias de género en el trabajo?			
8. ¿Siente que la empresa fomenta un entorno de trabajo seguro y respetuoso desde la perspectiva de género en relación con el uso de EPP?			
9. ¿Cree que la empresa tiene en cuenta las diferencias de género al proporcionar y mejorar los EPP para los(as) empleados(as)?			
10. ¿La empresa o entidad cuenta con la gestión de riesgos con enfoque de género, bajo la implementación de controles necesarios para la promoción de la salud psicosocial?			
11. ¿La matriz de riesgos, contempla la desigualdad, discriminación y violencia de género, como un factor de riesgo y establece las acciones de intervención necesarias?			
12. ¿Las estrategias de control se adaptan para abordar riesgos que podrían afectar de manera diferencial a hombres y mujeres en el entorno laboral?			
13. ¿Existe un canal de comunicación abierto para que los(as) empleados(as) proporcionen retroalimentación sobre la efectividad de las políticas y medidas implementadas para prevenir la violencia sexual y de género?			

PREGUNTAS	SI	NO	A VECES
14. ¿La organización garantiza una remuneración equitativa entre hombres y mujeres para los cargos y/o puestos equivalentes, como estrategia de prevención de la desigualdad y discriminación y promoción del trabajo decente?			
15. ¿La empresa dentro de su cultura organizacional y estructura corporativa promueve la igualdad y/o equidad de género como estrategia para la prevención de riesgos y protección de la salud psicosocial?			
16. ¿La empresa o entidad adelanta acciones de capacitación y formación para la promoción de la equidad de género en el contexto laboral?			
17. ¿En la empresa se promueven oportunidades equitativas de desarrollo profesional entre todos los géneros en la empresa?			
18. ¿Sientes que las estrategias implementadas para la gestión del riesgo psicosocial tienen en cuenta las necesidades y diferencias de género?			
19. ¿Cree que se fomenta la igualdad de oportunidades para todos los géneros durante el proceso de selección?			
20. ¿La empresa promueve activamente la contratación de candidatos(as) de diferentes géneros (hombre, mujer) otros?			
21. ¿Considera que el proceso de contratación en la empresa es transparente y no discriminatorio en función del género?			
22. ¿La empresa dispone de mecanismos para la identificación y gestión de casos y/o conductas de discriminación y desigualdad al interior de la empresa o entidad?			
23. ¿La empresa realiza evaluación y monitoreo frente a la percepción de los(as) trabajadores(as) respecto a la equidad de género e impacto en las acciones implementadas?			
24. ¿Cómo trabajador(a) se siente seguro(a) y confiado(a) para denunciar casos de discriminación de género al interior de la organización?			
25. ¿Las acciones de bienestar laboral, planes de beneficios y ascensos se encuentran estructurados desde una perspectiva y enfoque de género, con generación de oportunidades equitativas para todas las personas vinculadas a la organización?			

PREGUNTAS	SI	NO	A VECES
26. ¿La empresa ha implementado medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de ascenso?			
27. ¿Considera que la diversidad sexual y de género representa una barrera en la empresa o entidad para lograr desarrollo o crecimiento laboral?			
28. ¿Cree que la empresa promueve activamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo?			
29. ¿La toma de decisiones y los niveles de poder a nivel organizacional se encuentran sesgados a un género determinado, representando acciones o conductas que atentan contra la equidad y/o igualdad de género?			
30. ¿La empresa o entidad cuenta con un modelo de liderazgo inclusivo que promueva la equidad de género?			

**¡BIENVENIDOS a
POSITIVAMENTE MÁS!**



Instruccional de la Herramienta de Tamizaje



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

Positivamente⁺ ⁺
más⁺