



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

★POSITIVAMENTE MÁS★

SANOS, SEGUROS Y FELICES





NUEVO MODELO DE

ABORDAJE PSICOSOCIAL

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de Promoción y Prevención

PROGRAMA DE GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DEL EQUIPO PARA LA DIVERSIDAD “GÉNERO, DIVERSIDAD Y TRABAJO DECENTE”



PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

Estimado equipo,

A continuación, encontrarán una breve presentación del programa, seguida de 20 microcharlas de 10 minutos de alto impacto sobre equidad, diversidad y trabajo decente.

El material incluye:

- Herramientas para sensibilizar y abordar estos temas con sus compañeros.
- Actividades prácticas y lúdicas para fomentar la reflexión y la acción en el entorno laboral.



CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

Objetivo General:

- Orientar, prevenir y promover la salud y el bienestar de los empleados.
- Gestionar y fortalecer las competencias del "Equipo para la diversidad" en temas de género, diversidad y trabajo decente, para que sean ellos quienes difundan y socialicen los contenidos dentro de la empresa.
- Aplicar de manera efectiva el modelo de abordaje en salud psicosocial de ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS.



TRABAJO DECENTE:

- **Ley 50 de 1990, Artículo 53:** Garantiza la igualdad de oportunidades para los trabajadores, así como una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
- **Ley 1780 de 2016:** Promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, eliminando barreras de acceso al mercado laboral.

RIESGO PSICOSOCIAL:

- **Resolución 2646 de 2008:** Establece los lineamientos para la evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la determinación del origen de patologías asociadas.
- **Resolución 2764 de 2022:** Adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la guía técnica general, con el fin de estandarizar la identificación y gestión de estos riesgos en el entorno laboral.

EQUIDAD DE GÉNERO:

- **Ley 581 de 2000:** Regula la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- **Ley 731 de 2002:** Establece normas para favorecer a las mujeres rurales. En su Artículo 14, dispone la afiliación de las mujeres rurales sin vínculos laborales al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1930 de 2013:** Adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO:

- **Ley 1221 de 2008:** Establece normas para promover y regular el teletrabajo, así como disposiciones adicionales. En este marco, se definen distintas categorías de teletrabajadores, entre ellas: autónomos, móviles y suplementarios.

ACOSO LABORAL:

- **Ley 1010 de 2006:** Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, así como otros tipos de hostigamiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.

REFERENTES INTERNACIONALES:

- Las normas ISO y los convenios internacionales establecen lineamientos en temas como igualdad de remuneración, seguridad y salud en el trabajo, bienestar laboral y la promoción de entornos de trabajo seguros.

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO:

- **Ley 1221 de 2008:** Establece normas para promover y regular el teletrabajo, además de otras disposiciones. En este marco, se definen categorías de teletrabajadores como autónomos, móviles y suplementarios.
- **Ley 2088 de 2021:** Regula el trabajo en casa y establece disposiciones complementarias para su desarrollo.
- **Sentencia C-103 de 2021 de la Corte Constitucional:** Concluye que al teletrabajo le es aplicable el límite de la jornada máxima laboral semanal definido en la ley.

MICRO-CHARLA

1

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO



ACTIVIDAD 1 - EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA EQUIDAD?

La implementación de políticas y prácticas que garanticen el acceso equitativo a oportunidades y recursos requiere la adaptación de procesos y apoyos según las necesidades individuales. La equidad trasciende la igualdad, ya que se centra en eliminar disparidades y proporcionar los medios necesarios para que cada persona cuente con una base justa desde la cual pueda prosperar.



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?

La equidad de género es un concepto fundamental para la transformación de las estructuras sociales y la promoción de un entorno inclusivo. Su propósito es garantizar que todas las personas, sin distinción de identidad de género, tengan acceso equitativo a oportunidades y derechos.



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO?

La equidad de género reconoce que hombres, mujeres y personas de géneros diversos enfrentan realidades y desafíos distintos debido a su identidad. A diferencia de la igualdad, que implica un trato uniforme para todas las personas, la equidad se basa en una distribución justa de los recursos y en el reconocimiento de las desventajas históricas que han afectado a ciertos grupos. En este sentido, busca eliminar las barreras que limitan el desarrollo pleno de cada individuo, garantizando condiciones justas para todas las personas, sin distinción de género. (Universidad de los Andes, 2023).

MICRO-CHARLA 1

Equidad de género en el trabajo: La equidad de género en el ámbito laboral es un principio fundamental para la construcción de un entorno de trabajo justo. Su propósito es reducir la brecha salarial de género, eliminar estereotipos en el lugar de trabajo y promover políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas.



ACTIVIDAD LÚDICA

ROMPIENDO ESTEREOTIPOS



Los participantes escriben en notas adhesivas los estereotipos de género que han identificado en el entorno laboral. Luego, analizan cada uno y proponen estrategias para desafiar estas percepciones y fomentar un cambio positivo en la cultura organizacional.

MICRO-CHARLA

2

DIVERSIDAD CULTURAL EN EL TRABAJO



ACTIVIDAD 2 - DIVERSIDAD CULTURAL EN EL TRABAJO



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD CULTURAL?

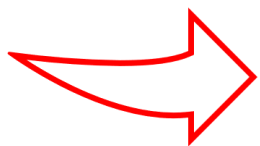
La diversidad cultural es la variedad de culturas que existen en un lugar y tiempo, y la forma en que se expresan. Implica la convivencia armoniosa entre diferentes culturas, respetando sus tradiciones, creencias, formas de vida, entre otras. La diversidad cultural es un valor fundamental para el desarrollo de sociedades inclusivas y prósperas.

DEFINICIÓN

DIVERSIDAD CULTURAL

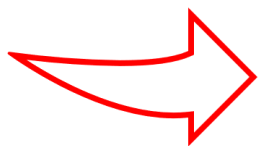
La diversidad cultural en el entorno laboral implica la integración y el respeto por distintas culturas, promoviendo un ambiente de inclusión. Una fuerza laboral diversa impulsa la creatividad, mejora la resolución de problemas y enriquece la dinámica organizacional.





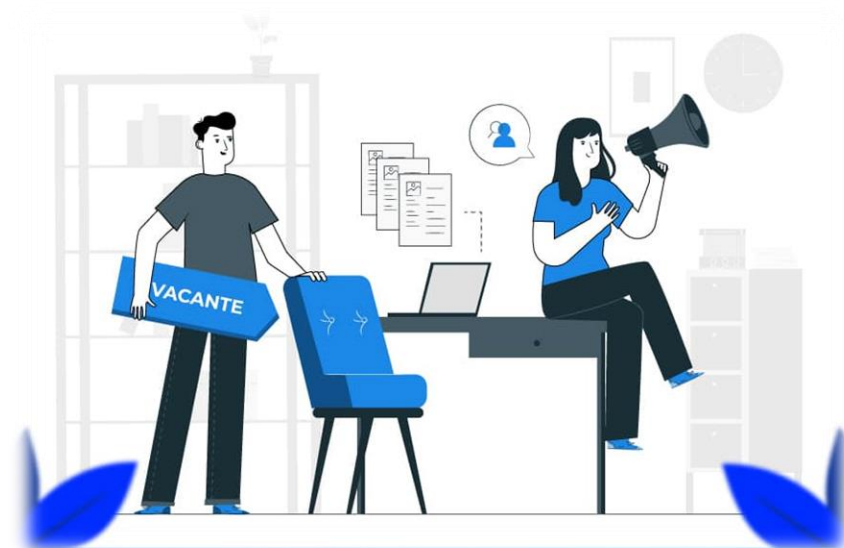
BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

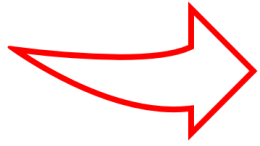
La diversidad cultural contribuye al desarrollo y optimización de habilidades: Un entorno laboral culturalmente diverso brinda la oportunidad de potenciar talentos y habilidades, permitiendo el intercambio de ideas y conocimientos entre colegas con distintas perspectivas. Además, fortalece la capacidad de resolución de problemas, fomenta la creatividad y mejora tanto la satisfacción como la productividad. Cuando todas las voces son escuchadas, se impulsa un espíritu de innovación y colaboración que puede contribuir significativamente al éxito empresarial.



BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

2. La diversidad cultural fortalece el proceso de contratación: Implementar una estrategia de diversidad cultural permite atraer a una gama más amplia de talentos, ampliando el alcance a candidatos altamente calificados a nivel global. Esto no solo enriquece el equipo de trabajo, sino que también mejora la competitividad y la innovación dentro de la organización.





BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO



3. La diversidad cultural favorece la retención de talento: Además de atraer a un grupo más amplio de profesionales, la diversidad cultural fortalece una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración. Esto contribuye a un entorno laboral más inclusivo y satisfactorio, aumentando la lealtad de los empleados y posicionando a la empresa como una opción atractiva para talentos altamente calificados en el mercado.

MICRO-CHARLA 2

El propósito es analizar cómo la diversidad cultural fortalece los equipos de trabajo, impulsando la innovación y mejorando el desempeño. Las organizaciones que integran y aprovechan esta diversidad se vuelven más resilientes, adaptables y competitivas en un entorno empresarial en constante cambio.



ACTIVIDAD LÚDICA

CULTURA EN UNA PALABRA

Cada participante menciona una palabra representativa de su cultura y explica su significado en el contexto laboral. Posteriormente, se analizan las diferencias y similitudes entre los términos expuestos.



MICRO-CHARLA

3

LIDERAZGO INCLUSIVO



ACTIVIDAD 3 - LIDERAZGO INCLUSIVO



DEFINICIÓN



¿QUÉ ES EL LIDERAZGO INCLUSIVO?

Las personas con un estilo de liderazgo inclusivo son aquellas que asumen un compromiso visible con la diversidad, la equidad y la inclusión, inspirando a otros a promover cambios significativos. Son líderes capaces de integrar a personas diversas en la dinámica del equipo, respetando, valorando y aceptando su singularidad, opiniones e ideas.

De este modo, fomentan estructuras colaborativas, flexibles, eficientes y competitivas, logrando que cada individuo se sienta único y, al mismo tiempo, parte de un equipo al que pertenece y al que aporta valor, contribuyendo activamente a un propósito o misión común.

DEFINICIÓN

¿QUIÉN ES UN LÍDER INCLUSIVO?

Un líder inclusivo es consciente del impacto de sus decisiones en los distintos grupos dentro de la organización y posee la capacidad de integrar diversas perspectivas para promover un entorno de colaboración.



¿CUÁLES SON LAS CARÁCTERÍSTICAS QUE DEFINEN AL LÍDER INCLUSIVO?

Las habilidades y competencias de un líder inclusivo son un reflejo de la excelencia en la gestión. Se trata de personas comprometidas con la organización, con una clara orientación al cliente, a la innovación y con una visión de la diversidad como una ventaja competitiva.



¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN AL LÍDER INCLUSIVO?

Cree que apostar por la diversidad y la inclusión incrementa la competitividad del equipo.

Reconoce la dignidad de todas las personas.

Basa sus decisiones en la ética y los valores.

Está comprometido con la diversidad, la equidad y la inclusión como parte de su propósito profesional.

Es humilde. Acepta y reconoce su propia vulnerabilidad, se muestra autocrítico y está abierto al aprendizaje y al cambio.

Es empático. Se pone en el lugar de los demás, comprendiendo y aceptando sus pensamientos y emociones.

Es consciente de los sesgos y prejuicios en la toma de decisiones y trabaja para minimizarlos.

Fomenta el sentimiento de pertenencia dentro del equipo.

Integra y valora la diferencia y la singularidad de cada persona para fortalecer la competitividad del equipo.

Promueve un clima de respeto, participación y colaboración.

MICRO-CHARLA 3

El propósito del liderazgo inclusivo es reconocer y valorar la diversidad en los equipos, asegurando que todos los miembros tengan voz y representación. Los líderes inclusivos son conscientes de sus propios prejuicios y fomentan entornos donde cada persona se sienta valorada.



ACTIVIDAD LÚDICA

ROLES EN ACCIÓN



Los participantes llevan a cabo un ejercicio de roles en el que representan situaciones de liderazgo inclusivo, demostrando cómo tomar decisiones que garanticen la participación activa de todos los miembros del equipo.

MICRO-CHARLA

4

TRABAJO DECENTE - UN DERECHO PARA TODOS



ACTIVIDAD 4 - TRABAJO DECENTE / UN DERECHO PARA TODOS



DEFINICIÓN

¿QUÉ SIGNIFICA EL TRABAJO DECENTE?

De acuerdo con la OIT (2015), el trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica contar con oportunidades de empleo productivo y con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para expresar opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, así como igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.

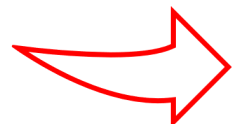




OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TRABAJO DECENTE

1. Generar empleo e ingresos, ya que, sin un trabajo productivo, resulta imposible alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico, y el pleno crecimiento personal. Los países deben promover un crecimiento inclusivo y con alto impacto en el empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, emprendimiento, desarrollo de competencias, creación de puestos de trabajo y medios de vida sostenibles.





OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TRABAJO DECENTE

2. Garantizar los derechos de los trabajadores en general, y en particular de aquellos en situación de vulnerabilidad o pobreza, asegurando su representación, participación y el cumplimiento de leyes adecuadas que protejan sus intereses. En cuanto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se identifican cuatro categorías:

- Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

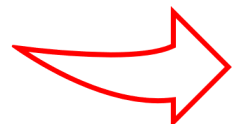




OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TRABAJO DECENTE

3. Extender la protección social para promover la inclusión y la productividad, garantizando que hombres y mujeres disfruten de condiciones laborales seguras, tiempo libre y descansos adecuados. Asimismo, considerar los valores familiares y sociales, asegurando una retribución justa en caso de pérdida o reducción de ingresos, así como el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.





OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TRABAJO DECENTE

4. Promover el diálogo social en todas sus formas, incluyendo la negociación, la consulta y el intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Este diálogo puede ser tripartito, cuando el gobierno participa como parte oficial, o bipartito, cuando la relación se establece exclusivamente entre trabajadores y empleadores, con o sin la participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas e independientes es fundamental para aumentar la productividad, prevenir conflictos laborales y fortalecer la cohesión social.



MICRO-CHARLA 4

Propósito: Explicar los cuatro pilares del trabajo decente: empleo pleno, trabajo con derechos, protección social y diálogo social. La promoción del trabajo decente contribuye a la estabilidad y al aumento de la productividad.



ACTIVIDAD LÚDICA

EL BINGO DEL TRABAJO DECENTE



Los participantes completan un bingo con conceptos relacionados con el trabajo decente y, posteriormente, los asocian con ejemplos de su entorno.

MICRO-CHARLA

5

DESIGUALDAD SALARIAL Y CÓMO COMBATIRLA



ACTIVIDAD 5 - DESIGUALDAD SALARIAL Y CÓMO COMBATIRLA



DEFINICIÓN

COMPRENDIENDO LA DESIGUALDAD SALARIAL

La desigualdad salarial se refiere a la diferencia en las remuneraciones entre distintos grupos de empleados. Sus principales causas incluyen la discriminación por género, raza y orientación sexual. Para combatirla, es fundamental implementar transparencia salarial y establecer políticas de remuneración basadas en la igualdad de méritos y habilidades.



DESIGUALDAD SALARIAL

Para abordar la desigualdad salarial de manera integral, es fundamental considerar los diversos factores que contribuyen a su persistencia en el entorno laboral. Entre ellos se encuentran:

- **Segmentación ocupacional:** Algunas industrias y cargos suelen estar dominados por un género o grupo específico, lo que puede generar diferencias salariales estructurales.
- **Diferencias en la negociación salarial:** Estudios han demostrado que ciertos grupos, en promedio, tienen menos oportunidades o incentivos para negociar salarios más altos, lo que agrava la disparidad de ingresos.
- **Brechas en la promoción y el desarrollo profesional:** Los grupos afectados por la desigualdad salarial suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder a ascensos y oportunidades de crecimiento, lo que limita el aumento de sus ingresos a lo largo del tiempo.

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL



Transparencia salarial: Implementar políticas que permitan a los empleados conocer los criterios de remuneración dentro de la organización y comparar sus salarios con los estándares del sector.



Auditorías salariales: Evaluar periódicamente las estructuras salariales para identificar brechas injustificadas y corregirlas de manera proactiva.



Programas de mentoría y desarrollo: Ofrecer capacitación y acompañamiento a empleados de grupos históricamente marginados para fortalecer su acceso a oportunidades de crecimiento.



Políticas de equidad en contratación y promoción: Garantizar que los procesos de selección, evaluación del desempeño y ascensos sean equitativos y basados en criterios objetivos.



Conciliación laboral y familiar: Promover medidas como licencias parentales equitativas, trabajo flexible y acceso a guarderías, lo que facilita una distribución más justa de responsabilidades y oportunidades laborales.

MICRO-CHARLA 5

Propósito: Analizar el impacto de la brecha salarial en la motivación y la productividad en el lugar de trabajo, así como identificar las medidas que las empresas deben adoptar para promover la igualdad salarial, incluyendo auditorías salariales y políticas de transparencia.



ACTIVIDAD LÚDICA

DESAFÍO SALARIAL



Los participantes se dividen en grupos para diseñar un sistema de remuneración equitativo que contemple la igualdad de género y la experiencia. Posteriormente, deben justificar las decisiones tomadas.

MICRO-CHARLA

6

ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA TODOS



ACTIVIDAD 6 - ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA TODOS



“La educación es el arma más poderosa para cambiar el mundo”.

— Nelson Mandela

DEFINICIÓN

ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA TODOS

El acceso equitativo a la educación es fundamental para reducir las brechas sociales y económicas. En el ámbito laboral, la educación debe ser inclusiva, accesible y orientada a proporcionar las habilidades necesarias para el desarrollo profesional.



FACTORES CLAVE EN LA EQUIDAD EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

➔ **Accesibilidad y eliminación de barreras:**

La educación debe estar disponible para todas las personas, sin importar su condición socioeconómica, género, discapacidad o ubicación geográfica. Esto requiere invertir en infraestructura, tecnología y programas de apoyo que faciliten el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje.

➔ **Formación continua y adaptabilidad:** En

un entorno laboral en constante evolución, la educación no debe limitarse a la etapa escolar o universitaria. Es fundamental promover programas de formación y actualización que permitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y adaptarse a los cambios del mercado laboral.

FACTORES CLAVE EN LA EQUIDAD EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

➔ **Inclusión en la educación:** Es fundamental fomentar entornos educativos que atiendan la diversidad, considerando las necesidades de personas con discapacidad, poblaciones vulnerables y grupos minoritarios. Estrategias como el diseño universal del aprendizaje y metodologías flexibles pueden mejorar el acceso y la equidad en la educación para todos.

➔ **Vinculación entre educación y empleo:** Las instituciones educativas deben alinearse con las demandas del mercado laboral, proporcionando formación en competencias técnicas y socioemocionales requeridas por las empresas. Programas como pasantías, mentorías y formación dual pueden facilitar la transición del ámbito académico al profesional.

MICRO-CHARLA 6

Propósito: Analizar cómo la educación inclusiva mejora las oportunidades de empleo y contribuye a la creación de entornos laborales más diversos. Además, destacar la importancia de que las empresas inviertan en capacitación continua y en la promoción de una educación accesible.



ACTIVIDAD LÚDICA

LÍNEA DE TIEMPO COLABORATIVA



Los participantes elaboran una línea de tiempo que refleje los avances y obstáculos en la educación inclusiva, destacando los hitos más relevantes.

- **Ejemplo 1:** Pueden apoyarse en referentes cercanos para analizar el acceso a la educación a lo largo del tiempo, considerando la experiencia de bisabuelos, abuelos y tíos.
- **Ejemplo 2:** Se sugiere observar la evolución de la educación comparando el presente con la situación de hace 20 años, luego con la de 40 años atrás y así sucesivamente. Es recomendable incluir anécdotas que ilustren estos cambios.

MICRO-CHARLA

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL



ACTIVIDAD 7 - PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL



DEFINICIÓN

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO LABORAL?

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas, incluyendo el acoso sexual, psicológico o discriminatorio. Su prevención requiere una cultura organizacional fundamentada en el respeto mutuo, la implementación de políticas claras y la existencia de mecanismos eficaces para reportar y gestionar estos casos.



Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

DEFINICIÓN

ACOSO LABORAL



Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, ya sea inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que tenga como objetivo infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del empleado.

MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.



- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, así como contra los bienes de quien se desempeñe como funcionario.
- Toda conducta cuya reiteración o evidente arbitrariedad permita inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario.

MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL

Asignación de funciones que menoscaben al funcionario. Toda conducta orientada a poner en riesgo la integridad y seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de tareas sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.



1. Inequidad laboral.

2. Desprotección laboral.



Las conductas en las que se presenta el acoso laboral pueden ser:

Descendentes: Cuando la víctima está en un cargo inferior.

Horizontal: Cuando se produce entre colaboradores del mismo rango.

Ascendente: Cuando la víctima ocupa un cargo superior

MICRO-CHARLA 7

Propósito: Discutir las políticas efectivas para la prevención del acoso y analizar cómo cada miembro del equipo puede contribuir a la creación de un entorno laboral libre de acoso.



ACTIVIDAD LÚDICA

ESCENARIO SIMULADO



Los participantes representan escenarios en los que deben intervenir ante un caso de acoso laboral, demostrando cómo manejar la situación de manera efectiva y respetuosa.

Se deja a la imaginación de los participantes la situación, permitiéndoles apoyarse en recursos como noticias o acciones que hayan ocurrido en la vida real.

MICRO-CHARLA

8

DIVERSIDAD GENERACIONAL - COLABORANDO A TRAVÉS DE EDADES



ACTIVIDAD 8 - DIVERSIDAD GENERACIONAL / COLABORANDO A TRAVÉS DE LAS EDADES



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD GENERACIONAL?



La diversidad generacional hace referencia a la presencia de personas de diferentes edades en una comunidad, organización o población. Cada generación posee sus propias características, experiencias, valores y perspectivas. En el ámbito laboral, la diversidad generacional se refiere a la coexistencia de personas de distintas edades dentro de una empresa.

DEFINICIÓN

DIVERSIDAD GENERACIONAL



La diversidad generacional puede aportar ventajas a las empresas, tales como:

- Mejorar la toma de decisiones.
- Aumentar la creatividad e innovación.
- Fomentar la empatía, el respeto mutuo y la resiliencia.

DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Generación silenciosa (Silent Generation):

Años de nacimiento: 1928 - 1945

Edades actuales: 79 - 96 años

Características: Valores tradicionales, respeto a la autoridad y aversión al riesgo. Muchas personas de esta generación ya están jubiladas.



DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Baby Boomers:

Años de nacimiento: 1946 – 1964

Edades actuales: 60 - 78 años

Características: Enfocados en el trabajo, estabilidad financiera, y estructuras jerárquicas. Actualmente, algunos están en la fuerza laboral, mientras que otros ya están jubilados.



DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Generación X:

Años de nacimiento: 1965 - 1980

Edades actuales: 44 - 59 años

Características: Independientes, adaptables y equilibrados entre la vida laboral y personal. Representan una generación de transición entre lo tradicional y lo digital.



DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Millennials (Generación Y):

Años de nacimiento: 1981 - 1996

Edades actuales: 28 - 43 años

Características: Conscientes del medio ambiente, enfocados en el propósito y la tecnología. Prefieren la flexibilidad laboral y el desarrollo personal.



DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Generación Z (Centennials):

Años de nacimiento: 1997 - 2012

Edades actuales: 12 - 27 años

Características: Nativos digitales, comprometidos con la diversidad y el cambio social. Valoran la autenticidad y la conexión en el trabajo.



DEFINICIÓN

¿QUÉ NOMBRE RECIBEN LAS DIFERENTES GENERACIONES EN EL TRABAJO?

Generación Alfa:

Años de nacimiento: 2013 - 2025 (estimado)

Edades actuales: 0 - 11 años

Características: Están creciendo en un mundo completamente digital. Aunque aún se encuentran en formación, se espera que sean la generación más educada y tecnológica hasta la fecha.



MICRO-CHARLA 8

Propósito: Hablar sobre los retos y las ventajas de trabajar con diferentes generaciones, y cómo se pueden diseñar políticas que fomenten la cooperación entre ellas.



ACTIVIDAD LÚDICA

EL PUENTE GENERACIONAL



En grupos intergeneracionales, los participantes resuelven un problema común aplicando sus diversas perspectivas y habilidades.

Ejemplo: Uso de las pantallas, la educación, la crianza de los hijos, las normas actuales, relaciones afectivas.

MICRO-CHARLA

9

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ACTIVIDAD 9 - INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



DEFINICIÓN

INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo responde a un principio de equidad y derechos humanos, sino que también brinda ventajas competitivas a las organizaciones. Un entorno de trabajo inclusivo promueve la diversidad, la innovación y la productividad, al aprovechar las distintas perspectivas y talentos de todos los colaboradores.



FACTORES CLAVE PARA LA INCLUSIÓN EFECTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Accesibilidad física y tecnológica: Es fundamental adaptar los espacios laborales para garantizar la movilidad y el acceso de todos los empleados. Esto incluye la instalación de rampas, ascensores accesibles, señalización en braille, software de apoyo para personas con discapacidad visual o auditiva, y mobiliario ergonómico.

Adaptaciones razonables: La ley y las buenas prácticas empresariales establecen la necesidad de realizar ajustes en el entorno laboral para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones. Estas adaptaciones pueden incluir horarios flexibles, ajustes en las tareas asignadas y provisión de herramientas tecnológicas especializadas.



FACTORES CLAVE PARA LA INCLUSIÓN EFECTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Procesos de selección y promoción equitativos:

Es fundamental que las empresas establezcan políticas de contratación inclusivas, eliminando las barreras que dificultan el acceso al empleo para las personas con discapacidad. Asimismo, deben garantizar oportunidades de desarrollo y ascenso basadas en el mérito y las competencias, evitando cualquier tipo de sesgo discriminatorio.

Cultura organizacional inclusiva: La inclusión debe integrarse en la cultura empresarial, promoviendo el respeto, la equidad y la eliminación de prejuicios. La capacitación en diversidad y la sensibilización sobre discapacidad son fundamentales para fomentar un ambiente laboral en el que todas las personas se sientan valoradas.



FACTORES CLAVE PARA LA INCLUSIÓN EFECTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Apoyo y acompañamiento continuo: La inclusión efectiva no termina con la contratación. Es esencial ofrecer programas de mentoría, acompañamiento psicológico y espacios de diálogo para atender las necesidades de los empleados con discapacidad y fomentar su bienestar en el entorno laboral.



BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO



Diversidad y creatividad: Los equipos diversos promueven nuevas perspectivas y enfoques innovadores para la solución de problemas.



Mejora del clima laboral: Una cultura inclusiva fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso de todos los empleados.



Cumplimiento normativo y reputación corporativa: Implementar políticas de inclusión permite a las empresas alinearse con las regulaciones laborales y fortalecer su imagen ante clientes, inversionistas y la comunidad.



Reducción de rotación y aumento de productividad: Los empleados que trabajan en un entorno que valora la diversidad suelen sentirse más motivados y comprometidos con la organización.

MICRO-CHARLA 9

Propósito: Discutir las mejores prácticas para promover la inclusión de personas con discapacidad, tanto en términos de accesibilidad física como en la integración en los equipos de trabajo.



ACTIVIDAD LÚDICA

ESCENARIO SIMULADO



Los participantes realizan una tarea sencilla: un grupo escribe, otro dibuja y otro expresa una idea utilizando una herramienta adaptada (por ejemplo, con los ojos vendados o las manos atadas) para experimentar los retos que enfrentan las personas con discapacidad.

MICRO-CHARLA

10

EL RACISMO SISTÉMICO EN EL ÁMBITO LABORAL



ACTIVIDAD 10 - EL RACISMO SISTÉMICO EN EL ÁMBITO LABORAL



DEFINICIÓN

EL RACISMO SISTÉMICO EN EL ÁMBITO LABORAL

El racismo sistémico en el lugar de trabajo se refiere a las prácticas, políticas y normas que perpetúan las desigualdades raciales. Combatirlo requiere un compromiso activo por parte de los líderes para crear una cultura inclusiva.



EL RACISMO SISTÉMICO EN EL ÁMBITO LABORAL

La discriminación laboral es una forma de racismo sistémico que se manifiesta cuando un empleador trata a un empleado o postulante de manera menos favorable debido a su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o condición de veterano. Algunos ejemplos de discriminación laboral incluyen:

- Barreras en los procesos de contratación.
- Acceso limitado a programas de capacitación.
- Exclusión de mujeres de campos de trabajo tradicionalmente dominados por hombres.
- Discriminación por discapacidad.

MANIFESTACIONES DEL RACISMO SISTÉMICO EN EL TRABAJO

1. Barreras en el proceso de contratación:

- Sesgos inconscientes en la selección de candidatos, donde ciertos perfiles raciales enfrentan más obstáculos para ser contratados.
- Falta de representación de grupos racializados en sectores clave y en posiciones de liderazgo.
- Requisitos laborales que pueden excluir indirectamente a ciertos grupos, como la exigencia de redes de contacto o referencias en industrias con baja diversidad.



MANIFESTACIONES DEL RACISMO SISTÉMICO EN EL TRABAJO

2. Desigualdades en la promoción y el desarrollo profesional:

- Menor acceso a oportunidades de ascenso para empleados de grupos racializados.
- Falta de mentoría y patrocinio para el crecimiento profesional de minorías.
- Evaluaciones de desempeño sesgadas que pueden subestimar el potencial de ciertos empleados debido a prejuicios implícitos.



MANIFESTACIONES DEL RACISMO SISTÉMICO EN EL TRABAJO

3. Discriminación salarial y condiciones laborales:

- Brechas salariales basadas en la raza o el origen étnico.
- Mayor precariedad laboral en ciertos grupos, con menor acceso a contratos estables y beneficios.
- Asignación desproporcionada de tareas menos prestigiosas o de mayor carga laboral a empleados de grupos racializados.



MANIFESTACIONES DEL RACISMO SISTÉMICO EN EL TRABAJO



4. Clima organizacional y microagresiones:

- Comentarios, actitudes o estereotipos que afectan el bienestar de los empleados.
- Exclusión de espacios de toma de decisiones y networking dentro de la empresa.
- Falta de respuesta ante denuncias de discriminación, lo que perpetúa un ambiente laboral hostil para las minorías.

MICRO-CHARLA 10

Propósito: Explorar cómo las organizaciones pueden identificar y eliminar el racismo sistémico mediante políticas de diversidad, capacitación en conciencia cultural y prácticas de contratación inclusivas.



ACTIVIDAD LÚDICA

CADENA DE ESTEREOTIPOS



Los participantes escriben ejemplos de racismo que han observado en su entorno laboral y, posteriormente, generan soluciones prácticas para erradicarlos.

MICRO-CHARLA

11

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



ACTIVIDAD 11 - SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?

Se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social de una persona. Implica la capacidad de manejar el estrés, las emociones, las relaciones y los desafíos de la vida de manera efectiva.



IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL

1. Bienestar general

Nos permite disfrutar de la vida, experimentar emociones positivas y manejar los desafíos de manera efectiva.

2. Productividad

Influye en nuestra capacidad para concentrarnos, ser productivos y alcanzar nuestras metas personales y profesionales.

3. Relaciones personales

Impacta nuestras relaciones interpersonales, permitiéndonos establecer conexiones más sólidas y satisfactorias con amigos, familiares y colegas.



4. Resiliencia

Nos hace más resistentes frente a las adversidades, permitiéndonos recuperarnos más rápido de situaciones difíciles.

5. Prevención

Ayuda a prevenir el desarrollo de trastornos mentales graves.

DEFINICIÓN

¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO?

La salud mental es un aspecto esencial del bienestar general de los empleados. Las organizaciones deben promover una cultura de apoyo, ofreciendo recursos para el manejo del estrés, el agotamiento (burnout) y otras condiciones de salud mental.



FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

1. Carga laboral excesiva y presión constante:

- Las demandas laborales poco realistas pueden generar estrés crónico y afectar la motivación.
- La falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal incrementa el riesgo de agotamiento (Burnout).



FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

2. Ambiente organizacional y relaciones interpersonales:



- Un clima laboral hostil, con conflictos, acoso o falta de reconocimiento, afecta la salud mental.
- La ausencia de comunicación efectiva y apoyo entre líderes y equipos genera incertidumbre y ansiedad.

FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

3. Falta de control y autonomía en el trabajo:

- Los empleados que no tienen influencia en sus tareas o decisiones pueden experimentar frustración y desmotivación.
- La microgestión y el liderazgo autoritario pueden generar inseguridad y estrés.



FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



4. Inseguridad laboral y condiciones precarias:

- La incertidumbre sobre la estabilidad del empleo afecta la tranquilidad emocional de los trabajadores.
- La falta de beneficios, los contratos inestables y los bajos salarios aumentan la ansiedad y el estrés financiero.

FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

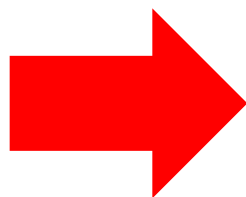
5. Falta de acceso a recursos de apoyo:

- La ausencia de programas de bienestar, asistencia psicológica o pausas activas dificulta el manejo del estrés.
- El estigma asociado a la salud mental puede impedir que los empleados busquen ayuda cuando la necesitan.

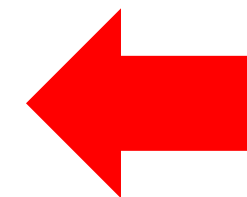


ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Creación de una cultura organizacional de apoyo:



- Fomentar el respeto, la empatía y el reconocimiento dentro del equipo.
- Implementar políticas de cero tolerancia hacia el acoso y la discriminación.



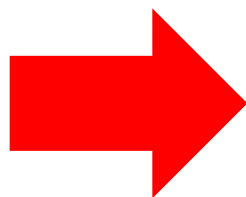
Gestión del estrés y prevención del Burnout:

- Promover horarios flexibles y pausas activas para reducir la fatiga mental.
- Capacitar a los líderes para que gestionen equipos de manera equilibrada y prioricen la carga de trabajo de forma justa.

Acceso a recursos de bienestar:

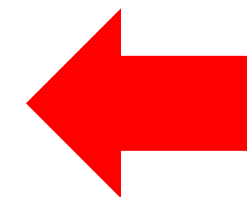
- Ofrecer programas de atención psicológica o asesoramiento para los empleados.
- Implementar espacios de diálogo y acompañamiento emocional en momentos de crisis.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



Desarrollo de estrategias de autocuidado:

- Fomentar la educación sobre hábitos saludables, como el ejercicio, la alimentación y el sueño adecuado.
- Crear espacios de relajación o mindfulness en el entorno laboral.



Capacitación en salud mental para líderes y empleados:

- Brindar formación en la identificación y manejo del estrés, la ansiedad y otras condiciones emocionales.
- Sensibilizar sobre la importancia de pedir ayuda sin temor a ser juzgado.

Equilibrio entre la vida laboral y personal:

- Establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el descanso.
- Fomentar el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

TIPS PARA UNA BUENA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



CUIDA TU SALUD FÍSICA



ESTABLECE VÍNCULOS CON
TUS COMPAÑEROS



COME SALUDABLE



TIEMPO DE DESCANSO DE CALIDAD



PIDE AYUDA SIEMPRE
QUE LO NECESITES



DIVERSIFICA TUS
TAREAS



MICRO-CHARLA 11

Propósito: Analizar cómo el estrés laboral y la falta de apoyo emocional pueden afectar la productividad, la creatividad y el bienestar de los empleados.



ACTIVIDAD LÚDICA

RULETA DE BIENESTAR

Los participantes giran una ruleta con diversas actividades de relajación y bienestar, como ejercicios de respiración o pequeños juegos de mindfulness, y las ponen en práctica.

MICRO-CHARLA

12

LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO



ACTIVIDAD 12 - LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO



DEFINICIÓN

LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO

La brecha digital en el ámbito laboral se refiere a la desigualdad en el acceso, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta disparidad afecta la competitividad de los trabajadores y limita su desarrollo profesional, generando barreras para acceder a mejores oportunidades laborales. Reducir esta brecha es clave para fomentar un entorno más equitativo e inclusivo en las organizaciones.



IMPACTO DE LA BRECHA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Desigualdad en el acceso a oportunidades:

- Los trabajadores con menor dominio tecnológico enfrentan más dificultades para acceder a empleos bien remunerados.
- Las empresas pueden limitar el crecimiento profesional de quienes no poseen habilidades digitales avanzadas.

Reducción de la productividad y la competitividad:

- La falta de alfabetización digital dificulta la adopción de herramientas tecnológicas que optimizan el trabajo.
- Los equipos con acceso limitado a la tecnología pueden enfrentar retrasos en la comunicación y la ejecución de tareas.

IMPACTO DE LA BRECHA DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Mayor riesgo de exclusión laboral:

- Con la digitalización acelerada del mercado laboral, los trabajadores sin habilidades tecnológicas corren el riesgo de quedar rezagados.
- Los sectores con menor acceso a capacitación digital enfrentan mayores tasas de desempleo o precarización laboral.

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO

Capacitación y alfabetización digital:

- Implementar programas de formación en habilidades tecnológicas, tanto básicas como avanzadas.
- Adaptar la capacitación a distintos niveles de conocimiento y a las necesidades laborales.



ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO

Inversión en infraestructura digital:

- Desarrollar estrategias para mejorar la conectividad en regiones con acceso limitado.
- Fomentar alianzas con entidades gubernamentales y privadas para ampliar la cobertura tecnológica.



ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO

Acceso equitativo a herramientas tecnológicas:

- Facilitar dispositivos y conexión a internet en empresas con empleados en situación de vulnerabilidad.
- Promover políticas de teletrabajo inclusivas, garantizando el acceso a tecnología adecuada.



- Sensibilizar sobre la importancia de la equidad digital en el entorno laboral.
- Integrar la digitalización en los planes estratégicos de desarrollo corporativo.

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL EN EL TRABAJO

Fomento de la diversidad en tecnología:

- Impulsar la participación de mujeres y grupos subrepresentados en el sector tecnológico.
- Crear programas de mentoría y becas para facilitar el acceso a la formación en TIC.



MICRO-CHARLA 12

Propósito: Analizar las herramientas y políticas necesarias para reducir la brecha digital, incluyendo la capacitación en habilidades tecnológicas y el acceso equitativo a la tecnología.



ACTIVIDAD LÚDICA

DESAFÍO DIGITAL

Instrucciones:

- Dividir a los participantes en grupos pequeños.
- Asignar una tarea sencilla relacionada con el trabajo, como redactar un documento, crear una presentación o buscar información en línea.

Restricciones:

- **Grupo A:** Tendrá acceso completo a herramientas tecnológicas modernas (computadoras, internet de alta velocidad y software actualizado).
- **Grupo B:** Contará con herramientas tecnológicas limitadas (computadoras antiguas, acceso restringido a internet o incluso solo papel y lápiz).

Ejecución:

- Los grupos deberán completar la misma tarea bajo las condiciones asignadas.
- Se medirá el tiempo y la calidad del trabajo realizado en cada grupo.

DESAFÍO DIGITAL

Reflexión: Al finalizar la actividad, reunir a todos los participantes para compartir sus experiencias y discutir en grupo. Algunas preguntas clave para la reflexión incluyen:

- ¿Qué barreras enfrentaron los grupos con herramientas tecnológicas limitadas?
- ¿Cómo afectó esto su productividad, creatividad y desempeño en la tarea?
- ¿Qué soluciones inclusivas podrían implementarse para reducir la brecha digital en el entorno laboral?

MICRO-CHARLA

13

ACCESO IGUALITARIO A OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN



ACTIVIDAD 13 - ACCESO IGUALITARIO A OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN



DEFINICIÓN

ACCESO IGUALITARIO A OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

El acceso igualitario a oportunidades de promoción es un pilar fundamental para el desarrollo profesional y la retención del talento en las organizaciones. Para garantizar un crecimiento basado en el mérito, es necesario que las empresas establezcan procesos de promoción justos, transparentes e inclusivos, eliminando cualquier tipo de discriminación.



FACTORES QUE AFECTAN EL ACCESO EQUITATIVO A LA PROMOCIÓN



1. Sesgos inconscientes en la toma de decisiones: Los prejuicios relacionados con el género, la edad, la raza o el origen socioeconómico pueden influir en la evaluación del talento.



2. Falta de transparencia en los procesos de promoción: La ausencia de criterios claros para los ascensos puede dar lugar a favoritismos o decisiones subjetivas.



3. Acceso desigual a formación y mentoría: Algunos trabajadores tienen mayores oportunidades de recibir capacitación o participar en proyectos estratégicos, lo que impacta su desarrollo profesional.



4. Desbalance en la representación de género y diversidad en niveles directivos: En muchas empresas, la mayoría de los cargos de liderazgo están ocupados por hombres o por un grupo homogéneo, lo que limita la diversidad en la toma de decisiones.



5. Conciliación laboral y responsabilidades personales: Los empleados con mayores cargas familiares, especialmente las mujeres, pueden enfrentar mayores dificultades para acceder a promociones.

ESTRATEGIAS PARA GARANTIZAR PROMOCIONES EQUITATIVAS

Establecer criterios de promoción claros y objetivos:

- Definir competencias, logros y evaluaciones de desempeño como base para los ascensos.
- Garantizar que las oportunidades de promoción sean comunicadas de manera transparente y accesibles para todos los empleados.

Capacitación en equidad y eliminación de sesgos:

- Brindar formación a líderes y tomadores de decisiones en prácticas de evaluación justas.
- Implementar herramientas de medición objetivas para minimizar la influencia de sesgos inconscientes.

ESTRATEGIAS PARA GARANTIZAR PROMOCIONES EQUITATIVAS

Programas de mentoría y desarrollo profesional:

- Brindar acompañamiento y orientación para preparar a los empleados para asumir roles de mayor responsabilidad.
- Fomentar redes de apoyo dentro de la organización para impulsar el crecimiento del talento diverso.

Medición y seguimiento de la equidad en promociones:

- Analizar periódicamente la distribución de ascensos para identificar posibles desigualdades.
- Publicar informes internos sobre movilidad laboral y equidad dentro de la empresa.

MICRO-CHARLA 13

Propósito: Reflexionar sobre cómo las políticas de promoción inclusiva pueden fomentar una mayor equidad en el lugar de trabajo.



ACTIVIDAD LÚDICA

SIMULACIÓN DE PROMOCIÓN O ASCENSO

Los participantes llevan a cabo una simulación de un proceso de ascenso, en la que deben tomar decisiones basadas exclusivamente en el mérito, sin influencias de estereotipos o prejuicios.



MICRO-CHARLA

14

TRABAJO INFANTIL - CAUSAS Y SOLUCIONES



ACTIVIDAD 14 - TRABAJO INFANTIL / CAUSAS Y SOLUCIONES



DEFINICIÓN

¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJO INFANTIL?

El trabajo infantil es toda actividad física o mental, remunerada o no, destinada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes y servicios, realizada de manera independiente o al servicio de una persona natural o jurídica, por menores de 18 años.



DEFINICIÓN

LEGISLACIÓN

En Colombia, se cuenta con la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, la cual constituye la hoja de ruta que orienta las acciones del Estado a nivel nacional, departamental, distrital y municipal. Esta política, coordinada y articulada con la familia, la empresa, los sindicatos y la sociedad, permite atender, en el marco de la protección integral, a niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil, así como proteger a los adolescentes trabajadores y a sus familias.

DEFINICIÓN

TRABAJO INFANTIL - CAUSAS Y SOLUCIONES

El trabajo infantil es una problemática global que vulnera los derechos fundamentales de los niños, privándolos de su infancia, educación y bienestar. Para erradicarlo, es esencial abordar sus causas estructurales y promover políticas que protejan a la niñez. Las empresas desempeñan un papel clave en la eliminación de esta práctica, asegurando cadenas de suministro responsables y cumpliendo con las normativas internacionales.



CAUSAS DEL TRABAJO INFANTIL

Pobreza y falta de oportunidades económicas:

- En muchas familias, los niños se ven obligados a trabajar para complementar los ingresos del hogar.
- La falta de empleos dignos para los adultos los obliga a recurrir al trabajo infantil como estrategia de supervivencia.

Acceso limitado a la educación:

- En zonas rurales o de bajos ingresos, la falta de escuelas accesibles y de calidad dificulta el acceso a la educación.
- Los costos indirectos, como el transporte y los materiales escolares, pueden resultar inalcanzables para muchas familias.

CAUSAS DEL TRABAJO INFANTIL

Normas culturales y falta de conciencia:

- En algunas comunidades, el trabajo infantil es una práctica socialmente aceptada, a pesar de las leyes que establecen su erradicación.
- La falta de información sobre sus efectos negativos contribuye a la permanencia de esta problemática.

Conflictos armados y crisis humanitarias:

- En contextos de guerra o desplazamiento forzado, los niños son especialmente vulnerables al trabajo forzado y la explotación.
- La inestabilidad económica y social agrava la necesidad de que los menores trabajen.

ESTRATEGIAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL



Implementación de leyes y normativas estrictas: Los gobiernos deben reforzar la legislación que prohíbe el trabajo infantil y garantizar su cumplimiento. Es fundamental fortalecer la inspección laboral y aplicar sanciones a las empresas que incumplan estas normativas.



Acceso a educación gratuita y de calidad: Ampliar la cobertura educativa y eliminar barreras económicas para que todos los niños puedan asistir a la escuela. Además, es necesario implementar programas de apoyo escolar y alimentación para prevenir la deserción.



Programas de apoyo económico para familias vulnerables: Establecer subsidios y programas de transferencia de ingresos para reducir la necesidad del trabajo infantil y fomentar la generación de empleo digno para los adultos.



Responsabilidad empresarial y cadenas de suministro éticas: Las empresas deben auditar sus cadenas de producción para asegurar que no haya trabajo infantil. Asimismo, es clave implementar certificaciones y sellos de comercio justo que garanticen prácticas laborales responsables.



Sensibilización y participación comunitaria: Promover campañas educativas para informar sobre los riesgos del trabajo infantil y la importancia de la educación. También es esencial involucrar a comunidades, ONG y organismos internacionales en estrategias de prevención y protección.

MICRO-CHARLA 14

Propósito: Analizar las causas del trabajo infantil y el impacto de las políticas laborales y educativas en su erradicación.



El trabajo infantil es una violación a los derechos de niñas, niños y adolescentes:

- Irrumpe negativamente la salud y estabilidad emocional.
- Afecta espiritual y psicológicamente a los menores de 18 años.

¡Denuncia!

12 de junio
Día Mundial contra el
Trabajo Infantil



ACTIVIDAD LÚDICA

SOLUCIONES COLABORATIVAS



Los participantes trabajan en grupos para diseñar una campaña que fomente la erradicación del trabajo infantil en sus comunidades o empresas.

MICRO-CHARLA

15

INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO



ACTIVIDAD 15 - INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO



DEFINICIÓN

INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO

Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo para las personas LGBTQ+ es fundamental para garantizar que todos los empleados puedan expresarse auténticamente y sentirse seguros. La implementación de políticas de no discriminación y la capacitación en diversidad sexual son aspectos clave para lograrlo.



DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



Acrónimo que representa a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo "+" incluye a aquellas personas con una orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales diversas, que se identifican con otros términos.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



L - Lesbiana: Mujer que experimenta una atracción romántica, emocional y/o física duradera hacia otras mujeres.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



G - Gay: Hombre que experimenta una atracción romántica, emocional y/o física duradera hacia otros hombres.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



B - Bisexual: Persona con la capacidad de experimentar una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo o género.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?

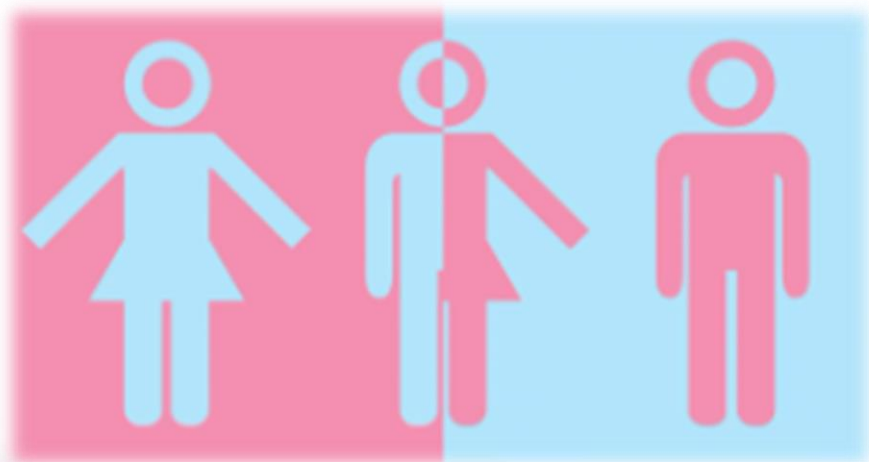


T - Trans/Transgénero: Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo asignado al nacer.

"Trans", "transgénero" y "no binario" son términos amplios que describen una identidad de género que no coincide con el sexo asignado al nacer y/o con el género que la sociedad atribuye a la persona. Esto incluye a quienes se identifican como hombres, mujeres, personas en transición, simplemente como "trans" o "transgénero", con otro género o con ningún género.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



I - Intersexual: Persona nacida con características sexuales que no se ajustan a las definiciones típicas de los cuerpos masculinos o femeninos.

"Intersexual" es un término amplio que abarca una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales, y los expertos estiman que entre el 0,5 % y el 1,7 % de la población nace con rasgos intersexuales.

DEFINICIÓN

LGBTIQ+ ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CADA LETRA?



Q - Queer: Término que abarca una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género.

Muchas personas utilizan "queer" para identificarse cuando no se ajustan a las normas económicas, sociales o políticas de una sociedad determinada, en función de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO

Discriminación y sesgos inconscientes:

- Comentarios homofóbicos, transfóbicos o bromas despectivas que contribuyen a un ambiente laboral hostil.
- Falta de oportunidades de ascenso o sesgos en la contratación debido a la orientación sexual o identidad de género.

Falta de políticas de inclusión y protección:

- Muchas empresas carecen de normativas explícitas contra la discriminación hacia personas LGBTQ+.
- La ausencia de protocolos para el uso del nombre y los pronombres correctos puede afectar el bienestar de empleados trans y no binarios.

DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO

Miedo a la visibilidad y a la autenticidad:

- Algunos empleados LGBTQ+ evitan hablar sobre su vida personal por temor a represalias o exclusión.
- La falta de visibilidad de la diversidad dentro de la empresa refuerza la ausencia de representación.

Acceso desigual a beneficios y derechos laborales:

- En algunos países o empresas, las parejas del mismo sexo no tienen acceso a beneficios como licencias familiares o seguro de salud compartido.
- La ausencia de políticas de inclusión para personas trans puede dificultar el acceso a baños, vestimenta acorde con su identidad de género y cobertura médica para la transición.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR UN AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO

Implementación de políticas de no discriminación: Incluir la orientación sexual y la identidad de género en las políticas de igualdad y diversidad y garantizar mecanismos de denuncia efectivos para casos de discriminación o acoso.

Capacitación en diversidad e inclusión: Sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia del respeto a la diversidad LGBTQ+ y ofrecer formación a líderes y equipos de recursos humanos para reducir sesgos en los procesos de selección, promoción y retención del talento.

Espacios seguros y redes de apoyo: Crear grupos de afinidad LGBTQ+ dentro de la empresa para promover la inclusión y el sentido de comunidad y fomentar una cultura organizacional donde todos los empleados puedan expresarse sin temor.

Uso de lenguaje inclusivo y respeto por la identidad de género: Permitir el uso del nombre elegido en documentos internos, correos electrónicos y credenciales e implementar opciones de género neutro en formularios y comunicaciones oficiales.

Beneficios y derechos laborales igualitarios: Extender los beneficios de salud, licencias parentales y otros derechos laborales a parejas del mismo sexo y ofrecer cobertura médica y apoyo para empleados en proceso de transición de género.

MICRO-CHARLA 15

Propósito: Reflexionar sobre las mejores prácticas para garantizar la inclusión de personas LGBTQ+ en todos los niveles de la organización.



ACTIVIDAD LÚDICA

EL MURO DE LA INCLUSIÓN



Los participantes escriben en notas adhesivas compromisos sobre cómo contribuir a un ambiente inclusivo para personas LGBTQ+ y los colocan en un mural colectivo.

MICRO-CHARLA

16

EL TRABAJO FLEXIBLE COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN



ACTIVIDAD 16 - EL TRABAJO FLEXIBLE COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN



DEFINICIÓN

¿QUÉ ES EL TRABAJO FLEXIBLE?

El trabajo flexible es una modalidad laboral que permite a los empleados adaptar sus condiciones de trabajo a sus necesidades personales. Esto puede incluir flexibilidad en el horario, el lugar de trabajo o los términos contractuales.

Esta modalidad ofrece beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Para los empleados, mejora la calidad de vida y facilita la conciliación entre la vida laboral y personal. Para las empresas, contribuye a aumentar la eficiencia y a retener talento.

DEFINICIÓN

EL TRABAJO FLEXIBLE COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN

El trabajo flexible permite a los empleados equilibrar mejor su vida personal y laboral, lo que genera beneficios tanto para ellos como para las empresas. Además, es una herramienta clave para fomentar la equidad laboral, especialmente para personas con responsabilidades familiares o discapacidades.



MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE

Trabajo remoto y teletrabajo:

- Permite a los empleados desempeñar sus funciones desde cualquier ubicación.
- Beneficia a personas con movilidad reducida o que residen lejos del lugar de trabajo.

Horarios flexibles:

- Permite a los empleados ajustar sus jornadas laborales según sus necesidades personales.
- Beneficia especialmente a padres, cuidadores y estudiantes que trabajan.

MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE

Jornadas reducidas o trabajo por objetivos:

- Permite reducir las horas de trabajo o centrarse en el cumplimiento de tareas en lugar de horarios fijos.
- Es ideal para quienes buscan equilibrar su vida laboral con sus responsabilidades personales.

Semana laboral reducida o comprimida:

- Modalidad en la que se trabajan menos días, pero con jornadas más largas.
- Contribuye a aumentar la satisfacción laboral y a mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional.

MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE

Trabajo híbrido:

- Combina el trabajo presencial y remoto, ofreciendo mayor autonomía a los empleados.
- Reduce costos de transporte y tiempo de desplazamiento.



BENEFICIOS DEL TRABAJO FLEXIBLE PARA LA INCLUSIÓN

Atracción y retención de talento: Las empresas con políticas de trabajo flexible son más atractivas para profesionales altamente capacitados y reduce la rotación de personal y mejora la lealtad de los empleados.

Accesibilidad para personas con discapacidad: Elimina barreras físicas y de transporte, facilitando el acceso a oportunidades laborales. También permite implementar ajustes razonables sin necesidad de modificar la infraestructura física.

Mayor inclusión de mujeres y cuidadores: Contribuye a que más mujeres permanezcan en la fuerza laboral, reduciendo brechas de género. Asimismo, beneficia a quienes deben cuidar niños, adultos mayores o familiares con discapacidad.

Aumento en la productividad y satisfacción laboral: Los empleados con mayor autonomía suelen ser más comprometidos y eficientes. La reducción del estrés y el agotamiento mejora el rendimiento y fomenta la creatividad.

Atracción y retención de talento: Las empresas con políticas de trabajo flexible resultan más atractivas para profesionales altamente capacitados. Además, se reduce la rotación de personal y se fortalece la lealtad de los empleados.

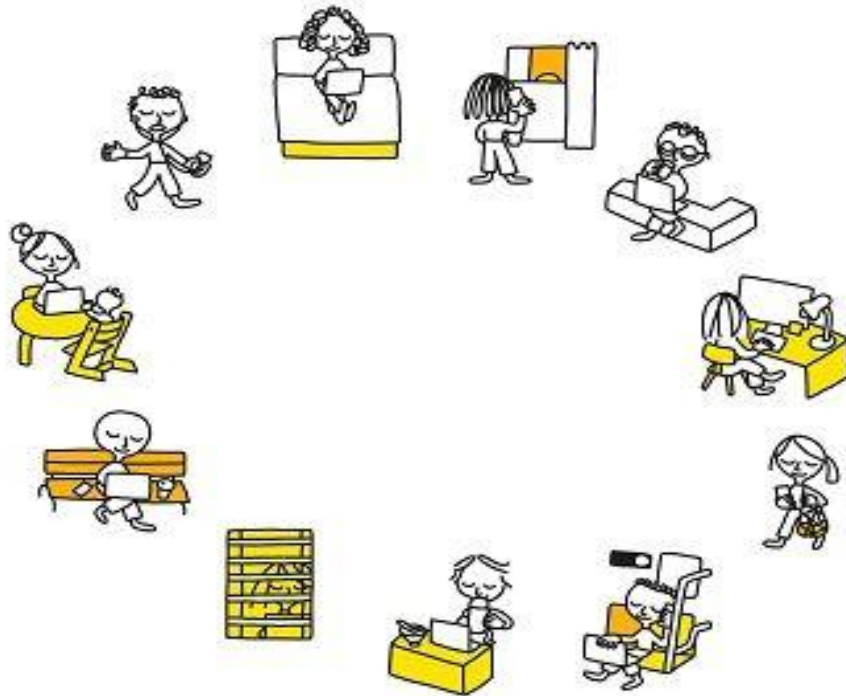
MICRO-CHARLA 16

Propósito: Reflexionar sobre las ventajas del trabajo flexible, incluyendo el trabajo remoto, los horarios flexibles y las políticas de descanso.



ACTIVIDAD LÚDICA

DISEÑO DEL TRABAJO FLEXIBLE



Los participantes diseñan un horario de trabajo flexible que equilibre las necesidades personales y profesionales de todos los empleados.

MICRO-CHARLA

17

DIVERSIDAD DE OPINIONES - FOMENTANDO EL DEBATE RESPETUOSO



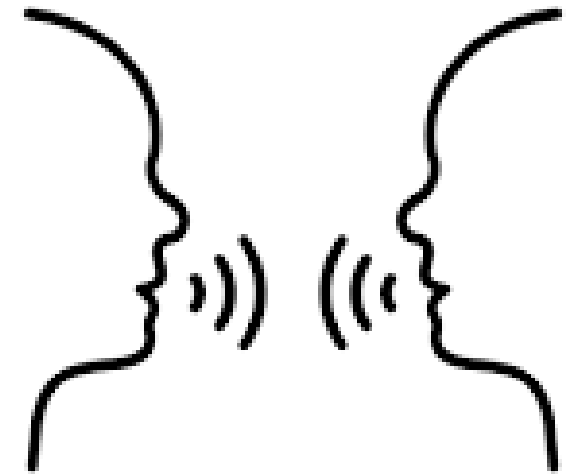
ACTIVIDAD 17 - DIVERSIDAD DE OPINIONES / FOMENTANDO EL DEBATE RESPETUOSO



DEFINICIÓN

DIVERSIDAD DE OPINIONES - FOMENTANDO EL DEBATE RESPETUOSO

La diversidad de opiniones es fundamental para la innovación y la toma de decisiones efectivas en las empresas. Fomentar un debate respetuoso facilita la integración de diversas perspectivas y fortalece la cohesión del equipo.



BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD DE OPINIONES EN EL TRABAJO



Mayor innovación y creatividad: La combinación de distintas experiencias y puntos de vista permite abordar problemas desde múltiples ángulos. Los equipos diversos generan ideas más disruptivas y mejor adaptadas a los cambios del mercado.



Mejora en la toma de decisiones: La discusión abierta y respetuosa reduce los sesgos y permite analizar distintos escenarios antes de elegir la mejor opción.



Fortalecimiento del trabajo en equipo: Un ambiente donde se respetan todas las opiniones fomenta la confianza y el sentido de pertenencia. Los empleados se sienten valorados y motivados a participar activamente.



Prevención de riesgos y errores: La confrontación de ideas ayuda a identificar fallas o debilidades antes de la ejecución de un proyecto. Se minimizan las decisiones impulsivas y se promueve el pensamiento crítico.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR UN DEBATE RESPETUOSO EN LA EMPRESA

Cultura de escucha activa:

- Fomentar la escucha sin interrupciones, asegurando que cada aporte sea reconocido y valorado.
- Capacitar a los equipos en comunicación asertiva, fortaleciendo la expresión clara y el respeto en el diálogo.

Normas claras para la discusión:

- Definir reglas básicas de respeto y cordialidad para guiar las reuniones y debates.
- Fomentar el enfoque en argumentos objetivos, evitando descalificaciones personales.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR UN DEBATE RESPETUOSO EN LA EMPRESA

Liderazgo inclusivo y mediación:

- Fomentar un espacio seguro y abierto, donde todos se sientan cómodos para expresarse.
- Ejercer un rol de moderación, equilibrando la participación y evitando la dominación de ciertos grupos.

Fomento del pensamiento crítico:

- Incentivar el análisis y cuestionamiento de ideas, garantizando un ambiente libre de represalias.
- Valorar los desacuerdos como oportunidades de aprendizaje y mejora.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR UN DEBATE RESPETUOSO EN LA EMPRESA

Diversificación de equipos de trabajo:

- Integrar personas con distintos perfiles, experiencias y especialidades en los procesos de toma de decisiones.
- Prevenir la conformidad grupal, fomentando la expresión de perspectivas divergentes.

Uso de técnicas de debate estructurado:

- Aplicar metodologías como el debate de roles, la lluvia de ideas controlada o el "abogado del diablo".
- Fomentar la argumentación basada en datos y evidencia, reduciendo la influencia de opiniones subjetivas.

MICRO-CHARLA 17

Propósito: Reflexionar sobre estrategias para fomentar un entorno donde las diferencias de opinión se perciban como una fortaleza en lugar de un obstáculo.



ACTIVIDAD LÚDICA

DEBATE DE IDEAS



Los participantes se dividen en grupos y debaten respetuosamente sobre un tema controvertido, con el objetivo de encontrar puntos en común y fortalecer sus argumentos. Ejemplos de temas: política, fútbol o religión.

MICRO-CHARLA

18

LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES



ACTIVIDAD 18 - LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES



DEFINICIÓN

LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES

Los trabajadores migrantes enfrentan desafíos adicionales en el mercado laboral, como la discriminación, las barreras idiomáticas y la falta de acceso a derechos laborales. Para lograr una inclusión efectiva, es fundamental implementar políticas de integración, equidad y protección laboral.



PRINCIPALES RETOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL

Discriminación y estigmatización:

- Percepciones negativas que influyen en la contratación y el trato dentro de las empresas.
- Limitación de oportunidades de ascenso o estabilidad laboral debido a prejuicios.

Barreras idiomáticas y culturales:

- Dificultades en la comunicación que impactan el desempeño y la integración en los equipos.
- Diferencias en normas y valores laborales que pueden generar conflictos o malentendidos.

PRINCIPALES RETOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL

Acceso limitado a derechos laborales:

- Desconocimiento de las normativas laborales en el país de acogida.
- Riesgo de explotación laboral por falta de información o documentación regularizada.

Incertidumbre legal y administrativa:

- Procesos burocráticos complejos para la obtención de permisos de trabajo o residencia.
- Inestabilidad laboral debido a condiciones migratorias irregulares.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

Establecer protocolos contra la discriminación y mecanismos de denuncia accesibles.

Sensibilizar a los equipos sobre la importancia de la diversidad cultural y la inclusión.

Ofrecer formación en habilidades técnicas y en el idioma local para facilitar la integración.

Desarrollar programas de mentoría en los que empleados locales apoyen a los trabajadores migrantes.

Asegurar que los migrantes tengan el mismo acceso a beneficios, salarios y condiciones laborales que los trabajadores locales.

Facilitar información clara sobre derechos laborales y trámites migratorios.

Valorar la experiencia y competencias más allá de la documentación formal.

Establecer procesos de homologación de títulos o certificaciones de manera accesible.

Crear espacios de intercambio intercultural para fortalecer la convivencia dentro de la empresa.

Celebrar la diversidad promoviendo actividades que visibilicen las distintas culturas presentes en el equipo.

Establecer alianzas con ONGs y entidades gubernamentales que brinden apoyo a la población migrante.

Participar en iniciativas de inclusión laboral para facilitar oportunidades de empleo formal.

MICRO-CHARLA 18

Propósito: Reflexionar sobre cómo las empresas pueden facilitar la integración de trabajadores migrantes y garantizar el respeto de sus derechos laborales.



EL VIAJE MIGRANTE

Los participantes simulan un día en la vida de un trabajador migrante, enfrentando desafíos como barreras idiomáticas y culturales, para luego reflexionar sobre posibles soluciones inclusivas.

Ejemplo: Se coloca en una bolsa un conjunto de tarjetas con diferentes nacionalidades e idiomas asociados (por ejemplo, China - mandarín, Francia - francés, entre otros). Cada participante toma una tarjeta al azar y debe intentar comunicarse con los demás utilizando gestos, dibujos o palabras básicas del idioma correspondiente. El grupo intentará adivinar la nacionalidad representada.

Reflexión: En grupos, los participantes identifican las principales barreras enfrentadas y proponen soluciones inclusivas, como el uso de traductores, la implementación de un lenguaje universal o la adaptación cultural del entorno laboral.

MICRO-CHARLA

19

TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE



ACTIVIDAD 19 - TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE



DEFINICIÓN

TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El trabajo decente es fundamental para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No solo contribuye a la reducción de la pobreza, sino que también resulta esencial para la paz, la prosperidad y la sostenibilidad a largo plazo.



CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DECENTE A LOS ODS

ODS 1 - Fin de la pobreza:

- El trabajo decente es un pilar fundamental para la reducción de la pobreza, ya que proporciona a las personas un ingreso estable y suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.
- Además, fomenta la dignidad y la autonomía económica, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida tanto de las personas como de sus familias.

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico:

- Impulsa el acceso a empleos dignos, de calidad y con una remuneración justa. Asimismo, favorece un desarrollo económico inclusivo, reduciendo las desigualdades y mejorando el bienestar social.
- Promueve la generación de empleo en sectores sostenibles, como las energías renovables y la economía verde, contribuyendo así a la sostenibilidad ambiental.

CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DECENTE A LOS ODS

ODS 5 - Igualdad de género:

- El trabajo decente es un factor clave para alcanzar la igualdad de género, ya que garantiza las mismas oportunidades laborales y una remuneración equitativa, sin distinción de género.
- Además, impulsa políticas laborales inclusivas que fomentan la equidad entre hombres y mujeres, contribuyendo a reducir la brecha salarial y la discriminación en el ámbito laboral.

ODS 3 - Salud y bienestar:

- Un entorno de trabajo decente garantiza condiciones laborales que protejan tanto la salud física como la mental de los trabajadores, contribuyendo a su bienestar integral.
- Asimismo, asegura el acceso a servicios de salud, promueve condiciones laborales seguras y refuerza la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DECENTE A LOS ODS

ODS 10 - Reducción de las desigualdades:

- El trabajo decente contribuye a la reducción de las desigualdades socioeconómicas al garantizar empleos de calidad, estabilidad laboral y acceso equitativo a los recursos.
- Asimismo, promueve la inclusión en el mercado laboral de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, migrantes y poblaciones marginadas.

ODS 13 - Acción por el clima:

- Impulsar el trabajo decente en sectores sostenibles y de baja emisión de carbono contribuye a mitigar los efectos del cambio climático.
- Además, favorece la transición hacia economías verdes mediante la generación de empleo en industrias vinculadas a las energías renovables, la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental.

BENEFICIOS DEL TRABAJO DECENTE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE



Reducción de la pobreza: Garantizar el acceso a empleos bien remunerados y dignos es uno de los caminos más efectivos para erradicar la pobreza a nivel global.



Empoderamiento de la comunidad: El trabajo decente permite a las personas mejorar sus condiciones de vida y acceder a servicios esenciales como salud, educación y vivienda, promoviendo así una mayor estabilidad social y económica.



Crecimiento económico inclusivo: Los empleos de calidad impulsan la productividad y fortalecen tanto la economía nacional como la local. Un mercado laboral inclusivo beneficia a las empresas y a los trabajadores por igual.



Reducción de la desigualdad: Garantizar oportunidades laborales equitativas y condiciones de trabajo justas contribuye a cerrar la brecha entre distintos grupos sociales, fomentando una sociedad más justa e inclusiva.

MICRO-CHARLA 19

Propósito: Analizar cómo las empresas y los gobiernos pueden incorporar los principios del trabajo decente en sus políticas para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



ACTIVIDAD LÚDICA

MAPA DE SOSTENIBILIDAD



Los participantes elaboran un mapa visual con las acciones que una organización puede implementar para promover el trabajo decente y contribuir al desarrollo sostenible.

MICRO-CHARLA

20

EQUIDAD EN LA ACCESIBILIDAD DIGITAL PARA TODOS



ACTIVIDAD 20 - EQUIDAD EN LA ACCESIBILIDAD DIGITAL PARA TODOS



DEFINICIÓN

EQUIDAD EN LA ACCESIBILIDAD DIGITAL PARA TODOS

La accesibilidad digital es fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan acceder a la información, los servicios y las oportunidades en línea. En un mundo cada vez más digitalizado, la falta de acceso adecuado puede generar exclusión y desigualdad, limitando la participación plena en la sociedad y el mercado laboral.

Para que la digitalización sea verdaderamente inclusiva, es imprescindible adoptar prácticas que promuevan la accesibilidad, no solo para personas con discapacidades, sino también para quienes enfrentan barreras económicas o geográficas.



PRINCIPALES BARRERAS PARA LA ACCESIBILIDAD DIGITAL

Discapacidad física y cognitiva: Las personas con discapacidades visuales, auditivas, motrices o cognitivas suelen enfrentar barreras al acceder a sitios web, aplicaciones y plataformas digitales que no están diseñadas para adaptarse a sus necesidades. Por ejemplo, la ausencia de opciones como lectores de pantalla o subtítulos dificulta el acceso a la información para personas con discapacidad visual o auditiva.



PRINCIPALES BARRERAS PARA LA ACCESIBILIDAD DIGITAL



Brechas en el conocimiento digital: Las personas con baja alfabetización digital o habilidades tecnológicas pueden quedar excluidas de la participación activa en el entorno digital. La falta de formación en el uso de herramientas digitales limita su acceso a servicios esenciales en línea, como educación, salud y finanzas.

PRINCIPALES BARRERAS PARA LA ACCESIBILIDAD DIGITAL

Barreras económicas: El acceso a dispositivos tecnológicos, conexiones a internet de alta velocidad y otras infraestructuras digitales es limitado en muchas regiones, especialmente en comunidades rurales y en países en desarrollo. Esta situación genera una brecha digital que impide la plena participación de las personas con menos recursos en la sociedad digital.



PRINCIPALES BARRERAS PARA LA ACCESIBILIDAD DIGITAL

Diseño no inclusivo: Muchas plataformas digitales no cumplen con los principios de diseño accesible, como la compatibilidad con tecnologías de asistencia, el uso de colores con alto contraste para personas con discapacidad visual o una navegación sencilla para quienes tienen discapacidades cognitivas. Estas deficiencias dificultan el acceso y la usabilidad para una parte significativa de la población.



ESTRATEGIAS PARA PROVOMER LA ACCESIBILIDAD DIGITAL

Diseño inclusivo y universal: Adoptar el diseño universal implica desarrollar productos y servicios digitales que puedan ser utilizados por la mayor cantidad de personas posible, sin necesidad de adaptaciones adicionales. Esto incluye el uso de fuentes legibles, colores con alto contraste, la posibilidad de ajustar el tamaño del texto y la oferta de alternativas visuales y auditivas.

Implementación de normativas y estándares de accesibilidad: Cumplir con estándares internacionales, como las Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), garantiza que los contenidos digitales sean accesibles para personas con diversas discapacidades. Además, es fundamental realizar auditorías de accesibilidad periódicas para asegurar que los sitios web y aplicaciones mantengan su accesibilidad a lo largo del tiempo.

Tecnologías asistivas: Desarrollar y fomentar el uso de tecnologías asistivas, como lectores de pantalla, amplificadores de voz, teclados adaptados y software de reconocimiento de voz, facilita el acceso a la información digital para personas con discapacidades.

ESTRATEGIAS PARA PROVOMER LA ACCESIBILIDAD DIGITAL

Capacitación y educación digital: Implementar programas de alfabetización digital dirigidos a personas de todas las edades y niveles de habilidad, enseñándoles a utilizar dispositivos y herramientas digitales. Esto es especialmente relevante para personas mayores y comunidades marginadas que han tenido un acceso limitado a la educación tecnológica.

Mejorar el acceso a infraestructura digital: Invertir en infraestructuras digitales asequibles y accesibles para todos, con un enfoque en áreas rurales y de bajos recursos. Esto incluye ampliar la cobertura de internet de banda ancha, reducir el costo de los dispositivos y garantizar que las personas dispongan de las herramientas necesarias para conectarse.

Fomentar la colaboración entre gobiernos, empresas y ONG: La cooperación entre gobiernos, empresas tecnológicas y organizaciones no gubernamentales es clave para promover políticas que garanticen la accesibilidad digital. Esto abarca desde la implementación de subsidios para tecnologías accesibles hasta incentivos para el desarrollo de soluciones digitales inclusivas y campañas de sensibilización sobre la importancia de la accesibilidad.

MICRO-CHARLA 20

Propósito: Analizar cómo la accesibilidad digital puede fomentar la inclusión en el entorno laboral, beneficiando tanto a empleados como a clientes.



ACTIVIDAD LÚDICA

PRUEBA DE ACCESIBILIDAD DIGITAL

Los participantes experimentan con diversas tecnologías asistivas, como lectores de pantalla y software de reconocimiento de voz, y reflexionan sobre estrategias para mejorar la accesibilidad en su entorno digital laboral.



¡GRACIAS!