



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES





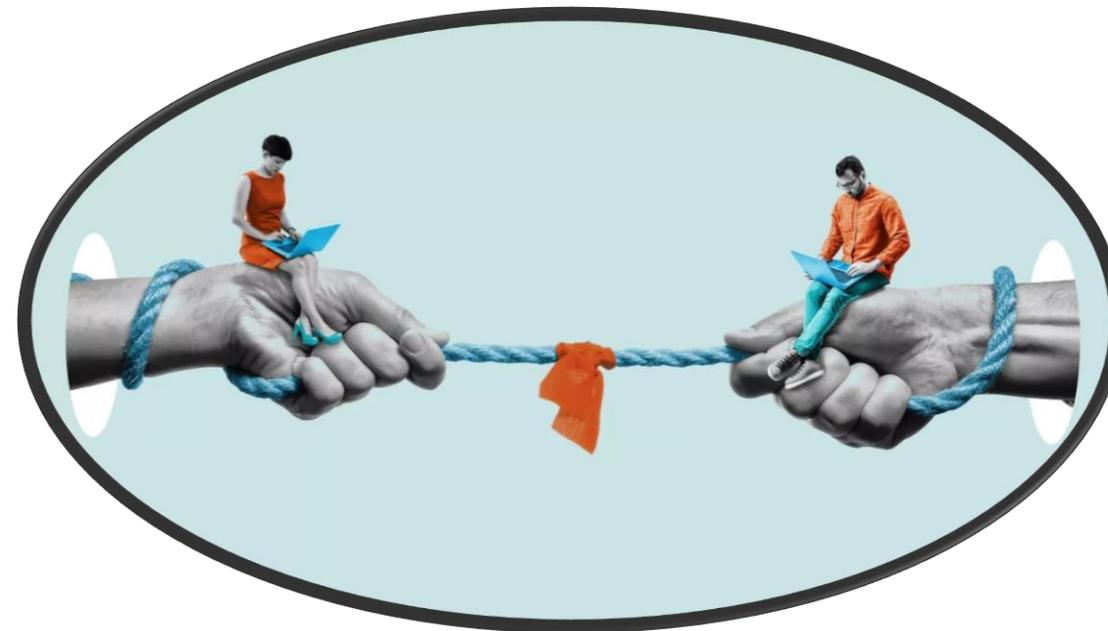
NUEVO MODELO DE

ABORDAJE PSICOSOCIAL

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de promoción y prevención

PROGRAMA DE EQUIDAD E IGUALDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SG-SST



MICROCICLO



CONCIENTEMENTE ASERTIVOS



ACTIVIDAD - ROLES / ESTEREOTIPOS

INTRODUCCIÓN TEÓRICA

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

Roles de trabajo reproductivo: Comprenden las responsabilidades de reproducción, crianza de hijos y las tareas domésticas necesarias para garantizar el mantenimiento y bienestar de los miembros de la familia. Incluye no solo la reproducción biológica, sino también la atención de las personas que integran el hogar. Las actividades domésticas y de cuidado no son remuneradas porque tienden a considerarse como 'naturales' para las mujeres. En todo el mundo, las mujeres son las responsables primarias de estas tareas, y la centralidad de tal rol limita sus oportunidades de participación en la esfera laboral y política.



INTRODUCCIÓN TEÓRICA



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

INTRODUCCIÓN TEÓRICA



Roles comunitarios: Pueden dividirse en dos clases:

- **Comunitarios de servicio:** Actividades emprendidas principalmente por mujeres como una extensión de su rol reproductivo a nivel comunitario, con el objetivo de garantizar la provisión y el mantenimiento de escasos recursos de consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación.



INTRODUCCIÓN TEÓRICA

- **Doble o triple rol:** El concepto de doble o triple rol es de importancia fundamental en el análisis de género. Este concepto dirige la atención al hecho de que el rol reproductivo de "ama de casa" y cuidadora de niños, enfermos y personas mayores es solo uno de los dos o tres roles que las mujeres generalmente desempeñan.



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Este, además de ser un principio, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política Colombiana. Cuando se habla de igualdad y no discriminación, se refiere a que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas con características similares, ya que a todas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de derecho.



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho: «Todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación». Asimismo, se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.



INTRODUCCIÓN TEÓRICA

INTERCULTURALIDAD

La interculturalidad se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas, así como a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas mediante el diálogo y una actitud de respeto mutuo.



RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD

Al reconocer la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos identifica a las mujeres como un grupo social heterogéneo, configurado por pluralidades internas en función de su identidad étnica, clase, edad, orientación sexual, región cultural y otras características.



RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD

La diversidad cultural es una característica esencial de la humanidad y un factor clave para su desarrollo. Colombia es un país reconocido por su compleja y rica diversidad cultural, la cual se expresa en una gran pluralidad de identidades y expresiones culturales de los pueblos y comunidades que forman la nación. Como lo plantea la UNESCO, la diversidad cultural es un patrimonio común de la humanidad que debe valorarse y preservarse en beneficio de todos, ya que crea un mundo rico y variado, que amplía la gama de posibilidades, nutre las capacidades y los valores humanos, y constituye, por lo tanto, uno de los principales motores del desarrollo sostenible de las comunidades, los pueblos y las naciones.



AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

Cuando se habla de empoderamiento, se hace referencia a la autonomía en la toma de decisiones, la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos tanto a nivel personal como colectivo. Este principio busca que las mujeres actúen con libertad de movimiento y acción sobre sus propias vidas, para lograr una mejor estabilidad emocional, laboral, económica y educativa, y así enfrentar con mayor firmeza las situaciones a las que deben enfrentarse a diario.



INTRODUCCIÓN TEÓRICA

LENGUAJE INCLUYENTE

La implementación del lenguaje inclusivo adquiere gran relevancia en la sociedad debido a su función de permitir un uso adecuado de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino, siempre que sea necesario hacer referencia a ambos. Esto cobra importancia porque, debido al tradicionalismo lingüístico, existe un sexismo idiomático que, desde tiempos atrás, utiliza afirmaciones o calificativos masculinos incluso cuando el referente es de género femenino.



LENGUAJE INCLUYENTE

Así las cosas, se mencionan los siguientes beneficios que estimulan la utilización del lenguaje inclusivo como principio activo de la equidad de género. Al reconocer que el lenguaje es una expresión del pensamiento, al incluirlo en las expresiones cotidianas, se está dando el debido protagonismo social a la mujer, lo que a su vez permite cerrar la brecha existente entre ambos géneros. Dado lo anterior, el lenguaje inclusivo permite sensibilizar a la sociedad en la deconstrucción de estereotipos y prejuicios de género, contribuyendo a transformar o erradicar cualquier tipo de violencia simbólica entre ambos géneros.



LENGUAJE INCLUYENTE

Del mismo modo, cuando se utiliza un adecuado lenguaje inclusivo, se propende por el reconocimiento y empoderamiento de la mujer, transformando roles estereotipados y asignando de forma directa e inmediata la oportunidad de ser nombrada como sujeta de derecho.



PLURALES POBLACIONALES INCLUYENTES

Utilizar de manera correcta los plurales evitará expresiones sexistas arraigadas al lenguaje tradicional. Se recomienda priorizar el empleo del femenino y luego el masculino; sin embargo, en caso de ser necesario repetir varias veces ambos géneros, se debe utilizar expresiones de tipo neutro. Algunos ejemplos para tener en cuenta:



PLURALES POBLACIONALES INCLUYENTES

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los niños	La niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil
Los ancianos, los adultos mayores	Las personas adultas mayores, la población adulta mayor, las personas con edades entre
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los colombianos	La población colombiana, la población del país

PLURALES LABORALES INCLUYENTES



Frente a este tipo de manifestaciones verbales, es muy común generalizar el lenguaje desde lo masculino. Sin embargo, para una correcta utilización, se recomiendan expresiones como:

PLURALES LABORALES INCLUYENTES

PLURAL EXCLUYENTE	PLURAL INCLUYENTE
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica.
Los trabajadores de la empresa	La población funcionaria de la empresa o entidad, el funcionariado, las funcionarias y los funcionarios.
Los servidores de la entidad	El equipo de trabajo, los servidores y servidoras, quienes laboran en la empresa o entidad.
Los gestores	La población trabajadora.
Los profesionales	El grupo de profesionales.

PLURALES INCLUYENTES DEL SECTOR EMPRESARIAL

En asuntos relacionados con la economía, es frecuente evidenciar un lenguaje excluyente que debe corregirse. Algunos ejemplos para su debida utilización:

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los oferentes	Las personas oferentes
Los empresarios	El sector empresarial, la comunidad empresarial
Los clientes	La clientela
Los proveedores interesados	Las personas proveedoras, la parte interesada en la provisión del servicio, las empresas proveedoras
Los deudores	La parte deudora o las personas deudoras

PLURALES SOCIALES INCLUYENTES

El objetivo principal del lenguaje inclusivo es reconocer el protagonismo de la mujer dentro de la sociedad, permitiendo realizar procesos de transformación cultural, donde se reconozca lo femenino y se desvirtúe el costumbrismo sexista de expresiones sociales masculinas. Las siguientes son algunas frases guía para una adecuada utilización del lenguaje inclusivo a nivel social:



PLURALES SOCIALES INCLUYENTES

<i>Plural excluyente</i>	<i>Plural incluyente</i>
Los derechos del hombre	Los derechos humanos, los derechos de la humanidad, los derechos de las personas
Los derechos de los niños	Los derechos de las niñas y los niños, los derechos de la niñez
El hombre o los hombres	La humanidad, las personas, la población, la especie humana, hombres y mujeres o mujeres y hombres
Los padres de familia	Los padres y madres de familia, las personas responsables del hogar
Los vecinos	La vecindad, la comunidad, la población, la gente vecina de
Los profesores o los docentes	El profesorado, el personal docente, la comunidad docente

INTRODUCCIÓN TEÓRICA

LOS NOMBRES ABSTRACTOS

Se conocen como nombres abstractos aquellos cargos o profesiones compuestos por grupos de hombres y mujeres, que no refieren a un género en particular. Algunos ejemplos que ayudan a identificar estos casos son:



INTRODUCCIÓN TEÓRICA

LOS NOMBRES ABSTRACTOS

<i>Lenguaje excluyente</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
Los redactores	La redacción
Los directores regionales	Las direcciones regionales
Los gestores	Las gestiones
Los jefes	Las jefaturas
Los coordinadores	El equipo coordinador o la coordinación
Los gerentes	La gerencia o el grupo gerencial
Los miembros	La membresía
Los políticos	La clase política
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los demás	El resto, las personas restantes, las demás personas
Los técnicos	El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica

CARGOS Y OFICIOS

Con las acciones en el marco de la equidad de género, se busca, del mismo modo, un protocolo de comunicación libre de sexismo, basado en la debida utilización de los sufijos, ampliado también a los cargos u oficios, como se muestra a continuación:

<i>Sufijo</i>	<i>Lenguaje incluyente</i>
ero / era	Ingeniera / Ingeniero
ivo / lva	Administrativo / Administrativa
ria / rio	Secretaria / Secretario
nomo / noma	Agrónomo / Agrónoma
dor / dora	Administrador, Administradora / Contador, Contadora
gogo / goga	Pedagogo / Pedagoga
ada / ado	Abogado / Abogada
logo / loga	Politólogo / Politóloga
ente / enta	Gerente / Gerenta
jal / jala	Concejal / Concejala

VIDEO ROLES DE GÉNERO



<https://www.youtube.com/watch?v=kWv9-0cZMuw&pp=ygUPUk9MRVMgREUgR0VORVJP>

DINÁMICA, CULTURA Y PERCEPCIÓN

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



DINÁMICA, CULTURA Y PERCEPCIÓN



Una vez se haya socializado, se compartirán las experiencias en la ejecución del ejercicio. De tales aportes surge la construcción colectiva y la posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes. La premisa debe ser que cada trabajador reflexione sobre las acciones y dinámicas de interacción en el hogar, el trabajo y la sociedad que evidencian estereotipos sociales, para comprender y definir cómo consideran que esto influye a nivel individual y colectivo.

EJERCICIO PRÁCTICO

Reflexión sobre las acciones y dinámicas de interacción en el hogar, el trabajo y la sociedad que evidencian estereotipos sociales.



DINÁMICA - MITOS Y REALIDADES

Con el objetivo de explorar percepciones y creencias arraigadas sobre la equidad de género, se desarrollará el siguiente ejercicio. Es necesario contar con una serie de tarjetas o afirmaciones que representen mitos comunes sobre la equidad de género en el entorno laboral. Por ejemplo:

DINÁMICA - MITOS Y REALIDADES

Las mujeres son menos ambiciosas que los hombres en el trabajo	Los hombres son mejores para ocupar roles de liderazgo debido a su naturaleza más fuerte
Las mujeres no son tan competentes en áreas técnicas o STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).	Los hombres no pueden ser tan flexibles como las mujeres en cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.
La maternidad afecta negativamente el rendimiento laboral de las mujeres.	Los hombres que se involucran demasiado en tareas domésticas son menos masculinos.
Las mujeres son más emocionales y menos aptas para roles que requieren decisiones racionales y objetivas.	Los hombres no deben mostrar vulnerabilidad o emociones en el entorno laboral.
Las mujeres tienen menos interés en posiciones de alta dirección o cargos de responsabilidad.	Los hombres no necesitan permisos por paternidad; el cuidado de los niños es tarea de las mujeres.

Para esta actividad, conformaremos grupos. Cada grupo recibirá una tarjeta o varias para leer la afirmación en voz alta. Posteriormente, de forma colectiva, se dará espacio para conversar sobre si la afirmación es una realidad o un mito.

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



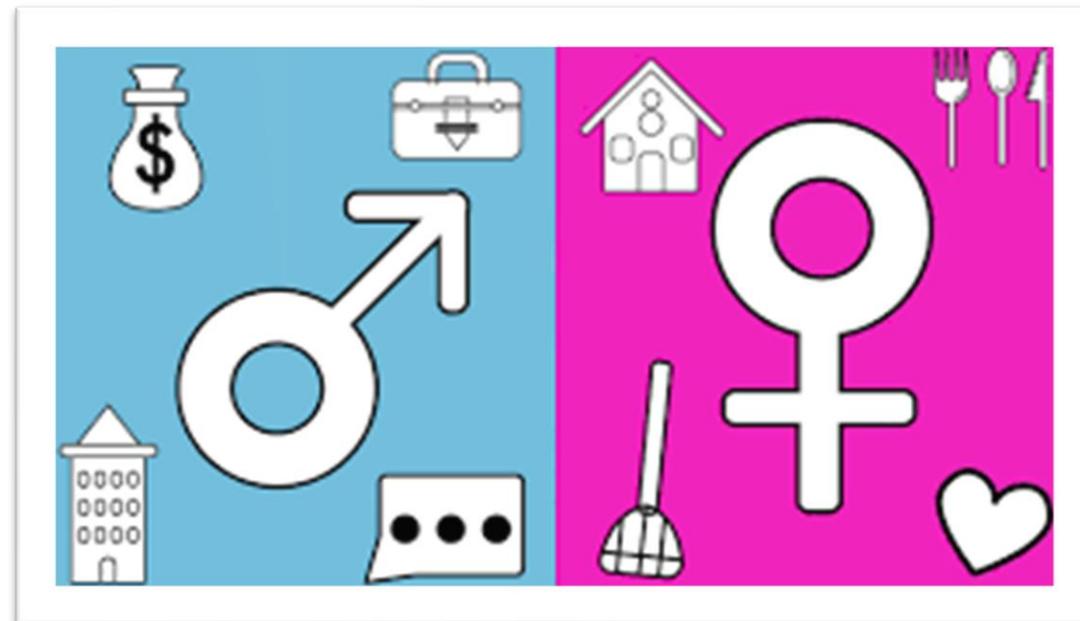
DINÁMICA - MITOS Y REALIDADES

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



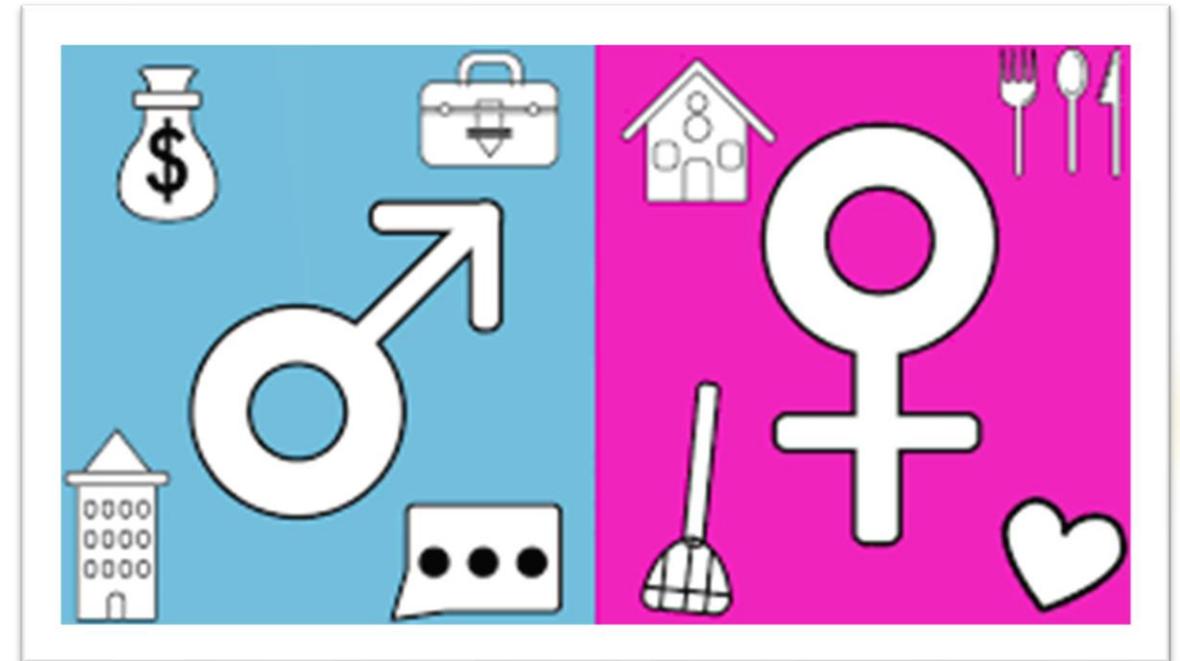
ABORDAJE CONCEPTUAL

La asignación de roles femeninos y masculinos, así como los roles sexistas, tiene una raíz social y cultural. Nacemos y nos criamos dentro de una cultura que aún conserva fuertes rasgos patriarcales, lo que conocemos, en términos cotidianos, como "cultura machista".



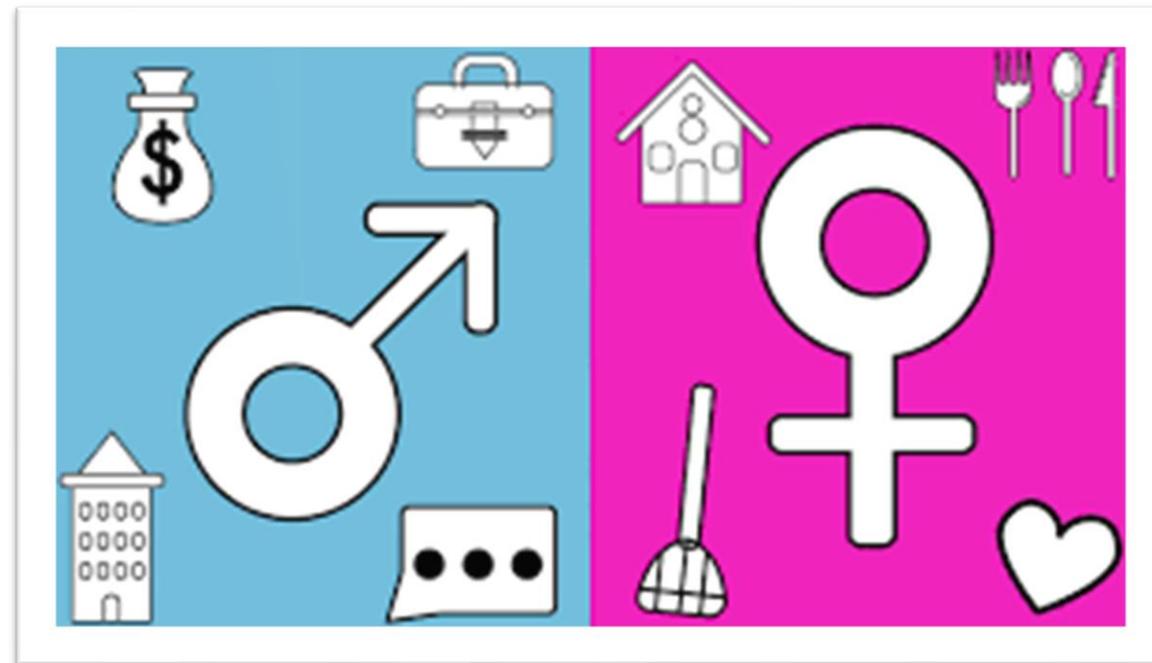
ABORDAJE CONCEPTUAL

Este tipo de cultura se sustenta fundamentalmente en la división sexual del trabajo y la doble opresión femenina: las mujeres son las principales encargadas de las tareas domésticas y de cuidado, así como de la reproducción de la vida cotidiana (tareas que son poco valoradas socialmente, hasta el punto de no ser consideradas trabajo), y cumplen, por ello, con una doble jornada laboral (dentro y fuera del hogar).



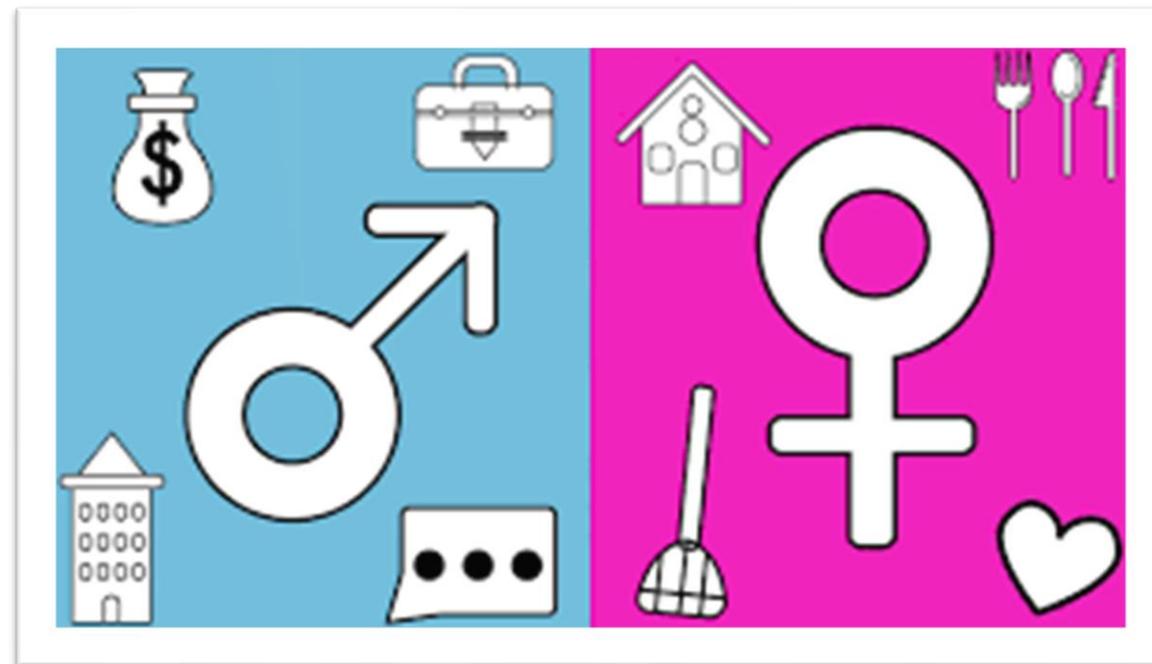
ABORDAJE CONCEPTUAL

La reproducimos en la crianza, porque en una organización social con las características que describí anteriormente, cumplir con estos roles nos da la seguridad de "ser" y de estar criando "buenas mujeres", que, según el estereotipo femenino, son aquellas cuyo principal anhelo es ser madres, cuidar a su familia y destacarse en las tareas del hogar.



ABORDAJE CONCEPTUAL

En el caso de los hombres, criar "hombres de bien", que, según el estereotipo, deben ser fuertes, agresivos, resolutivos, entre otros. Para ser y pertenecer, sin conflicto ni castigo, como varón o mujer en la sociedad patriarcal, nos vemos instados a cumplir con estos roles y estereotipos, adecuándonos a las normas sociales vigentes respecto al género.



DEBATE EN PLENARIA



De manera grupal, compartiremos las conclusiones con todo el taller y animaremos a los participantes a exponer diferentes puntos de vista y a discutir cada afirmación.

REFLEXIÓN



Reflexionemos sobre cómo estos mitos pueden influir en el entorno laboral y cómo podemos desafiarlos para promover una cultura más equitativa.

CIERRE DEL MICROCICLO II





Se proporcionará retroalimentación sobre los mitos identificados y se destacará la importancia de cuestionar y desafiar estas creencias en el entorno laboral.

COMPROMISO INDIVIDUAL Y GRUPAL

Se invita a los participantes a comprometerse con acciones concretas para desafiar los mitos de género en su entorno laboral. Este ejercicio puede ser una forma interactiva y efectiva de identificar y desafiar percepciones erróneas sobre la equidad de género, alentando una reflexión profunda y el compromiso con la promoción de un ambiente laboral más inclusivo.



EJERCICIO COMPLEMENTARIO - MITOS Y REALIDADES

INSTRUCCIÓN

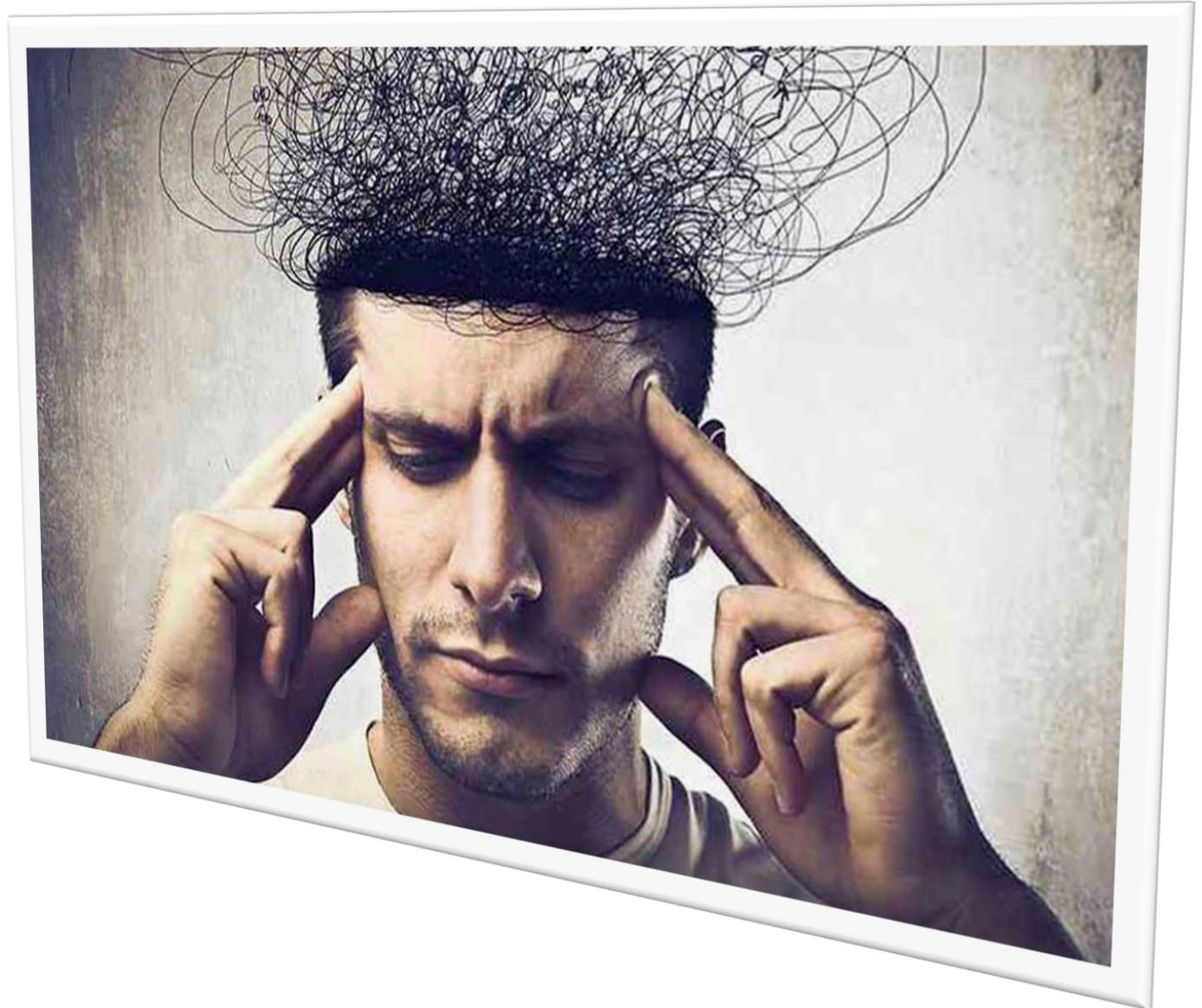
A continuación, se visualizan tres imágenes alusivas a una balanza, las cuales corresponden al contexto laboral, familiar y social. Se solicita al trabajador que, en cada una, distribuya de la manera más equitativa las funciones y responsabilidades que forman parte de su cotidianidad.

EJERCICIO COMPLEMENTARIO - MITOS Y REALIDADES



FAMILIAR	LABORAL	SOCIAL

Recordemos que la igualdad y la equidad de género no son emprender una guerra entre hombres y mujeres, sino lograr que existan las mismas oportunidades y el reconocimiento de derechos. Es importante entender que la diferencia es solo una característica más, no un determinante social.



reflexión

