



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 SOBRE LA INCLUSIÓN Y LAS OPORTUNIDADES PARA LOS GRUPOS LGBTIQ+



MICROCICLO

1

“RECONOCER LA DIFERENCIA: EL
ESPEJO DE LA HUMANIDAD”



OBJETIVO

Favorecer la toma de conciencia sobre los esquemas inconscientes de discriminación, exclusión y normalización de la diferencia, desde un enfoque terapéutico y simbólico. Se busca generar un primer acercamiento a la comprensión de la diversidad sexual y de género en el contexto laboral.

ACTIVIDAD 1. BIENVENIDA

En la actividad de apertura, el facilitador proporcionará palabras de agradecimiento y bienvenida a los trabajadores por su participación. Asimismo, brindará información general sobre el desarrollo de las sesiones, considerando los siguientes elementos:

- Objetivos
- Generalidades del contenido
- Reglas de convivencia
- Confidencialidad
- Restricción en el uso de dispositivos electrónicos
- Principio de respeto



ACTIVIDAD 1. BIENVENIDA

POSITIVAMENTE MÁS

Asimismo, el facilitador realizará una fase de presentación, en la cual suministrará información como:

- Nombre
- Profesión
- Perfil profesional
- Expectativas sobre la implementación del programa y el desarrollo de las sesiones



ACTIVIDAD 2. INICIACION “EL CIRCULO DE LAS IDENTIDADES”



ACTIVIDAD 2. INICIACION “EL CIRCULO DE LAS IDENTIDADES”

Se invita a los participantes a sentarse formando un círculo. Una vez que todos los trabajadores se encuentren ubicados, según la instrucción otorgada, cada persona compartirá su nombre y el pronombre con el que desea ser llamado/a/e. Posteriormente, elegirá una palabra que represente su estado emocional actual y justificará la razón de dicha elección.

Cada participante, en el sentido de las manecillas del reloj, realizará el ejercicio. Cuando una persona finalice de proporcionar la información, quien continúe con la actividad deberá expresar: “Gracias por compartirlo con nosotros, acá estará seguro/a”.

ACTIVIDAD 2. INICIACION “EL CIRCULO DE LAS IDENTIDADES”

Cuando todas las personas hayan participado, se llevará a cabo un espacio de reflexión y retroalimentación, en el cual, de manera voluntaria, libre y espontánea, los participantes darán a conocer su percepción frente a la experiencia vivida a través del ejercicio.

Materiales: Tarjetas con nombres y pronombres
(opcional) Marcadores



ACTIVIDAD 3. APERTURA SIMBOLICA

“EL ESPEJO DEL OTRO”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦



ACTIVIDAD 3. APERTURA SIMBOLICA “EL ESPEJO DEL OTRO”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

Desarrollo: Se entrega a cada participante un pequeño espejo (puede ser elaborado con papel aluminio) y se le pide que se observe durante un minuto, evitando emitir juicios. A continuación, el facilitador solicitará que dirija su mirada hacia el espejo de la persona ubicada a su derecha. Se tomará un instante para observar a la otra persona, sin generar juicios, procurando percibir desde “los ojos del alma”, reconociendo únicamente la naturaleza y dignidad humana, así como la esencia del ser.



ACTIVIDAD 3. APERTURA SIMBOLICA “EL ESPEJO DEL OTRO”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

Desarrollo: Cada participante indicará a la persona que tiene a su lado derecho la manera en que la percibe, destacando los aspectos relevantes. Es importante recordar que no deben generarse juicios, sino únicamente hacer referencia a los elementos que caracterizan a esa persona.

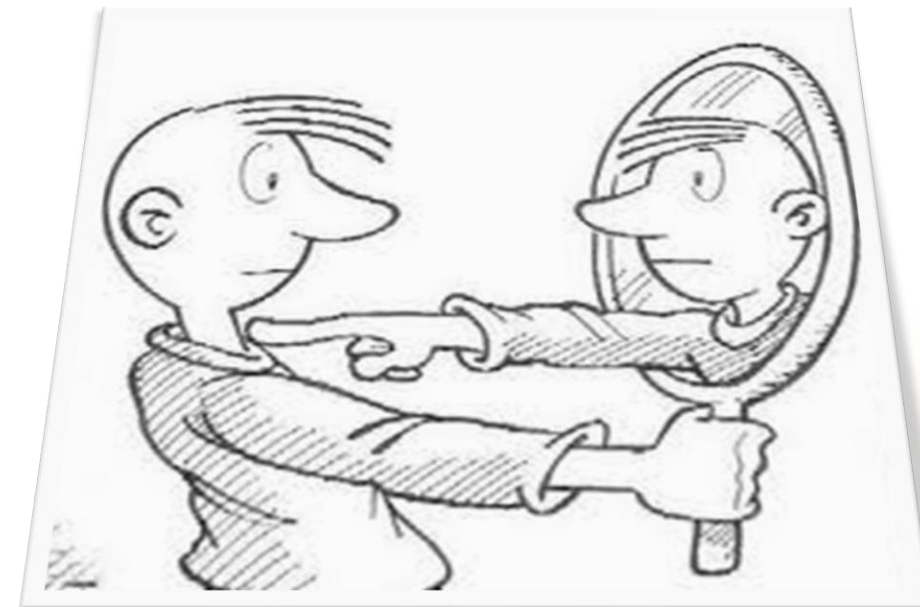
Asimismo, compartirá con ella la forma en que se percibe a sí mismo/a, considerando los aspectos de mayor relevancia, los sentimientos o emociones que le genera dicha percepción y la manera en que logra identificarse con la imagen que observa, incluyendo aquello que no reconoce de sí.



ACTIVIDAD 3. APERTURA SIMBOLICA “EL ESPEJO DEL OTRO”

POSITIVAMENTE MÁS

Desarrollo: Dando continuidad al ejercicio, cada participante llevará el espejo a la altura de su pecho, en la ubicación del corazón, y realizará un recorrido por el espacio. Cada vez que se cruce con otra persona, deberá mirarse en el espejo que su compañero/a porta en el pecho y observarse durante unos segundos. Posteriormente, le expresará las siguientes palabras: “Te veo y te reconozco por el ser maravilloso/a que eres. Gracias por permitirme conocer la persona que eres”.



ACTIVIDAD 3. APERTURA SIMBOLICA “EL ESPEJO DEL OTRO”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

Desarrollo: Para dar por terminado el ejercicio, se promoverá una reflexión sobre cómo vemos y cómo somos vistos. Cada participante compartirá su experiencia, resaltando los aspectos positivos y el impacto generado. Durante la actividad, se podrá ambientar el espacio con música de relajación, que facilite a los participantes una conexión más profunda con el ejercicio.

Materiales:

- Espejos pequeños o trozos de papel aluminio.
- Música ambiental suave.



ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN POSITIVAMENTE MÁS





Esta actividad permite promover la comprensión y sensibilización frente a la diversidad sexual, la identidad de género y las manifestaciones de discriminación en el entorno laboral. Se desarrolla desde una perspectiva de derechos humanos, la psicología humanista y la normativa colombiana, con el propósito de fomentar espacios de trabajo inclusivos y respetuosos.

Sexo vs. Género

- **Sexo:** Conjunto de características biológicas (genéticas, hormonales y anatómicas).
- **Género:** Construcción social y cultural en torno a lo considerado “masculino” y “femenino”.

Identidad de género:

- Sentimiento interno de pertenencia a un género (hombre, mujer, no binarie, entre otros).
- No necesariamente coincide con el sexo asignado al nacer.





Orientación sexual:

- Atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas (heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual, entre otras).

Diversidad sexual y de género (LGBTIQ+):

- **LGBTIQ+:** Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer y otras identidades (intersex, no binarias, entre otras).
- La diversidad reconoce la pluralidad de identidades, sin establecer jerarquías ni patologizar las diferencias.

Conductas de discriminación y exclusión en el ámbito laboral

Ejemplos comunes:

- Comentarios ofensivos o “chistes” sobre la identidad u orientación sexual.
- Negar ascensos o contrataciones basados en prejuicios.
- Invisibilización o falta de reconocimiento de identidades diversas.
- Exigir a las personas vestir, hablar o comportarse de acuerdo con estereotipos de género.



Marco normativo colombiano sobre diversidad e inclusión laboral



- **Ley 1482 de 2011:** Penaliza los actos de discriminación por motivos de raza, orientación sexual, identidad de género, religión, entre otros.
- **Sentencia T-301 de 2016:** Reconoce el derecho de las personas trans al cambio de nombre y sexo en los documentos oficiales.
- **Ley 1010 de 2006:** Define y sanciona el acoso laboral, incluyendo las modalidades derivadas de la discriminación por género u orientación sexual.

Marco normativo colombiano sobre diversidad e inclusión laboral



- **Ley 1257 de 2008:** Previene, sanciona y erradica la violencia contra las mujeres; además, promueve la equidad y la no discriminación.
- **Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas):** Busca garantizar la participación de la mujer en cargos de decisión dentro del sector público.
- **Decreto 1227 de 2015:** Regula el procedimiento para el cambio del componente sexo en el registro civil de nacimiento de las personas trans.

Marco normativo colombiano sobre diversidad e inclusión laboral



- **Ley 1616 de 2013:** Regula la promoción de la salud mental e incluye la prevención del daño psicosocial derivado de la discriminación.
- **Política Pública LGBTIQ+ (MinInterior, 2018):** Instrumento de gestión pública con enfoque diferencial orientado a garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+.
- **Ley 2126 de 2021:** Establece la política pública de empleo para poblaciones vulnerables, incluyendo a la población LGBTIQ+.

ACTIVIDAD 5. INVENTARIO SOBRE LAS CONDUCTAS DE DISCRMINACIÓN O EXCLUSIÓN



ACTIVIDAD 5. INVENTARIO SOBRE LAS CONDUCTAS DE DISCRMINACIÓN O EXCLUSIÓN

A través de esta actividad, los participantes realizarán un inventario sobre las conductas de discriminación y exclusión a las que han sido expuestos en los diferentes contextos de interacción, así como aquellas conductas que, de su parte, han promovido y que generan un estado de desbalance y acciones discriminatorias.



Para el desarrollo de la actividad, los participantes utilizarán la siguiente tabla: .

ACTIVIDAD 5. INVENTARIO SOBRE LAS CONDUCTAS DE DISCRMINACIÓN O EXCLUSIÓN

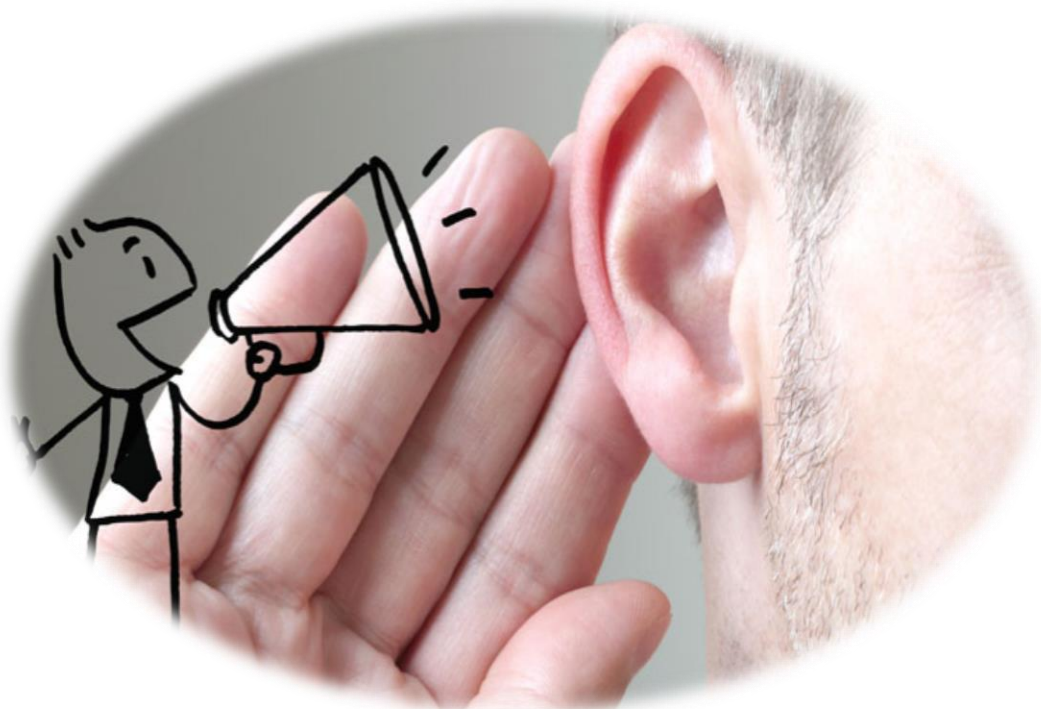
ACCIONES DISCRIMINATORIAS Y EXCLUYENTES VIVIDAS	RESPONSABLE	ACCIONES	
		DISCRIMINATORIAS Y	CONTEXTO EN EL QUE
		EXCLUYENTES	SE PRESENTA
		PROMOVIDAS	

REFLEXION: ¿CÓMO SE PUEDEN PREVENIR ESTAS ACCIONES?

ACTIVIDAD 6. "LA VOZ DEL SILENCIO"



ACTIVIDAD 6. "LA VOZ DEL SILENCIO"



El objetivo de esta actividad es fortalecer la escucha empática y propiciar una conexión intrapersonal que facilite la integración con la otra persona, desde la esencia del ser, a partir de la comprensión y el entendimiento de las realidades ajenas.

ACTIVIDAD 6. "LA VOZ DEL SILENCIO"



Desarrollo: Se solicitará a los integrantes del grupo reunirse en parejas y ubicarse frente a frente. En esta posición, se establecerá un diálogo terapéutico, concebido como una oportunidad de catarsis, en el cual, de manera mutua, expresarán las vivencias relacionadas con episodios o situaciones de discriminación, exclusión, desigualdad e inequidad, experimentadas en los contextos familiar, social, laboral, entre otros.

ACTIVIDAD 6. "LA VOZ DEL SILENCIO"



Desarrollo: Cada pareja relatará sus experiencias, haciendo énfasis en cómo se sintió en cada situación. El oyente repetirá lo que comprendió desde el corazón, mostrando solidaridad y validando las emociones de la otra persona. Posteriormente, se cambiarán los roles, de modo que ambos participantes realicen el ejercicio.

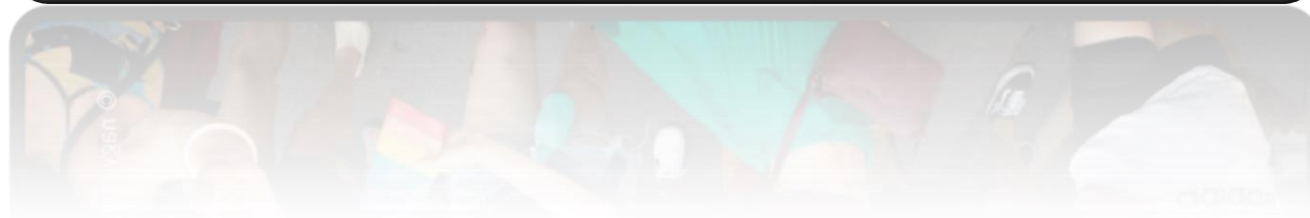
Durante la narración de los relatos, la persona que escucha colocará su mano derecha sobre el hombro izquierdo de su pareja, como símbolo de apoyo y soporte emocional.

ACTIVIDAD 6. "LA VOZ DEL SILENCIO"



Desarrollo: Se realizará un intercambio de parejas en tres oportunidades. Posteriormente, se llevará a cabo un ejercicio de retroalimentación y reflexión, en el cual los participantes compartirán sus experiencias.

ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

El objetivo de esta actividad es reconocer los mensajes de discriminación interiorizados en el cuerpo y en la mente, instaurados como mandatos, esquemas o programaciones neurológicas que generan bloqueos y afectan la construcción del yo. Dichos mensajes suelen estar determinados por sentimientos y/o emociones de frustración, tristeza, debilidad, vulnerabilidad y discriminación, ocasionando a su vez un impacto negativo y significativo en la salud mental y psicosocial de los trabajadores.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Se entregará a cada participante una hoja de papel en la que deberá dibujar la silueta de su cuerpo. Una vez todos los integrantes del grupo hayan cumplido con esta instrucción, escribirán sobre la silueta palabras asociadas o relacionadas con aquello que han escuchado acerca de su identidad, esencia, personalidad o defectos.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Calificativos que han sido interpretados como acciones o conductas de discriminación y exclusión, así como barreras frente al acceso a oportunidades y a la participación. Se trata de palabras temidas que representan una programación negativa, con influencia directa en la forma en que cada individuo se siente y se percibe, provocando temores, miedos y falta de confianza en sí mismo.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Cada participante se ubicará en un espacio en el que, de manera individual, llevará a cabo esta fase de la actividad. Realizará un recorrido retrospectivo, evocando acciones, momentos o actitudes que hayan impactado negativamente en su ser. De forma simultánea, se conectará con los sentimientos o emociones que experimentó en ese momento o situación.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Posteriormente, cada participante recibirá un trozo de cinta con el cual sujetará su hoja de papel en la pared. Una vez ubicadas todas las hojas, los participantes, sin conocer la autoría de cada dibujo, leerán lo que se ha escrito en el interior y alrededor de la silueta. Conforme al contenido, deberán añadir palabras que permitan a la persona sentirse integrada, reconocida y aceptada, representando así una base para la construcción y resignificación.

Todos los participantes deberán escribir sobre la hoja de su compañero/a.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Cuando se haya completado la tarea, cada persona tomará su respectivo dibujo y se conformará un círculo. En el centro de este se dispondrá una hoguera, o bien una vela dentro de un recipiente metálico, ubicada previamente en la parte central del grupo.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Cada participante pasará con su hoja al centro y mencionará en voz alta: “Hoy me libero del dolor y del daño que he recibido como consecuencia de la discriminación y la exclusión (no necesariamente de tipo sexual, también incluye la desigualdad y la inequidad)”. Luego, mencionará aquello que incluyó en la silueta. Seguido a esto, expresará: “Hoy me asumo, adopto y reconozco el gran valor que hay en mí”.

Finalmente, procederá a leer todo aquello que los demás integrantes del grupo escribieron en su hoja.



ACTIVIDAD 7. “CUERPOS QUE HABLAN”

Finalmente, cada participante deberá depositar la hoja en la hoguera o encenderla con la vela para su extinción. Cada integrante pasará y desarrollará la actividad siguiendo la dinámica presentada. Al concluir cada ejercicio individual, el resto del grupo, de manera unánime, aplaudirá.

Una vez todos los integrantes hayan participado, el facilitador solicitará a los participantes que se den un abrazo y, de forma mutua, expresen: “Hoy eres libre, vive sin temor”.

Para cerrar, se llevará a cabo un momento reflexivo e introspectivo, en el cual los participantes compartirán su percepción frente a la actividad realizada.



CÁPSULA INFORMATIVA

✦POSITIVAMENTE MÁS✦



La promoción de entornos laborales inclusivos no solo constituye un deber ético y legal, sino también una oportunidad para fortalecer el bienestar colectivo, impulsar la innovación y aumentar la productividad. Reconocer y respetar la diversidad representa una manifestación concreta de humanidad y un signo de evolución organizacional.



CÁPSULA INFORMATIVA

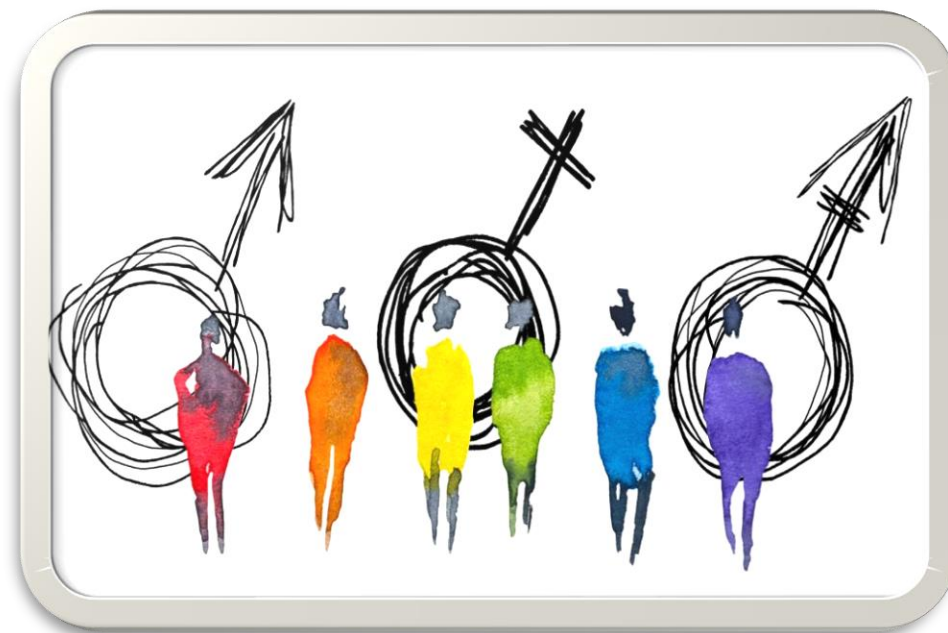
ACTIVIDAD 8. CIERRE DE SESIÓN / CÍRCULO DEL RECONOCIMIENTO



ACTIVIDAD 8.

CIERRE DE SESIÓN / CÍRCULO DEL RECONOCIMIENTO

A través de esta actividad se busca que las personas establezcan una conexión más genuina, real y honesta, libres de prejuicios, apariencias y etiquetas. Se parte del reconocimiento de la dignidad humana y de su ser esencial, así como de sus habilidades, capacidades, competencias, cualidades y defectos, como una forma de restablecer los vínculos humanos que unen a las personas desde el amor y la complementariedad. De este modo, se comprende la diferencia y la diversidad como una riqueza y una oportunidad de desarrollo.



ACTIVIDAD 8. CIERRE DE SESIÓN / CÍRCULO DEL RECONOCIMIENTO

Desarrollo: Se indica a los participantes conformar un círculo sentados en el piso. Una vez ubicados en dicha posición, el facilitador solicitará que reflexionen acerca de cómo se siente una persona al atravesar episodios de vulneración de sus derechos, acoso, discriminación, críticas, juicios o rechazo; situaciones que, posiblemente, muchos han experimentado y que generan un fuerte impacto emocional. Incluso dentro del entorno familiar pueden presentarse momentos de esta índole.



ACTIVIDAD 8. CIERRE DE SESIÓN / CÍRCULO DEL RECONOCIMIENTO

Desarrollo: Posteriormente, se solicitará a los participantes que se tomen de las manos, cierren los ojos y establezcan una conexión con las personas a su lado —a la derecha y a la izquierda—, transmitiendo energía, amor, reconocimiento, compasión, perdón y aceptación.



ACTIVIDAD 8. CIERRE DE SESIÓN / CÍRCULO DEL RECONOCIMIENTO

Desarrollo: Con los ojos cerrados, y de manera secuencial en el sentido de las manecillas del reloj, cada participante expresará a su compañero/a por qué lo reconoce (por ejemplo: “Lo reconozco porque es valioso/a, porque es amoroso/a, porque es fuerte, porque merece que le sucedan cosas positivas, por su bondad e inteligencia, o por su corazón sincero”). Al finalizar, se ofrecerá un abrazo, y la persona reconocida continuará el ejercicio con quien se encuentre a su lado. La dinámica seguirá de la misma manera hasta completar la ronda, concluyendo en el punto de inicio, es decir, cuando la persona que comenzó sea también reconocida.



ACTIVIDAD 9. EJERCICIO POST SESIÓN "ÁRBOL GENEALÓGICO SIMBÓLICO"



ACTIVIDAD 9. EJERCICIO POST SESIÓN "ÁRBOL GENEALÓGICO SIMBÓLICO"



Por medio de esta actividad se establece como objetivo conducir a los participantes hacia la identificación y toma de conciencia de patrones heredados asociados con la discriminación, la exclusión y la desigualdad. El propósito es propiciar procesos individuales de transformación que conduzcan a la reestructuración de esquemas mentales y a la ruptura de patrones conductuales nocivos.

ACTIVIDAD 9. EJERCICIO POST SESIÓN "ÁRBOL GENEALÓGICO SIMBÓLICO"



Los participantes deberán elaborar un árbol genealógico compuesto por raíz, tronco, ramas y hojas. En la raíz deberán escribir los patrones de discriminación, rechazo, inequidad y desigualdad que consideren han sido heredados de sus padres, abuelos, tíos u otros familiares de su ascendencia.

ACTIVIDAD 9. EJERCICIO POST SESIÓN "ÁRBOL GENEALÓGICO SIMBÓLICO"



En el tronco deberán escribir las acciones o conductas discriminatorias que reproducen en su cotidianidad —ya sea en la familia, el trabajo o la sociedad— relacionadas con opiniones diferentes, diversidad de género, raza, entre otros aspectos. Asimismo, se sugiere dibujar un árbol genealógico simbólico que refleje las creencias heredadas sobre género y diversidad.

Ejemplos: “Las mujeres solo sirven para estar en la casa”; “Tenía que ser una mujer la que está manejando”; “La homosexualidad es una plaga”.

ACTIVIDAD 9.



En las ramas y hojas deberán escribir las conductas de discriminación o exclusión que consideran estar transmitiendo a sus hijos/as.

Ejemplos: “Que no lo vea hablando o andando con un gay”; “Los negros no son personas de fiar”; “A las mujeres hay que mostrarles quién manda”; “Usted es hombre y puede hacer lo que quiera”.

ACTIVIDAD. CIERRE DE SESIÓN



Se conforma un círculo y, de manera interactiva, se ofrece a los participantes un espacio para llevar a cabo un proceso de retroalimentación, en el cual compartirán su experiencia durante la primera sesión y lo que cada persona se lleva del primer encuentro.



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

✦POSITIVAMENTE MÁS✦



Thank you