



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

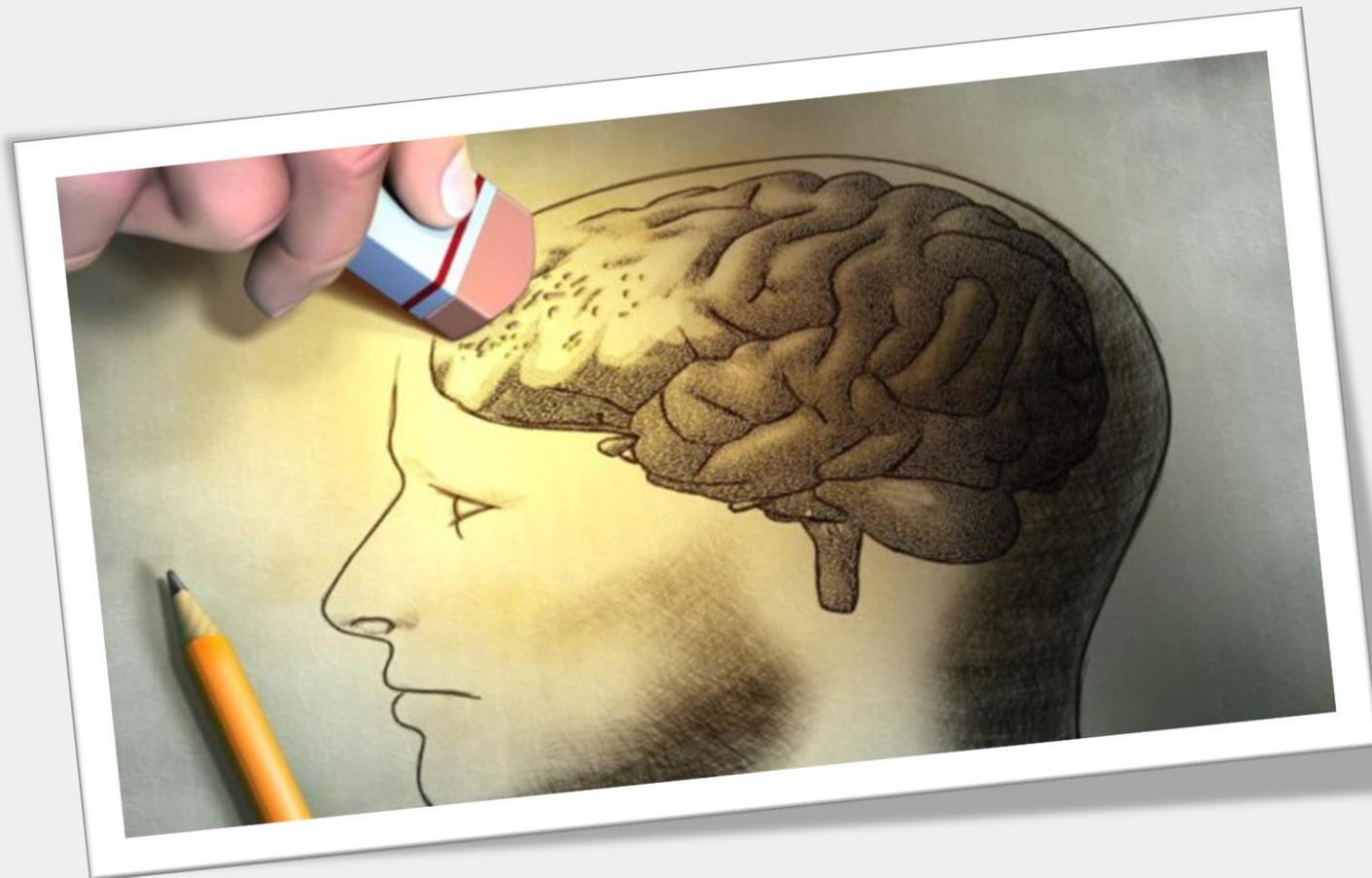
PROGRAMA SOBRE LA INCLUSIÓN Y LAS OPORTUNIDADES PARA LOS GRUPOS LGBTIQ+



MICROCICLO

2

DESAPRENDER PARA RECONSTRUIR: SANAR LA MIRADA



OBJETIVO

El contenido de esta sesión está diseñado desde un enfoque terapéutico, orientado a la resignificación de contenidos inconscientes que permitan generar cambios a nivel conductual y perceptual, desde una perspectiva de diversidad. El objetivo es facilitar procesos de deconstrucción de creencias limitantes y esquemas culturales excluyentes frente a la población LGBTIQ+ en el entorno laboral, favoreciendo nuevas comprensiones simbólicas y emocionales.

ACTIVIDAD 1. BIENVENIDA "PUENTES DE EMPATÍA"



¡BIENVENIDES!

ACTIVIDAD 1. BIENVENIDA "PUENTES DE EMPATÍA"

Desarrollo: Como actividad de bienvenida, se solicita a los participantes reunirse en parejas, preferiblemente con una persona con quien no hayan compartido en la sesión anterior. Una vez conformada la pareja, cada participante comparte con su compañero/a algo que haya descubierto, experimentado o sentido tras la primera sesión, así como los cambios que haya percibido desde entonces.



ACTIVIDAD 2. IDENTIFICANDO CONDUCTAS HEREDADAS



ACTIVIDAD 2. IDENTIFICANDO CONDUCTAS HEREDADAS

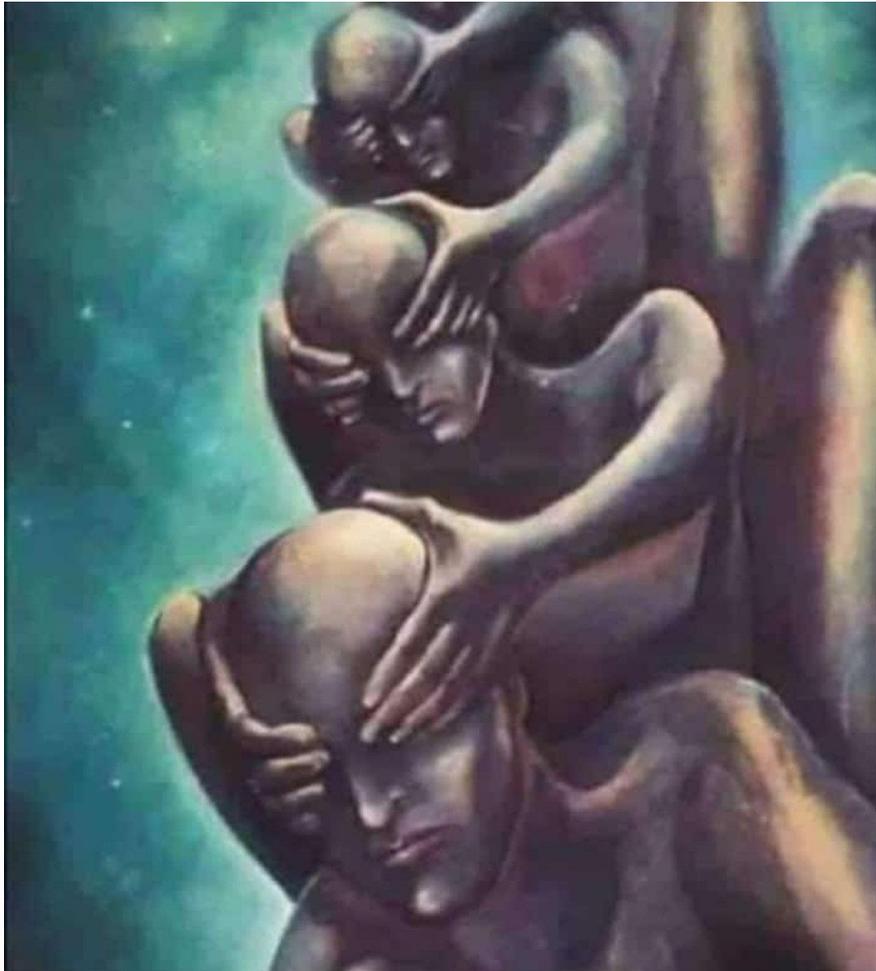
El objetivo es retomar la actividad posterior a la primera sesión, denominada árbol genealógico simbólico, en la cual se identificarán los patrones, esquemas y creencias asociados a la discriminación, la exclusión, la desigualdad y la inequidad. Estos elementos, heredados de personas con una referencia significativa en el proceso de crianza y desarrollo, se convierten en modelos a seguir que, de manera consciente o inconsciente, pueden reproducir acciones segregadoras y de vulneración.

ACTIVIDAD 2. IDENTIFICANDO CONDUCTAS HEREDADAS



Desarrollo: Se solicita a los integrantes del grupo retomar los árboles genealógicos previamente elaborados, conforme a los criterios y elementos establecidos. La consigna se enmarcó en la identificación de patrones o conductas discriminatorias, segregadoras y excluyentes, transmitidas a través del relevo generacional y posiblemente vinculadas a una lealtad invisible de pertenencia al grupo o clan familiar.

ACTIVIDAD 2. IDENTIFICANDO CONDUCTAS HEREDADAS



Cada participante socializará con el resto del grupo las conductas identificadas como heredadas, recibidas, ejecutadas y transmitidas a las nuevas generaciones.

ACTIVIDAD 2. IDENTIFICANDO CONDUCTAS HEREDADAS

Asimismo, cada participante expresará los aportes que, a nivel personal, le ha representado la identificación de dichas acciones: si han generado algún cambio en su perspectiva o conducta, ajustes en la percepción de la realidad o un mayor nivel de conciencia frente a la diversidad. El facilitador, por su parte, motivará a los participantes a compartir su experiencia y el árbol elaborado, junto con las creencias, esquemas o patrones mentales identificados.



ACTIVIDAD 3. REFLEXIONEMOS DESDE LA DIGNIFICACION HUMANA



ACTIVIDAD 3.

REFLEXIONEMOS DESDE LA DIGNIFICACION HUMANA

Con el propósito de propiciar un espacio reflexivo, se plantea a los participantes una serie de preguntas que deberán responder desde sus propias perspectivas, creencias y opiniones. El objetivo es identificar el daño e impacto que generan en las personas las diferencias y la diversidad, así como las afectaciones en la salud integral de quienes, de manera directa o indirecta, padecen las consecuencias de acciones o conductas caracterizadas por una escasa tolerancia hacia la realidad y el dolor ajeno.

ACTIVIDAD 3. REFLEXIONEMOS DESDE LA DIGNIFICACION HUMANA

Desarrollo: En esta actividad, los participantes deberán responder, desde la empatía, la razón y un enfoque de derechos, las siguientes preguntas.



ACTIVIDAD 3. REFLEXIONEMOS DESDE LA DIGNIFICACION HUMANA

Desarrollo:

- ¿Cómo cree usted que se siente una persona víctima de discriminación y exclusión?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación y la exclusión?

Si usted fuera víctima de discriminación y exclusión, ¿qué pediría a su familia y a la sociedad?



ACTIVIDAD 3. REFLEXIONEMOS DESDE LA DIGNIFICACION HUMANA

Desarrollo:

- ¿Por qué considera que la diferencia puede ser vista como un motivo para ejercer discriminación sobre otra persona?
- ¿Cómo puede usted, desde su familia, contribuir a romper la cadena de discriminación, desigualdad y exclusión?



ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



¿Qué es un prejuicio?: Es un juicio anticipado, generalmente negativo, hacia un grupo o individuo, basado en creencias no verificadas o en estereotipos. Se adquiere social y culturalmente, y rara vez se cuestiona sin un proceso de reflexión consciente.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD

Sesgos implícitos:



- Son asociaciones automáticas que se establecen entre grupos sociales y determinadas características valorativas (positivas o negativas).
- Se producen sin una intención consciente, incluso en personas que defienden ideales igualitarios.
- Pueden manifestarse en decisiones de contratación, asignación de tareas o en el trato interpersonal.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD

Impacto en el ámbito laboral:

- Reproducción de barreras estructurales para la inclusión.
- Desigualdad en las oportunidades, el trato, el reconocimiento y las posibilidades de ascenso.
- Generación de un ambiente laboral excluyente o poco seguro para personas diversas.



Ejemplo: Preferencia implícita hacia candidatos hombres heterosexuales al momento de elegir líderes de equipo, sin que exista evidencia objetiva que lo justifique.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



¿Cómo se deconstruyen?:

- Reconocimiento y análisis de los propios prejuicios.
- Educación en diversidad y derechos humanos.
- Implementación de procesos objetivos y transparentes en la gestión del talento.
- Creación de espacios de sensibilización y diálogo continuo dentro de las organizaciones.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD

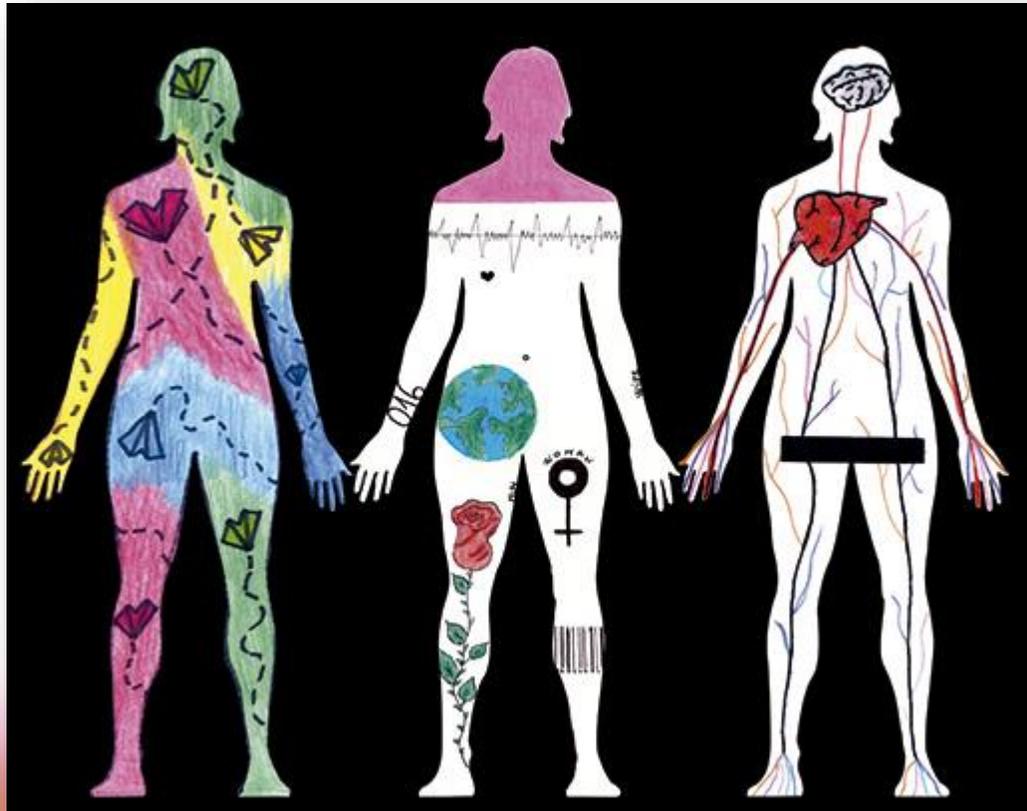


Discriminación directa:

- Trato desigual e intencionado hacia una persona o grupo por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, entre otros.

Ejemplo: Negarse a contratar a una persona trans bajo el argumento de que “no encaja con la imagen de la empresa”.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



Discriminación indirecta:

- Prácticas o normas aparentemente neutras que generan un impacto negativo en grupos específicos.

Ejemplo: Establecer una política de uniforme que obligue a usar ropa estrictamente “masculina” o “femenina”.

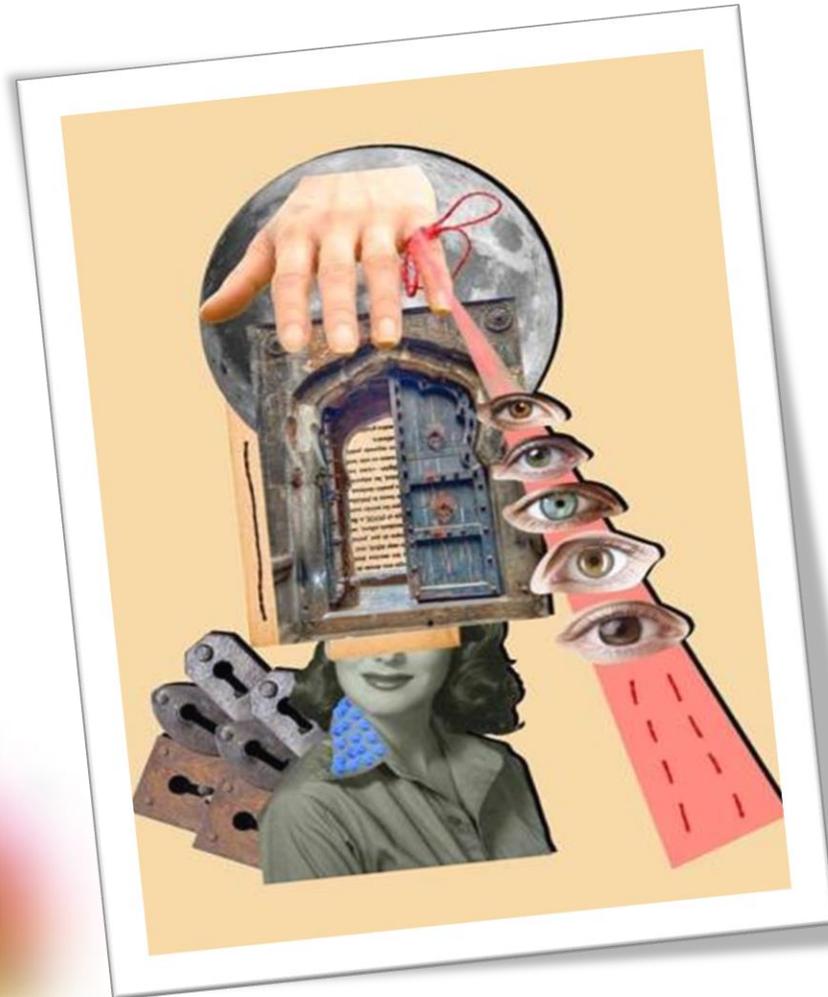
ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



Discriminación estructural:

- Inequidad persistente y sistémica que ha excluido históricamente a ciertos grupos.
- Se refleja en la falta de representación, el acceso desigual a oportunidades o la naturalización de la exclusión.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD



Exclusión simbólica:

- Invisibilización, estigmatización o negación de identidades diversas en el discurso institucional.

Ejemplo: Formularios de recursos humanos que solo contemplan dos opciones de género.

ACTIVIDAD 4. CONCEPTUALIZACIÓN / CONSTRUYENDO DESDE LA DIVERSIDAD

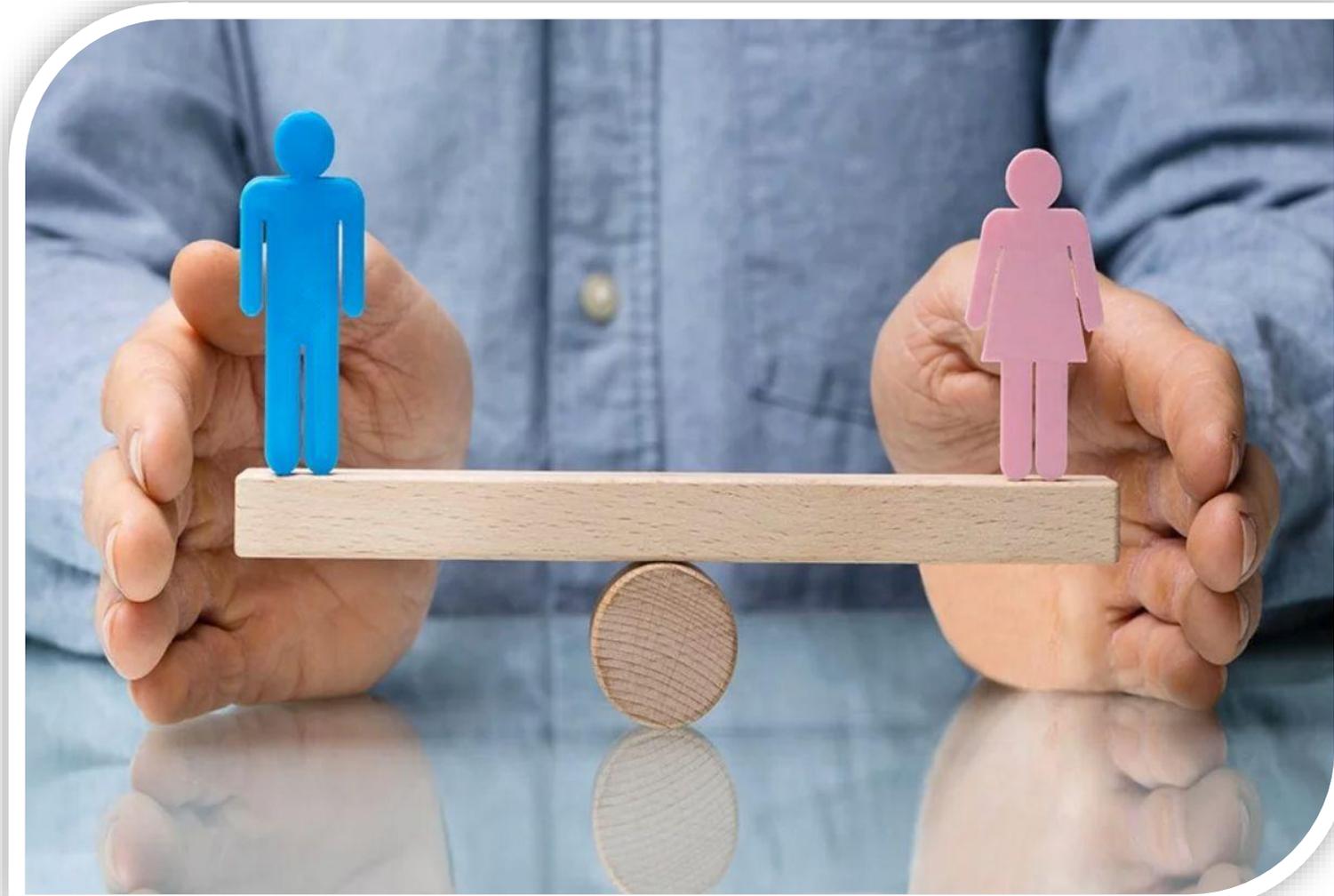


Microagresiones:

- Comentarios, gestos o actitudes sutiles que refuerzan estereotipos o minimizan identidades.

Ejemplo: “Tú no pareces gay, eres muy masculino”.

ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO



ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

Esta actividad se orienta a la deconstrucción y resignificación de los juicios que se convierten en limitantes y barreras para el establecimiento de vínculos y relaciones interpersonales sanas, respetuosas e incluyentes. Su propósito se fundamenta en la generación de espacios libres de discriminación y exclusión, en los cuales cada persona pueda ejercer su vida de acuerdo con sus intereses y motivaciones, sin que se generen prejuicios ni estigmas sociales que coarten sus posibilidades u oportunidades de participación e integración en la sociedad, y sin vulnerar su dignidad.

ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

Desarrollo paso a paso:

1. Preparación del material (previo a la sesión): En cajas, decoradas o simples, se colocan papeles doblados que contengan frases reales o representativas de discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ o hacia la población en general por razón de sexo, raza o género.

2. Formación de grupos: Se organizan equipos de 4 a 5 personas y a cada uno se le entrega una caja.



ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

Desarrollo paso a paso:

3. Lectura de frases: Cada grupo abre su caja y, por turnos, un integrante extrae un papel, lee la frase en voz alta y se da inicio a un breve debate en torno a las siguientes preguntas: ¿Por qué esta frase es discriminatoria? ¿Qué emociones genera? ¿Qué creencias la sostienen?



ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

Desarrollo paso a paso:

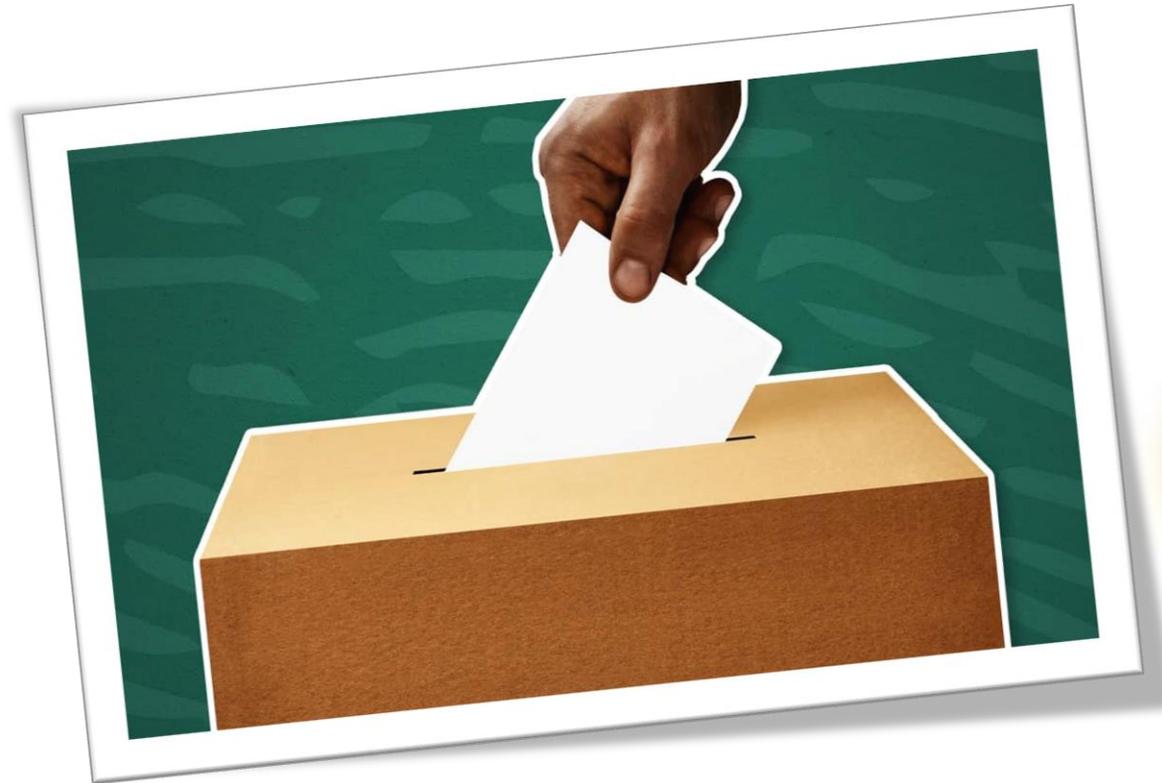
4. Transformación: Una vez leídas y debatidas, cada frase es reformulada por el grupo utilizando un lenguaje incluyente, respetuoso y reparador. Las nuevas frases se escriben en papeles de otro color o en un formato diferente.



ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

Desarrollo paso a paso:

5. Acto simbólico (5 minutos): Las frases discriminatorias se rompen con la intención consciente de quebrar ese discurso, y en su lugar se introducen las frases transformadas dentro de la misma caja, la cual se convierte en un símbolo de reparación.



ACTIVIDAD 5. LA CAJA DEL JUICIO

FRASES DISCRIMINATORIAS POR RAZÓN DE GÉNERO, SEXO, RAZA Y RELIGIÓN

- “Las mujeres no son tan buenas para liderar equipos técnicos”.
- “Eso es demasiado complicado para una mujer embarazada”.
- “Aquí no tenemos problemas de racismo, pero es mejor que no hable tan fuerte”.
- “Parece un buen trabajador, pero es musulmán; no sé si encaje en el equipo”.
- “Las personas negras siempre son más emocionales”.
- “Una mujer con hijos no debería asumir cargos tan exigentes”.
- “No me gusta cómo huele la comida de ellos; siempre traen cosas raras”.
- “Es católico, entonces seguro no va a apoyar este tipo de cosas”.
- “¿Para qué contratar indígenas si no manejan tecnología?”
- “No hay problema con su religión, siempre y cuando no la imponga”.

ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”



ACTIVIDAD 6. **“EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”**

Esta actividad está diseñada con el propósito de generar una vivencia empática, emocional y transformadora que permita a las y los participantes ponerse, de manera simbólica y emocional, en el lugar de una persona LGBTIQ+ víctima de discriminación, rechazo o exclusión en su entorno laboral o social. La experiencia busca movilizar internamente, derribar barreras cognitivas y propiciar una conexión humana con las consecuencias reales de la exclusión.

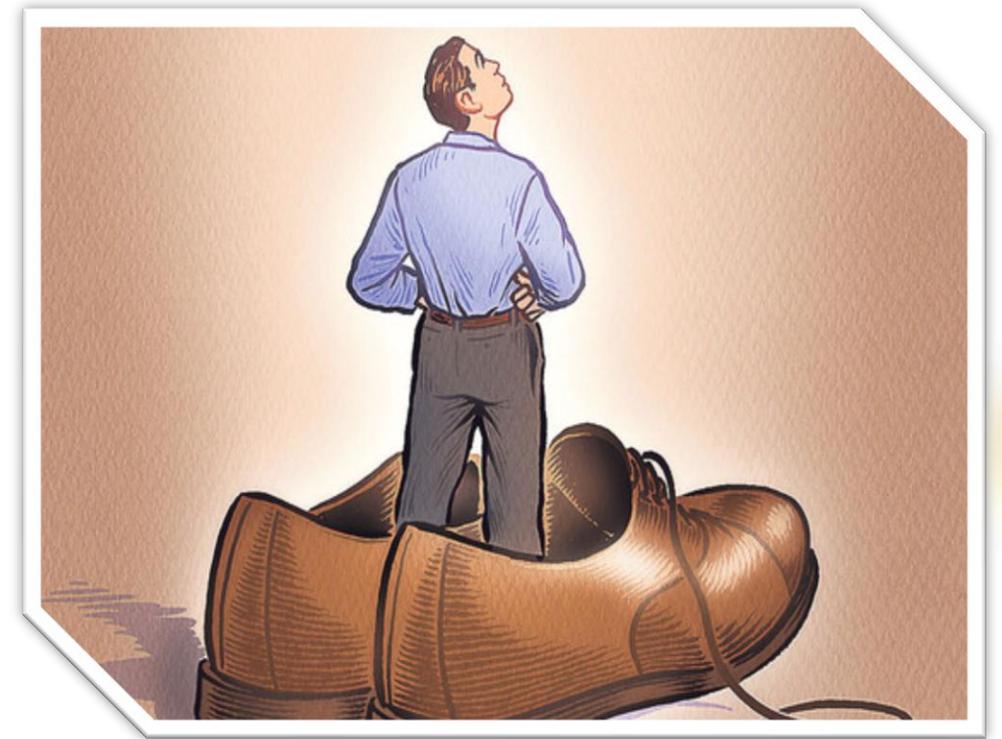
ACTIVIDAD 6. **“EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”**

La actividad posee un enfoque psicoterapéutico y simbólico que facilita resignificar la mirada sobre la otredad, activar el vínculo afectivo con la diferencia y despertar la conciencia emocional acerca de la importancia de construir entornos seguros, especialmente cuando se trata de alguien cercano o de un ser querido. Se busca propiciar una reflexión profunda y sostenida sobre las implicaciones del prejuicio, así como abrir el corazón para elegir desde la compasión.

ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Desarrollo paso a paso:

1. Introducción emocional: Se plantea el enfoque de la experiencia con las siguientes palabras: “Hoy vamos a vivir algo distinto. No será una charla, será un viaje. Un viaje a través del corazón. Vamos a ver el mundo con otros ojos. Imaginen que, por un instante, no son ustedes mismos, sino alguien más: alguien que ha sido juzgado, rechazado, señalado, pero también amado, valiente y digno. Vamos a entrar en sus zapatos”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

2. Asignación de roles y preparación:

- Se forman grupos pequeños de 4 a 6 personas.
- A cada grupo se le entrega un sobre de identidad que contiene una breve descripción de un personaje LGBTIQ+, con datos sobre su historia laboral, familiar y su experiencia de discriminación.
- Cada grupo debe leer la historia en silencio y, posteriormente, compartir cómo se sintieron al leerla.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Ejemplo de perfil 1: “Soy Camila, mujer trans e ingeniera de sistemas. Llevo tres años en la empresa, pero a pesar de mi formación me asignan únicamente tareas básicas. Mis compañeros me ignoran y mi jefe se dirige a mí con el nombre que ya no utilizo. En casa, mi hermano dejó de hablarme desde que hice mi transición”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Ejemplo de perfil 2: “Soy Javier, hombre gay. Vivo con mi pareja desde hace seis años, pero en mi trabajo nadie sabe que soy homosexual. Escucho bromas homofóbicas con frecuencia y evito hablar de mi vida personal para no ser señalado”.

Ejemplo de perfil 3: “Soy Lina, mujer lesbiana y madre de una niña. Mi familia no acepta a mi pareja como figura materna, y en el colegio de mi hija siempre me preguntan por ‘el papá’. En mi trabajo me han dicho que no parezco ‘tan gay’”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Ejemplo de perfil 4: “Soy Diego, hombre bisexual y de ascendencia afrocolombiana. En mi oficina hacen comentarios sobre mi forma de vestir y sobre mi cuerpo. Me han dicho que no se nota que soy ‘de esos’”.

Ejemplo de perfil 5: “Soy Mariana, persona no binaria. Me siento violentada cuando insisten en tratarme con pronombres que no uso. En el área de recursos humanos no saben cómo registrar mi identidad, y mis padres piensan que es solo una fase”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Ejercicio de representación simbólica:

- Cada grupo elige a una persona que representará simbólicamente al personaje, sin utilizar palabras.
- El grupo debe construir una escena, con los elementos disponibles (sillas, papel, objetos del lugar), que represente cómo se siente esa persona en su entorno laboral y familiar.
- Posteriormente, el grupo arma una segunda escena que muestre cómo sería un entorno transformado, respetuoso y acogedor, que cuide y valore a esa misma persona.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Puesta en escena y reflexión colectiva:

Cada grupo presenta dos escenas: “Realidad” y “Transformación”.

Al finalizar cada presentación, la persona facilitadora guía una reflexión mediante preguntas:



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Acto simbólico de transformación: Cada participante recibe un pequeño espejo de papel y escribe en él una palabra que represente aquello que desea reflejar en su trato hacia la diferencia (por ejemplo: respeto, empatía, valentía, cuidado). Posteriormente, se acerca al mural y adhiere su espejo como un símbolo colectivo de reflexión y compromiso.

Frase grupal sugerida: “Lo que reflejo, transforma”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Cierre emocional: Se invita a cerrar los ojos mientras se lee un texto breve: “Ahora vuelve a ti. Trae contigo lo que viste y lo que sentiste. El dolor del otro también puede ser tu dolor; pero, del mismo modo, el amor y el respeto también pueden ser tuyos. Que este instante no se borre cuando salgas de aquí”.



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Actividad reflexiva de cierre: Se entrega a cada participante una hoja con las siguientes preguntas y se conceden unos minutos para la reflexión:

- ¿Qué sentí al representar o presenciar la historia de una persona discriminada?
- ¿Qué prejuicio o idea limitante identifiqué en mí durante esta actividad?
- ¿Qué puedo hacer de manera diferente, a partir de hoy, para contribuir a la construcción de un espacio más inclusivo?



ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”



Posteriormente, se invita a conformar un círculo, sentados en el piso, en el cual cada participante compartirá su proceso reflexivo en relación con las preguntas propuestas.

ACTIVIDAD 6. “EN SUS ZAPATOS: EL VIAJE DEL OTRO”

Materiales requeridos:

- Sobres con perfiles ficticios de personas LGBTIQ+ (mínimo uno por grupo).
- Hojas blancas, marcadores y cinta adhesiva.
- Espejos de cartulina o papel brillante recortados en forma ovalada.
- Papel periódico o cartulina para elaborar el mural colectivo.
- Elementos diversos para la representación (telas, sillas, objetos simbólicos). Música instrumental suave (opcional, para el cierre).



ACTIVIDAD 7. POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”



ACTIVIDAD 7. POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

Esta actividad permite fortalecer el proceso de autoconciencia y autorregulación frente a los juicios automáticos, los sesgos inconscientes y los actos de exclusión que persisten en la vida cotidiana. Invita a convertirse en un “vigilante interno” que observa sin juzgar, con el propósito de resignificar actitudes y transformar patrones que perpetúan la discriminación. Su enfoque es introspectivo, terapéutico y transformador.

ACTIVIDAD 7. POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

Instrucciones: Durante los días posteriores a la sesión, cada participante deberá registrar en un formato de autorregistro cada vez que identifique un pensamiento, reacción o actitud que implique un juicio automático, ya sea porque lo experimentó directamente o porque fue testigo de este en su entorno.



ACTIVIDAD 7. POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

Instrucciones:

- Tener en cuenta que no se trata de castigarse, sino de reconocer y tomar conciencia.
- El registro será un insumo para trabajar en la sesión siguiente.

Materiales: Cuaderno personal, aplicación de notas en el celular o el siguiente formato impreso:



ACTIVIDAD 7. POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

Fecha	¿Dónde ocurrió?	¿Qué pasó? (describir brevemente la situación)	¿Cuál fue el juicio automático o sesgo?	¿Qué emoción surgió?	¿Qué pude haber hecho diferente?

Sugerencia: Realizar un mínimo de tres registros durante la semana, reflexionando sobre lo que se repite, lo que sorprende o lo que se desea cambiar.

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.

