

Biblioteca Nacional de Colombia

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Género y Diversidad

Plan de Formación para Trabajadoras y Trabajadores



4 Sesiones



3 horas cada una



Modalidad presencial

Formación Interna · Prevención de VBG · Ambientes Laborales Seguros

¿Para qué este plan de formación?

La Biblioteca Nacional de Colombia tiene el compromiso institucional de construir entornos laborales libres de discriminación y violencia. Este plan busca dotar a todo el personal de herramientas conceptuales y prácticas para reconocer, nombrar y transformar las desigualdades de género en el trabajo cotidiano.

Contexto institucional

Este espacio se enmarca en la Ley 1257 de 2008 y la política de no discriminación de la BNC, y complementa el Protocolo de Atención a VBG de la institución.

01

Construir un lenguaje común sobre género, identidad y diversidad

02

Identificar roles, estereotipos y sesgos en contextos laborales

03

Fortalecer capacidades para prevenir y responder a situaciones de VBG

Estructura del plan · 4 sesiones · 3 horas cada una

Sesión 1

Conceptos fundamentales

Sexo, género, identidad y diversidad

 3 horas

Exposición + taller participativo + plenaria

Sesión 2

Roles, estereotipos y sesgos

Construcción social de las masculinidades y feminidades

 3 horas

Exposición + taller participativo + plenaria

Sesión 3

Discriminación y violencias

Tipos de violencia basada en género en el trabajo

 3 horas

Exposición + taller participativo + plenaria

Sesión 4

Herramientas y compromisos

Actuación institucional y cultura del cuidado

 3 horas

Exposición + taller participativo + plenaria

SESIÓN 1

Conceptos Fundamentales

Sexo, género, identidad y diversidad sexual

3 horas · Exposición conceptual + actividades de reflexión

Sesión 1 · ¿Qué es el género?

Definición

El género es el conjunto de características, roles, comportamientos y expectativas que la sociedad asigna a las personas en función de su sexo biológico. A diferencia del sexo, el género es una construcción social, histórica y cultural: varía entre culturas y cambia con el tiempo.

SEXO BIOLÓGICO

Características físicas, anatómicas y cromosómicas

GÉNERO

Construcción social, cultural e histórica — cambia y puede transformarse

Sistema sexo-género

Estructura que organiza las relaciones sociales según el sexo y asigna poder de forma diferenciada

Género ≠ destino

Las expectativas de género se aprenden y pueden cuestionarse, resignificarse y transformarse

Interseccionalidad

El género interactúa con la clase, etnia, edad, discapacidad y otros ejes de desigualdad

Sesión 1 · Identidad de género y orientación sexual

Identidad de género

Experiencia interna e individual del género que puede o no corresponder al sexo asignado al nacer. Es personal e íntima.

Expresión de género

Cómo una persona manifiesta su género externamente: ropa, gestos, nombre. Puede variar y no define la identidad.

Orientación sexual

Atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas. Es independiente del género e incluye diversas formas de existir.

Personas trans e intersex

Las personas trans tienen una identidad distinta al sexo asignado al nacer. Las personas intersex tienen características biológicas que no encajan en definiciones binarias.

 Ninguna de estas dimensiones determina a las demás. Sexo, identidad, expresión y orientación son categorías distintas.

SESIÓN 2

Roles, Estereotipos y Sesgos

Construcción social de masculinidades y feminidades

3 horas · Análisis crítico + taller de identificación de sesgos

Sesión 2 · Roles tradicionales de género

Los roles de género son comportamientos, tareas y actitudes que la sociedad espera de las personas según su sexo. Se aprenden en la familia, la escuela, los medios y las instituciones.

Roles asignados a mujeres

Cuidado del hogar y crianza de hijos/as

Expresión emocional, empatía y paciencia

Roles de servicio y apoyo (no de liderazgo)

Apariencia física como valor central

Subordinación a la autoridad masculina

Roles asignados a hombres

Proveedor económico y jefe de hogar

Fortaleza, racionalidad, control emocional

Liderazgo, autoridad y toma de decisiones

Competencia, autonomía e independencia

Represión del llanto y la vulnerabilidad

Sesión 2 · Estereotipos de género y sesgos en el trabajo

Un estereotipo de género es una idea simplificada y rígida sobre cómo deben ser las personas según su género. Los sesgos son prejuicios que operan con frecuencia de forma inconsciente y afectan decisiones cotidianas como contratar, evaluar o ascender a alguien.

Sesgo de contratación

Se asume que las mujeres serán menos comprometidas por posibles responsabilidades familiares, o que ciertos cargos "son para hombres".

Ej: No llamar a una mujer para un cargo directivo porque "va a quedar embarazada"

Sesgo de evaluación

Los mismos comportamientos en hombres y mujeres se valoran diferente: un hombre asertivo es un líder; una mujer asertiva es agresiva.

Ej: Calificar de "difícil" a una mujer que defiende sus propuestas en reuniones

Doble jornada invisibilizada

Se ignora que muchas trabajadoras enfrentan una carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidado fuera del horario laboral.

Ej: Programar reuniones o eventos obligatorios en horarios nocturnos o de fin de semana

SESIÓN 3

Discriminación y Violencias

Tipos de violencia basada en género en el entorno laboral

3 horas · Marco legal + estudio de casos + identificación de rutas

Sesión 3 · Tipos de violencia basada en género (VBG)

La VBG es todo acto que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico, ejercido sobre una persona en razón de su género o identidad. En el entorno laboral puede ser perpetrada por compañeros/as, superiores o la propia institución.

Física

Golpes, empujones, daño corporal. Menos frecuente en entornos laborales formales pero puede ocurrir.

Psicológica

Humillaciones, gritos, intimidación, control, gaslighting, menoscabo de la autoestima.

Sexual

Acoso sexual, comentarios sexuales no deseados, tocamientos. Regulado por la Ley 1010 de 2006.

Económica

Brecha salarial injustificada, bloqueo de ascensos, discriminación en beneficios laborales.

Simbólica

Uso del lenguaje, imágenes e instituciones que naturalizan la subordinación de las mujeres y diversidades.

Digital

Acoso en plataformas digitales, difusión no consentida de imágenes, ciberacoso laboral.

Sesión 3 · Marco legal colombiano en género y trabajo

Ley 1257 de 2008 No violencia contra las mujeres

Define, clasifica y sanciona las violencias contra las mujeres. Obliga a todas las instituciones a adoptar medidas de prevención y atención.

Ley 1010 de 2006

Acoso laboral

Tipifica el acoso laboral, incluyendo sus modalidades de maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección.

Ley 1482 de 2011

Ley Antidiscriminación

Penaliza la discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad y condición de salud.

Decreto 1227 de 2015

Identidad de género

Permite el cambio de componente de sexo en la cédula de ciudadanía mediante declaración juramentada, sin requisitos médicos.

Ley 2080 de 2021 Corresponsabilidad en el cuidado

Amplía la licencia de paternidad y busca distribuir más equitativamente las responsabilidades de cuidado entre padres y madres.

Resolución 1956 / BNC

Protocolo interno VBG

Marco institucional de la BNC para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia basada en género en el trabajo.

SESIÓN 4

Herramientas y Compromisos

Actuación institucional y cultura del cuidado

3 horas · Rutas de atención + acuerdos colectivos + cierre del proceso

Sesión 4 · Rutas de atención y activación del protocolo

¿Qué hacer si vives, presencias o conoces una situación de VBG en la BNC?

01

Escuchar y creer

Recibir el testimonio sin cuestionar, sin minimizar. La persona que comunica una situación necesita ser creída.

02

Resguardar la confidencialidad

No divulgar información sin consentimiento. La privacidad protege a la persona afectada.

03

Informar sobre la ruta

Orientar hacia el área de Gestión Humana o la persona designada en el Protocolo VBG de la BNC.

04

Activar el protocolo

Gestión Humana inicia el proceso de atención, que puede incluir medidas de protección, orientación y seguimiento.

05

No actuar solos/as

No intentar resolver por cuenta propia. El protocolo institucional existe para garantizar una respuesta adecuada.

Sesión 4 · Cultura del cuidado y compromisos institucionales

¿Qué es una cultura del cuidado?

Una cultura del cuidado en el trabajo reconoce que todas las personas tienen necesidades, vulnerabilidades y responsabilidades fuera del entorno laboral. Implica:

- Tratar a los demás con respeto y dignidad independientemente de su género o identidad
- Distribuir de forma equitativa cargas, oportunidades y reconocimiento
- Nombrar y rechazar las conductas discriminatorias cuando ocurren
- Crear espacios seguros para hablar de lo que nos afecta

Compromisos que nos llevamos

- ✓ Usar lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y externas
- ✓ Reconocer y nombrar situaciones de discriminación sin miedo
- ✓ Conocer y difundir la ruta interna de atención a VBG
- ✓ Cuestionar los propios estereotipos y sesgos de género
- ✓ Apoyar a compañeras y compañeros que enfrentan

" La igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. "

Metodología, materiales y evaluación del proceso

Metodología activa-participativa

Exposición conceptual con ejemplos situados (20–25 min)

Actividades de reflexión individual o en parejas (20 min)

Trabajo grupal: análisis de casos o situaciones (30 min)

Plenaria y cierre con síntesis colectiva (25 min)

Materiales de apoyo

Presentación de diapositivas por sesión

Fichas y tarjetas de trabajo grupal

Casos adaptados al contexto de la BNC

Glosario de términos de género y diversidad

Evaluación del proceso

Encuesta de satisfacción al cierre de cada sesión

Formulario de compromisos personales (Sesión 4)

Evaluación de conocimientos antes y después

Seguimiento de indicadores institucionales VBG

Un ambiente laboral digno

es una responsabilidad colectiva.

Gracias por participar en este proceso de formación.
Juntas y juntos construimos la Biblioteca Nacional que queremos.

Protocolo VBG BNC

Área de Gestión Humana

Política de igualdad

www.bibliotecanacional.gov.co

Línea de orientación

Línea 155 · Mujer