



SEMANA DE LA DIVERSIDAD

RESUMEN INFORMATIVO

www.factordiverso.cl

“LA EDUCACIÓN
ES EL ARMA
MÁS PODEROSA
PARA CAMBIAR
EL MUNDO”

NELSON MANDELA



Hola, soy Javiera García

Directora Programas y Proyectos Diversidad, Equidad e Inclusión

Muchas gracias por sumarte a nuestra primera semana de la diversidad en Factor Diverso. Generar espacios de socioeducación es muy importante para poder avanzar hacia una cultura realmente inclusiva que valide el respeto y la tolerancia.

A propósito de tu participación en nuestras sesiones, te queremos compartir un material preparado que te ayudará a recapitular la información.



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E
INCLUSIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDOS

**Página
04**

GÉNERO Y
DISCAPACIDAD

**Página
08**

DIVERSIDAD Y
SALUD MENTAL

**Página
12**

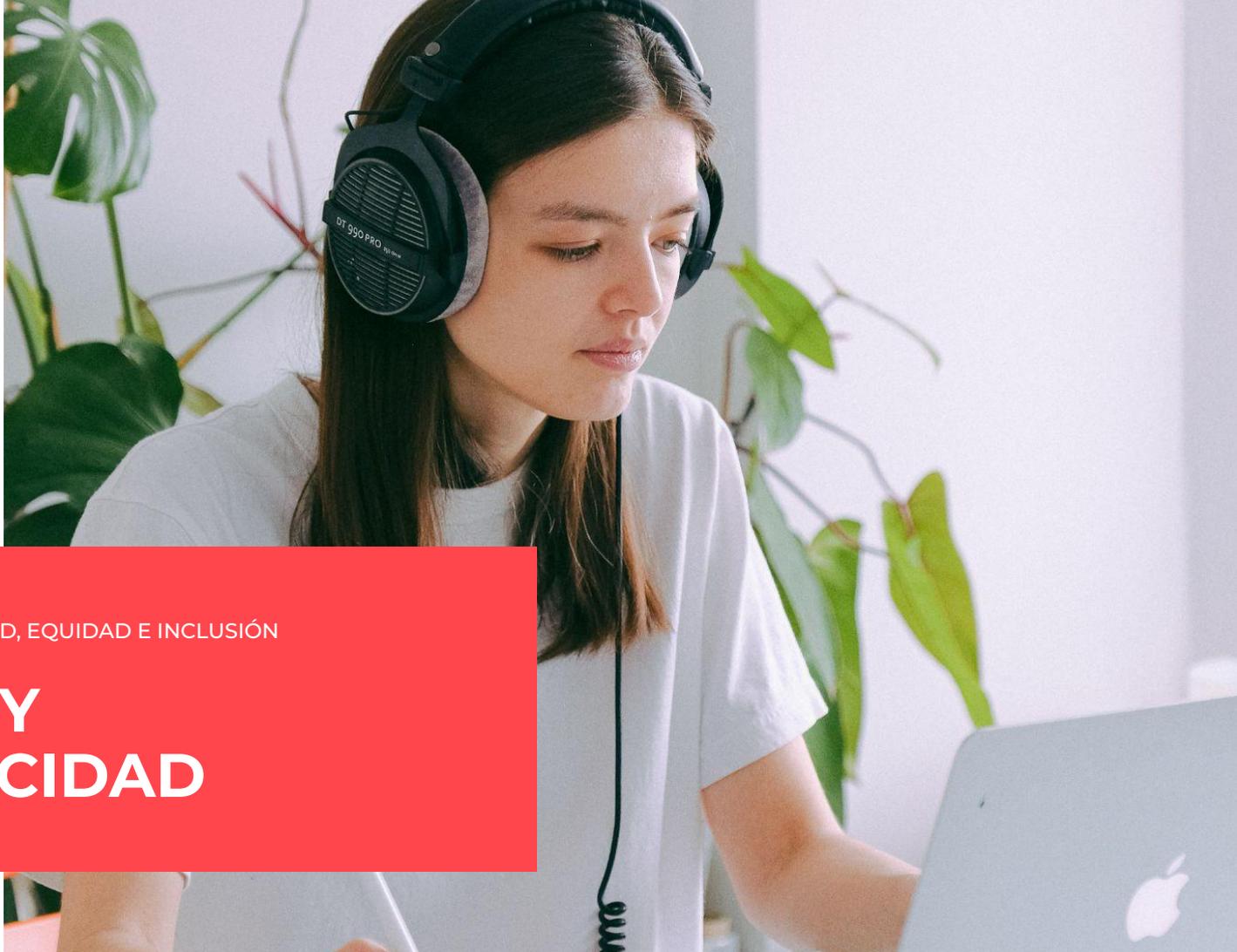
SESGOS DE GÉNERO
EN AMÉRICALATINA

**Página
16**

MENTORÍAS INVERSAS
PARA PERSONAS +50
AÑOS

**Página
20**

NEURODIVERGENCIA
Y LGBTQ+



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

GÉNERO Y DISCAPACIDAD

Conceptos básicos



Género

Construcción cultural según la cual se asigna a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores por haber nacido mujeres u hombres. Quienes se encuentran dentro del género femenino, las mujeres, viven una serie de situaciones que dificultan la inclusión de este grupo en distintas esferas de la vida.



Discapacidad

Se relaciona con las deficiencias, limitaciones y restricciones que tiene la persona en su vida cotidiana. De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.



SEMANA DEI

INTERSECCIONALIDAD ENTRE **AMBOS** CONCEPTOS

Es importante comprender cómo se interrelacionan estos conceptos desde la **interseccionalidad**: entendida como la **interacción** entre dos o más factores sociales que definen a una persona.



Doble discriminación

Pueden enfrentar estereotipos de género sobre lo que significa ser mujer y, al mismo tiempo, estigmatización debido a su discapacidad



Violencia de género

Mayor riesgo a enfrentar abuso sexual y físico, menos acceso a recursos y servicios para víctimas de violencia debido a barreras de accesibilidad.



Participación y representación

Dificultad para ser escuchadas o incluidas en discusiones y decisiones que afectan sus vidas



Acceso al empleo y educación

Dificultades para acceder a oportunidades educativas y laborales, lo que puede conducir a la exclusión económica.



Identidad y autodeterminación

Las personas con discapacidad luchan por la autodeterminación, el reconocimiento y el respeto a su identidad, romper estereotipos y estigmas



Salud sexual y reproductiva

Las mujeres con discapacidad a menudo se enfrentan a barreras para acceder a la información y servicios relacionados con la salud sexual y reproductiva

¿QUÉ DEBEMOS CONSIDERAR PARA UNA MEJOR INCLUSIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD?



Promover la DEI

Promover la DEI en las empresas, fomentando las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión y capacitaciones



Ajustes Razonables

Promover los ajustes razonables necesarios para las mujeres con discapacidad



Redes de apoyo

Fomentar internamente dentro de la organización redes de apoyo para mujeres con Discapacidad



Evaluación continúa

Evaluar de manera constante los ajustes razonables y las acciones en relación a la Diversidad, Equidad e Inclusión.



Procesos sin sesgos

Considerar la responsabilidad social empresarial o colaborativa y los procesos de reclutamiento y selección libre de sesgos.



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: EL CAMINO HACIA LA SALUD MENTAL

Conceptos básicos



Diversidad

Diferencias y similitudes individuales que existen entre las personas, las cuales, a su vez, se vuelven características compartidas. Incluye la originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen la humanidad.



Inclusión

Régimen de derechos humanos reconocidos y garantizados para todas las personas, valorando lo diferente como elemento inherente a la condición humana, contando con mecanismos efectivos de participación que permita construir lazos con la sociedad, ejercer roles y ocupar posiciones en sus sistemas.



Salud Mental

Estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y puede aportar algo a su comunidad. Implica el desarrollo de estilos de vida y de características personales, interpersonales, sociales y laborales que apuntan a una idea integrada de bienestar biopsicosocial.

¿Qué factores influyen en la salud mental de PcD, LGBTI+ y Género?



Biológicos



Factores genéticos, lesiones cerebrales y consumo de sustancias

Sociales



Relacionales, aislamiento social, estrés laboral y académico, socioeconómico, discriminación y estigmatización

Culturales



Expectativas culturales y estigmas culturales

Psicológicos



Traumas tempranos, habilidades de afrontamiento, autoestima

Ambientales



Eventos traumáticos (actos de violencia, desastres naturales), acceso a servicios

Personales



Experiencias personales, familiares, edad, género

BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL



**Colaborar con
Organizaciones
de Salud Mental**



**Cultura
Inclusiva y de
Apoyo**



**Capacitación
en Salud
Mental**



**Programas
de Asistencia**



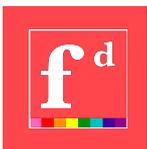
**Garantizar
Accesibilidad**



**Abordar
Factores
Estresantes**



**Combatir
Estigmas**



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

SESGOS DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

Conceptos básicos



Sesgos

Los sesgos son suposiciones, creencias o actitudes adquiridas. Se crean de manera **automática** para nuestra propia supervivencia.



Estereotipos

Generalizaciones simplificadas sobre **grupos de personas**.



Prejuicios

Juicios anticipados y no comprobados, de carácter **favorable o desfavorable**, acerca de un individuo o un grupo.

Conceptos básicos



Sesgos de género

Son ideas o juicios preconcebidos basados en la construcción social-cultural del género que determina las características, roles y formas de participación en los espacios públicos y privados, aspectos y formas de ser, que deben tener hombres y mujeres.



Estereotipos de género

Creencias arraigadas sobre lo que se considera apropiado o típico para personas de un determinado género. Por ejemplo, la idea de que las mujeres son emocionales y los hombres son racionales.



Discriminación de género

Tratar a las personas de manera desigual o injusta debido a su género. Esto puede manifestarse en la discriminación laboral, la brecha salarial de género, la falta de oportunidades educativas para ciertos géneros, entre otros.



Microagresiones de género

Comentarios, gestos o actitudes sutiles pero ofensivos que refuerzan estereotipos de género o desvalorizan a una persona debido a su género.

ELEMENTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS A LA HORA DE TRABAJAR LOS SESGOS DE GÉNERO



Procesos
desactualizados



Folclorización
de la cultura



“Si no dices
nada, no
cambias
nada”



Auto-
conciencia,
reflexión e
identificación



Capacitación y
concientización
constante y
permanente



Fomentar la
integración
y diálogo



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

MENTORÍAS INVERSAS PARA PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS Y EL CONTEXTO LABORAL

Conceptos **básicos**



Relación confianza

Su objetivo es construir una relación de confianza y aprendizaje mutuo, aprovechando el capital experiencial.



Experiencia al centro

El valor central está puesto en la capacidad de compartir la experiencia entre mentoras y mentees y lograr inspiración a través de la empatía, la creatividad y la capacidad de escucha.



Estrategia educativa

Incluye asesoría, consejería y acompañamiento en un proceso de aprendizaje con el fin de conseguir un objetivo.



Impacto estratégico

Es un proceso que, llevado correctamente, supone transformaciones culturales importantes y nuevas formas para abordar desafíos y obstáculos.

Tipos de **mentorías**.



Mentoring formal e informal

La estructura del programa puede establecer objetivos o bien ser espontáneas



Mentoría de pares

Las personas tienen el mismo nivel jerárquico para asesorarse, apoyarse y entrenar habilidades.



Mentoría express

Son encuentros informales que suelen no tener seguimiento y es una interacción fugaz.



Mentorías cruzadas

Se produce cuando se intercambian mentores y mentees para cumplir objetivos.



Mentoría grupal

Se suele generar a través de una persona mentora que pone objetivos individuales a cada mentee.



Mentorías inversas

Tiene perspectiva generacional y retribuye el conocimiento de dos personas en roles diferentes

¿CÓMO GESTIONAR UN PROGRAMA DE MENTORÍAS INVERSAS?



Planificación

Se debe generar un programa que permita fijar objetivos para cada sesión que vayan mucho más allá de una conversación genuina. Esto fomenta el progreso profesional.



Encuentros

Deben ser planificados desde el inicio y reservar espacio y tiempo para trabajar en sus objetivos.



Contacto Personal

El encuentro cara a cara mentor y mentee es una parte crítica para el proceso.



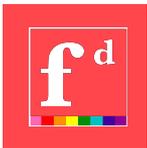
Evaluación

Conoce el estado del arte inicial de tu mentee y mentor, luego evalúa el progreso intermedio y final



Reconocimiento

El reconocimiento fomenta la participación y adherencia. De hecho el 61% cree que la certificación es importante..



SEMANA DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

NEURODIVERGENCIAS Y LGBTIQ+

Conceptos básicos



Neurotípico

Este término se utiliza para describir a las personas cuyo desarrollo y funcionamiento neurológico se ajustan a lo que la sociedad considera típico o convencional. A menudo se contrasta con "neurodivergente" para destacar la variación en la neurología.



Neurodiversidad

Se refiere a la idea de que las diferencias neurológicas son naturales y forman parte de la diversidad humana. Reconoce y celebra la variabilidad en la función cerebral, considerando que no hay una "normalidad" única.



Neurodivergencia

Se refiere a la variación neurológica respecto a lo que se considera típico o convencional. Incluye a personas autistas, personas con déficit atencional, discalculia, dislexia, entre otras. El término enfatiza la diversidad en las experiencias y habilidades neurológicas.

Importante destacar



A pesar de que sabemos las dificultades, brechas y discriminación que sufren las personas Neuroqueer, tenemos que establecer ciertos puntos fundamentales sobre cómo tu organización puede apoyar a sus colaboradores y colaboradoras que sean Neuroqueer.

01

EVITA EL AUTODIAGNÓSTICO

En el último tiempo y con la masificación y democratización de la información hay una serie de test disponibles, pero la única persona que puede generar un diagnóstico Neurodivergente es un médico

02

CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD

Al contar con tu diagnóstico médico puedes solicitar tu credencial de discapacidad y así podrán acceder a los beneficios del Estado

03

VALIDA TUS MODIFICACIONES CON LA PERSONA NEUROQUEER

Algunas veces establecemos patrones, protocolos y lineamientos, pero la mejor forma de impulsar los talentos Neuroqueer es preguntar a la persona que prefiere.

04

REDES DE APOYO

Según la información entregada previamente, la creación de redes de apoyo es la mejor manera para que una persona Neuroqueer se sienta cómoda en su lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES PARA LOS DIFERENTES AMBIENTES LABORALES



Formación



Accesibilidad



Adaptaciones



Redes de apoyo

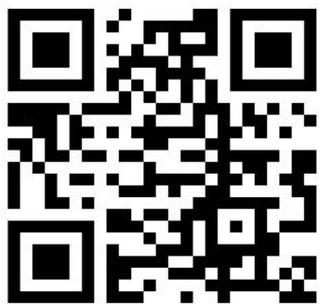


Colaboración



¡Gracias!

Para más información:



LinkedIn

Factor Diverso

Página web

www.factordiverso.cl



Correo electrónico

jgarcia@iguales.cl

emiliana.evard@factordiverso.cl

javiera.hernandez@factordiverso.cl