



Proyecto de intervención social con enfoque de género SOMOS SUFICIENTES

Estefanía Barreto Álvarez

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Adriana Londoño Martínez, Trabajadora social, Abogada de la Universidad de Antioquia,
Especialista en Derecho de Familia UNAULA.

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Apartadó, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Barreto Álvarez, 2024)

Referencia

Barreto Álvarez, E. (2024). *Proyecto de intervención con enfoque de género SOMOS SUFICIENTES* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Apartadó, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



Biblioteca Sede Apartadó

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

Quiero agradecerle profundamente a las y los trabajadores operativos de C.I. TROPICAL S.A.S. quienes en su apretada y pesada agenda diaria, me dieron y le dieron al proyecto una oportunidad y un espacio para escucharnos, aprender y conocer sobre este. Por haberme permitido proponer una alternativa distinta a sus complejas realidades y el trato amable y dispuesto que recibí durante las intervenciones, sé que hablar de estos temas es complejo, más si comprendemos nuestra sociedad y el lugar de donde venimos, cuando sabemos que todos estamos atravesados por nuestra cultura, nuestros sistemas de creencias y nuestra propia visión del mundo; aun así, se permitieron escuchar lo que SOMOS SUFICIENTES traía para ellos y espero que desde la empatía, el respeto y la dignidad humana, podamos construir día a día escenarios de inclusión en nuestro trabajo, nuestro hogar y nuestra sociedad.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 8 |
| Abstract..... | 9 |
| Introducción | 10 |
| 1. Contextualización | 12 |
| 1.1. Contextualización Territorial..... | 12 |
| 1.2. Contextualización Institucional | 14 |
| 1.2.1. Misión | 15 |
| 1.2.2. Visión..... | 15 |
| 1.2.3. Valores | 16 |
| 1.2.4. Objetivos estratégicos | 16 |
| 1.2.5. Certificaciones | 16 |
| 1.2.6. Principales productos y/o servicios | 16 |
| 1.2.7. Sector de la economía a la que pertenece | 17 |
| 1.2.8. Objeto social..... | 17 |
| 1.2.9. Mercado que atiende | 17 |
| 1.3. Propuesta de Trabajo Social en la Institución C.I. TROPICAL S.A.S. | 18 |
| 2. Diagnóstico | 20 |
| 2.1. Objetivo Del Diagnóstico..... | 20 |
| 2.2. Estrategias Metodológicas Utilizadas | 20 |
| 2.3. Técnicas Utilizadas | 21 |
| 2.3.1. Visitas A Campo/Observación Activa | 21 |
| 2.3.2. Diario de Campo..... | 21 |
| 2.3.3. Revisión de Fuentes Secundarias O Material Documental | 22 |
| 2.3.4. Entrevistas Semiestructuradas | 22 |

| | |
|--|----|
| 2.4. Características de la Población Participantes | 23 |
| 2.5. Problemáticas y/o Necesidades Identificadas..... | 23 |
| 3. Objeto De Intervención..... | 29 |
| 3.1. Fundamentación Teórica | 30 |
| 3.1.1. Paradigma..... | 30 |
| 3.1.2. Enfoque | 30 |
| 3.1.3. Modalidad | 31 |
| 3.1.4. El Método..... | 31 |
| 3.2. Teórico Conceptual..... | 32 |
| 3.3. Normatividad | 35 |
| 3.3.1. Normativa Nacional Sobre La Comunidad LGBTIQ+..... | 35 |
| 3.4. Propuesta De Intervención | 36 |
| 3.4.1. Justificación..... | 36 |
| 3.4.2. Objetivos | 38 |
| 3.4.3. Sujetos De Intervención..... | 38 |
| 3.4.4. Plan Operativo Y Cronograma De Acción..... | 39 |
| 4. Implementación De La Propuesta | 41 |
| 4.1. Taller: Definiendo Género y Sexualidad..... | 42 |
| 3.5. Taller: Desigualdades Sociales En Relación Al Género Y La Sexualidad. | 43 |
| 3.6. Cartilla SOMOS SUFICIENTES: Guía para comprender y actuar frente a las Violencias Basadas en Género y la Sexualidad Diversa..... | 43 |
| 5. Seguimiento y Evaluación de la Intervención..... | 45 |
| 6. Análisis y Reflexiones en torno al proceso de Intervención en la Práctica Profesional..... | 51 |
| Referencias..... | 53 |
| Anexos | 55 |

Lista De Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Sociedades, NIT y fincas que maneja C.I. TROPICAL S.A.S..... | 17 |
| Tabla 2 Entrevista de satisfacción laboral | 25 |
| Tabla 3 Plan operativo | 39 |
| Tabla 4 Actividades | 41 |
| Tabla 5 Objetivos e indicadores | 45 |
| Tabla 6 Estrategias y técnicas de evaluación | 46 |
| Tabla 7 Desarrollo del taller Desigualdades sociales en relación al género y la sexualidad | 56 |
| Tabla 8 Formato de entrevistas para realización del diagnóstico..... | 62 |

Lista De Ilustraciones

| | |
|--|----|
| Figura 1 Mapa de la región de Urabá | 13 |
| Figura 2 Logo de la comercializadora C.I. TROPICAL S.A.S..... | 15 |
| Figura 3 Representación del sexo masculino y sexo femenino activo en C.I. TROPICAL S.A.S. | 24 |
| Figura 4 Folletos sobre identidades de género y orientaciones sexuales diversas | 55 |
| Figura 5 Cartelera con línea de tiempo sobre la historia de la homosexualidad y las identidades de género diversas | 60 |
| Figura 6 Cartilla SOMOS SUFICIENTES | 61 |

Resumen

SOMOS SUFICIENTES es un proyecto de intervención social integral con enfoque de género en C.I. TROPICAL S.A.S., una importante empresa comercializadora de banano ubicada en la región de Urabá, específicamente en Apartadó, Antioquia, Colombia. Esta iniciativa surge de la imperiosa necesidad de transformar positivamente la realidad laboral que viven los hombres, mujeres e individuos de diversas identidades de género dentro de la empresa, reconociendo particularmente que identificarse como miembro de la comunidad LGBTIQ+ o como mujer conlleva retos distintos en la sociedad contemporánea. Estas personas se enfrentan con frecuencia a múltiples formas de discriminación, violaciones de sus derechos, agresiones físicas y psicológicas e invisibilidad sistemática, principalmente debido a su identidad y expresión de género.

El proyecto emplea un triple enfoque que combina metodología educativa, perspectivas sensibles al género y análisis social crítico para abordar estos retos. Mediante esta estrategia integrada, la iniciativa pretende fomentar una auténtica inclusión laboral y sacar a la luz las desigualdades cotidianas a las que se enfrentan estas poblaciones. Mediante la sensibilización y la puesta en marcha de acciones concretas, SOMOS SUFICIENTES pretende establecer un entorno laboral más equitativo, respetuoso e inclusivo que reconozca y valore la diversidad en todas sus formas.

Palabras clave: SOMOS SUFICIENTES, género, identidad, orientación sexual, LGBTIQ+, violencias basadas en género, inclusión, patriarcado, machismo, hetero patriarcado, discriminación.

Abstract

WE ARE ENOUGH is a comprehensive social intervention project implementing a gender-focused approach at C.I. TROPICAL S.A.S., a prominent banana trading company situated in the Urabá region, specifically in Apartadó, Antioquia, Colombia. This initiative emerges from the imperative need to positively transform the workplace reality experienced by the men, women, and individuals of diverse gender identities within the company, particularly acknowledging that identifying as a member of the LGBTIQ+ community or as a woman carries distinct challenges in contemporary society. These individuals frequently face multiple forms of discrimination, rights violations, physical and psychological aggression, and systematic invisibility, predominantly due to their gender identity and expression.

The project employs a three-pronged approach combining educational methodology, gender-sensitive perspectives, and critical social analysis to address these challenges. Through this integrated strategy, the initiative aims to foster genuine workplace inclusion and bring to light the daily inequalities faced by these populations. By creating awareness and implementing concrete actions, WE ARE ENOUGH seeks to establish a more equitable, respectful, and inclusive work environment that recognizes and values diversity in all its forms.

Keywords: WE ARE ENOUGH, gender, identity, sexual orientation, LGBTIQ+, gender-based violence, inclusion, patriarchy, machismo, hetero-patriarchy, discrimination.

Introducción

En el presente documento se plantea una propuesta metodológica de intervención social con enfoque de género llamada “SOMOS SUFICIENTES”, un proyecto que nace con el fin de promover la inclusión de la población LBGTIQ+ de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. mediante la participación, diálogos y reflexiones en torno a las identidades de género y las orientaciones sexuales, para que el personal operativo y administrativo de la empresa comprenda y conozca sobre estas categorías, su incidencia en la vida de los seres humanos, así como la manera en que nos condiciona en las sociedades donde vivimos.

El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (OMS, 2018)

Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir. Este tipo de violencias se incrementan en algunos contextos o situaciones particulares; por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad. Particularmente en el conflicto armado, la violencia de género tiene una repercusión mayor en las mujeres ya que su cuerpo es usado como botín de guerra por parte de los actores armados o porque las lideresas son víctimas de amenazas y de hechos violentos contra su vida y la de su familia. También la situación de conflicto se torna como un factor de riesgo para la aparición o mantenimiento de conductas que generan violencia intrafamiliar y de pareja. (SIVIGE, 2016)

Abordar integralmente las violencias de género es importante en la medida que permite prevenirlas, atenderlas y garantizar el acceso a la justicia para que de esta manera se pueda avanzar en la transformación de las relaciones inequitativas de poder por razones de género y hacer real la garantía y el restablecimiento de los derechos de las víctimas. La atención integral y oportuna desde los enfoques de derechos, género y diferencial, favorece intervenciones con calidad que respeten la dignidad de las víctimas. (MINSALUD, S.F)

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos; y, sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima no son atribuidos a la causa generadora. Kaupinen (1997, p.235) afirma que estudios realizados en países europeos revelan que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales.

1. Contextualización

1.1. Contextualización Territorial

Debemos situarnos en la región de Urabá, en donde se encuentra la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. Urabá limita por el norte con el mar Caribe, por el sur con el Departamento del Chocó, por el oriente con el Departamento de Córdoba y con las subregiones Norte, Suroeste y Occidente, y por el occidente con el Departamento del Chocó.

El Urabá tiene tres zonas, establecidas por sus características geográficas y poblacionales:

La zona Norte: Arboletes, Necoclí, San Juan de Urabá y San Pedro de Urabá. Corresponde geográficamente a las estribaciones de la serranía de Abibe, llanura costera y de valles intramontanos de los ríos San Juan y Mulatos, con un clima predominantemente seco y dominado por el grupo cultural costeño. Tiene una extensión de 278.600 hectáreas.

La zona Centro: Apartadó, Carepa, Chigorodó, Mutatá y Turbo. Tiene una extensión de 583.777 hectáreas. Incluye humedales en la proximidad del golfo de Urabá, en el área de interfluvio de los ríos León y Atrato. Su clima es predominantemente húmedo (bosque húmedo tropical y bosque muy húmedo tropical y premontano) y comprende las zonas localizadas entre el piedemonte de la serranía de Abibe y el valle aluvial del río León.

La zona Atrato Medio: Murindó y Vigía del Fuerte. Forma parte de un territorio biofísico más amplio, constituido por la cuenca del Atrato, el sistema de humedales y las zonas del delta, y se caracteriza por su gran riqueza en biodiversidad y por su inmenso valor ecológico: es hábitat para especies acuáticas y terrestres, santuario y refugio de especies silvestres, apoya la función hidrológica, de almacenamiento de aguas lluvia y de escorrentía, es recarga natural de agua subterránea y purificador del agua. Aproximadamente el 43 % del territorio corresponde a pantanos y zonas anegadizas y el 50 % a bosques. (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2019)

En la subregión se ubica el golfo de Urabá que permite las conexiones con el Mar Caribe y la internacionalización del Departamento y varias zonas del país contando con el Distrito de Turbo que ha potencializado las conexiones del territorio.

Figura 1
Mapa de la región de Urabá



Nota. Adaptado de la gobernación de Antioquia.

La agroindustria bananera permite desarrollar el potencial económico de una región que representa una alta carga de las exportaciones totales del sector agrícola colombiano y que además fomenta la entrada de capital a través de múltiples relaciones económicas que estimulan el crecimiento de un eje que logra llegar a todos los continentes con una fruta de calidad mundial durante todo el año. Tiempo durante el cual el sector está en capacidad de atender las demandas internacionales. En los departamentos de Antioquia, Córdoba y Chocó se encuentra el territorio de Urabá, zona de producción del banano tipo exportación por excelencia y que cuya población tiene cerca de 626.597 habitantes, de los cuales 368.157 se encuentran en zonas urbanas y 258.440

habitan en la parte rural. El Urabá antioqueño por su parte concentra cerca de 600 mil de esos habitantes pertenecientes al sector urbano y rural, de los cuales cerca del 52% son mujeres y el 48% restante hombres (CCU, 2021).

1.2. Contextualización Institucional

Nombre comercial de la organización es C.I. TROPICAL S.A.S, su forma Jurídica es Sociedad por Acciones Simplificadas, sin embargo, tiene 3 razones sociales adscritas que se vinculan específicamente a las productoras. Inveragro la acacia S.A.S, Inveragro el Cábulo S.A.S, Cultivos Tropicana S.A.S

Esta compañía nace de la necesidad de generar una alternativa de comercialización para un grupo de productores independientes, estos a través de la integración de sus unidades productivas buscaban generar un importante volumen de producción de frutas tropicales, en especial bananos de alta calidad. Es una empresa que tiene más de cuatro décadas en el mercado, cuyos inicios fueron a partir del 26 de junio de 1972, cuando se creó la sociedad Francisco Restrepo Girona. En ese momento solo se contaba con tres fincas cuyos nombres aún se mantienen vigentes: finca Petra, Florida y California; pero es a partir de 1983 cuando se negoció un número significativo de convenciones laborales entre propietarios de fincas y trabajadores en Urabá, negociaciones que generaron una agitación social, con paros y ralentización de la producción, evidenciándose el accionar de los partidos Comunista de Colombia y del partido comunista MI, liderando cada uno su respectivo sindicato: Sintrago y Sintrabanano. Esto marcó en gran medida el futuro del banano en la región ya que su impacto en el empleo fue significativo. En la actualidad la organización cuenta con 20 fincas certificadas, distribuidas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, y más de 3077 hectáreas en las que se mantiene la responsabilidad de producir un alimento apto para el consumo.

Figura 2

Logo de la comercializadora C.I. TROPICAL S.A.S.



Nota. Adaptado de C.I. TROPICAL S.A.S.

1.2.1. Misión

La organización está orientada a la producción, siembra y comercialización de frutas frescas, buscando como principal objetivo los mercados internacionales. El crecimiento continuo y sostenido de la empresa, y con ello el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo personal y profesional de su gente, es y seguirá siendo un factor determinante en el crecimiento y desarrollo de la organización.

1.2.2. Visión

En el 2025 las sociedades adscritas a la compañía se convertirán no solo en el primer productor de frutas de la zona de Urabá, sino que también será la primera alternativa de abastecimiento de fruta para las principales multinacionales.

1.2.3. Valores

- Respeto
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Calidad
- Eficiencia

1.2.4. Objetivos estratégicos

- Comercializar y producir fruta certificada empacada y embalada según los requerimientos de nuestros clientes en cantidad suficiente de acuerdo a los mercados.
- Mantener y/o mejorar la productividad de sus proveedores aliados.
- Diversificar mercados.

1.2.5. Certificaciones

Desde el año 2006 se establece el Sistema Integrado de Gestión el cual regula y audita todos los procesos que se realizan en la empresa y es de obligatorio cumplimiento para los 3 productores y 20 fincas que exportan por intermedio de la comercializadora. Desde 2005 se encuentran certificados en la norma Global G.A.P. Por SGS bajo la modalidad de Grupo de Productores. GGN 4049929281080. Desde 2008 estamos certificados en la norma RAINFOREST ALLIANCE por NATURACERT bajo la modalidad de grupo de productores, Número del certificado: NAC-G-000151.

1.2.6. Principales productos y/o servicios

Empresa agrícola en la que su principal actividad económica es la producción, comercialización y exportación del banano, en la que encamina sus esfuerzos para generar una mayor productividad dentro de las 20 fincas que están distribuidas en los municipios de Turbo,

Apartadó, Carepa y Chigorodó, contando con un total de 3077 de hectáreas cultivadas exclusivamente en banano.

1.2.7. Sector de la economía a la que pertenece

4620: Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos

0122: Cultivo de plátano y banano

1.2.8. Objeto social

Efectuar operaciones de comercio exterior y orientar sus actividades hacia la promoción y comercialización de productos colombianos en los mercados externos. Adicionalmente, puede explotar y exportar productos agrícolas mediante compra, venta y siembra.

1.2.9. Mercado que atiende

La empresa exporta banano de primera (fruta premium), segunda (se acepta con algunos defectos) y tercera (tiene un porcentaje pequeño de aceptación) al mercado internacional, llegando a países como Estados Unidos y cubriendo gran parte de Europa. A nivel nacional se comercializa en todo el país el llamado dedo suelto que es un tipo de banano que no cumple con las especificaciones para ser comercializado en el exterior.

Tabla 1

Sociedades, NIT y fincas que maneja C.I. TROPICAL S.A.S.

| Sociedades | NIT | Fincas |
|----------------------------|---------------|---|
| Cultivos Tropicana S.A.S. | 900 317 522-1 | Bananal (025), sultana (103). |
| Inveragro, El Cábulo S.A.S | 900 795 390-3 | Revancha (032), Costa Rica (033), Santa Marta (035), Providencia (036), Delicias (0826), Mateguadua (0830), Casco (0834). |

| | | |
|------------------------------|---------------|--|
| Inveragro y La Acacia S.A.S. | 900 774 295-1 | Acacias (031), Florida (0601), Petra (0602), Raíces (0607), Margaritas (0608), Palomas (0610), Represa (0613), Rancho Alegre (0614), Claudia Sofía (0628), Carepa (0605), Majagua (618). |
|------------------------------|---------------|--|

Nota. Adaptado de C.I. TROPICAL S.A.S

1.3. Propuesta de Trabajo Social en la Institución C.I. TROPICAL S.A.S.

El área de gestión humana de la empresa actualmente cuenta con algunos programas en pro del bienestar del trabajador y su familia: como programas de subsidios de vivienda, en donde el trabajador puede mejorar la casa que tiene, puede comprar un lote o una casa, inclusive puede comprar una parcela; existen beneficios escolares para los hijos de los trabajadores, como subsidios estudiantiles de educación primaria, secundaria y superior; entre otros beneficios. Estos programas que contribuyen al bienestar de los trabajadores son muy útiles e importantes para estos, aun así el área de gestión humana no tiene un programa de bienestar laboral bien diseñado para sus trabajadores, ya que, durante el proceso de contextualización y diagnóstico se logró identificar que los trabajadores tienen desconocimiento sobre las funciones de gestión humana y los programas de bienestar laboral que ofrecen, de hecho muchos no pudieron mencionar algún beneficio que otorgue la empresa más allá del salario, también se evidenció que existe una visión muy precaria sobre lo que es el bienestar laboral, siendo el factor económico el más importante, cito lo dicho por una persona del área de gerencia quien durante una socialización del proyecto dijo *“los trabajadores tienen bienestar, porque nosotros les pagamos”*, esta frase demuestra que es necesario replantearse lo que se considera como bienestar desde la empresa, ya que se deja a un lado la familia, la salud, la recreación, el tiempo para descansar, la educación, entre otras cosas. Trabajar en bananera representa un desgaste físico y emocional muy grande, debido a los horarios extremadamente extensos, el esfuerzo físico que les exige a las y los trabajadores, así como el maltrato laboral que muchas veces se vive dentro de estas bananeras.

Desde el Trabajo Social en una comercializadora existen múltiples formas de contribuir al bienestar social mediante programas y proyectos, que mejoren las condiciones de vida de las y los trabajadores, como trabajadora social en formación, desarrollando un proyecto de intervención

en la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. propongo las siguientes acciones que pueden llevarse a cabo desde el área de Gestión Humana, acompañado preferiblemente por una o un trabajador social:

- apoyo psicosocial;
- diseñar e implementar programas que promuevan el bienestar emocional y físico de los trabajadores;
- generar estrategias de resolución de conflictos que mejoren el clima laboral;
- fortalecimiento y acompañamiento a los comités de convivencia y de género;
- visibilización de las desigualdades, problemáticas y necesidades de las y los trabajadores la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. para su gestión y solución.

2. Diagnóstico

Se define como un proceso de medición e interpretación que ayuda a identificar situaciones, problemas y sus factores causales en individuos y grupos, y que tiene por objeto aportar los elementos fundamentales y suficientes, dentro del proceso de planificación, en vista a la acción transformadora (Arteaga y González, 2001 citado en Castro, 2017). Lo que se realiza para poder generar este diagnóstico es recabar información acerca de una problemática real de una población para poder comprender qué tan grande es la situación problemática y/o las necesidades, saber cómo afecta a los individuos, tener conocimiento de sus recursos para saber posteriormente cómo intervenir y de qué forma, haciendo útil los materiales con los que cuenta la comunidad.

2.1. Objetivo Del Diagnóstico

Objetivo general: Identificar las condiciones asociadas a las identidades de género y orientaciones sexuales diversas que tienen las y los trabajadores de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S en el año 2024.

Objetivos específicos: Caracterizar a la población de hombres y mujeres que hacen parte de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. en el año 2024.

Indagar sobre las vivencias de las y los trabajadores de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. en el año 2024, dentro de su contexto laboral.

2.2. Estrategias Metodológicas Utilizadas

La metodología es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. La metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación.

El enfoque metodológico es mixto, ya que se utilizan datos cualitativos y cuantitativos. Se utilizan las siguientes técnicas: visitas a campo (visitas a las 20 fincas); la observación activa dentro de cada una de las visitas; el diario de campo, en donde se llevó registro de las actividades que se realizaron en cada una de las visitas; la revisión de fuentes secundarias o material documental, que

fue toda la información que se obtuvo de internet, así como en el disco Z que es donde se guardan y registran todos los datos de la empresa y las actividades que se realizan dentro de la misma, y, por último, las entrevista semiestructuradas en donde se caracterizó a las y los trabajadores de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S.

2.3. Técnicas Utilizadas

2.3.1. Visitas A Campo/Observación Activa

La Observación participante es, según Taylor y Bogdan, (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el milieu (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático.

Las visitas a campo es el escenario en donde surge la “magia”, allí el Trabajador Social se encuentra con la realidad social que lo requiere y los actores sociales que intervienen en esa realidad, es allí donde se identifican los escenarios reales en donde las problemáticas sociales se presentan y en donde se muestran las interacciones de estos actores sociales en los distintos escenarios. Es el lugar ideal para las intervenciones sociales que hace el Trabajador Social.

2.3.2. Diario de Campo

El Diario de Campo puede definirse como un instrumento de registro de información procesal que se asemeja a una versión particular del cuaderno de notas, pero con un espectro de utilización ampliado y organizado metódicamente respecto a la información que se desea obtener en cada uno de los reportes, y a partir de diferentes técnicas de recolección de información para conocer la realidad, profundizar sobre nuevos hechos en la situación que se atiende, dar secuencia a un proceso de investigación e intervención y disponer de datos para la labor evaluativa posterior.

El reporte del Diario de Campo incluye, concomitantemente, información cuantitativa y cualitativa, descriptiva y analítica, lo mismo que elementos pertinentes para la formulación estadística, diagnóstico, pronóstico, estudios y evaluaciones sociales o situacionales. Así expuesto, un buen Diario de Campo proporciona datos muy útiles en la labor del profesional y permite una mejor calidad del trabajo con menos esfuerzo. Al mismo tiempo posibilita establecer lagunas

existentes en la información que puede corregirse en las nuevas intervenciones del trabajador social (Luis A. Valverde Obando, s.f.)

2.3.3. Revisión de Fuentes Secundarias O Material Documental

Para Baena, (2005) la investigación documental se concibe como “una técnica que consiste en la selección y recopilación de información, por medio de la lectura crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información”. Aunado a ello se tiene que, según Garza (2008), la investigación documental es una “técnica que se caracteriza por el empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información, así como registros en forma de manuscritos e impresos”.

2.3.4. Entrevistas Semiestructuradas

La entrevista semiestructurada recolecta datos de los entrevistados a través de un conjunto de preguntas abiertas. Para saturar los datos, es decir, para recolectar información suficiente para entender el área de interés, este tipo de entrevista requiere una muestra relativamente grande de participantes.

Para realizar entrevistas semi estructuradas, el entrevistador dispone de un guion que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. Las preguntas del guion se han preparado por parte del entrevistador desde su experiencia personal tras haber realizado una revisión de la literatura. Estas preguntas deben ser abiertas y su número ha de ser mínimo para evitar el flujo de la entrevista.

Además, cuando ya se ha iniciado la entrevista, la conversación se puede plantear como se desee dentro de un mismo tema. Se pueden incorporar nuevas preguntas en los términos que se estimen convenientes, se puede explicar el significado de las preguntas formuladas, pedir aclaraciones al entrevistado cuando no se entiende algún punto, o incluso pedirle que profundice en algún aspecto introduciendo nuevas preguntas. De este modo, el entrevistador establece un estilo de conversación propio y personal (Tejero González J. 2021).

2.4. Características de la Población Participantes

La población prevista que será participante en el diagnóstico está conformada por las y los trabajadores de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. que son aproximadamente 2363 personas, según los datos obtenidos por las bases de datos que maneja Tropical. Entre esta población la mayoría del personal operativo es de sexo masculino, las edades de las y los operarios oscilan entre los 18 y 60 años.

A simple vista se puede identificar que es una población amplia, variada y numerosa, la cual representa retos significativos para el profesional (en este caso practicante de Trabajo Social) que intervendrá directamente en estas realidades sociales. Las percepciones que las personas pueden tener del género y la sexualidad varían representativamente dependiendo del género, la edad, el lugar en donde viven y hasta su estrato socioeconómico; por esto, se debe realizar una intervención transversal e interseccional que tenga en cuenta las diferencias entre las personas.

2.5. Problemáticas y/o Necesidades Identificadas

Mediante la revisión de las bases de datos de la empresa, se pudo identificar a la población femenina y masculina de todas las fincas adscritas: Revancha, Costa Rica, Santa Marta, Providencia, Delicias, Mateguadua, Casco, Bananal 2, Sultana, Acacias, Florida, Petra, Raíces, Margaritas, Palomas, Represa, Rancho Alegre, Claudia Sofía, Carepa, Majagua.

Figura 3

Representación del sexo masculino y sexo femenino activo en C.I. TROPICAL S.A.S.



Nota. Elaboración propia.

Según lo observado en la gráfica circular, podemos decir que en la empresa C.I TROPICAL S.A.S. trabajan desde el sector administrativo y operativo 2.363 personas, entre ellas 2.053 hombres y 310 mujeres. A partir de lo anterior, podemos presumir que en una empresa donde labora gran cantidad de personas, es posible que ocurran situaciones de intolerancia, acoso, violencia y discriminaciones, entre otras problemáticas, en razón, justamente, a la diversidad de realidades personales que confluyen en la empresa C.I. TROPICAL S.A.S., la cual no está en desconocimiento de que este tipo de situaciones se puedan presentar.

Por ello, desde Bienestar Laboral se deben generar estrategias que promuevan la sana convivencia, el respeto, la tolerancia, la cooperación y el trabajo en equipo de las y los trabajadores de la empresa, para que el ambiente laboral dentro de las fincas y en las oficinas sea óptimo y saludable. Bienestar Laboral ha contemplado para el año 2024 incluir un proyecto con enfoque de género dentro de sus funciones, en el cual se trabaje con sus empleados temas relacionados con el feminismo, con los tipos de violencias y acosos en el ámbito laboral desde un enfoque preventivo, de cara a potenciar una sana convivencia entre los funcionarios, que le apunte, de manera directa, a poder abordar el tema del respeto por la diversidad.

Comprendiendo la enorme diferencia que existe entre la cantidad de hombres y la cantidad de mujeres que se encuentran trabajando actualmente en la empresa, es importante el enfoque de

género como punto de partida respecto a los procesos que se realicen en cada una de las intervenciones, ante la consideración de que ningún escenario social está exento de problemáticas sociales relacionadas justamente con el género, y, de hecho, este escenario en particular se presta para enormes situaciones de conflicto entre los hombres y las mujeres en las fincas, y de ellos con la parte administrativa.

Se realiza encuestas semiestructuradas a todo el personal operativo de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. con el fin de conocer su satisfacción laboral en todos los ámbitos laborales, entre esas preguntas varias pudieron dar información pertinente al diagnóstico con relación a las identidades de género y las orientaciones sexuales:

Tabla 2

Entrevista de satisfacción laboral

| No. | ITEM | SI | NO |
|-----|--|----|----|
| 1 | ¿Se siente cómodo con el servicio de transporte? ¿Por qué? | | |
| 2 | ¿Son claras las instrucciones del reparto? ¿Por qué? | | |
| 3 | ¿Se asigna la labor de acuerdo a sus conocimientos y habilidades? ¿Por qué? | | |
| 4 | En la finca, ¿evidencia preferencias a la hora de dar el reparto? ¿Por qué? | | |
| 5 | ¿Considera que el reparto es planificado con anticipación? ¿Por qué? | | |
| 6 | ¿Cuentas con las herramientas y epp's necesarios para la labor asignada? ¿Por qué? | | |
| 7 | ¿El personal administrativo tiene buen trabajo en equipo y buena comunicación entre ellos? ¿Por qué? | | |
| 8 | ¿Puede hacer reclamos, quejas o peticiones sin que se tomen represalias en su contra? ¿Por qué? | | |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| | | | |
| 9 | ¿Siente que hay maltrato de parte del personal administrativo? ¿Por quién? | | |
| 10 | ¿Son irrespetuosos a la hora de corregir/recibir su labor, le explican y le enseñan las fallas? ¿Por qué? | | |
| 11 | ¿Se siente acosado o perseguido laboralmente? ¿por qué y por quién? | | |
| 12 | ¿Las capacitaciones y acompañamiento que le da la empresa es el adecuado? ¿Por qué? | | |
| 13 | ¿Reconoces las actividades de bienestar que se realizan en la empresa? ¿recomienda algunas? | | |
| 14 | ¿La convivencia en la finca es buena? ¿Por qué? | | |
| 15 | ¿Cuándo hay un problema dentro de la finca se resuelve de manera ágil? ¿por qué? | | |
| 16 | ¿La carga laboral ha afectado su salud mental o física? ¿Indique por qué? | | |
| 17 | ¿Alguna vez ha sido discriminado en la finca? ¿Indique por quién? | | |
| 18 | ¿Alguna vez ha sentido que la empresa ha vulnerado sus derechos? ¿Indique por qué? | | |

Nota. Elaboración propia.

Las respuestas 9, 11, 17 y 18 han dado cuenta de muchas realidades que viven las y los trabajadores con relación a su género e identidad sexual, una trabajadora manifestó sentirse acosada sexualmente, dijo: *“Me siento acosada por el coordinador de empacadora y perseguida por él”*, contó que ya había manifestado ese acoso y que esta persona ya tenía antecedentes de acosar sexualmente a las trabajadoras en otras fincas, aun así estaba trabajando normalmente y no había tenido ninguna afectación o proceso disciplinar, mientras respondía la encuesta se podía observar una actitud temerosa y con mucha precaución, ya que en palabras de ella, tenía más posibilidades ella de ser echada, que él, por eso debía ser cuidadosa a la hora de hablar.

Siguiendo con las respuestas dadas, un trabajador que pertenece a la comunidad LGBTIQ+ dijo sentirse acosado por sus compañeros de trabajo, dijo: *“pues acosado creo que sí porque le ponen apodos a uno y a diario lo molestan a uno”*, esos apodos se pudieron conocer ya que durante una actividad en el marco del proyecto de intervención varios trabajadores se dirigían a él de forma soez y estereotipado, en ese momento se hizo una observación hacia todos los trabajadores que estaban expectantes, y se enfatizó en la importancia del buen trato y la dignidad humana, cabe mencionar que estos tratos despectivos hacia este trabajador se han normalizado en la finca, como en el personal administrativo, ya que en una reunión hablando sobre ese tema varias personas se mostraron complacidas y de acuerdo con estos apodos.

Del mismo modo, una trabajadora contó que en su trabajo *“menosprecian el trabajo de las mujeres, son muy machistas”*, explicando que las labores que en esa finca están destinadas para las mujeres son muy estereotipadas, una de ellas se llama Coquey, que es al aseo en general que se le hace a las instalaciones de la finca y empacadora, esta labor no es bien remunerada y se le da en su mayoría a las mujeres, ya que los hombres no se sienten cómodos cuando tienen que barrer, lavar los baños, recoger las basuras o plantar y cuidar la jardinería, siempre dicen que ese trabajo es para las mujeres.

Por último, no porque sean las únicas respuestas que dan información pertinente para el diagnóstico, sino porque no se mencionaran todas, está el testimonio de una trabajadora que dice lo siguiente: *“por ser mujer, quieren que uno sea igual a ellos”* ella dice esto porque en el trabajo se ha sentido discriminada y obligada a realizar labores que no son los más apropiados para ella, ya que su condición física no es la misma que la de los hombres y ha sentido que ha sido presionada para rendir lo mismo que ellos.

En resumen, algunos de los problemas identificados:

- Desconocimiento sobre las identidades de género.
- Desconocimiento sobre las orientaciones sexuales.
- Discriminación en razón de género y sexualidad.
- Tratos estereotipados, jerarquización y valoración de roles de género.

3. Objeto De Intervención

C.I. TROPICAL S.A.S. presenta una necesidad en cuanto al área de gestión humana, ya que, requiere la creación, ejecución y evaluación de un proyecto con enfoque de género que se implemente en las 20 fincas adscritas; por ende, se determina desde el principio que el proyecto debe estar enfocado a las identidades de género y orientaciones sexuales, el enfoque de género sustentará la propuesta de intervención que se diseñará para la empresa.

El alcance del proyecto SOMOS SUFICIENTES durante el año 2024 estará enfocado en la finca Rancho Alegre, la cual pertenece a la razón social de Inveragro la Acacia S.A.S., C.I. TROPICAL S.A.S. es la comercializadora, pero las 20 fincas bananeras están adscritas a tres razones sociales, Inveragro el Cábulo, Cultivos Tropicana e Inveragro la Acacia.

El proyecto se va a desarrollar en la finca Rancho Alegre, en el marco de práctica institucional que adelanta la empresa con la universidad de Antioquia. La ejecución del proyecto se desarrolla durante los meses de septiembre y octubre del año 2024, y su finalización se proyecta para el mes de noviembre con la evaluación de este, de esta manera da paso a la finalización del proceso educativo y formativo de la profesional en formación Estefanía Barreto Álvarez, para optar al título de Trabajadora Social. El proyecto queda a disposición de la empresa en su totalidad, para que continúe, si es su intención, con la ejecución de este en todas las otras fincas que tiene Tropical.

Después del diagnóstico realizado con el personal operativo se determina el siguiente objeto de intervención: ***Influencia de las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas, en el bienestar laboral de los y las trabajadores de la finca Rancho Alegre de Inveragro la Acacia S.A.S,*** entendiendo que las personas tenemos lugares distintos en la sociedad, dependiendo de nuestro género y orientaciones sexuales, los cuales son desiguales y han puesto históricamente a unas personas por encima de otras, de acuerdo a los patrones hegemónicos devenidos de los estigmas patriarcales; y que son asuntos visibles en los distintos ámbitos en los que nos movemos en sociedad, como, por ejemplo, el laboral, educativo, económico y político, etc.

3.1. Fundamentación Teórica

3.1.1. Paradigma

El paradigma que se aborda en este proyecto de intervención con enfoque de género es el paradigma sociocrítico, el cual “está fundamentado en la crítica social, con un marcado carácter auto reflexivo que considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano que se consigue a través de la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. Utiliza la reflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo; para ello se propone la crítica ideológica y la aplicación de procedimientos del psicoanálisis que posibilitan la comprensión de la situación de cada individuo, descubriendo sus intereses a través de la crítica” (Alvarado y García, 2008).

A partir de este abordaje podemos proponer la participación y el empoderamiento en los y las sujetos que intervienen, entendiendo cómo la sociedad nos condiciona, a partir del cual podemos (o no) participar como sujetos políticos y sociales dentro de la misma, de manera que transformen su realidad social en pro del desarrollo y el bienestar.

3.1.2. Enfoque

El proyecto de intervención “SOMOS SUFICIENTES” se planea desde un enfoque de género, “El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía posthumanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres. Y, a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. Es notable que el humanismo no las haya advertido. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Lagarde M. 1994)

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta

perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen” (Lagarde M, 1994)

Enfoque que resulta pertinente e importante, ya que, para el caso, es una plataforma epistemológica y política que permite abordar las necesidades y problemáticas identificadas en el realizado, en donde se encontró que existe un desconocimiento sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales, respecto de lo cual se evidencia, a partir de los resultados del diagnóstico, una serie de acciones que denotan discriminación de género y sexualidad, así como una serie de tratos estereotipados de jerarquización y valoración de roles de género. Por lo tanto, mediante este enfoque, buscamos darle respuesta a esta problemática desde una mirada que prioriza las especificidades que conlleva tratar temas de género y sexualidad.

3.1.3. Modalidad

La modalidad pertinente para el proyecto de intervención es el modelo promocional, ya que busca potenciar las capacidades individuales y recursos colectivos, así como hacer sujetos activos de su propio bienestar. En vista de que los objetivos planteados pretenden crear espacios de participación, resulta de suma importancia empoderar a los trabajadores operativos de la empresa, para que se interesen por acciones que generen cambios significativos en sus propias realidades. Se puede observar que hay poca participación del género femenino en procesos, asunto que primeramente no sorprende y deja entrever una realidad habitual en nuestra sociedad, en donde históricamente a la mujer se le ha destinado a estar en ciertos espacios, como el hogar, el cuidado de los hijos, el aseo, el servicio, etc., negándole una participación en la política, la economía, el liderazgo, la toma de decisiones, entre otros.

3.1.4. El Método

Trabajo Social con Grupos puede definirse como aquella especialidad dentro del Trabajo Social que se orienta a recuperar y fortalecer, mediante la interacción grupal y la realización de

actividades de grupo, las capacidades sociales de los ciudadanos, para aumentar su enriquecimiento personal y su funcionamiento social.

La población para intervenir es el personal operativo de la empresa C.I. TROPICAL S.A.S. población conformada por hombres, mujeres y personas trans.

3.2. Teórico Conceptual

Violencias basadas en género (VBG): Por violencia basadas en género se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privatización arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Se trata de un fenómeno estructural, social, político y relacional, que constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres y de las personas con identidades de género diversas (población LGBTIQ+), que afecta el derecho a la vida, la dignidad, la integridad física y moral, la igualdad, la seguridad, la libertad, la autonomía y el respeto.

Violencia psicológica: Vulnera la autodeterminación o el desarrollo personal de una mujer al verse degradada humillada y menospreciada ya sea por sus acciones como por sus comportamientos creencias o decisiones; cuando se busca controlarla a través de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que vaya en contra de su autoestima.

Violencia sexual: Acción de obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Violencia física: Cuando se pone en riesgo de alguna forma la integridad corporal, es decir, cualquier acción que afecte el cuerpo como tal, ya sea a través de golpes, ahogamiento, fuego, sustancias químicas, o cuando se produce daño o lesiones con objetos o las ocurridas con armas de cualquier tipo.

Violencia patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción (estafa) de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Violencia institucional: Cuando quienes ejercen funciones judiciales con sus acciones u omisiones "causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos".

Violencia Económica: Acción u omisión que causa un detrimento o desigualdad económica con ocasión a una relación sentimental y/o familiar. Es la manifestación de las relaciones de poder que ocasiona dependencia económica en la pareja con el fin de controlar, limitar o encubrir el acceso a beneficios patrimoniales del otro.

Identidades de género: Roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. (OMS, 2018).

Cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

Transgénero: Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, con el sexo que tradicionalmente se asocia con su sexo biológico.

No binario: Identidad de género que no se ajusta a la dicotomía tradicional de hombre/mujer:

- No es exclusivamente masculino o femenino.
- Cambia con el tiempo.
- Es una combinación de ambos géneros.

Intersexual: condición médica en la que una persona nace con características físicas sexuales que no se ajustan a las definiciones tradicionales de masculino o femenino. Esto puede incluir:

- Genitales que no corresponden a su sexo
- desarrollo hormonal anormal
- anomalías en los órganos reproductivos

Género fluido: Identidad de género que cambia o fluctúa con el tiempo, sin ajustarse a una categoría fija de género (hombre/mujer). Las personas con género fluido pueden experimentar:

Cambios en su identidad de género, cambios en la vestimenta, maquillaje, peinado, e identificación con múltiples géneros simultáneamente.

Bigénero: identidad de género en la que una persona se identifica con dos géneros simultáneamente. Esto puede incluir: Se identifica con aspectos femeninos y masculinos,

Orientaciones sexuales diversas: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género. Toda persona tiene una orientación sexual y una identidad de género, una no depende de la otra.

Heterosexual: Atracción romántica, sexual o comportamental entre dos personas de distinto sexo biológico.

Homosexual: Atracción romántica, sexual o comportamental entre personas del mismo sexo.

Asexual: Falta de atracción sexual hacia lxs demás, pero no conlleva el rechazo total a las relaciones o sus dinámicas. Las personas que emplean esta categoría pueden sentir atracción emocional, romántica, intelectual.

Bisexual: Atracción romántica, atracción sexual o conducta sexual dirigida tanto al sexo propio como al opuesto. En general, las personas bisexuales suelen sentir más atracción por un sexo que por otro según el momento de la vida.

Pansexual: Atracción a todo tipo de persona independientemente de su identidad de género. Abarca a personas transgénero, intersexuales, queer, genderfluid, bigénero, intergénero, agénero y mucho más.

3.3. Normatividad

3.3.1. Normativa Nacional Sobre La Comunidad LGBTIQ+

1. Igualdad ante la ley (Art. 13, Constitución Política)
2. No discriminación por orientación sexual e identidad de género (Art. 13, Constitución Política)
3. Libertad de expresión y asociación (Art. 20 y 39, Constitución Política)

Leyes y decretos

1. Ley 1450 de 2011: Prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género
2. Ley 1618 de 2013: Reconoce los derechos de las personas transgénero
3. Decreto 1072 de 2015: Establece la política pública para la igualdad de género y la diversidad sexual
4. Ley 1804 de 2016: Legaliza el matrimonio igualitario

Derechos en materia de familia

1. Matrimonio igualitario (Ley 1804 de 2016)
2. Adopción homoparental (Sentencia C-081 de 2016, Corte Constitucional)
3. Reconocimiento de la paternidad/maternidad para parejas del mismo sexo (Sentencia C-131 de 2018, Corte Constitucional)

Derechos en materia de salud.

1. Acceso a servicios de salud sin discriminación (Ley 1450 de 2011)
2. Reconocimiento de la identidad de género en documentos de salud (Resolución 1347 de 2016, Ministerio de Salud)
3. Acceso a tratamientos y procedimientos de reasignación de género (Resolución 1347 de 2016, Ministerio de Salud)

Derechos en materia de educación

1. Inclusión de la diversidad sexual y de género en la educación (Ley 1620 de 2013)
2. Prohibición de la discriminación en la educación (Ley 1450 de 2011)

Derechos en materia de trabajo

1. Prohibición de la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género (Ley 1450 de 2011)
2. Igualdad de oportunidades laborales para personas LGBTI (Ley 1620 de 2013)

Ley 1753 de 2015, política pública nacional para la garantía de los derechos LGBTI

Mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones para "sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

El Gobierno nacional, llevará a cabo las acciones necesarias tendientes a la implementación y seguimiento de la Política Pública Nacional para la Garantía de Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales (LGBTI) a través del Ministerio del Interior, e impulsará ante las Entidades Territoriales la inclusión en los Planes de Desarrollo Departamentales, Distritales y Municipales de acciones y metas que garanticen los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

3.4. Propuesta De Intervención

3.4.1. Justificación

El bienestar laboral es un aspecto crucial para el desarrollo y productividad de cualquier organización, incluyendo C.I. TROPICAL S.A.S. Sin embargo, la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales en el lugar de trabajo puede generar influencias, tanto positivas como negativas, en el bienestar laboral de las y los trabajadores.

Por un lado, un entorno laboral inclusivo y respetuoso puede fomentar la creatividad, la innovación y la colaboración, lo que puede tener un impacto positivo en el bienestar laboral. Y, por otro lado, la discriminación, el acoso o la falta de comprensión pueden generar estrés, ansiedad y una disminución en la satisfacción laboral.

Es importante destacar que los datos estadísticos de violencias basadas en género han demostrado que las personas LGBTQ+ enfrentan desafíos únicos en el lugar de trabajo, así como

también los actos de discriminación, el acoso y la falta de apoyo entre compañeros o compañeras; asuntos que puede afectar negativamente su bienestar laboral.

Por lo tanto, es fundamental realizar un proyecto de intervención que busque identificar y comprender las influencias positivas y negativas entre las identidades de género y orientaciones sexuales en el bienestar laboral de las y los trabajadores de C.I. TROPICAL S.A.S. En tal sentido, el proyecto permitirá:

- Identificar las barreras y desafíos que enfrentan las y los trabajadores LGBTQ+ en el lugar de trabajo.
- Desarrollar estrategias y programas para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
- Mejorar el bienestar laboral y la satisfacción de las y los trabajadores.
- Incrementar la productividad y competitividad de la organización.

En resumen, este proyecto de intervención es crucial para promover un entorno laboral que respete y valore la diversidad, garantizando el bienestar laboral de todas y todos los trabajadores de C.I. TROPICAL S.A.S.

Debemos entender que la violencia de género no es una cosa que solo afecta a las mujeres, sino también a las personas trans y en muy pocos casos a los hombres. Este tipo de violencia se ha calado dentro de la sociedad y nos afecta a todos y a todas; en razón a lo cual es tan importante que estos temas de género se abordan en las escuelas, las universidades, el trabajo, el hogar, etc. Una problemática tan grande como esta, que les quita la vida a tantas personas al año, no debe tomarse a la ligera o pretender que estos temas son solo para mujeres, cuando las cifras demuestran que quienes más ejercen este tipo de violencia son los hombres.

Las cifras son alarmantes, y es triste pensar que en la actualidad este tema representa un desafío a la misma vida y a la dignidad humana para quienes somos mujeres o personas de la comunidad LGBTQ+. Existe mucho desconocimiento acerca de estas realidades, además de que se ha normalizado la violencia en contra de lo que no se ajusta a las normas sociales hetero patriarcales, provocando actualmente que cuando una parte de la población se queja, cuestiona y alza su voz para manifestar un desconecto, otra parte de la población rechaza esas ideas, se burlan

o ridiculicen las mismas, o incluso, afirmando que no existe tal asunto de la violencia sistemática de género.

3.4.2. Objetivos

Objetivo general: Promover la inclusión de la población LBGTIQ+ de la finca Rancho Alegre de Inveragro la Acacia S.A.S. a través de la apropiación conceptual, el reconocimiento histórico y la visibilización de las desigualdades, en torno a las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas.

Objetivos Específicos: Incidir en la apropiación conceptual sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas.

Reconocer los procesos históricos de desigualdad que han vivido las personas hoy pertenecientes a la comunidad LBGTIQ+

Diseñar una herramienta metodológica que sirva como guía para las y los trabajadores, en donde se aborde teórico y conceptualmente el género y la sexualidad, las rutas de atención contra las VBG, la ley 1753 del 2015 y la ruta de atención del comité de género.

3.4.3. Sujetos De Intervención

Los protagonistas de este proceso son las y los operativos de la sociedad Inveragro la Acacias S.A.S. de la finca Rancho Alegre, desde su participación en la construcción de toda la propuesta de intervención, para garantizar su pertinencia y valor a los encuentros pedagógicos, nombrando así, que desconocen el concepto de violencias basadas de género, identidades de género y sexualidades diversas.

Este proyecto de intervención le apunta a que las y los operativos de la finca identifiquen actos de violencia que a nivel social han estado tan permeadas, busca a que reflexionen sobre los estereotipos de género inculcados desde la infancia y cómo estas limitan las expectativas y sobre el papel asignado a hombres y mujeres. Se fomenta la importancia de trabajar en equipo y desafiar estos prejuicios, reconociendo que todas las personas tienen las mismas condiciones para realizar tareas originalmente asignadas al sexo opuesto, tanto en el hogar como en el trabajo.

4. Implementación De La Propuesta

En el siguiente apartado se desarrollarán las actividades planeadas para la ejecución del proyecto “Somos Suficientes”. Se definirá la actividad, el tiempo de desarrollo, los materiales utilizados, el objetivo al que da cumplimiento, entre otras consideraciones. Al final estará la evidencia de la actividad ya ejecutada.

Tabla 4
Actividades

| | | | |
|------------------------------|--|---|--|
| Objetivos específicos | Incidir en la apropiación conceptual sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas. | Reconocer los procesos históricos de desigualdad que han vivido las personas hoy pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. | Diseñar una herramienta metodológica que sirva como guía para las y los trabajadores, en donde se aborde teórico conceptualmente el género y la sexualidad, las rutas de atención contra las VBG, la ley 1753 del 2015 y la ruta de atención del comité de género. |
| Actividad | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres sobre identidades de género, orientaciones sexuales. • Capacitación sobre los conceptos de VBG y los tipos de violencias. | <ul style="list-style-type: none"> • Infografías y carteles para visibilizar las diferencias y cualidades que se pueden encontrar en las identidades de género y orientaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Cartilla SOMOS SUFICIENTES: guía para comprender y actuar frente a las violencias basadas en género y la sexualidad diversa. |

| | | | |
|-------------------|---|--|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Folleto con los conceptos de las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas. | <p>sexuales diversas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Socialización de rutas de atención contra las VBG. Taller sobre desigualdades sociales en relación al género y la sexualidad. | |
| Materiales | Cartelera, pc, fichas, listado de asistencia. | Infografías, pc, cartelera, listado de asistencia, rutas de atención. | Cartilla |
| Duración | 2 horas | 2 horas | 4 horas |
| Encargada | Estefanía Barreto Álvarez | | |

Nota. Elaboración propia

4.1. Taller: Definiendo Género y Sexualidad

Objetivo: Incidir en la apropiación conceptual sobre las identidades de género, orientaciones sexuales diversas y VBG en las y los trabajadores de la finca Rancho Alegre de Inveragro la Acacia S.A.S.

Fecha de realización: 29/08/2024

Se realiza taller sobre el tema Identidades de género y Orientaciones sexuales diversas. En donde se pretende que las y los trabajadores comprendan los términos relacionados a estas dos temáticas, los cuales son: identidad de género, cisgénero, transgénero, no binario, intersexual, género fluido, bigénero; orientaciones sexuales, homosexual, heterosexual, gay, lesbiana, transexual, bisexual, asexual, pansexual y demisexual.

Se habla sobre las problemáticas que existen en razón de las identidades de género y las orientaciones sexuales, las cuales van desde los roles de género, los estereotipos, la discriminación, la violencia sistematizada, los prejuicios sociales, la invisibilización, el rechazo social, entre otras

problemáticas. Se profundiza sobre los tipos de violencias basadas en género, las cuales se dividen en violencia física, violencia psicológica, violencia sexual y violencia económica o patrimonial. Por último, se dan a conocer las rutas de atención contra las violencias basadas en género.

Al finalizar el taller se realiza una encuesta para conocer la apropiación de los participantes y su satisfacción con la actividad presentada.

Se les deja un folleto con los conceptos de las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas.

3.5. Taller: Desigualdades Sociales En Relación Al Género Y La Sexualidad.

Objetivo: Visibilizar las desigualdades sociales que giran en torno a las identidades de género y a las orientaciones sexuales.

Fecha de realización: 13/09/2024

Se realiza un taller/conversatorio en donde se pretende que los participantes conozcan las desigualdades sociales a las que se enfrentan las poblaciones de la comunidad LGBTIQ+ por razones de género y sexualidad a lo largo de la historia, en Colombia y otras partes del mundo, también se muestran las violaciones de derechos humanos y las leyes que protegen a esta población.

3.6. Cartilla SOMOS SUFICIENTES: Guía para comprender y actuar frente a las Violencias Basadas en Género y la Sexualidad Diversa.

Objetivo: Diseñar una herramienta metodológica que sirva como guía para las y los trabajadores, en donde se aborde teórico conceptualmente el género y la sexualidad, las rutas de atención contra las VBG, la ley 1753 del 2015 y la ruta de atención del comité de género.

Fecha de realización: 07/11/2024

Se diseña una cartilla llamada SOMOS SUFICIENTES, el contenido de esta sirve como una guía para las y los trabajadores de la empresa, operativos y administrativos, sobre cómo actuar frente a las VBG, claridades conceptuales acerca de las orientaciones sexuales, las identidades de género y las VBG, también está allí la ruta que deben seguir los comités de género de cada finca frente a un caso de VBG y sus funciones.

Se socializa la cartilla con el personal femenino de la finca Rancho Alegre, lo planeado era socializarlo con todo el personal operativo y administrativo de la finca, esto no fue posible ya que es prioridad para la empresa la producción y dedicar una o dos horas a esta actividad representa para ellos una pérdida monetaria, por lo tanto, el objetivo de socializar la cartilla no pudo completarse y se recomienda que se realice en otro momento con el personal completo de la finca.

5. Seguimiento y Evaluación de la Intervención

En la siguiente tabla se muestran los indicadores de impacto y cumplimiento de los objetivos del proyecto de intervención social con enfoque de género Somos suficientes.

Tabla 5
Objetivos e indicadores

| Objetivos de la propuesta | Indicadores o metas de cumplimiento |
|---|---|
| <p>Incidir en la apropiación conceptual sobre las Identidades de género y Orientaciones sexuales diversas en las y los trabajadores de la finca Rancho Alegre de Inveragro la Acacia S.A.S.</p> | <p>Porcentaje de trabajadores de la finca Rancho Alegre que demuestren una comprensión y aceptación adecuadas a las identidades de género y orientaciones sexuales diversas. Meta: Aumentar en un 80% el índice de comprensión y aceptación adecuadas a las identidades de género y orientaciones sexuales diversas (ICADGOS) al finalizar el proyecto de intervención.</p> |
| <p>Visibilizar las desigualdades sociales que giran en torno a las identidades de género y a las orientaciones sexuales.</p> | <p>Porcentaje de trabajadores de la finca Rancho Alegre que pueden identificar y reconocer las desigualdades sociales relacionadas con el género y las orientaciones sexuales en el lugar de trabajo y la comunidad. Meta: Aumentar en un 80% el índice de Visibilidad y Reconocimiento de Desigualdades de Género y Orientaciones Sexuales (IVRDGOS) al finalizar el proyecto de intervención.</p> |
| <p>Diseñar una herramienta metodológica que sirva como guía para las y los trabajadores, en donde se aborde teórico conceptualmente el género y la sexualidad, las rutas de atención contra las VBG, la ley 1753 del 2015 y la ruta de atención del comité de género.</p> | <p>Cartilla SOMOS SUFICIENTES</p> |

Tabla 6
Estrategias y técnicas de evaluación

| Estrategia o técnica | Qué se evalúa | Descripción | Momento o temporalidad | Personas involucradas |
|---|--|---|--|---|
| Encuestas de satisfacción y retroalimentación | La satisfacción que tienen los trabajadores ante los espacios de talleres, los grupos de conversación, etc. | Sirven para saber si los trabajadores se han sentido cómodos, si ha sido un espacio seguro donde puedan hablar y opinar sobre sus experiencias. | Después de cada encuentro. | Todo el personal operativo involucrado en las actividades |
| Entrevistas individuales | Se usa para identificar si los operarios comprenden y definen los conceptos de identidad de género y orientación sexual. Si reconocen las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales. Si aceptan y respetan a las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas. Y su disposición para promover un ambiente inclusivo y libre de discriminación. | Capacidad de transformación en las opiniones de los demás frente a la diversidad sexual y de género, así como el respeto y la inclusión. | Después de cada encuentro | Se selecciona a la mitad de los participantes. |
| Grupos Focales | Este indicador permitirá evaluar el impacto del programa en la creación de | En estos grupos se podrá conversar de manera más reflexiva | Al finalizar el proyecto de intervención | Se selecciona a un |

| | | | | |
|--|---|---|--|-----------------------------|
| | espacios de diálogo y reconocimiento sobre percepciones y vivencias diversas relacionadas con el género y las orientaciones sexuales, y ajustar las estrategias para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. | y privada acerca de las experiencias y reflexiones que ha dejado la participación de los encuentros del proyecto de género. | | tercio de los participantes |
| Registro de asistencia y participación en espacios de diálogo. | Se evalúa la asistencia de los operarios en las distintas actividades propuestas por el proyecto de intervención. | Se pasa una lista de asistencia durante cada encuentro para que los participantes firmen y así llevar un registro de cuántas personas asisten a los encuentros y también se puede ver quiénes son más participativos y quienes rechazan los encuentros. | Al finalizar cada encuentro o actividad | Todos los participantes |
| Observación directa de los espacios de diálogo. | La mirada del Trabajador Social que permite analizar lo que se evidencia durante los encuentros, las discusiones, los avances que van teniendo los encuentros y los aprendizajes y desafíos que se van generando. | Durante los encuentros el Trabajador Social estará en constante análisis de lo que sucede durante los encuentros. | Durante todo el tiempo de la ejecución del proyecto de intervención. | Todos los participantes. |

Nota. Elaboración propia

Durante la ejecución del proyecto SOMOS SUFICIENTES y la realización de las actividades propuestas, se realizó una entrevista anónima a 10 trabajadores de la finca Rancho Alegre, con la intención de conocer su perspectiva frente a los temas expuestos, evaluar el taller **definiendo género y sexualidad**, ver su impacto en los trabajadores, conocer aspectos a mejorar y la eficacia de la actividad.

Las respuestas de las personas fueron grabadas mediante un celular y luego transcritas, esto con el permiso previo de las personas involucradas en la entrevista.

La entrevista estuvo orientada por las siguientes preguntas:

1. ¿Qué piensas del taller definiendo género y sexualidad?
2. ¿En algún momento te sentiste incómodo o tienes alguna queja del taller?
3. ¿Aspectos a mejorar?
4. ¿Crees que el contenido estuvo interesante, la expositora fue clara, concisa y respondió las preguntas de manera eficiente o no lo fue?
5. ¿Qué aprendiste del taller?

Fue grato escuchar las respuestas de los participantes, se logró evidenciar que hubo una buena recepción por parte de ellos al tema expuesto, hablarles de orientaciones sexuales e identidades de género fue un reto porque, primero ellos están atravesados por sus ideas conservadoras y heteronormativas, las cuales no les permite ver estos temas como algo natural, normal, positivo, sino todo lo contrario, lo ven como algo pecaminoso, un vicio, la degradación de la humanidad, entre otras cosas negativas. Aun así, las respuestas obtenidas y también su comportamiento y participación de este encuentro fueron positivas en su mayoría, algo novedoso, pero también un tema que de alguna u otra forma conocían.

“No, no, no. De todas las capacitaciones que nos han dado esta ha sido la mejor, en las otras charlas la gente quiere irse, pero en esta la gente estuvo animada, la gente se duerme, pero esta vez no”. (Anónimo 1, comunicación personal, 29 de agosto, 2024).

También se pudo conversar con una persona perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ quien dio un testimonio muy importante, hablando de la dignidad humana, el respeto y su experiencia dentro de este contexto laboral.

“Porque como tú dices, somos personas como todos, tenemos una vida como todos. La ley prácticamente los está obligando no a que nos acepten como somos, es que no es no es obligación, no es como una obligación, para mí es como un deber, porque somos personas, la dignidad humana, tiene no, debe, aceptar el otro como es. Después que uno no le haga daño a esa persona respételo. Si a la persona le gusta vestir como mujer y andar como mujer, respételo como es, porque él se siente a gusto con su cuerpo. Por qué tienes que criticarlo o juzgarlo, no tienes derecho. Por eso me parece excelente, pues, para que las personas en la época de antes que creen que eso está mal visto, sean conscientes que eso es algo normal en el país y en todas las partes del mundo”. (Anónimo 2, comunicación personal, 29 de agosto, 2024).

Estas actividades deben realizarse de forma continua, con el apoyo del personal administrativo de las fincas, con el respaldo del personal de oficina, los directivos, si todos comprendieran la importancia de hablar de género, de sexualidad y de VBG dentro de las organizaciones, podrían evitarse un sinnúmero de problemáticas relacionadas con discriminación, acoso, violencia sistematizada, entre otras cosas. Así mismo, visibilizar las VBG que ocurren dentro del trabajo, en la familia, en la calle, son el primer paso para que las personas identifiquen si han sufrido estas violencias o las han efectuado en otros, hacer conscientes que hay palabras, gestos, actos que pueden dañar a otros, a nuestros compañeros de trabajo en este caso, dentro de las fincas está muy normalizado el tratar con malas palabras a los compañeros, hablar de forma brusca, el trabajo también es muy estereotipado y se han presentado muchos casos de acoso sexual dentro de las fincas, es solo que al no haber una ruta clara para las víctimas, estos casos han quedado guardados, escondidos y en muchos casos se ha protegido al agresor. Al socializar con las mujeres de la finca Racho Alegre las rutas de protección contra las VBG y las funciones del comité de género, se pudo evidenciar su entusiasmo y el buen recibimiento de la propuesta, estas mencionaron que les parece muy importante que los hombres también conozcan que existe este instrumento y que pueda utilizarse en función de lo creado.

“Es importante que conozcamos de esto, porque así uno se da cuenta si un patrón o un compañero está haciendo eso con uno, y uno sabe a dónde debe ir para buscar ayuda, y que en la empresa tomen acción para la persona que está haciendo lo malo, que sepan que no pueden hacer esas cosas y que uno este protegido con la ley”. (Anónimo 3, 07 de noviembre, 2024).

Una apuesta importante que las comercializadoras de banano deben hacerse es trabajar para que sus fincas sean ambientes seguros tanto para hombres como para mujeres, y también para población con identidad de género diversa, de esta manera pueden garantizar más personas con capacidad de trabajo, ya que es bien sabido que las mujeres sufren mucho acoso dentro de las fincas, este estigma que tienen las fincas bananeras obedecen a una realidad compleja que debe terminarse, normalizar las VBG solo perpetúa la desigualdad, la violencia y la invisibilización de estas poblaciones, trabajar por ambientes labores justos y sanos debe ser un trabajo prioritario dentro de las organizaciones, las cuales enfocan sus recursos en la producción y olvidan el factor humano que está detrás de todo, haciendo funcionar el sistema.

Termino diciendo que el éxito de un proyecto como SOMOS SUFICIENTES solo podrá ser conseguido si se mira como algo creado más allá del cumplimiento de una norma, si se adopta como una marca o sello de la empresa, si se le da la importancia y se le inyectan recursos y tiempo, si se destina un profesional idóneo para ejercer la tarea de capacitar a las 20 fincas, a los comités de género. Un profesional que lleve el registro y seguimiento de los casos de denuncias presentados en las fincas, que se capacite sobre las disposiciones legales sobre la materia, sobre enfoque de género, sobre trabajo con grupos, que utilice una pedagogía empática y creativo, siendo crítico, entusiasta y con una mirada amplia y profunda de la realidad del tema, y, que conozca el territorio, su contexto y pueda trabajar en pro del bienestar social de las y los trabajadores. De lo contrario, la presente propuesta quedará archivada y será utilizada cada vez que haya que demostrar que la empresa cumple con una política de género o de enfoque diferencial.

6. Análisis y Reflexiones en torno al proceso de Intervención en la Práctica Profesional

Realizar intervenciones profesionales con enfoque de género en entidades u organizaciones relacionadas con el sector bananero, como es este el caso de la comercializadora C.I. TROPICAL S.A.S. representa un reto gigante en términos de transformación de problemáticas tan agudas y trascendentales como son las VBG en contextos tan difíciles como la región de Urabá, la cual ha sido permeada por la violencia, el desplazamiento forzado, y por situaciones sociales diversas, como estar poblada por distintas etnias y costumbres, ser rica en diversidad cultural, con múltiples necesidades insatisfechas, como niveles considerables de pobreza, falta de educación, el sometimiento de territorios por grupos al margen de la ley, la ilegalidad, entre otras; Escenarios en los que se presentan innumerables casos de VBG, que no necesariamente llegan hasta el feminicidio, pero sí en su mayoría se vivencian desde casa, representado en las costumbres, la educación que brinda la familia, las creencias religiosas que son tan presentes en nuestro territorio, la sociedad machista que nos ha visto nacer, y en donde todo lo que nos rodea parece estar inclinado a vulnerar a ciertas poblaciones, como por ejemplo a las mujeres y la comunidad LGBTIQ+, quienes hemos tenido históricamente que vivir en sociedades que nos invisibilizan, utilizan, rechazan y violentan sistemáticamente. Por esto, el trabajo social tiene un campo inmenso de acción en esta región, en estas empresas donde la visión estructural va dirigida al crecimiento económico, siendo el capitalismo un sistema machista y opresor en sus cimientos.

Reconocer el lugar de dónde venimos, identificar las enfermedades de nuestra sociedad nos puede permitir desnaturalizar estas violencias, si a esto se le suma la educación consciente, humanista, la visión crítica y el deseo por cambiar estas estructuras dominantes que nos rodean, se podría construir desde los espacios más pequeños hasta los más grandes, procesos de reflexión teórica, metodológica, social, histórica, de nuestras sociedades y contextos, siendo el trabajo social una disciplina fundamental y primordial para liderar estos procesos que buscan de manera holística hacer del mundo un lugar distinto.

Este tipo de intervenciones exige, además, un enfoque integral que considere tanto las dinámicas de poder que se juegan al interior de las comunidades como las interrelaciones entre la economía global y las estructuras de opresión local. En territorios como Urabá, donde la violencia ha dejado marcas profundas, las intervenciones del trabajo social no solo deben atender a las víctimas de la violencia de género, sino también trabajar en la transformación de las relaciones

sociales, de poder y de autoridad que perpetúan estas. violencias. A través de procesos de sensibilización, capacitación y empoderamiento de los trabajadores, la clave radica en generar espacios donde las personas puedan cuestionar los estereotipos de género y las creencias machistas que forman parte de su cotidianidad. El trabajo social, en este sentido, no es solo un espacio para la asistencia, sino también para la construcción de nuevas realidades, para la creación de conciencia colectiva sobre los derechos humanos y la igualdad. La reflexión que surge de este panorama es que, al involucrarse en las dinámicas de trabajo y producción, el trabajo social tiene el potencial de transformar estructuras profundamente arraigadas, promoviendo el respeto, la justicia social y la equidad. Solo a través de una visión crítica y transformadora se podrá romper el ciclo de violencia estructural y generar cambios que sean sostenibles

Referencias

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2109/2006
- García, V., Cruz, E., & Mejía, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121-140. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S165928592022000100121&script=sci_arttext
- Gobernación de Antioquia (s.f.). *Subregión de Urabá*. <https://corregimientos.antioquia.gov.co/subregion-uraba/>
- González, R. (2018). *Ejercicios prácticos para transversalizar el género en el ámbito escolar*. Repositorio unac. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/24914/MANUAL%20DE%20GENER%20O>
- Grupo Ático 34 (s.f.). Roles y estereotipos de género ¿Cómo nos afectan? *consultora especializada en Protección de Datos, Compliance, y Propiedad Intelectual*. <https://protecciondatos-lopdc.com/empresas/roles-estereotipos-genero/>
- Instituto Jalisciense de las Mujeres (2008). *Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género*. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>
- Martínez, I. (2016). Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contra-hegemónica. *Foro de educación*, (20), 129-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5354751>
- Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.). *Violencias de género*. Minsalud. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>
- MINSALUD (S.F.). *Violencias de género*. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Morales, C. (2015). Diversidad juvenil en el contexto educativo: reflexiones para un abordaje intercultural. *Actualidades investigativas en Educación*, 15(1), 542-563. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140947032015000100023&script=sci_arttext
- Núñez, G. (2011). *"Esta es la única puerta que se abre en sentido contrario" Relaciones de género*. [Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Andrés] <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/8352>
- Ochoa, M (2023). *Diseño y actualización de los manuales de Funciones de la Empresa CI TROPICAL* [Trabajo de grado presentado para optar al título de Administrador de Empresas, Universidad de Antioquia] https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35907/5/OchoaMariana_2023_DisenioManualesCITropical.pdf
- OMS. (2018). *Definición de género*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

ONU MUJERES (2023). Boletín de prensa: Invertir para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas es asegurar el futuro. *Boletín de prensa*. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/invertir-para-prevenir-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas-es-asegurar-el-futuro>

Palomino, S. (2023). La violencia contra la población LGBTI no cesa: 145 asesinatos en un año. *Periódico El País*. <https://elpais.com/america-colombia/2023-03-15/la-violencia-contra-la-poblacion-lgbti-no-cesa-145-asesinatos-en-un-ano.html>

SIVIGE (2016). *Definición de violencias basadas en género*. Marco normativo, conceptual y operativo. Bogotá, Colombia. <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>

Tejero G. (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los Ámbitos sanitario y sociosanitario. *Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha*. <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/fdf77886-6075-453a-b7cc-731232b56e77/content>

Anexos

Figura 4

Folleto sobre identidades de género y orientaciones sexuales diversas

ORIENTACIONES SEXUALES

Las orientaciones sexuales hacen referencia a la atracción emocional, romántica y sexual que sientes por otras personas y dependiendo del género de esa otra persona, así mismo varía tu orientación sexual.

A medida que crecemos nos vamos sintiendo atraídos por otras personas, ya sea en el colegio, en la universidad, en la iglesia, en cualquier lugar donde nos relacionemos con otras personas.
¿Sabías que en promedio a los 10-13 años sientes atracción sentimental por primera vez?

Existen muchas orientaciones sexuales diversas y es importante que las conozcas para que seas consciente de ellas y así puedas evitar caer en prejuicios y estereotipos hacia los demás. Desde el conocimiento podemos generar cambios importantes en el mundo en que vivimos.

TIPOS DE ORIENTACIONES SEXUALES

Heterosexualidad
Atracción hacia personas del sexo opuesto.

Homosexualidad
Atracción hacia personas del mismo sexo

Bisexualidad
Atracción hacia personas de ambos sexos

Asexual
Falta de atracción sexual hacia cualquier persona.

Demisexual
Atracción sexual solo hacia personas con las que se tiene una conexión emocional fuerte.

¿Qué reconoce?

- Reconocimiento de la expresión de nuestra identidad como un derecho humano.
- Movimiento que se ha transformado en una lucha que reconoce y abraza múltiples identidades y expresiones

¿Y sus colores?

En su secuencia, el rojo simboliza la vida, el naranja representa la salud, el amarillo evoca la luz solar, el verde refleja la conexión con la naturaleza, el azul transmite serenidad y el violeta encarna el espíritu. Estos colores no solo adornan la bandera, sino que también encapsulan los valores fundamentales de la comunidad LGBTQ+, recordando la vitalidad, la sanación, la energía, la armonía y el empoderamiento espiritual que la comunidad busca promover y celebrar.

¿Qué significa la bandera LGBTQTTIQAP+?

IDENTIDADES DE GÉNERO



El género hace parte de mi identidad, ¿quién soy, cómo me siento, cómo quiero que los demás me perciban? femenino, masculino, ninguno de los dos, o los dos al mismo tiempo?

Ser hombre o ser mujer es una experiencia distinta y única en el mundo, desde la crianza que recibimos de nuestros padres, lo que aprendemos en el colegio, los juegos que jugamos, los colores que nos gusta, la música que escuchamos, la profesión que elegimos y el trabajo que desempeñamos. Todo esto, está relacionado con el género.

¿Quién determina qué te debe gustar o que debes hacer en el mundo?
 ¿Crees que los hombres pueden cocinar, bailar o pintar?
 ¿Crees que las mujeres pueden conducir un camión o jugar fútbol?



Hombre: Identidad masculina
 Mujer: Identidad femenina
 No binario: No se identifica exclusivamente como hombre o mujer.
 Género fluido: Identidad que cambia entre hombre y mujer.
 Género neutro: No se identifica con ningún género.
 Andrógino: Combinación de características masculinas y femeninas.
 Transhombre: Nacido como mujer, pero se identifica como hombre.
 Transmujer: Nacido como hombre, pero se identifica como mujer.
 Transgénero: Identidad que no corresponde al género asignado al nacer.
 Agénero: No se identifica con ningún género.
 Bigénero: Identidad que combina dos géneros.



¡Muchas! aquí las vamos a definir.

¿CUÁNTAS IDENTIDADES DE GÉNERO EXISTEN?





Si quieres conocer más sobre esto visita la página web:
<https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/para-adolescentes/todo-sobre-sexo-genero-e-identidad-de-genero>

Nota. Elaboración propia

Tabla 7

Desarrollo del taller Desigualdades sociales en relación al género y la sexualidad

| Taller: Desigualdades sociales en relación al género y la sexualidad. | |
|--|---|
| Historia de la homosexualidad | |
| Antigüedad | <p>-En la antigua Grecia (500 a.C.), la homosexualidad masculina era común y aceptada, especialmente entre hombres y jóvenes (pederastia).</p> <p>-En Roma (100 a.C.), la homosexualidad también era aceptada, aunque con algunas restricciones.</p> <p>-En la antigua China (2000 a.C.), la homosexualidad era mencionada en textos literarios y artísticos.</p> |

| | |
|---|---|
| Edad Media | <p>-La Iglesia Católica condenó la homosexualidad en el siglo VI, considerándola un pecado.</p> <p>-Durante la Inquisición (1200-1500), la homosexualidad fue perseguida y castigada.</p> |
| Renacimiento y Siglo XVIII | <p>-En el Renacimiento, la homosexualidad volvió a ser más visible y aceptada en algunos círculos artísticos.</p> <p>-En el siglo XVIII, la Ilustración y la Revolución Francesa promovieron la tolerancia y la libertad individual.</p> |
| Siglo XIX y XX | <p>-La medicalización de la homosexualidad (1860-1900) la consideró una enfermedad mental.</p> <p>-El movimiento de liberación gay (1960-1970) luchó por los derechos y la visibilidad de la comunidad LGBTQ+.</p> <p>-La epidemia del VIH/SIDA (1980) afectó gravemente a la comunidad gay y motivó la lucha por la atención médica y la prevención</p> |
| Actualidad | <p>-La despenalización de la homosexualidad en muchos países (desde 1960).</p> <p>-El reconocimiento de los derechos LGBTQ+ en algunas naciones (matrimonio igualitario, adopción, etc.).</p> <p>-La continua lucha contra la discriminación y la violencia hacia la comunidad LGBTQ+.</p> |
| Historia de la identidad de género | |
| Antigüedad | <p>-En la antigua Grecia (500 a.C.), existían personas que se identificaban como "andróginos" (combinación de masculino y femenino).</p> <p>-En la antigua Roma (100 a.C.), había personas que se vestían y comportaban como el género opuesto.</p> <p>-En algunas culturas indígenas americanas, existían personas designadas como "dos espíritus" (Dos Spirits), que combinaban características masculinas y femeninas.</p> |

| | |
|--|---|
| Edad Media | <p>-La Iglesia Católica estableció la idea de un género binario (hombre/mujer) y condenó cualquier desviación de este modelo.</p> <p>-La Inquisición (1200-1500) persiguió y castigó a personas que no se ajustaban a las normas de género.</p> |
| Renacimiento y Siglo XVIII | <p>-La obra de Shakespeare "Twelfth Night" (1602) explora la ambigüedad de género.</p> <p>-La figura del "castrato" (hombre castrado) en la ópera del siglo XVIII cuestionaba las normas de género.</p> |
| Siglo XIX y XX | <p>-El movimiento feminista (1848-1920) luchó por la igualdad de género y cuestionó las normas patriarcales.</p> <p>-La psicología y la sexología (1860-1950) estudiaron y medicalizaron las identidades de género no normativas.</p> <p>-El movimiento de liberación gay y lésbico (1960-1970) abogó por la visibilidad y los derechos de las personas LGBTQ+.</p> |
| Actualidad | <p>-La teoría queer (1990) cuestiona las categorías de género y sexualidad.</p> <p>-La lucha por los derechos transgénero y no binarios (2000) busca reconocimiento y protección.</p> <p>-La expansión de las identidades de género en las redes sociales y los medios de comunicación.</p> |
| Penalización de la homosexualidad | |
| Países que aplican la pena de muerte | Arabia Saudita, Brunéi, Irán, Mauritania, Nigeria (solo en 12 estados del norte), Uganda, Yemen. |
| Países que criminalizan la homosexualidad | Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Brunéi, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gambia, Indonesia, Jordania, Líbano, Malasia, Malawi, Namibia, Omán, Pakistán, Qatar, San Cristóbal y Nieves, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Tonga. |

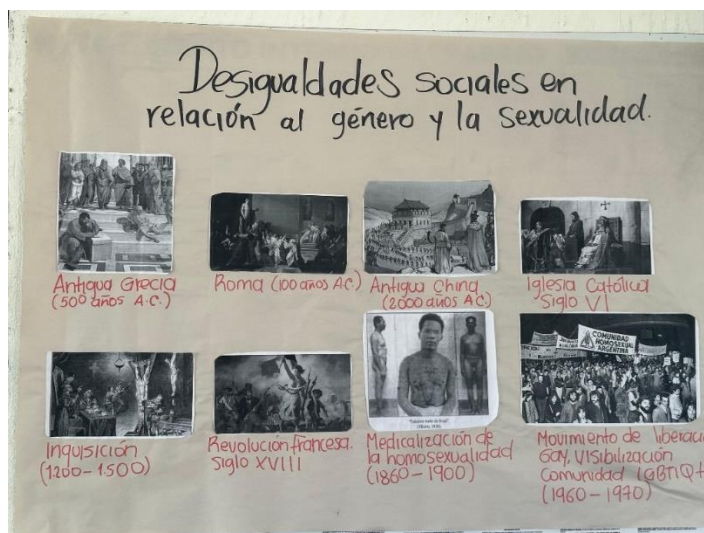
| | |
|--|--|
| <p>Países donde es legal el matrimonio entre parejas del mismo sexo</p> | <p>América: Argentina (2010), Brasil (2013), Canadá (2005), Chile (2022), Colombia (2016), Costa Rica (2020), Ecuador (2019), Estados Unidos (2015), México (2016, solo en algunos estados), Uruguay (2013)</p> <p>Europa: Alemania (2017), Austria (2019), Bélgica (2003), Dinamarca (2012), España (2005), Finlandia (2017), Francia (2013), Islandia (2010), Irlanda (2015), Luxemburgo (2015), Malta (2017), Noruega (2009), Países Bajos (2001), Portugal (2010), Reino Unido (2014, excepto Irlanda del Norte), Suecia (2009), Suiza (2021)</p> <p>Asia y Oceanía: Australia (2017), Nueva Zelanda (2013), Taiwán (2019)</p> <p>África: Sudáfrica (2006)</p> |
| <p>Historia de la homosexualidad en Colombia</p> | |
| <p>Historia</p> | <ul style="list-style-type: none"> -En 1980, Colombia despenalizó la homosexualidad. -En 1998, se creó la primera organización LGBTQ en Colombia, la Corporación ELIGE. -En 2011, se aprobó la Ley 1450, que prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género. -En 2016, se legalizó el matrimonio igualitario |
| <p>Derechos y reconocimientos</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Matrimonio igualitario (2016) -Adopción homoparental (2015) -Unión civil (2007) -Protección contra la discriminación (2011) -Reconocimiento de la identidad de género (2015) |
| <p>Desafíos</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Discriminación y violencia contra la comunidad LGBTIQ -Falta de acceso a servicios de salud y educación inclusivos -Estigma y rechazo familiar y social -Limitaciones en la aplicación de las leyes protectoras |
| <p>Organizaciones y recursos</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Corporación ELIGE -Colombia Diversa -Fundación Triángulo |

| | |
|---|---|
| | -Asociación de Familias LGBTIQ de Colombia |
| Violencia contra la comunidad LGBTIQ | <p>La violencia contra la comunidad LGBTIQ en Colombia sigue siendo un tema preocupante. En 2022, se registraron 145 homicidios de personas LGBTIQ, lo que significa que aproximadamente cada 2 días y medio, una persona de esta comunidad fue asesinada.</p> <p>Además de los homicidios, también se han reportado casos de violencia policial, amenazas y feminicidios.</p> <p>Es importante destacar que la violencia contra la comunidad LGBTIQ no solo se limita a los homicidios, sino que también incluye actos de discriminación y hostigamiento en diferentes ámbitos de la vida.</p> |
| Cifras de violencia en 2022: | <p>Homicidios: 145 personas LGBTIQ asesinadas</p> <p>Frecuencia: aproximadamente cada 2 días y medio, una persona LGBTIQ fue asesinada</p> |

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Cartelera con línea de tiempo sobre la historia de la homosexualidad y las identidades de género diversas



Nota. Elaboración propia.

Figura 6
Cartilla SOMOS SUFICIENTES



CARTILLA SOMOS
 SUFICIENTES.pdf



Nota. Elaboración propia.

Tabla 8
Formato de entrevistas para realización del diagnóstico

| ENCUESTA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL CLIMA LABORAL Y LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL | | | |
|--|---|----|----|
| NÚMERO | PREGUNTA | SI | NO |
| 1 | ¿Se siente cómodo con el servicio de transporte? ¿Por qué? | 37 | |
| 2 | ¿Son claras las instrucciones del reparto? ¿Por qué? | 36 | 1 |
| 3 | ¿Se asigna la labor de acuerdo a sus conocimientos y habilidades? ¿Por qué? | 35 | 2 |
| 4 | En la finca, ¿evidencia preferencias a la hora de dar el reparto? ¿Por qué? | 10 | 27 |
| 5 | ¿Considera que el reparto es planificado con anticipación? ¿Por qué? | 37 | |
| 6 | ¿Cuentas con las herramientas y epp's necesarios para la labor asignada? ¿Por qué? | 29 | 8 |
| 7 | ¿El personal administrativo tiene buen trabajo en equipo y buena comunicación entre ellos? ¿Por qué? | 34 | 3 |
| 8 | ¿Puede hacer reclamos, quejas o peticiones sin que se tomen represalias en su contra? ¿Por qué? | 33 | 4 |
| 9 | ¿Siente que hay maltrato de parte del personal administrativo? ¿Por quién? | 3 | 34 |
| 10 | ¿Son irrespetuosos a la hora de corregir/recibir su labor, le explican y le enseñan las fallas? ¿Por qué? | 9 | 28 |
| 11 | ¿Se siente acosado o perseguido laboralmente? ¿por qué y por quién? | 5 | 32 |
| 12 | ¿Las capacitaciones y acompañamiento que le da la empresa es el adecuado? ¿Por qué? | 37 | |
| 13 | ¿Reconoces las actividades de bienestar que se realizan en la empresa? ¿recomiendas algunas? | 37 | |
| 14 | ¿La convivencia en la finca es buena? ¿Por qué? | 29 | 8 |
| 15 | ¿Cuándo hay un problema dentro de la finca se resuelve de manera ágil? ¿por qué? | 32 | 5 |
| 16 | ¿La carga laboral ha afectado su salud mental o física? ¿indique por qué? | 20 | 17 |
| 17 | ¿Alguna vez se ha sido discriminado en la finca? ¿indique por quién? | 7 | 20 |
| 18 | ¿Alguna vez ha sentido que la empresa ha vulnerado sus derechos? ¿indique por qué? | 8 | 29 |

Nota. Elaboración propia