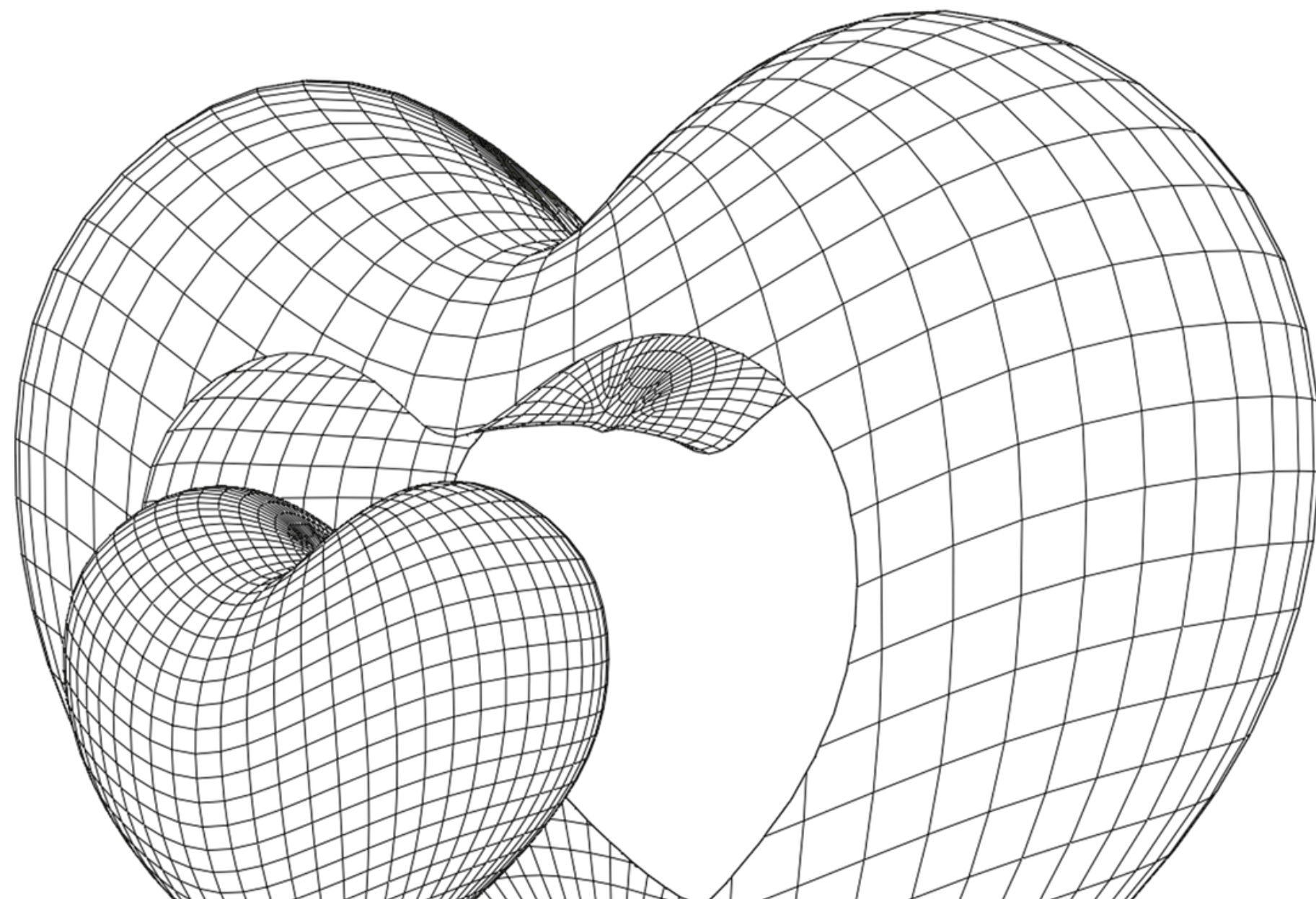


CULTURA DE RESPECTO

Masculinidades, Igualdad y
Prevención Laboral



HACIA UNA CULTURA DE RESPECTO



SENSIBILIZACIÓN

Sesgos inconscientes: roles, estereotipos y su impacto en el ámbito laboral

INOCENTE PRINCIPIO

¿cómo se normaliza y legitima la violencia?: Tipos, mecanismos, ámbitos y ciclo de la violencia

VIOLENCIA LABORAL

Comportamientos violentos en el trabajo, conceptos, ejemplos, fases y estructuras de la violencia

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

¿qué es?, ¿cómo identificarlos y diferenciarlos?, ¿cómo se manifiesta y escala?

LENGUAJE INCLUYENTE

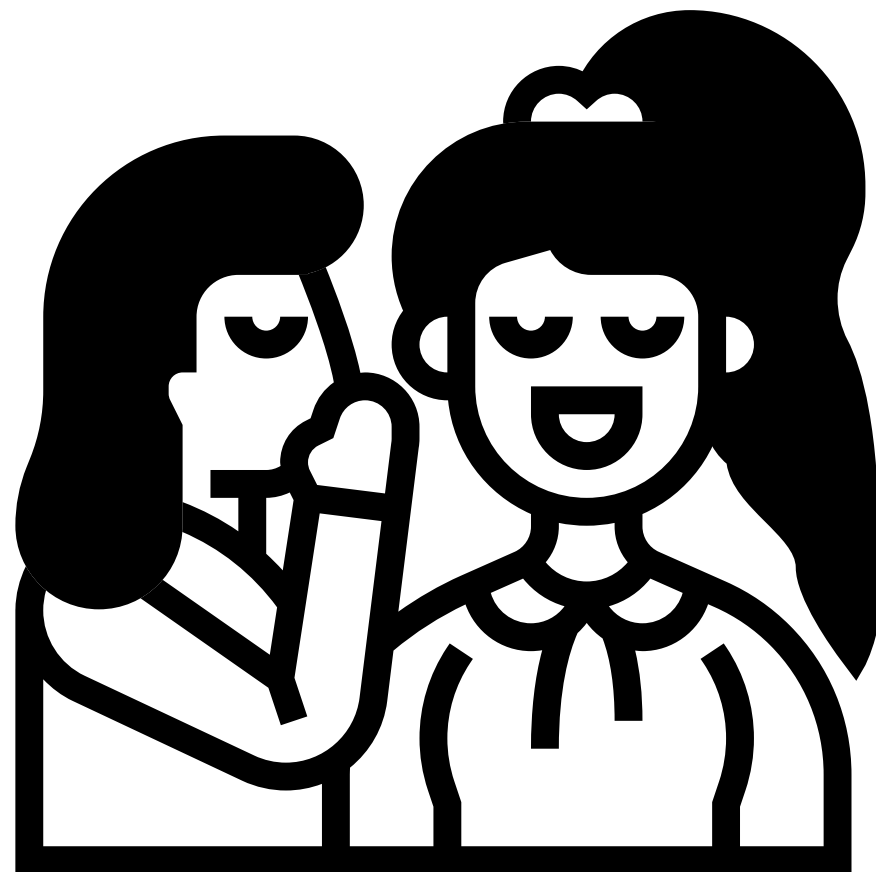
Su objetivo y forma de aplicación, cómo utilizarlo como herramienta para generar sentido de pertenencia

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

Como herramienta para solucionar problemas en las interacciones diarias

2 INOCENTE PRINCIPIO

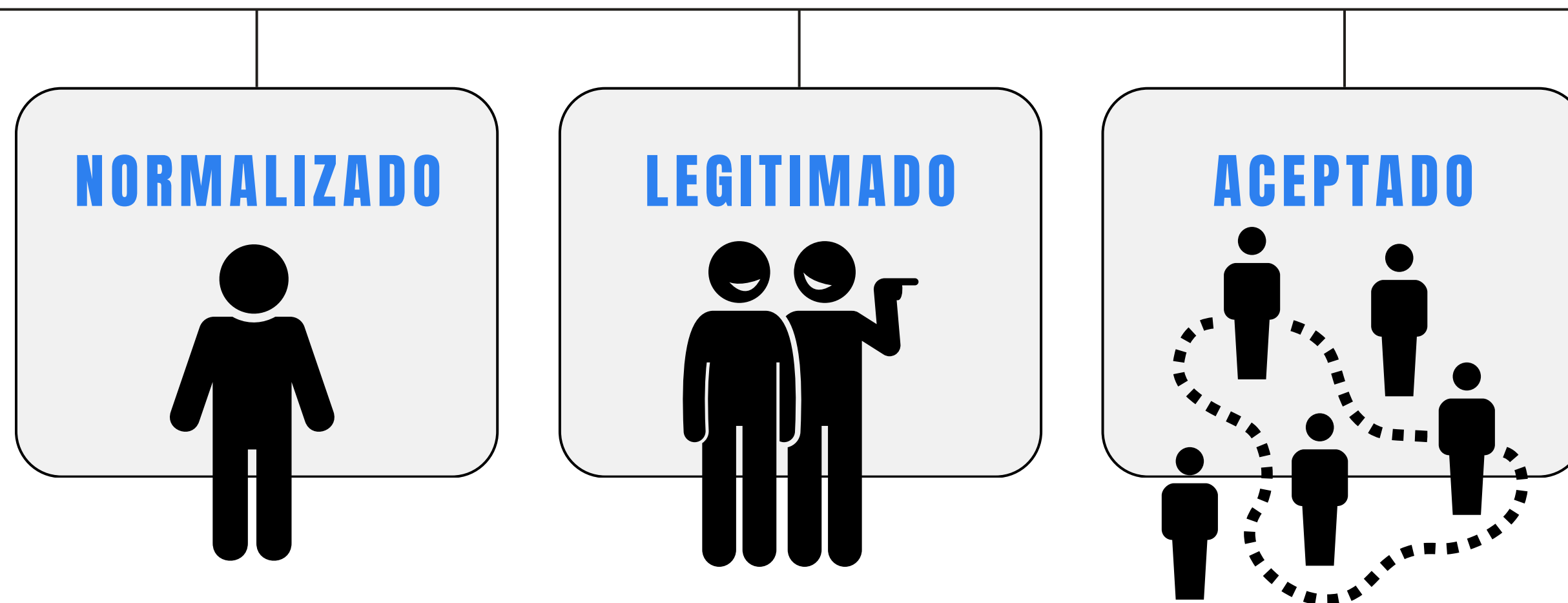
¿cómo se normaliza y legitima la violencia?: Tipos, mecanismos, ámbitos y ciclo de la violencia



0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

INOCENTE PRINCIPIO

Justificación centrada en la aparente "ingenuidad", "normalización" y "no mala intención" de la violencia legitimada en el trabajo.



¡todos lo hacen!
¡es normal!
¡así nos llevamos!
¡ni aguantas nada!
¡es bromita!
¡sabes que no es en serio!
¡no pasa nada!

IMPACTO EN LAS PERSONAS

La violencia normalizada nos señala, nos marca (estigmatiza) y nos silencia, al no aceptarla, entenderla o participar de ella

¡mejor hazlo tu,
ya sabes " "
nunca entiende!

¡ya caerá!

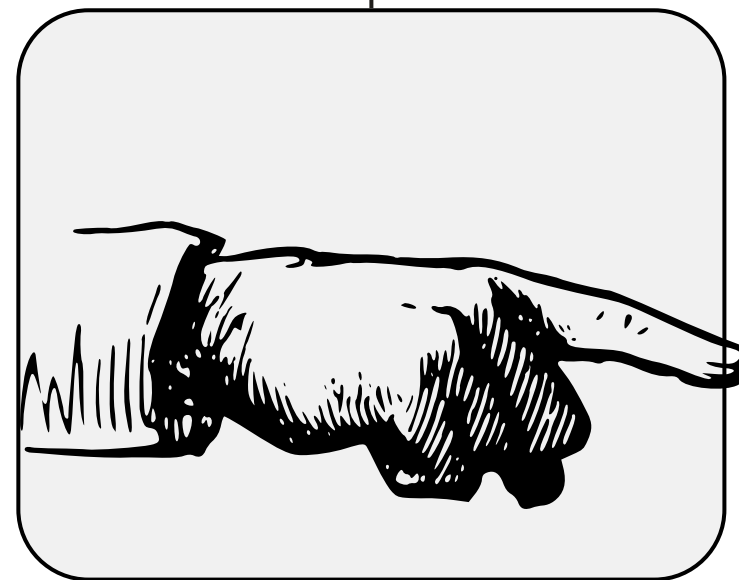
¿hoy no te encontraste ningún
espejo en el camino?

¡parece que no
sabes leer!

¿por qué tan
solita?

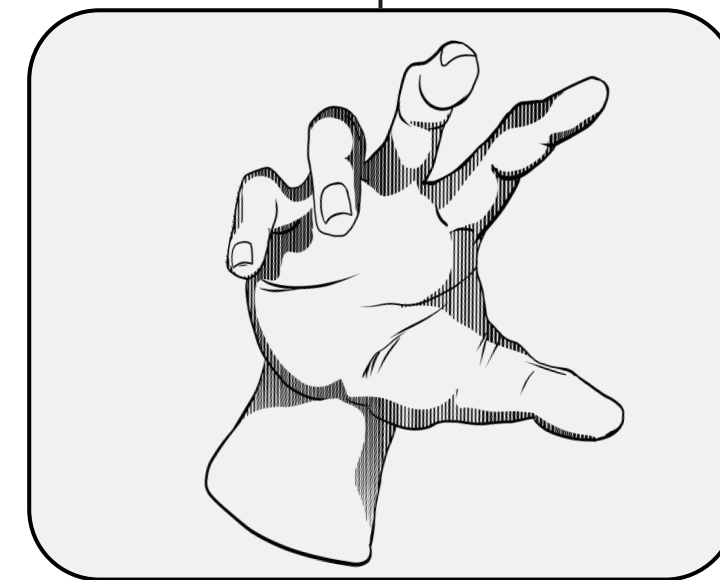
¡Claro las
ventajas de ser
amiga/o del
jefe!

¿a dónde tan
guapa?



SEÑALA

¡quítate eres
incapaz de
hacer algo!



ESTIGMATIZA

¡para eso
fuiste a la
escuela!



SILENCIA

¡tu que
vas a
saber!

MECANISMOS DE LA VIOLENCIA

Son mecanismos por que están engranados uno con otro, además de que se terminan materializando en conductas violentas

Aquella que supone una agresión física, verbal, psicológica o patrimonial

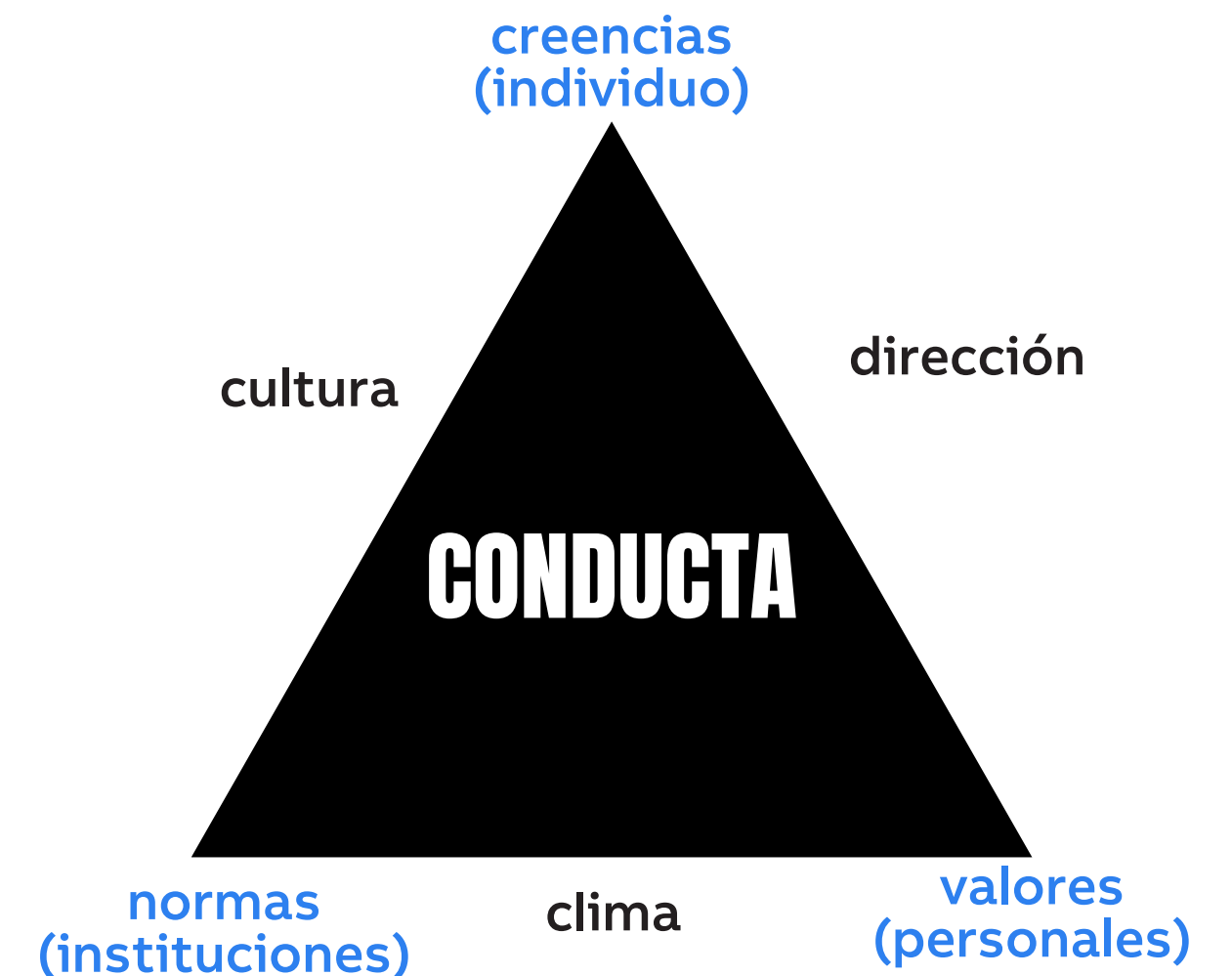
DIRECTA

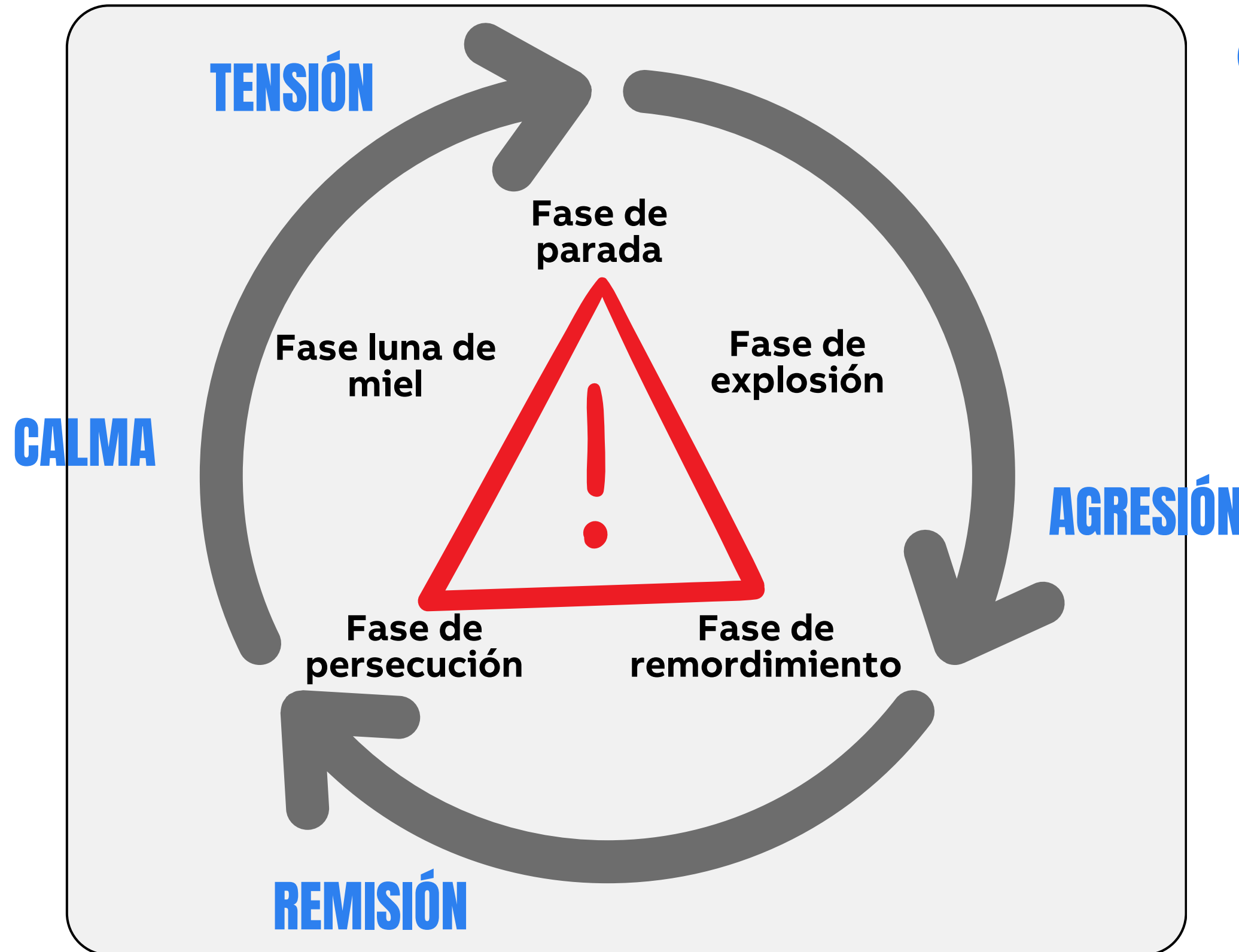
Forma parte de la estructura social y que impide cubrir las necesidades básicas, como la generada por la desigualdad social, el desempleo, carencias nutricionales, servicios de salud, educación y básicos

ESTRUCTURAL

Se refiere a aspectos del ámbito simbólico (religión, cultura, lengua, arte, ciencias, **creencias**, etc), que se pueden utilizar para justificar o legitimar la violencia estructural o directa

CULTURAL





CICLO DE VIOLENCIA

Tipos:

- Violencia de Género
- Violencia Patrimonial
- Violencia Psicológica
- Violencia Laboral
- Violencia Docente
- Violencia Digital
- Violencia Feminicida
- Violencia Verbal
- Violencia Sexual
- Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad

Ámbitos:

- Familiar, laboral, docente, social, instituciones, digital

ESCALAR - VIOLENTÓMETRO

Una vez que el Inocente Principio se establece, prevalece la presencia de comportamientos violentos, que eventualmente solo escalaran, “**bromas hirientes**”

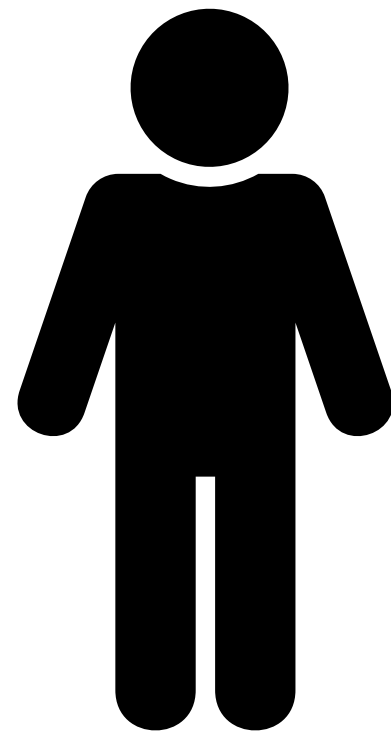


2

INOCENTE PRINCIPIO

¿cómo se normaliza y legitima la violencia?: Tipos, mecanismos, ámbitos y ciclo de la violencia

QUÉ SENSIBILIZAR,
ACTUALIZAR E
INCLUIR EN TI



QUÉ SENSIBILIZAR,
COMPARTIR Y
SUPERVISAR EN EL
EQUIPO



QUÉ RESPETAR,
VALIDAR Y FACILITAR A
LAS Y LOS ASISTENTES



0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

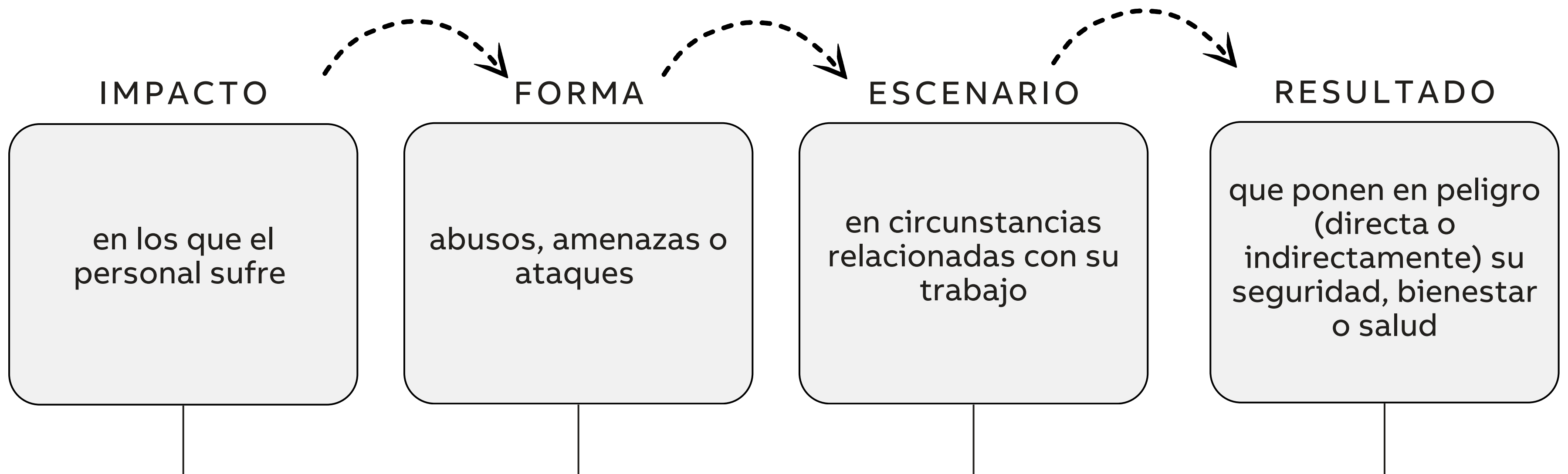
3 **VIOLENCIA LABORAL**

Comportamientos violentos en el trabajo, conceptos, ejemplos, fases y estructuras de la violencia



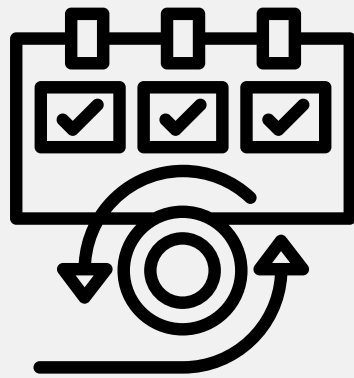
VIOLENCIA LABORAL

Está constituida por incidentes progresivos



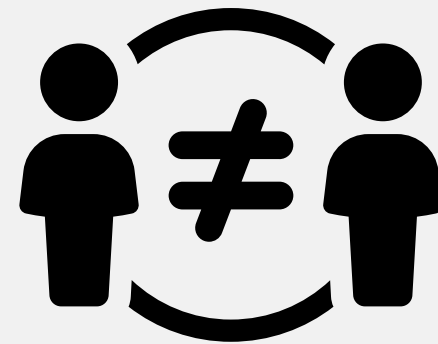
VIOLENCIA LABORAL

Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen 3 (tres) características esenciales:



SISTEMÁTICA

Acciones u omisiones sistemáticas y persistentes



DESIGUAL

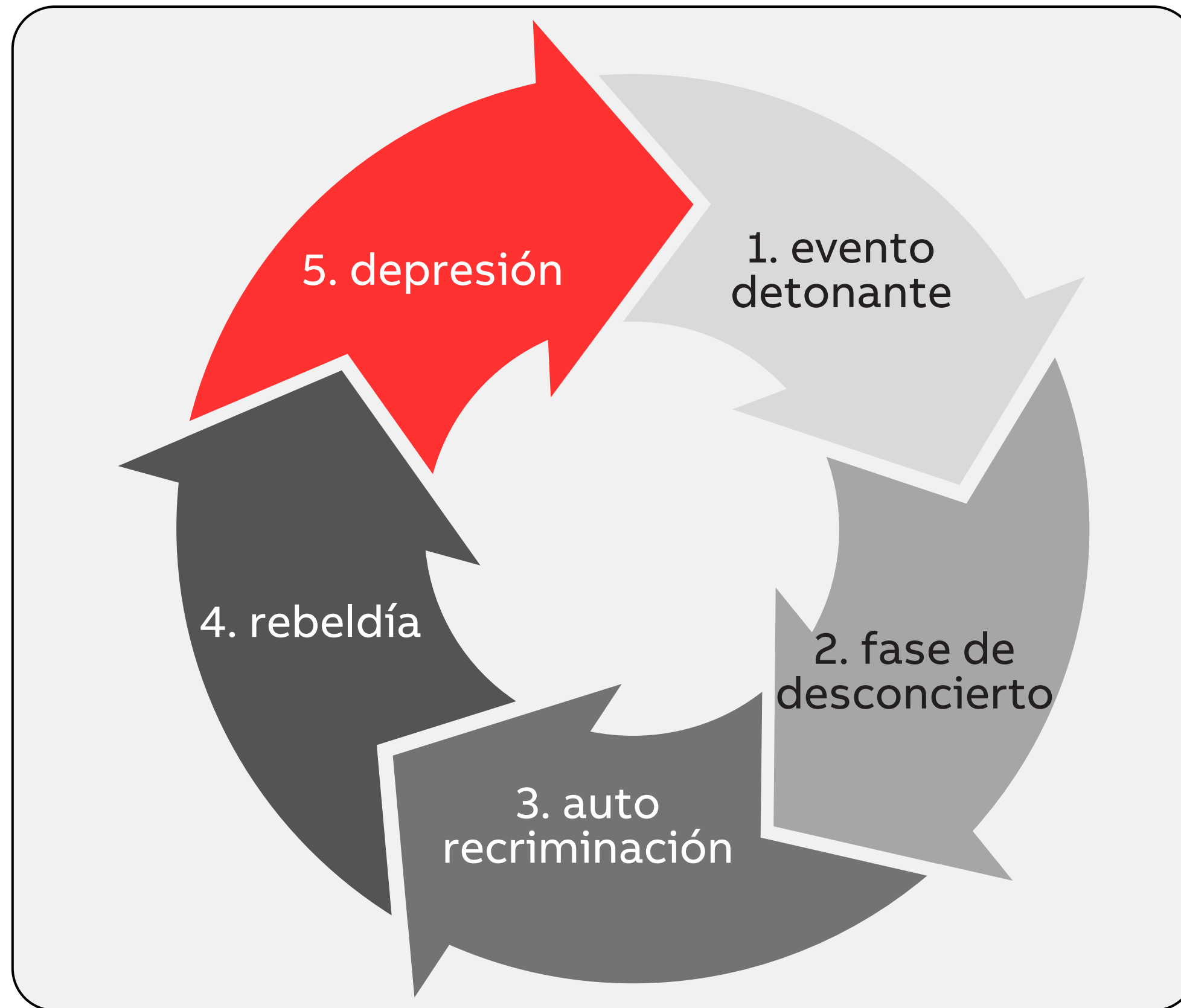
Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.



DEVASTA

Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen

FASES DE LA VIOLENCIA



ESTRUCTURAS DE LA VIOLENCIA

VERTICAL

Descendente: cuando una persona en posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada.

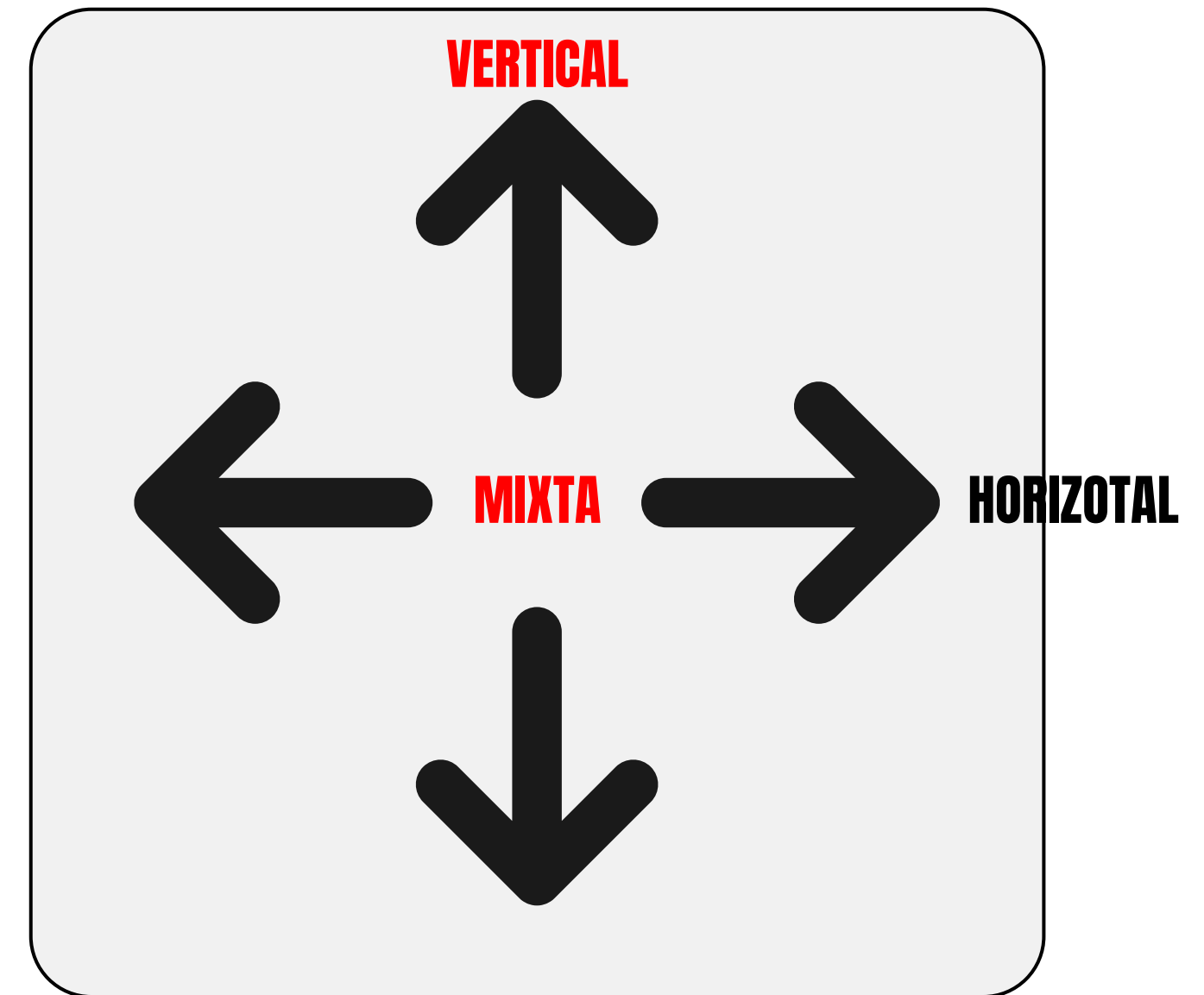
Ascendente: cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior de la estructura acosan a una persona que se encuentra en una posición superior.

HORIZONTAL

Se produce entre compañeras y compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.

MIXTA

Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal). Pero cuando la jefa o jefe tienen conocimiento de la situación, en lugar de intervenir en favor de la parte acosada, no adoptan ninguna medida (omisión), o por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad de la parte agresora.



FORMAS DE VIOLENCIA

- | | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | COMUNICACIÓN | Limitación de las posibilidades de comunicación |
| 2 | RELACIONES | Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar contactos sociales, denegación de derechos |
| 3 | REPUTACIÓN | Ataques a la reputación, conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar, menosprecio a la labor de la víctima |
| 4 | CALIDAD LABORAL | Ataques a la calidad profesional, cambios frecuentes en las tareas, disminuir el rendimiento y capacidad de realización de la persona |
| 5 | SALUD | Ataques directos a la salud, violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas |

COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS

- Se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo
- Me ignoran, excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo, me hacen invisible
- Me gritan o elevan la voz con miras a intimidarme
- Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
- Prohiben a otros compañeros hablar conmigo
- Inventan o difunden rumores sobre mi persona
- Recibo críticas o reproches por cualquier cosa que haga
- Desvaloran mi esfuerzo profesional, restando valor a lo que hago
- Controlan, supervisan o monitorean mi trabajo de forma malintencionada
- Me dejan sin trabajo que realizar
- Me asignan tareas sin valor, debajo de mi capacidad o que me ponen en peligro
- Recibo amenazas verbales, escritas o indirectas
- Me hacen bromas inapropiadas
- Me privan de información clave para mi trabajo

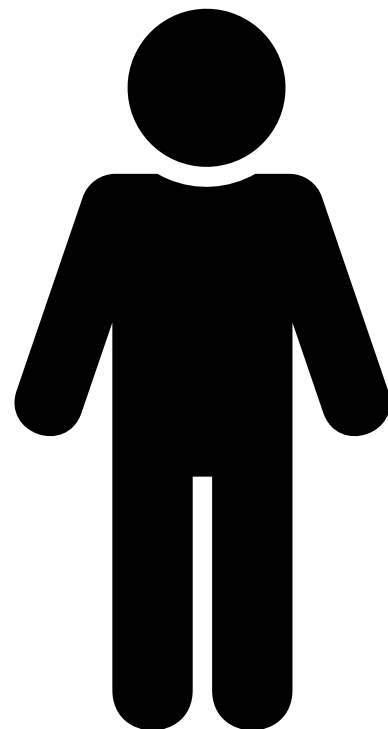


3

VIOLENCIA LABORAL

Comportamientos violentos en el trabajo, conceptos, ejemplos, fases y estructuras de la violencia

QUÉ SENSIBILIZAR,
ACTUALIZAR E
INCLUIR EN TI



QUÉ SENSIBILIZAR,
COMPARTIR Y
SUPERVISAR EN EL
EQUIPO



QUÉ RESPETAR,
VALIDAR Y FACILITAR A
LAS Y LOS ASISTENTES



0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

4

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

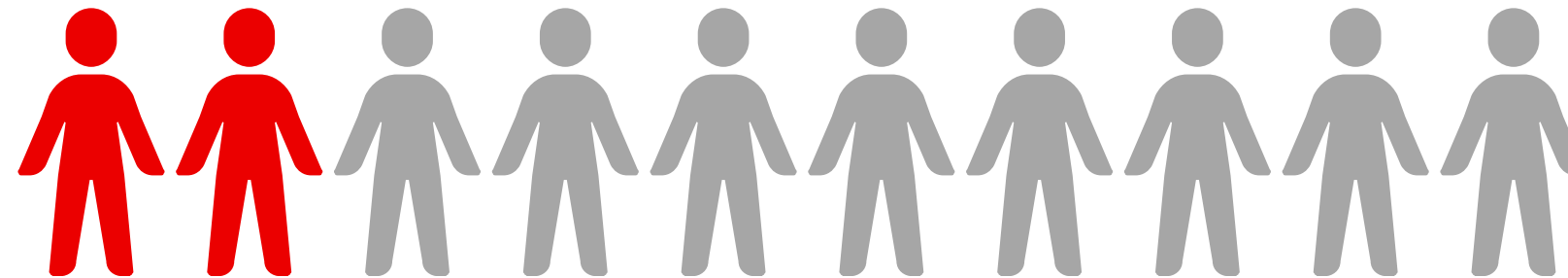
¿qué es?, ¿cómo identificarlos y diferenciarlos?, ¿cómo se manifiesta y escala?



ESTADÍSTICA

Acoso u hostigamiento

Del 15% al 20% han sufrido algún tipo de acoso laboral



20%

Testigos u observadores

Cerca del 60% han sido testigos de algún episodio de acoso



60%

OBSERVAR, ATENDER Y SANCIONAR

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (OIT)

Art. 1

1. A efectos del presente convenio:

A. La expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual y económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

B. La expresión "**violencia y acoso por razón de género**" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados A. y B. del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Ley Federal del Trabajo MX

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 se entiende:

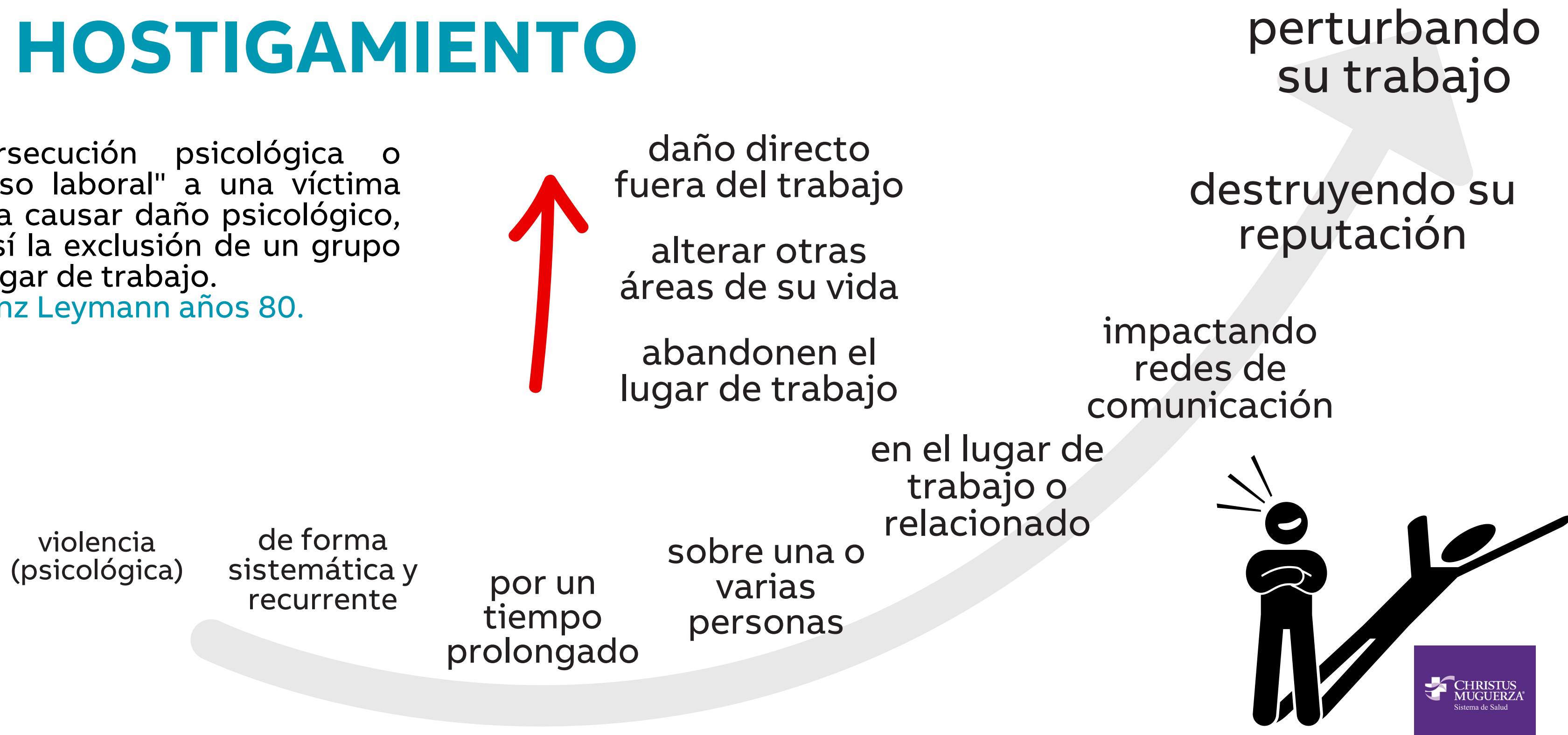
a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

y b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

ESCALADA DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

"Persecución psicológica o acoso laboral" a una víctima para causar daño psicológico, y así la exclusión de un grupo o lugar de trabajo.

Heinz Leymann años 80.



ELEMENTOS PARA IDENTIFICAR (SCJN)

ELEMENTO 1

INTIMIDACIÓN

Objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional e intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

ELEMENTO 2

**ENTRE
COMPAÑEROS**

Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

ELEMENTO 3

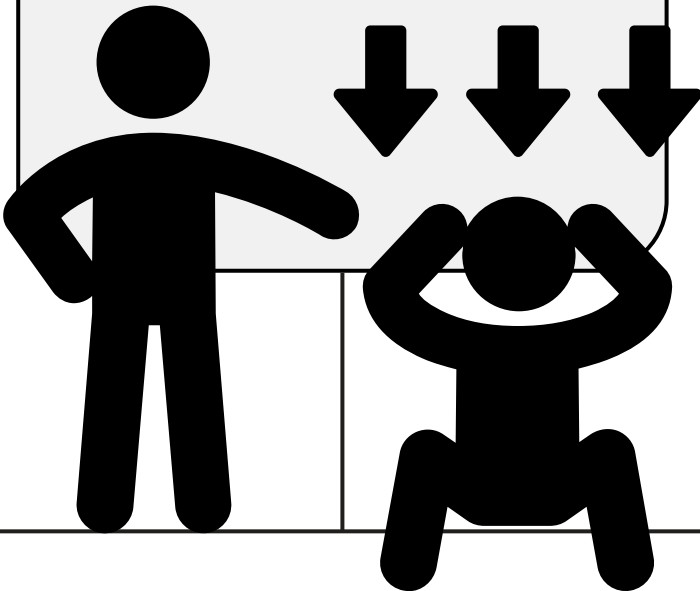
**CONDUCTAS
SISTEMÁTICAS**

Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

ELEMENTO 4

HOSTIL

Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como la describió la persona demandante en su escrito inicial.



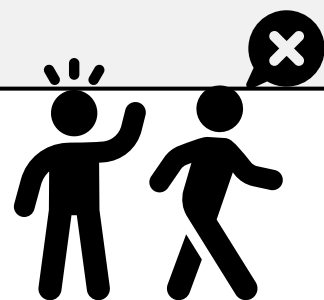
ELEMENTO 5

RESPONSABILIDAD

Sobre la base de que, para que exista la responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado.
Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o indirecta.

CASOS ESPECÍFICOS DE ACOSO SEXUAL (SCJN)

COMPORTAMIENTO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL



Hace alusión a insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después de que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

COMPORTAMIENTO FÍSICO DE NATURALEZA SEXUAL NO DESEADO



Se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

COMPORTAMIENTOS BASADOS EN EL SEXO QUE AFECTAN LA DIGNIDAD



Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.

COMPORTAMIENTO NO VERBAL DE NATURALEZA SEXUAL



Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.

COMPORTAMIENTO REITARATIVO

La fórmula no es definitiva, es una propuesta metodológica para hacer consciente la identificación de un comportamiento violento reiterativo en un marco de tiempo.



$$\frac{\text{comportamiento}}{1 \text{ (un)}}}{7 \text{ (siete)}} \times 6 \text{ (seis)} \text{ meses}$$

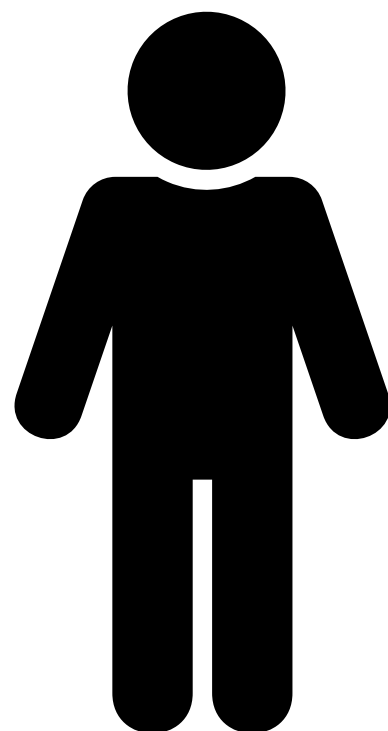
días

4

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

¿qué es?, ¿cómo identificarlos y diferenciarlos?, ¿cómo se manifiesta y escala?

QUÉ SENSIBILIZAR,
ACTUALIZAR E
INCLUIR EN TI



QUÉ SENSIBILIZAR,
COMPARTIR Y
SUPERVISAR EN EL
EQUIPO



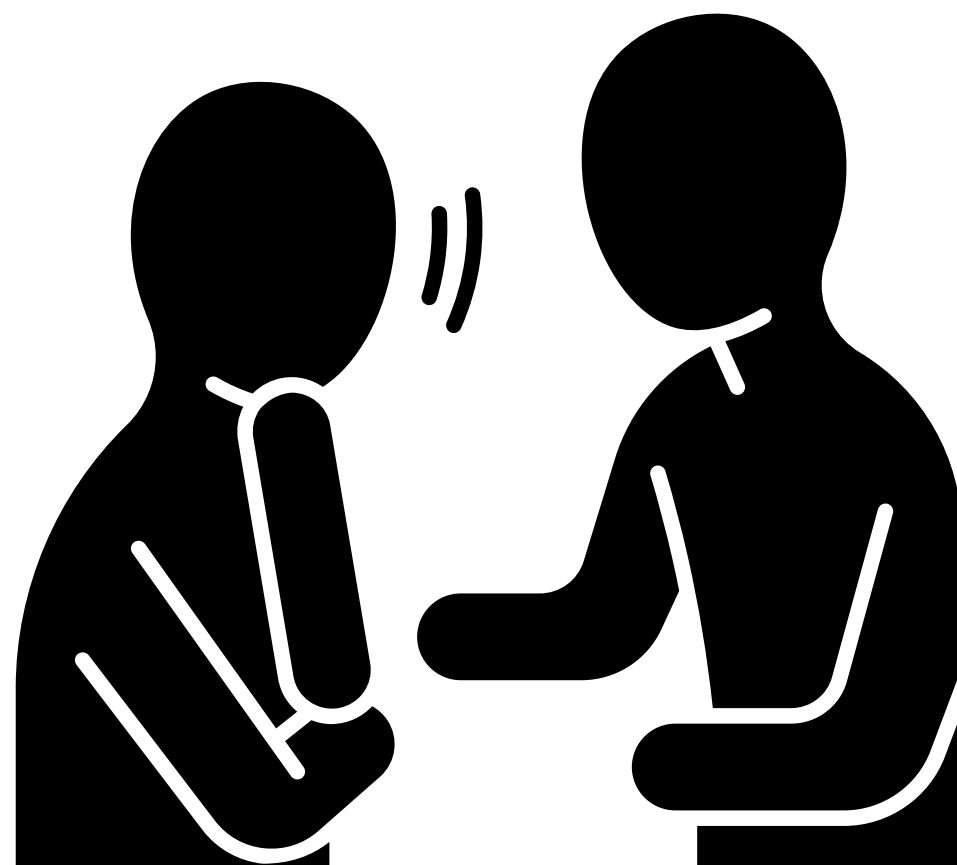
QUÉ RESPETAR,
VALIDAR Y FACILITAR A
LAS Y LOS ASISTENTES



0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

5 LENGUAJE INCLUYENTE

Su objetivo y forma de aplicación, cómo utilizarlo como herramienta para generar sentido de pertenencia



LENGUAJE INCLUYENTE

El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje incluyente y no sexista considera hacer explícita y visible la condición femenina y masculina, o en todo caso, cuando lo amerite, utilizar un lenguaje neutro. Asimismo, evita el uso del lenguaje en masculino para situaciones o actividades donde debe distinguirse a mujeres y hombres; y considera a los distintos grupos de población en situación de discriminación o socialmente excluidos.

Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que ofenden o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; o minimizan y trivializan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, pero es una importante y efectiva herramienta para que las mujeres y los grupos de población históricamente excluidos sean visibles y nombrados correctamente.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala como obligación para todo el sector público el uso de lenguaje no sexista, incluyente y libre de estereotipos de género.

El lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, significa esforzarse en pensar la forma adecuada e incluyente en cómo construimos los mensajes escritos u orales.

Existen fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin caer en la monotonía o en absurdos.

El lenguaje incluyente y no sexista aplica para las personas pues son ellas las sujetas de derechos.



RAZONES PARA USAR LENGUAJE INCLUYENTE

NOMBRAR CORRECTAMENTE LOS GRUPOS

- Nombrarles conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos.
- Atender a los consensos generados entre las personas de cada grupo ya que “la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”.
- La forma en que las personas desean, solicitan o prefieren ser nombradas.

PERSONAS LGBTTTI

Las siglas LGBTTTI refieren a (L) Lesbianas, (G) Gays, (B) Bisexuales, (T) Travestis, (T) Transexuales, (T) Transgénero e (I) Intersexuales y se usan para visibilizar a este grupo de la población históricamente discriminado.

No se les nombra como personas de la diversidad sexual, ya que todo ser humano tiene distintas formas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, lo que incluye a la heterosexualidad.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestra obligación tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratar con respeto a las personas con discapacidad.

HACER VISIBLES A LAS MUJERES: EL DERECHO A SER NOMBRADAS

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico y de gran relevancia, el derecho a ser nombradas.

Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

ELIMINAR EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS

El sexismo en el lenguaje ha hecho de la mujer su principal blanco de burla y ataque, generando estigmas, y reforzando en muchas ocasiones la violencia hacia las mujeres y niñas.

Algunos refranes, dichos populares, bromas y chistes, así como letras de canciones y expresiones cotidianas que parecieran inocentes dan al lenguaje un uso discriminatorio, pues colocan a las mujeres en situación de subordinación, sujeción o cosificación y a lo femenino como un hecho o condición inferior en relación con lo masculino.

FORMAS DE APLICACIÓN

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos (masculino genérico). Utilizar masculino genérico contribuye a la invisibilización de las mujeres como grupo.

USO DEL GENÉRICO MASCULINO

NO INCLUYENTE

Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todos están invitados a la fiesta de fin de año.

INCLUYENTE

Servidoras y servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Las personas servidoras públicas son responsables de presentar su declaración patrimonial.

La población de esa comunidad vive constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todas y todos están invitados a la fiesta de fin de año.

FORMAS DE APLICACIÓN

Los determinantes gramaticales femenino y masculino plural, “las y los” se utilizan en concordancia con el sustantivo como una forma de visibilizar a ambos sexos.

GRAMATICALES FEMENINOS Y MASCULINOS

NO INCLUYENTE

Los vecinos de la colonia se organizaron.

Los agraviados acudieron ayer a la cita.

NO INCLUYENTE

Los Jefes

Los políticos

Los Coordinadores

Los abogados

El Director General

INCLUYENTE

Las y los vecinos de la colonia se organizaron.

Las y los agraviados acudieron ayer a la cita

INCLUYENTE

Las Jefaturas

La clase política

La Coordinación

La abogacía

La Dirección General

Se menciona el cargo, profesión o título y no a la persona que en el momento concreto lo ocupa.

NOMBRES ABSTRACTOS

FORMAS DE APLICACIÓN

Es recomendable nombrar a ambos sexos para hacerlos visibles. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar.

Es aconsejable que en el mensaje escrito o verbal se alterne el femenino y el masculino, iniciando preferentemente con el femenino. Este orden de presentación no responde a una cuestión de cortesía social, sino a la importancia de visibilizar a las mujeres.

Es necesario cuidar del tipo de texto o discurso para el uso de esta herramienta y no abusar de la misma.

DESDOBLAMIENTO Y USO ALTERNADO DE SUSTANTIVOS

NO INCLUYENTE



Todos los que trabajamos
en el sector público debemos
actuar con honestidad
y transparencia.

Los niños son
muy inquietos.

INCLUYENTE



Las mujeres y los hombres
que trabajamos en el sector
público debemos actuar con
honestidad y transparencia.

Las niñas y los niños
son muy inquietos.

USO ALTERNADO

Al curso de actualización
podrán asistir Directores,
Coordinadores y Jefes
de Departamento.

Se convoca al evento a
maestros, padres de
familia y niños.

Al curso podrán asistir Directoras
y Directores, Coordinadores y
Coordinadoras, Jefas de
Departamento y Jefes de
Departamento.

Se convoca al evento a madres
y padres de familia, maestros
y maestras, niñas y niños.

FORMAS DE APLICACIÓN

La @ no es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

En el caso de la “x” sí es un signo lingüístico y tiene sonido. En años recientes se le ha utilizado para incluir a todos los géneros, por ejemplo “amigxs”.

La utilizan con frecuencia personas dedicadas a la comunicación. Como la @ la “x” no debe utilizarse en textos formales.

Además, en ambos casos su uso no implica o debe equipararse con el lenguaje incluyente y no sexista.

@ & X

NO INCLUYENTE

Los trabajadores
deberán firmar aquí.

Queda obligado.

Registrar el número de hijos.

Nombre del padre
o tutor.

INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/es
deberán firmar aquí.

Queda obligada/o.

Registrar el número de **hijas(os)**.

Nombre de la **madre (padre)**
o **tutor (tutora)**.

Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

Las barras y paréntesis fueron las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente y no sexista.

Su uso, fuera de los contextos referidos, puede hacer la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

/ & ()



FORMAS DE APLICACIÓN

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapacitados”, “inválidos”, “disminuidos”

Minusválido, incapaz, impedido

Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)

Invidente, cieguito (y todos los diminutivos)

Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente

Loco, loquito, demente

CORRECTO

Persona con discapacidad

Persona con discapacidad motriz

Persona con discapacidad auditiva

Persona con discapacidad visual

Persona con discapacidad intelectual

Persona con discapacidad psicosocial

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad, en http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

CORRECTO

Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales.
 Personas LGBTTTI

Persona homosexual
 Persona gay
 Hombre homosexual
 Hombre gay

Persona lesbiana
 Mujer Lesbiana
 Mujer homosexual

Persona bisexual
 Mujer bisexual
 Hombre bisexual

Persona trans
 Mujer transexual/travesti/transgénero
 Hombre transexual/travesti/transgénero

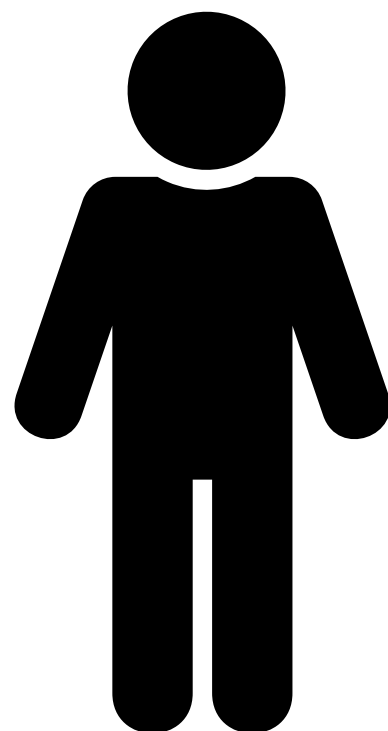
Persona Intersexual

5

LENGUAJE INCLUYENTE

Su objetivo y forma de aplicación, cómo utilizarlo como herramienta para generar sentido de pertenencia

QUÉ SENSIBILIZAR,
ACTUALIZAR E
INCLUIR EN TI



QUÉ SENSIBILIZAR,
COMPARTIR Y
SUPERVISAR EN EL
EQUIPO



QUÉ RESPETAR,
VALIDAR Y FACILITAR A
LAS Y LOS ASISTENTES



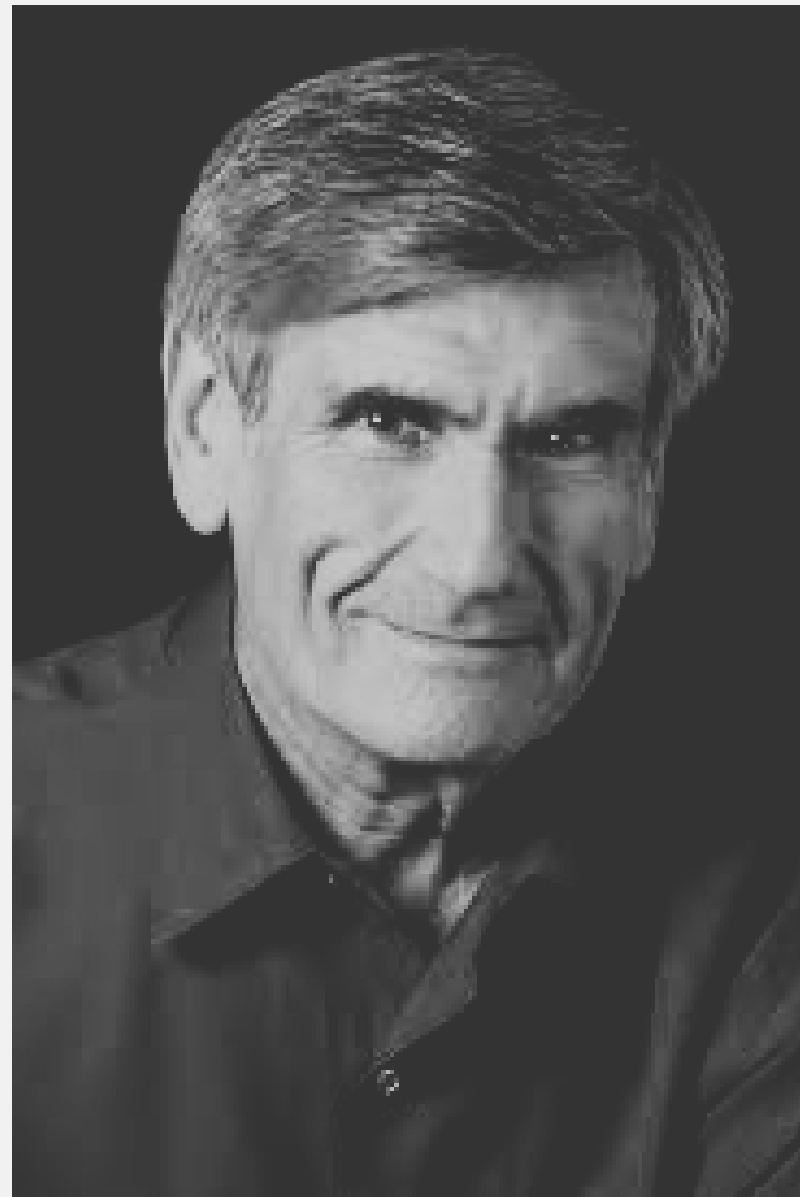
0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

6 COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

Como herramienta para solucionar problemas en las interacciones diarias



COMUNICACIÓN NO VIOLENTA CNV

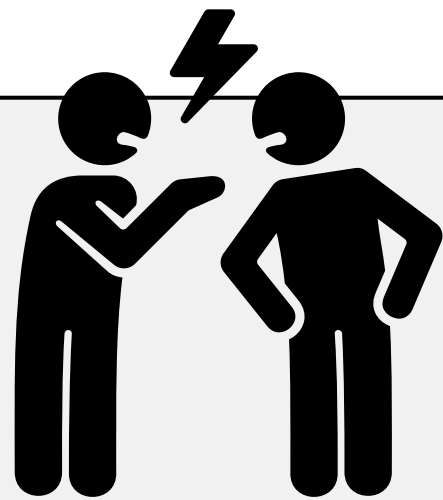


La Comunicación No Violenta (CNV) es un enfoque de comunicación desarrollado por el psicólogo clínico Marshall Rosenberg en la década de 1960.

Se basa en la premisa de que la manera en que nos comunicamos puede contribuir a la conexión humana, la comprensión mutua y la resolución de conflictos de una manera no violenta.

La CNV se centra en expresar honestamente nuestros sentimientos y necesidades, mientras que al mismo tiempo escuchamos empáticamente las necesidades de los demás.

COMUNICACIÓN VIOLENTA



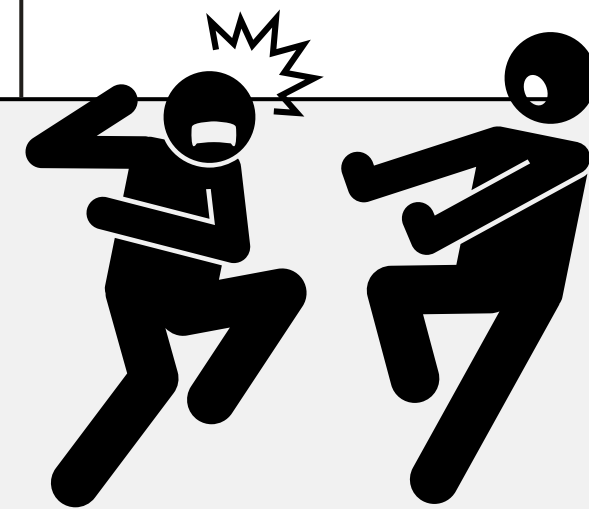
INSULTOS Y DESCALIFICACIONES

- **Ejemplo:** Un supervisor llama "incompetente" a un empleado frente a sus compañeros por cometer un error.
- **Impacto:** Daña la autoestima del empleado, crea un ambiente de miedo y desmotivación.



GRITOS Y VOCIFERACIONES

- **Ejemplo:** Un gerente grita a su equipo durante una reunión porque los objetivos no se han cumplido.
- **Impacto:** Genera estrés y ansiedad, inhibe la comunicación abierta y honesta.



AMENAZAS Y COACCIONES

- **Ejemplo:** Un jefe amenaza con despedir a un empleado si no trabaja horas extras sin compensación.
- **Impacto:** Crea un ambiente de trabajo tóxico y abusivo, lleva a la sobrecarga de trabajo y al agotamiento.

COMUNICACIÓN VIOLENTA



- **Ejemplo:** Un colega responde con sarcasmo a una propuesta de otro empleado, diciendo "¡Qué idea tan brillante!" de manera despectiva.
- **Impacto:** Desalienta la participación, crea resentimiento y reduce la moral del equipo.



- **Ejemplo:** Un supervisor ignora sistemáticamente las opiniones y sugerencias de ciertos empleados.
- **Impacto:** Fomenta un sentimiento de inutilidad e insignificancia entre los empleados ignorados.



- **Ejemplo:** Un compañero de trabajo hace comentarios ofensivos sobre la apariencia física o la orientación sexual de otro empleado.
- **Impacto:** Causa un daño psicológico significativo y puede llevar a problemas legales para la organización.

COMPONENTES PRINCIPALES

OBSERVACIÓN SIN JUICIO

Describir objetivamente lo que está sucediendo, sin emitir juicios ni evaluaciones. Se centra en hechos observables y concretos.

IDENTIFICACIÓN Y EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS

Reconocer y expresar los sentimientos que surgen en una situación particular, evitando la culpa o la crítica hacia uno mismo o hacia los demás.

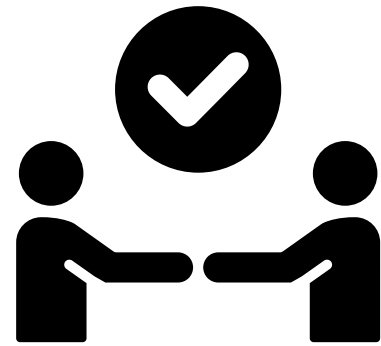
IDENTIFICACIÓN Y EXPRESIÓN DE NECESIDADES

Identificar las necesidades subyacentes que están detrás de nuestros sentimientos, reconociendo que todos tenemos necesidades básicas universales.

FORMULACIÓN DE PETICIONES CLARAS Y CONCRETAS

Expresar de manera específica y constructiva lo que nos gustaría que sucediera para satisfacer nuestras necesidades, sin exigir ni imponer.

DIFERENCIA ENTRE OBSERVACIÓN Y JUICIO



OBSERVACIONES

Descripciones objetivas y específicas de lo que ocurre o ha ocurrido, sin añadir interpretaciones personales. Son hechos verificables y medibles.



JUICIOS

Interpretaciones, evaluaciones o opiniones subjetivas sobre lo que ha ocurrido. Incluyen generalizaciones, suposiciones y connotaciones emocionales.

DIFERENCIA ENTRE OBSERVACIÓN Y JUICIO

Identificar el Lenguaje Utilizado

- **Observaciones:** Utilizan lenguaje descriptivo y concreto.
- Ejemplo: "En la reunión de ayer, hablaste durante 20 minutos sobre el proyecto."
- **Juicios:** Utilizan lenguaje evaluativo y subjetivo.
- Ejemplo: "En la reunión de ayer, monopolizaste la conversación sobre el proyecto."

Verificación

- **Observaciones:** Pueden ser verificadas por otros, independientemente de sus opiniones.
- Ejemplo: "Llegaste a la oficina a las 9:15 AM."
- **Juicios:** No pueden ser objetivamente verificados y dependen de la percepción individual.
- Ejemplo: "Llegaste tarde a la oficina."

Focalización en el Comportamiento

- **Observaciones:** Se centran en comportamientos específicos y acciones observables.
- Ejemplo: "Noté que no enviaste el informe el viernes."
- **Juicios:** Tienden a generalizar el comportamiento y a etiquetar a la persona.
- Ejemplo: "Eres irresponsable porque no enviaste el informe el viernes."

DIFERENCIA ENTRE OBSERVACIÓN Y JUICIO

Neutralidad vs. Carga Emocional

- **Observaciones:** Son neutras y no llevan una carga emocional implícita.
- Ejemplo: "No asististe a la reunión de equipo hoy."
- **Juicios:** Llevan implícita una carga emocional o una valoración.
- Ejemplo: "No te importa el trabajo en equipo porque no asististe a la reunión de hoy."

Reemplazo de Palabras de Evaluación

- **Observaciones:** Evitan palabras que juzgan o evalúan.
- Ejemplo: "Tu informe contiene cinco errores de gramática."
- **Juicios:** Usan palabras que implican juicio o evaluación.
- Ejemplo: "Tu informe es terrible."

EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS

PASO 1

**UTILIZAR EL
FORMATO “YO
SIENTO”**

PASO 2

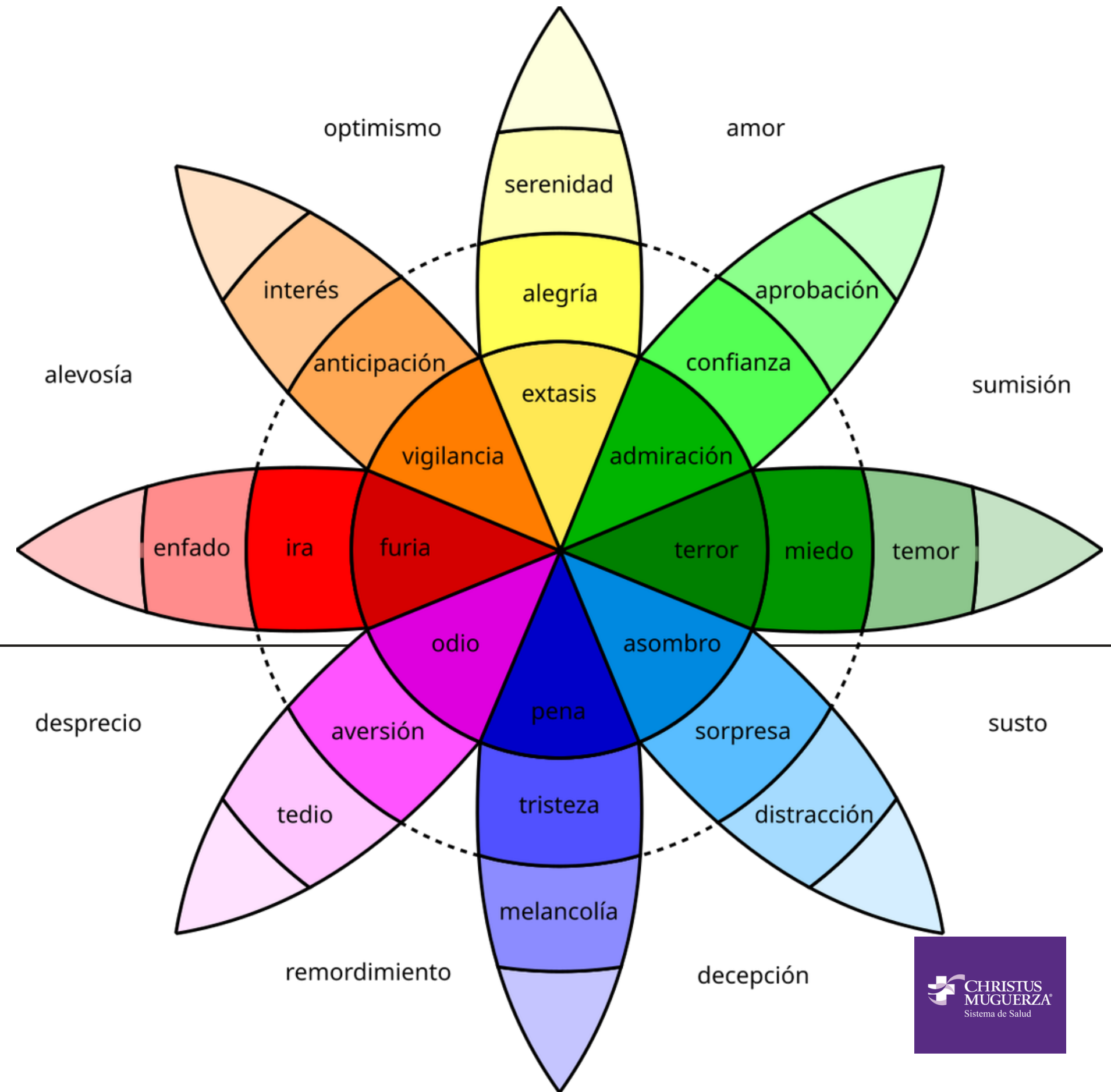
**SER ESPECÍFICO
Y DIRECTO**

**USAR UN
LENGUAJE
CLARO Y
RESPECTUOSO**

PASO 3

**VALIDAR Y
ACEPTAR LOS
SENTIMIENTOS
PROPIOS Y DE
OTROS**

PASO 4



PASOS PARA HACER PETICIONES CLARAS Y CONCRETAS

PASO 1

ESPECIFICA LO QUE DESEAS

Sé claro y detallado: En lugar de hacer una petición vaga, define exactamente lo que necesitas.

- **Vago:** "Necesito más apoyo con el proyecto."
- **Claro:** "¿Podrías revisar la sección del informe sobre marketing para el viernes?"

PASO 2

USA LENGUAJE POSITIVO

Enfócate en lo que quieres que se haga, no en lo que no quieres.

- **Negativo:** "No llegues tarde."
- **Positivo:** "¿Podrías llegar a la reunión a las 9:00 AM?"

PASO 3

HAZ PETICIONES REALIZABLES

Asegúrate de que lo que pides sea posible y realista dentro del contexto.

- **Irrealista:** "Quiero que este proyecto se complete en un día."
- **Realista:** "¿Podríamos completar la primera fase del proyecto para el lunes?"

PASO 4

SÉ ESPECÍFICA/O CON EL TIEMPO Y LUGAR

Incluir detalles sobre cuándo y dónde esperas que se cumpla la petición.

- **Vago:** "Hazlo pronto."
- **Específico:** "¿Podrías enviar el informe finalizado antes del miércoles a las 5 PM?"

PASO 5

EXPLICA LAS NECESIDADES OBVIAS

Comunica por qué es importante para ti lo que estás pidiendo.

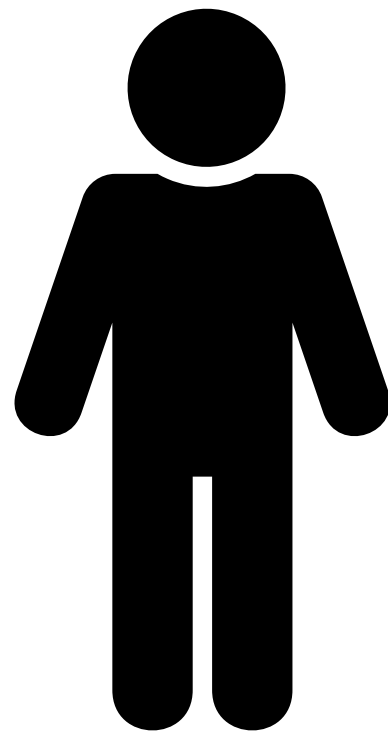
- **Ejemplo:** "Cuando me envías los informes a tiempo, me ayudas a preparar mejor la presentación."

6

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

Como herramienta para solucionar problemas en las interacciones diarias

QUÉ SENSIBILIZAR,
ACTUALIZAR E
INCLUIR EN TI



QUÉ SENSIBILIZAR,
COMPARTIR Y
SUPERVISAR EN EL
EQUIPO



QUÉ RESPETAR,
VALIDAR Y FACILITAR A
LAS Y LOS ASISTENTES



0012 7482901 2744103 0592346 8774510 7255

CULTURA DE RESPECTO

Masculinidades, Igualdad y
Prevención Laboral

