

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO

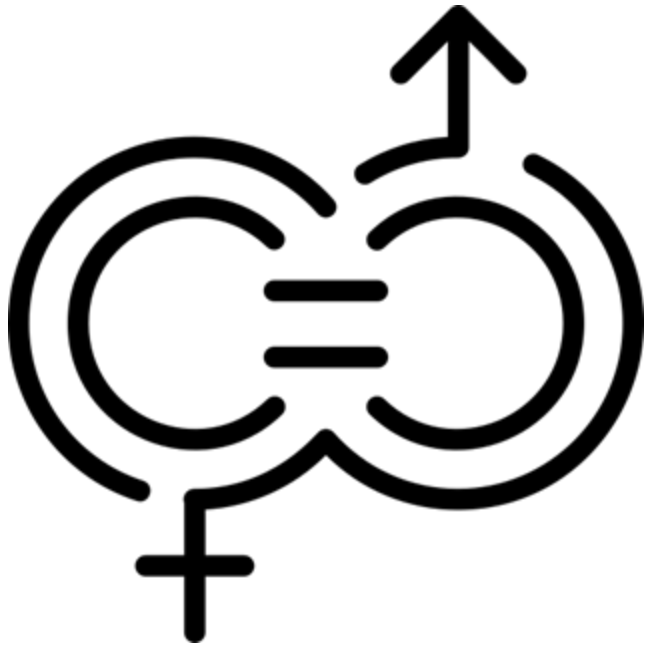


CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

-TABLA DE CONTENIDOS-



- 01** PROYECTO EQUALISER
- 02** Introducción y resultado del módulo
- 03** Contenido del módulo
- 04** Resumen
- 05** Referencias

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover la igualdad de género en el lugar de trabajo moderno ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer.



PRESENTACION

El material presentado forma parte del **proyecto EQUALIZER** y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar las **brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



CONTENIDO MODULOS

Modulos

Módulo 1: Fundamentos de la igualdad de género: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia física de género en el lugar de trabajo

CONTENIDO MODULOS

Modulos

Módulo 6: Equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El saber hacer: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 8: Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 3: ROMPIENDO BARRERAS: ABORDANDO ESTEREOTIPOS Y FOMENTANDO RELACIONES POSITIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

En los lugares de trabajo diversos y dinámicos de hoy, los empleados desempeñan un papel fundamental a la hora de romper con los estereotipos y fomentar relaciones positivas. Este módulo explora los desafíos que los empleados enfrentan debido a los estereotipos y prejuicios en el lugar de trabajo y presenta estrategias prácticas que pueden adoptar para promover la inclusividad y crear un ambiente de trabajo más armonioso. Al comprender sus propios prejuicios y tomar medidas proactivas, los empleados pueden contribuir a una cultura laboral más equitativa y solidaria.

MÓDULO 3: ROMPIENDO BARRERAS: ABORDANDO ESTEREOTIPOS Y FOMENTANDO RELACIONES POSITIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO



<https://www.fuqua.duke.edu/duke-fuqua-insights/how-understanding-bias-crucial-diversity-and-equality>

Este módulo describirá estrategias para promover la inclusión y crear un ambiente de trabajo armonioso. Los participantes comprenderán el impacto de los estereotipos y prejuicios en la dinámica del lugar de trabajo. Aprenderán estrategias de comunicación efectivas para cerrar brechas y promover la comprensión entre los miembros del equipo.

Se discutirá el concepto de microagresiones y su impacto emocional.

El módulo también aborda cómo los estereotipos pueden limitar el crecimiento profesional, lo que lleva a prácticas de contratación y promoción sesgadas, falta de tutoría y síndrome del impostor entre los empleados marginados. Los participantes se sentirán inspirados a asumir sus roles como agentes de cambio, fomentando una cultura en el lugar de trabajo donde todos se sientan valorados, respetados e incluidos. Al reconocer y abordar los estereotipos, los empleados pueden contribuir a un entorno laboral más equitativo y próspero para todos.

MÓDULO 3: ROMPIENDO BARRERAS: ABORDANDO ESTEREOTIPOS Y FOMENTANDO RELACIONES POSITIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO



Todo el concepto de tratar a las personas con dignidad y respeto es un concepto que no es un concepto de negocios, es un concepto de vida. Es quién eres al final del día.

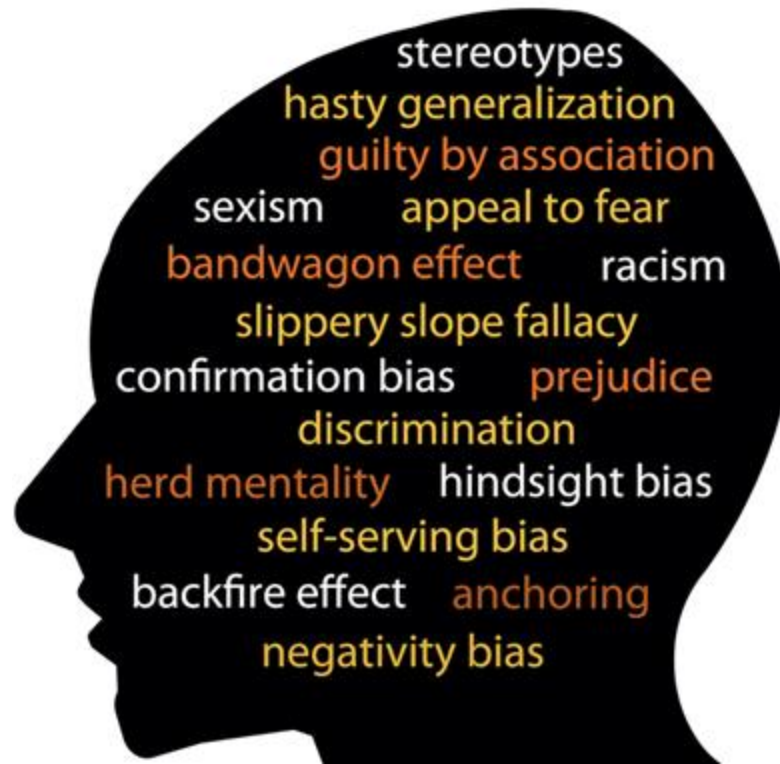
Greg Brenneman



MÓDULO 3: ROMPIENDO BARRERAS: ABORDANDO ESTEREOTIPOS Y FOMENTANDO RELACIONES POSITIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

- 01** Reconocer el impacto de los estereotipos y prejuicios
- 02** Barreras de comunicación
- 03** Microagresiones e impacto emocional
- 04** Limitación al crecimiento profesional
- 05** Estrategias para abordar los estereotipos como empleados/as
- 06** Actividades
- 07** Resumen y Conclusión

1. RECONOCER EL IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS Y SESGOS



- Como empleados, pasamos una parte importante de nuestras vidas en el lugar de trabajo. Es esencial reconocer el impacto de los estereotipos y prejuicios en nuestras experiencias y relaciones con colegas. Este artículo profundiza en los diversos desafíos que enfrentan los empleados debido a los estereotipos y destaca el papel que cada individuo puede desempeñar en el cultivo de un lugar de trabajo positivo e inclusivo.
- Reconocer estereotipos y prejuicios - Comprender los prejuicios personales - Para abordar los estereotipos de manera efectiva, los empleados primero deben reconocer sus propios prejuicios. Reconocer prejuicios inconscientes y nociones preconcebidas puede ser un desafío, pero es un paso crucial hacia la promoción de un ambiente de trabajo justo y respetuoso.

<https://www.populismstudies.org/Vocabulary/intergroup-bias/>

1. RECONOCER EL IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS Y SESGOS



- La amenaza del estereotipo

Se refiere a la ansiedad y las dudas que experimentan las personas que temen confirmar estereotipos negativos sobre su grupo social. Cuando los empleados son conscientes de los estereotipos que existen sobre ellos o su grupo de identidad, pueden volverse hiperconscientes de su comportamiento, lo que les lleva a temer confirmar esos estereotipos. Por ejemplo, una mujer que trabaja en un campo dominado por hombres puede sentir la presión de compensar en exceso para detectar debilidades relacionadas con el género. Como resultado, podría dudar en hablar en reuniones o compartir ideas innovadoras, por temor a que sus contribuciones sean descartadas debido a estereotipos sobre las mujeres en su profesión. Esta autocensura puede obstaculizar la comunicación abierta y limitar el acceso de la organización a conocimientos valiosos.

<https://turningpointresolutions.com/unconscious-bias-how-it-affects-us-more-than-we-know/>

1. RECONOCER EL IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS Y SESGOS



- Seguridad psicológica reducida.

La seguridad psicológica es un componente crucial de la comunicación eficaz en equipo. Se refiere a la creencia de que uno puede hablar, correr riesgos y expresar ideas sin temor a consecuencias negativas. Los estereotipos pueden erosionar la seguridad psicológica al crear una atmósfera de juicio y prejuicio. Cuando los empleados sienten que sus pensamientos u opiniones serán juzgados en función de estereotipos en lugar de méritos, es menos probable que contribuyan activamente durante las discusiones. Como resultado, el equipo puede perder diversas perspectivas y soluciones innovadoras, lo que en última instancia afectará el desempeño general del equipo.

<https://americanlibrariesmagazine.org/2021/01/04/mitigating-implicit-bias/>

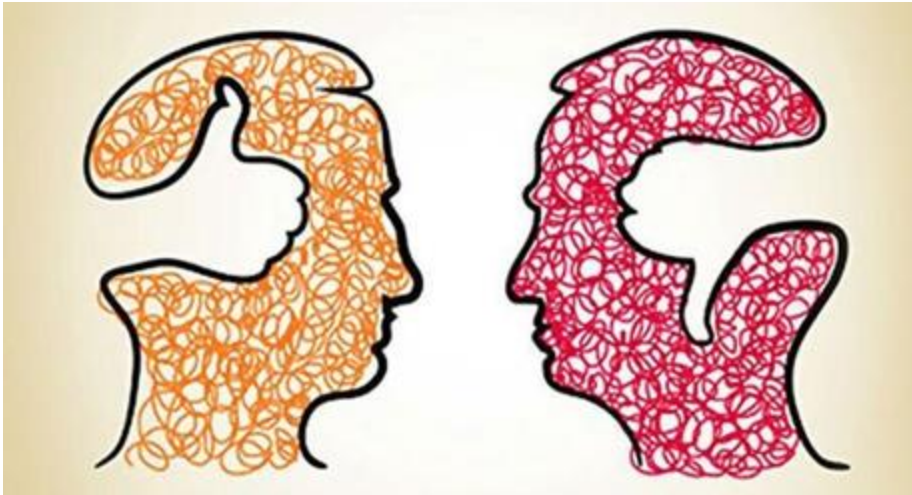
1. RECONOCER EL IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS Y SESGOS



- Distancia emocional y evitación: los estereotipos pueden generar distancia emocional y evitación entre colegas. Los empleados que se sienten injustamente estereotipados pueden retirarse de las interacciones o evitar por completo relacionarse con ciertas personas. Este distanciamiento emocional puede conducir a la formación de camarillas o silos dentro del lugar de trabajo, fragmentando aún más el trabajo en equipo y obstaculizando la comunicación efectiva.

<https://salud-america.org/you-may-be-biased-and-not-know-it-and-heres-how-to-check/>

1. RECONOCER EL IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS Y SESGOS



- Conflicto y tensión: los estereotipos pueden exacerbar los conflictos y la tensión en el lugar de trabajo. Cuando los colegas tienen opiniones sesgadas entre sí, los desacuerdos pueden convertirse en ataques personales en lugar de centrarse en el tema en cuestión. Estos conflictos pueden tener un impacto duradero en las relaciones en el lugar de trabajo y en la dinámica de equipo, reduciendo la cohesión y la productividad generales.
- El papel de los medios y la sociedad: los empleados deben ser conscientes de cómo los medios y las influencias sociales moldean sus percepciones de los demás. Identificar y cuestionar estas influencias puede ayudarnos a desafiar los estereotipos en el lugar de trabajo.

<https://belonging.berkeley.edu/white-people-lets-start-understanding-our-own-biases>

2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN



- Los estereotipos pueden provocar falta de comunicación y malentendidos entre colegas. Ser consciente de las posibles barreras de comunicación puede ayudar a los empleados a cerrar brechas y construir relaciones más sólidas.
- La comunicación es el alma de cualquier organización, ya que facilita la colaboración, la toma de decisiones y la productividad. Sin embargo, los estereotipos pueden crear importantes barreras de comunicación en el lugar de trabajo, afectando la calidad y eficacia de las interacciones entre colegas. Comprender el impacto de los estereotipos en la comunicación es crucial para que los empleados fomenten relaciones positivas y mantengan un ambiente de trabajo armonioso.

▪ .

<https://insight.rwabusiness.com/blog/posts/2022/june/overcoming-communication-barriers/>

2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN



- Malas interpretaciones y malentendidos

Los estereotipos pueden conducir a malas interpretaciones y malentendidos de las señales verbales y no verbales. Cuando los individuos tienen nociones preconcebidas sobre los demás en función de su raza, género, edad u otras características, pueden atribuir inconscientemente ciertos comportamientos o declaraciones a estos estereotipos, incluso si son inexactos. Como resultado, el significado pretendido detrás de un mensaje puede malinterpretarse, lo que genera falta de comunicación y posibles conflictos.

Por ejemplo, si un empleado supone que un colega de un determinado origen étnico no domina el inglés, puede hablar más lentamente o evitar un lenguaje complejo, transmitiendo sin querer una actitud condescendiente. Esta falta de comunicación puede generar incomodidad y obstaculizar una colaboración eficaz.

<https://everyonesocial.com/blog/communication-barriers/>

2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN



- Abordar las barreras de comunicación y superar los estereotipos

Para superar las barreras de comunicación causadas por los estereotipos y fomentar relaciones positivas en el lugar de trabajo, los empleados pueden tomar medidas proactivas:

- Autoconciencia: reflexionar sobre los prejuicios y estereotipos personales que pueden influir en la comunicación y trabajar activamente para desafiarlos y disiparlos.
- Escucha activa: practique la escucha activa para garantizar una comprensión clara y evitar malas interpretaciones de los mensajes de los colegas.
- Comunicación abierta: Fomente la comunicación abierta y respetuosa entre los miembros del equipo, creando un entorno donde se valoren las diversas perspectivas.

<https://salud-america.org/you-may-be-biased-and-not-know-it-and-heres-how-to-check/>

2. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN



https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how_to_work_with_the_bias_in_your_brain

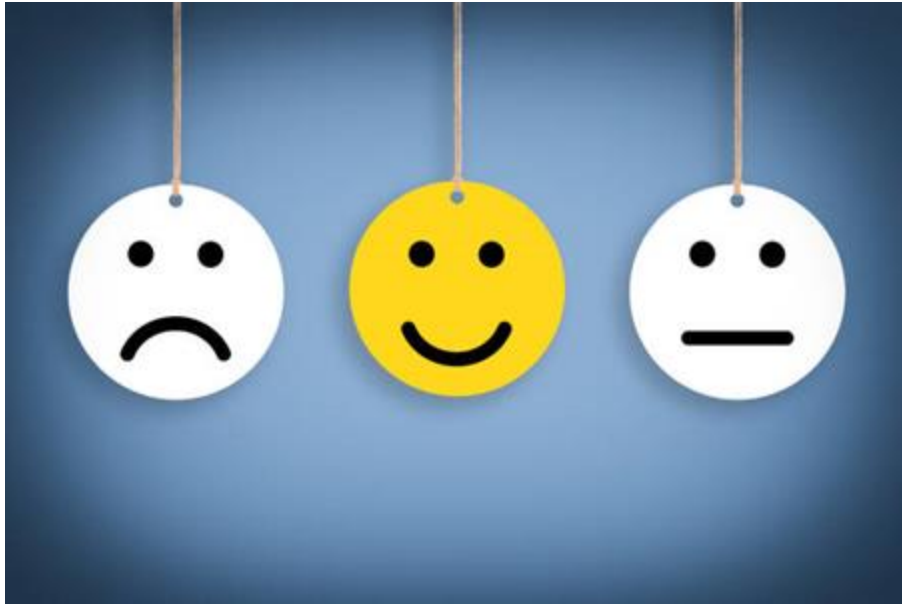
- Abordar las barreras de comunicación y superar los estereotipos

Empatía y comprensión: busque comprender las experiencias y perspectivas de colegas de diferentes orígenes para generar empatía y confianza.

Capacitación y talleres: participe en sesiones de capacitación sobre diversidad e inclusión que aborden las barreras de comunicación y promuevan la comunicación efectiva en un lugar de trabajo diverso.

Al reconocer el impacto de los estereotipos en la comunicación en el lugar de trabajo y tomar acciones deliberadas para cerrar las brechas de comunicación, los empleados pueden contribuir a un ambiente de trabajo más inclusivo, solidario y productivo donde todos se sientan escuchados, valorados y respetados.

3. MICROAGRESIONES E IMPACTO EMOCIONAL



- Las microagresiones son expresiones sutiles, indirectas y, a menudo, involuntarias de parcialidad, discriminación o prejuicio dirigidos hacia personas en función de su raza, género, etnia, orientación sexual u otras características personales. Estos comentarios o acciones aparentemente inofensivos pueden tener un profundo impacto emocional en las víctimas, creando sentimientos de angustia, marginación y frustración. Comprender el concepto de microagresiones y aprender a reconocer y abordar estos comportamientos dañinos es esencial para promover un entorno laboral más inclusivo y solidario.

3. MICROAGRESIONES E IMPACTO EMOCIONAL



<https://knowledge.wharton.upenn.edu/podcast/knowledge-at-wharton-podcast/managing-emotions-in-the-workplace-do-positive-and-negative-attitudes-drive-performance/>

- Tipos de microagresiones

Las microagresiones pueden adoptar diversas formas, incluidas las verbales, no verbales y ambientales. Algunos ejemplos de microagresiones incluyen:

- Microagresiones raciales: hacer suposiciones sobre las habilidades o la inteligencia de alguien en función de su raza, utilizar estereotipos raciales o participar en desaires raciales.
- Microagresiones de género: socavar las capacidades de alguien en función de su género, perpetuar los roles de género tradicionales o descartar sus contribuciones debido a prejuicios de género.

3. MICROAGRESIONES E IMPACTO EMOCIONAL



- Microagresiones LGBT: hacer comentarios o bromas insensibles sobre la orientación sexual o identidad de género de alguien, o usar lenguaje despectivo.
- Microagresiones de capacidad: utilizar términos despectivos o hacer suposiciones sobre las capacidades o discapacidades de un individuo.
- Los empleados deben ser proactivos a la hora de reconocer y abordar las microagresiones para promover una cultura laboral más respetuosa e inclusiva:
- Educación y concientización: los programas de capacitación y talleres sobre diversidad e inclusión pueden generar concientización sobre las microagresiones y su impacto, ayudando a los empleados a reconocer estos comportamientos.

<https://www.news-medical.net/health/How-Do-Your-Emotions-Affect-Your-Physical-Health.aspx>

3. MICROAGRESIONES E IMPACTO EMOCIONAL



- Hable: anime a sus colegas a hablar cuando sean testigos de microagresiones, creando una cultura donde tales comportamientos no sean tolerados.
- Busque comprender: participe en conversaciones abiertas y respetuosas con colegas para comprender sus experiencias y perspectivas.
- Sea consciente del lenguaje y el comportamiento: Sea consciente del lenguaje y el comportamiento, evitando suposiciones o estereotipos sobre los demás.
- Empatía y Apoyo: Ofrecer empatía y apoyo a colegas que hayan experimentado microagresiones, reconociendo sus sentimientos y experiencias.

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Los estereotipos tienen un profundo impacto en el avance profesional, particularmente para los empleados marginados que pertenecen a grupos subrepresentados. Estos estereotipos pueden crear barreras que obstaculicen sus oportunidades de crecimiento y progresión dentro del lugar de trabajo. Comprender las formas en que los estereotipos afectan el avance profesional es esencial para empoderar a las personas a desafiar estos prejuicios y defender su desarrollo profesional. Los estereotipos son creencias y suposiciones culturales profundamente arraigadas sobre grupos específicos de personas. En el lugar de trabajo, estos sesgos pueden llevar a las siguientes percepciones:

<https://www.jobmajesty.com/career-planning-3-key-steps-and-7-limitations/>

4. LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Estereotipos de competencia: Ciertos grupos pueden ser percibidos como menos competentes o capaces en roles o industrias específicas, lo que lleva a que se infravaloren sus habilidades y experiencia.
- Estereotipos de liderazgo: los estereotipos pueden asociar ciertas características con cualidades de liderazgo, lo que lleva a una representación insuficiente de ciertos grupos en posiciones de liderazgo.
- Estereotipos de ética laboral: algunos grupos pueden ser etiquetados injustamente como perezosos o desmotivados, lo que lleva a que se les pase por alto en proyectos o ascensos desafiantes.

▪ :

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



<https://nccapuniversity.biz/bez-rubriki/gender-gap-in-the-world-of-work-the-gap-between-men-and-women-in-wages-is-still-growing>

- Sesgo en la contratación y promoción

Los estereotipos pueden influir en los procesos de toma de decisiones, afectando tanto a las oportunidades de contratación como de ascenso. Las prácticas de contratación sesgadas pueden dar lugar a que los candidatos marginados sean ignorados para los puestos a pesar de poseer las cualificaciones y habilidades necesarias. De manera similar, durante los ascensos, los estereotipos pueden dar lugar a evaluaciones sesgadas, lo que perjudica a las personas que no se ajustan a las normas o expectativas tradicionales del lugar de trabajo.

▪ :

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Falta de tutoría y patrocinio

Las personas de grupos marginados pueden enfrentar desafíos para encontrar mentores o patrocinadores que puedan apoyar su crecimiento profesional. Los estereotipos pueden llevar a algunos colegas a dudar a la hora de asumir funciones de tutoría o patrocinio, perpetuando la falta de representación y orientación de los empleados marginados.

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Síndrome del impostor

El impacto de los estereotipos también puede contribuir al síndrome del impostor entre los empleados marginados. El síndrome del impostor es un patrón psicológico en el que las personas dudan de sus logros y temen ser expuestos como fraudes. Este fenómeno a menudo se ve exacerbado por estereotipos que socavan la confianza y la autoestima, lo que lleva a una menor seguridad en uno mismo a la hora de buscar oportunidades de avance profesional.

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Reconocer el papel de los estereotipos en las limitaciones profesionales puede empoderar a las personas para desafiar estos prejuicios y defender su avance profesional:
- Autodefensa: reconozca sus propias fortalezas, habilidades y logros, y comunique con confianza estos atributos a sus superiores y colegas.
- Busque tutoría y patrocinio: busque mentores y patrocinadores que puedan brindarle orientación, apoyo y defender su crecimiento profesional.

4.LIMITACIÓN AL CRECIMIENTO PROFESIONAL



- Aproveche las oportunidades: sea proactivo en la búsqueda de proyectos desafiantes y oportunidades para el desarrollo de habilidades, demostrando sus capacidades más allá de los estereotipos.
- Desarrollo Profesional: Invierta en un desarrollo profesional continuo, adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos para reforzar sus calificaciones.
- Desafiar los supuestos sesgados: participar en conversaciones sobre prejuicios y estereotipos dentro del lugar de trabajo, fomentando un entorno que fomente la diversidad y la inclusión.
- Forme redes de apoyo: establezca relaciones con colegas que compartan su compromiso de desafiar los estereotipos y crear un lugar de trabajo más equitativo.

5. ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LOS ESTEREOTIPOS COMO EMPLEADO/A



-Educate a ti mismo

Los estereotipos pueden afectar significativamente el crecimiento profesional de los empleados marginados, limitando sus oportunidades de avance y desarrollo profesional. Comprender cómo se manifiestan estos prejuicios en el lugar de trabajo permite a las personas tomar medidas proactivas para desafiar los estereotipos y defender su propio progreso. Al promover un entorno de trabajo más inclusivo y solidario, las organizaciones pueden desbloquear todo el potencial de su fuerza laboral diversa y crear una cultura que valore el mérito y el talento por encima de todo.

5. ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LOS ESTEREOTIPOS COMO EMPLEADO/A



- Apoyar iniciativas de diversidad e inclusión. Participar activamente en programas de diversidad e inclusión, grupos de recursos para empleados o redes de afinidad. Al apoyar estas iniciativas, los empleados pueden contribuir a una cultura laboral más inclusiva.
- Ser un aliado de los colegas marginados apoyando activamente sus voces, experiencias e inquietudes. Abogar por un trato equitativo y denunciar las prácticas discriminatorias.
- Mentoría y colaboración. Participar en tutoría y colaboración con colegas de diversos orígenes. Al fomentar estas relaciones, los empleados pueden desafiar los estereotipos y promover la inclusión.

5. ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LOS ESTEREOTIPOS COMO EMPLEADO/A



-Resiliencia frente a la resistencia-Abordar los estereotipos puede encontrar resistencia por parte de algunos colegas. Desarrollar resiliencia y paciencia puede ayudar a los empleados a persistir en sus esfuerzos por crear un cambio positivo.

-Construir redes de apoyo-Formar redes de personas con ideas afines que estén comprometidas a romper con los estereotipos. Trabajar juntos puede amplificar su impacto y crear un cambio más significativo en la cultura del lugar de trabajo.

5. ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LOS ESTEREOTIPOS COMO EMPLEADO/A



- Liderar con el ejemplo: capacitar a otros para que hablen. Liderar con el ejemplo y animar a los colegas a compartir sus experiencias e ideas abiertamente. Asegúrese de que todos se sientan escuchados y valorados en el lugar de trabajo.
- Promoción de la rendición de cuentas: responsabilícese a usted mismo y a los demás por sus acciones y palabras. Fomentar una cultura donde la retroalimentación sea bienvenida y utilizada de manera constructiva para fomentar el crecimiento.

6.ACTIVIDADES

Nombre de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

Esta actividad tiene como objetivo:

- Incrementar la conciencia sobre los estereotipos y su presencia en el lugar de trabajo.
- Fomentar el diálogo abierto y el intercambio de experiencias personales relacionadas con los estereotipos.
- Fomentar la empatía y el entendimiento entre los miembros del equipo para construir un ambiente de trabajo más inclusivo.
- Identificar medidas prácticas para desafiar y desmantelar los estereotipos en el lugar de trabajo.



La actividad "Rompiendo estereotipos" es una sesión interactiva de una hora diseñada para crear conciencia sobre los estereotipos en el lugar de trabajo y promover una cultura de diversidad e inclusión. A través de debates, actividades y reflexiones, los participantes obtendrán conocimientos sobre el impacto de los estereotipos y explorarán estrategias para desafiarlos y superarlos.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Título de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

Temas tratados: acciones para abordar los estereotipos en sus interacciones diarias.

Habilidades adquiridas: el propósito de la actividad es promover la comprensión, la empatía y el cambio positivo en lugar de juzgar o criticar. .

Duración: 1 Hora

Lugar: El facilitador debe crear un ambiente seguro y respetuoso para que los participantes compartan sus experiencias. Enfatice que el propósito de la actividad es promover la comprensión, la empatía y el cambio positivo en lugar de juzgar o criticar. Después de la actividad, considere realizar un seguimiento con capacitación continua sobre diversidad e inclusión para continuar abordando los estereotipos y fomentando una cultura laboral inclusiva.

Requisitos:

Cartones de bingo estereotipados (preparados con antelación)

Rotuladores y rotafolios

Equipo de presentación de vídeo (proyector y pantalla)

Tarjetas de compromiso u hojas de trabajo

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 1

Nombre de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

1. Rompehielos: Bingo de estereotipos (10 minutos)

Elaborar cartones de bingo con estereotipos comunes relacionados con el género, la raza, la edad, etc. Los participantes caminan por la sala e interactúan con sus colegas para encontrar a alguien que se ajuste a cada estereotipo.

Una vez que un participante encuentra a alguien que coincide con un estereotipo, escribe el nombre de esa persona en el cuadrado correspondiente.

2. Discusión sobre estereotipos (15 minutos)

Facilite una discusión grupal sobre la actividad del bingo estereotipado.

Pida a los participantes que compartan sus pensamientos y sentimientos durante el ejercicio.

Aliente a los participantes a reflexionar sobre cómo se siente ser etiquetado o encajar en un estereotipo.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 1

Nombre de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

3. Presentación en vídeo (10 minutos)

Muestre un video corto que resalte el impacto negativo de los estereotipos.

Se puede acceder a algunos vídeos de muestra aquí.

<https://www.equalityhumanrights.com/es/recursos-de-educación-secundaria/videos-de-lecciones>

Después del video, facilite una breve discusión sobre los puntos clave y las emociones que evocó.

4. Historias personales (15 minutos)

Invite a voluntarios a compartir experiencias personales con estereotipos en el trabajo (de forma anónima si lo prefiere).

Fomentar la escucha activa y la empatía por parte de otros participantes.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 1

Nombre de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

5.Lluvia de ideas sobre soluciones (10 minutos)

Divida a los participantes en grupos pequeños y proporcione rotafolios y marcadores.

Cada grupo propone estrategias para desafiar y combatir los estereotipos en el lugar de trabajo.

Después de la sesión de lluvia de ideas, cada grupo presenta sus ideas al grupo más grande.

6.Promesa de compromiso (5 minutos)

Pida a cada participante que se comprometa personalmente a desafiar los estereotipos y promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Proporcione una tarjeta de compromiso u hoja de trabajo para que los participantes escriban sus compromisos.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 1

Nombre de la actividad: "Rompiendo estereotipos"

7. Cierre y Reflexión (5 minutos)

Resume los puntos clave discutidos durante la sesión.

Anime a los participantes a continuar la conversación más allá de la actividad y a tomar medidas para abordar los estereotipos en sus interacciones diarias.

6.ACTIVIDADES

Nombre de la actividad: ""Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

Esta actividad tiene como objetivo:

- Mejorar la cohesión del equipo y el compañerismo entre compañeros.
- Desarrollar habilidades de comunicación efectivas para facilitar mejores relaciones laborales.
- Fomentar la empatía y el entendimiento entre los miembros del equipo.
- Fomentar la colaboración y la cooperación para lograr objetivos compartidos.



"Construyendo Puentes" es una actividad interactiva de una hora destinada a fortalecer las relaciones laborales positivas y promover un ambiente de trabajo armonioso y de apoyo. A través de ejercicios de formación de equipos y debates abiertos, los participantes aprenderán la importancia de la comunicación, la empatía y la colaboración efectivas para construir conexiones sólidas con sus colegas.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Título de la actividad: "Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

Temas tratados: acciones para mantener y fortalecer la dinámica positiva en el lugar de trabajo.

Habilidades adquiridas: el propósito de la actividad es promover la comprensión, la empatía y las relaciones laborales positivas que beneficien tanto la satisfacción laboral individual como el desempeño general del equipo.

Duración: 1 Hora

Lugar: Según corresponda

Requisitos:

Tarjetas con indicaciones "Dos verdades y una mentira"

Folletos de evaluación del estilo de comunicación.

Indicaciones de conversación para el ejercicio de escucha activa

Tarjetas de escenarios en el lugar de trabajo para el juego de roles de empatía

Materiales de construcción (periódicos, cinta adhesiva) para la actividad de team building.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 2

Nombre de la actividad: "Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

1. Ice-Breaker: "Dos verdades y una mentira" (10 minutos)

Cada participante comparte tres afirmaciones sobre sí mismo: dos verdades y una mentira. El resto del grupo intenta adivinar cuál afirmación es mentira.

Este rompehielos fomenta una atmósfera alegre y permite a los participantes aprender más unos de otros.

2. Estilos de comunicación (15 minutos)

Presente brevemente diferentes estilos de comunicación (por ejemplo, asertivo, pasivo, agresivo). Haga que los participantes completen una breve autoevaluación para identificar su estilo de comunicación predominante.

Facilite una discusión grupal sobre las ventajas y desafíos de cada estilo.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 2

Nombre de la actividad: "Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

3. Ejercicio de escucha activa (10 minutos)

Divida a los participantes en parejas y proporcione una serie de pautas de conversación. Cada participante se turna para compartir mientras el otro practica la escucha activa. Luego, los socios intercambian roles y reflexionan sobre sus experiencias.

4. Juego de roles de empatía (15 minutos)

Cree escenarios relacionados con desafíos o conflictos en el lugar de trabajo. Asigne parejas o grupos pequeños para representar los escenarios, asumiendo diferentes roles. Después de cada juego de roles, anime a los participantes a compartir sus ideas sobre cómo practicar la empatía y comprender las perspectivas de los demás.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 2

Nombre de la actividad: "Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

5. Actividad de formación de equipos: "Torre de la Fuerza" (15 minutos)

Divida a los participantes en equipos y proporcióneles materiales como periódicos y cinta adhesiva. Indique a cada equipo que construya la torre independiente más alta utilizando los materiales dentro de un límite de tiempo. Enfatique la importancia de la colaboración, la comunicación y la resolución de problemas durante la actividad.

6. Discusión y reflexión en grupo (10 minutos)

Reúna a los participantes para una discusión guiada sobre la actividad de formación de equipos. Anímelos a compartir sus experiencias, los desafíos que enfrentaron y las estrategias exitosas utilizadas para trabajar juntos de manera efectiva.

ACTIVIDAD

Contenido de la actividad 2

Nombre de la actividad: "Construyendo puentes: fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo"

7.Cierre (5 minutos)

Resume las conclusiones clave de la actividad.

Enfatice la importancia de fomentar relaciones positivas en el lugar de trabajo y su impacto en la productividad y el bienestar general del equipo.

CONCLUSION

Romper barreras en el lugar de trabajo implica reconocer el impacto de los estereotipos, los prejuicios y las barreras de comunicación. Abordar las microagresiones y su impacto emocional es crucial para fomentar relaciones positivas. Superar las limitaciones al crecimiento profesional requiere estrategias proactivas, por lo que es esencial que los empleados aborden los estereotipos mediante la conciencia y la acción.

RESUMEN

Como empleados, tenemos el poder de influir positivamente en la cultura del lugar de trabajo. Al reconocer nuestros propios prejuicios, tomar medidas proactivas para abordar los estereotipos y apoyar iniciativas de diversidad e inclusión, podemos fomentar relaciones laborales positivas y contribuir a un entorno laboral más equitativo y próspero para todos. Al asumir nuestro papel como agentes de cambio, podemos liderar el camino para derribar barreras y cultivar un lugar de trabajo donde todos se sientan valorados, respetados e incluidos.

REFERENCIAS

Society for Human Resource Management (SHRM) - [shrm.org](https://www.shrm.org)

Harvard Business Review - [hbr.org](https://www.hbr.org)

Catalyst - [catalyst.org](https://www.catalyst.org)

DiversityInc - [diversityinc.com](https://www.diversityinc.com)



[Siguenos en:](#)



[Closing the gender gap in the modern workplace](#)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.
PROJECT NUMBER 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**