

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

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. Crear conciencia 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



MÓDULOS

Módulo 1: Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

Módulo 2 - Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

Módulo 3 — Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 4 — Del techo de cristal a los cielos abiertos

Módulo 5 — Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6 - Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

Módulo 7: Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

Módulo 8: Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

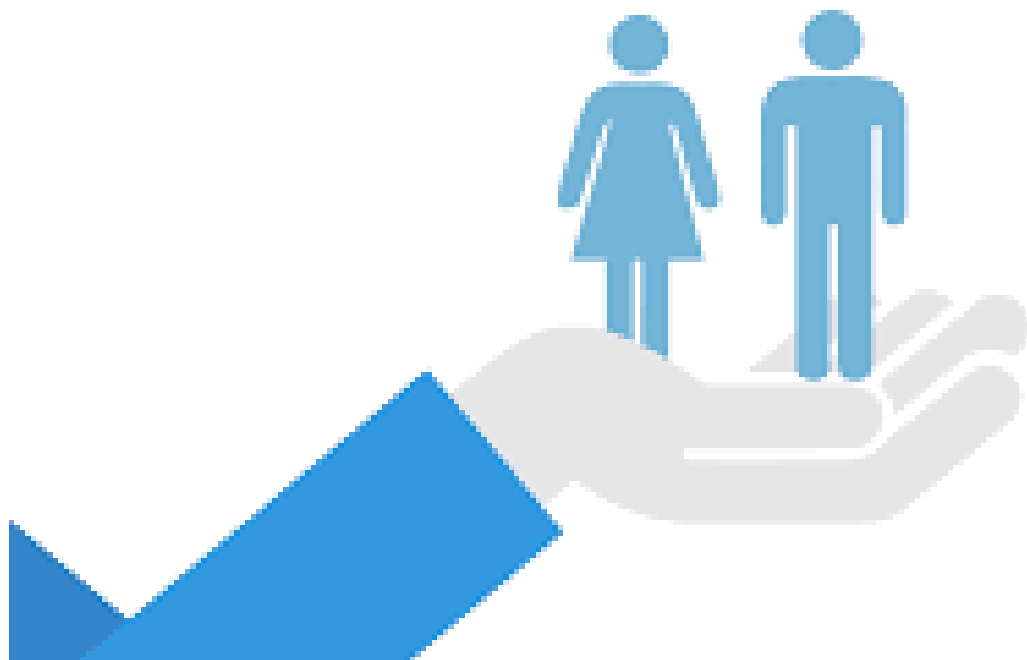
Módulo 9 - Mensaje consciente: comunicación sensible al género

Módulo 10: Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso



Módulo 9

Mensaje consciente: comunicación sensible al género



INTRODUCCIÓN

La comunicación sensible al género implica utilizar un lenguaje inclusivo y evitar los estereotipos de género para garantizar que todos sean respetados y valorados. Siguiendo estos principios, podemos crear una sociedad más inclusiva para todos. Este módulo describirá cómo la comunicación sensible al género no solo crea un ambiente más acogedor para los empleados de todas las identidades de género, sino que también contribuye a una cultura en el lugar de trabajo que valora la diversidad y promueve una sociedad más inclusiva donde todos pueden llevar su yo auténtico al lugar de trabajo sin miedo, de discriminación o parcialidad .



Tanto hombres como mujeres deben sentirse libres de ser sensibles. Tanto hombres como mujeres deben sentirse libres de ser fuertes... es hora de que todos percibamos el género en un espectro y no como dos conjuntos de ideas opuestos.

-Emma Watson-



MÓDULO 9 – ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Uso de lenguaje inclusivo.
- 02** Evite los estereotipos
- 03** Políticas inclusivas
- 04** Representación diversa
- 05** Escucha y retroalimentación
- 06** Compromiso de liderazgo
- 07** Redes de apoyo
- 08** Abordar las microagresiones
- 09** Políticas de trabajo flexibles
- 10** Evaluaciones periódicas
- 11** Educar y sensibilizar
- 12** Actividades
- 13** Conclusión - Resumen
- 14** Referencias

INTRODUCCIÓN A LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO



[Esta foto de autor desconocido tiene licencia CC BY.](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ La comunicación sensible al género reconoce las diferentes experiencias de vida y roles sociales que pueden tener mujeres, hombres, personas no binarias y personas con diferentes identidades de género. Ayuda a crear un ambiente donde todos se sienten respetados y valorados.
- ❖ La comunicación con perspectiva de género es un aspecto crítico para crear un lugar de trabajo inclusivo y, por extensión, fomentar una sociedad inclusiva. Utiliza estrategias de lenguaje y comunicación que respetan las diversas identidades y expresiones de género de los individuos. Al promover una comunicación sensible al género en el lugar de trabajo, las entidades pueden contribuir a un ambiente más acogedor para todos los empleados. Aquí hay algunos principios clave:

TEMA 1: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



Utilizar un lenguaje inclusivo en la comunicación sensible al género es un paso fundamental hacia la creación de un lugar de trabajo que respete y valore las diversas identidades de género de sus empleados. Esta práctica reconoce que el género no es binario y reconoce y respeta las experiencias e identidades individuales de las personas. Esta práctica puede resultar beneficiosa

[Esta foto de autor desconocido tiene licencia CC BY.](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

TEMA 1: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



- ❖ Evitar suposiciones: la comunicación sensible al género comienza reconociendo que no siempre se puede determinar la identidad de género de una persona basándose en su apariencia o nombre. Evite hacer suposiciones sobre el género de una persona. En lugar de ello, permita que las personas compartan sus identidades de género en sus propios términos si se sienten cómodas haciéndolo.
- ❖ Uso de un lenguaje neutral en cuanto al género: El lenguaje neutral en cuanto al género es una herramienta esencial para la comunicación inclusiva. Elimina las referencias específicas de género y permite una mayor inclusión. ejemplo: Uso de pronombres "ellos/ellos": cuando se refiera a personas cuya identidad de género se desconoce o cuando se hable de situaciones hipotéticas, utilice pronombres "ellos/ellos". Por ejemplo, en lugar de decir "Él o ella presentará el informe", puede decir "Ellos presentarán el informe".

[Esta foto de autor desconocido tiene licencia CC BY.](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

TEMA 1: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



[Esta foto de autor desconocido tiene licencia CC BY.](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Reemplazo de títulos de género: en lugar de dirigirse a alguien como "Sr." o "Sra.", utilice títulos neutrales al género como "Mx". Esto muestra respeto por las diversas identidades de género y permite a las personas elegir el título que prefieran.
- ❖ Uso de títulos de trabajo neutrales: utilice términos neutrales en cuanto al género siempre que sea posible. Por ejemplo, utilice "bombero" en lugar de "bombero" o "oficial de policía" en lugar de "policía".
- ❖ Evite palabras de género: tenga cuidado con el uso de palabras de género como "presidenta" o "actriz". En su lugar, opte por "presidente" y "actor" para que el lenguaje sea más inclusivo.

TEMA 1: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



[Esta foto de autor desconocido](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html) tiene licencia [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Respetar los pronombres preferidos: anime a los empleados a compartir sus pronombres preferidos en las presentaciones, firmas de correo electrónico y tarjetas de identificación. Esta práctica ayuda a normalizar el uso de pronombres correctos y demuestra respeto por la identidad de género de cada individuo.
- ❖ Corregir errores con gracia: es esencial reconocer que las personas pueden cometer errores al intentar utilizar un lenguaje inclusivo. Si alguien usa involuntariamente un pronombre o terminología incorrectos, corríjalo de manera cortés y respetuosa. Enfatice la importancia de aprender y mejorar con el tiempo.

TEMA 1: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



- ❖ Predicar con el ejemplo: Los líderes en el lugar de trabajo deben predicar con el ejemplo utilizando constantemente un lenguaje inclusivo. Cuando los empleados ven que sus superiores adoptan una comunicación inclusiva, envía un mensaje claro de que esta práctica se valora dentro de la organización.
- ❖ Promover el uso de pronombres en herramientas de comunicación: en las herramientas digitales y de comunicación utilizadas en el lugar de trabajo, brinde opciones para que las personas incluyan sus pronombres en sus perfiles. De esta manera, los colegas pueden referirse fácilmente a los pronombres correctos cuando se comunican entre sí.

[Esta foto de autor desconocido tiene licencia CC BY.](https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ Evite los estereotipos: sea consciente y evite los estereotipos de género en la comunicación. Los estereotipos pueden perpetuar los prejuicios y obstaculizar la inclusión. Desafiar las nociones preconcebidas sobre qué roles o comportamientos son "apropiados" para diferentes géneros.
- ❖ Comprender los estereotipos de género: para combatir eficazmente los estereotipos de género, es fundamental comprender qué son y cómo se manifiestan en el lugar de trabajo. Los estereotipos pueden incluir creencias de que ciertos roles, comportamientos o cualidades están inherentemente asociados con un género específico, como asumir que las mujeres son más cariñosas o que los hombres son más asertivos.

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ **Conciencia y autorreflexión:** Promover la autoconciencia entre los empleados y animarlos a reflexionar sobre sus propias creencias y prejuicios relacionados con el género. Esto puede ayudar a las personas a reconocer y desafiar sus propios estereotipos.
- ❖ **Desafiar los roles de género tradicionales:** alentar a los empleados a desafiar los roles de género tradicionales en el lugar de trabajo. Por ejemplo, si ciertas tareas o responsabilidades generalmente están asociadas con un género, pregúntese por qué es así y trabaje para diversificar los roles.

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ Evite el lenguaje de género en los comentarios: al brindar comentarios a los empleados, evite el lenguaje de género que refuerce los estereotipos. En lugar de decir: "Eres demasiado agresiva para ser una mujer", brinda comentarios específicos y constructivos sobre el comportamiento o el desempeño sin suposiciones de género.
- ❖ Diversos modelos a seguir: resaltar y celebrar diversos modelos a seguir dentro de la organización que rompen los estereotipos de género. Esto puede incluir mostrar personas exitosas que se hayan destacado en campos que tradicionalmente no están asociados con su género.

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ Evite el lenguaje de género en los comentarios: al brindar comentarios a los empleados, evite el lenguaje de género que refuerce los estereotipos. En lugar de decir: "Eres demasiado agresiva para ser una mujer", brinda comentarios específicos y constructivos sobre el comportamiento o el desempeño sin suposiciones de género.
- ❖ Diversos modelos a seguir: resaltar y celebrar diversos modelos a seguir dentro de la organización que rompen los estereotipos de género. Esto puede incluir mostrar personas exitosas que se hayan destacado en campos que tradicionalmente no están asociados con su género.

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ Promover el liderazgo inclusivo: alentar a los líderes a ser modelos a seguir en estereotipos desafiantes. Los líderes deben promover activamente la diversidad y la inclusión y garantizar que sus acciones se alineen con estos valores.
- ❖ Interseccionalidad: Reconocer que los estereotipos de género pueden cruzarse con otras formas de prejuicios y discriminación, como la raza o la edad. Garantizar que las políticas de comunicación y del lugar de trabajo sean sensibles a estas intersecciones.

TEMA 2: EVITE LOS ESTEREOTIPOS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CCBY-ND](#)

- ❖ **Mecanismos de retroalimentación:** crear mecanismos para que los empleados proporcionen retroalimentación sobre casos de estereotipos o prejuicios de género. Deje en claro que dichos comentarios se tomarán en serio y se abordarán de manera adecuada.
- ❖ **Lenguaje e imágenes inclusivos:** revise todos los materiales de comunicación, incluidos los materiales de marketing y los documentos internos, para asegurarse de que eviten estereotipos de género en el lenguaje y las imágenes. Utilice lenguaje y elementos visuales diversos e inclusivos que reflejen una variedad de identidades y expresiones de género.

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Desarrollar y comunicar políticas inclusivas que apoyen la diversidad de género, como políticas de no discriminación e instalaciones sanitarias neutras en cuanto al género. Asegúrese de que estas políticas sean fácilmente accesibles y bien comprendidas por todos los empleados.
- ❖ Desarrollar y comunicar políticas inclusivas es un componente vital de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Estas políticas demuestran un compromiso para crear un entorno equitativo y de apoyo para personas de todas las identidades de género. A continuación se explica detalladamente la importancia y la implementación de políticas inclusivas:

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

<https://www.picserver.org/highway-sins2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Políticas de no discriminación: Las políticas de no discriminación establecen explícitamente que la organización no tolera la discriminación basada en la identidad o expresión de género, garantizando que todos los empleados sean tratados de manera justa y respetuosa, independientemente de su género. Los elementos clave de estas políticas incluyen: Definir claramente los comportamientos prohibidos, incluida la discriminación, el acoso y las represalias.
- ❖ Proporcionar directrices para denunciar incidentes de discriminación o acoso y describir los pasos para abordar las quejas.
- ❖ Garantizar que haya consecuencias por violar la política, incluidas acciones disciplinarias.
- ❖ Instalaciones sanitarias neutras en cuanto al género: Las instalaciones sanitarias neutras en cuanto al género son esenciales para crear un lugar de trabajo más inclusivo. Estas instalaciones brindan un espacio seguro y cómodo para que personas de todas las identidades de género usen el baño sin temor a discriminación o acoso.

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Políticas de no discriminación: Las políticas de no discriminación establecen explícitamente que la organización no tolera la discriminación basada en la identidad o expresión de género, garantizando que todos los empleados sean tratados de manera justa y respetuosa. Accesibilidad y claridad: Las políticas inclusivas deben ser fácilmente accesibles para todos los empleados. Considera lo siguiente:
- ❖ Publicar políticas en un formato de fácil acceso, como en la intranet de la empresa o en un manual impreso.
- ❖ Traducir las políticas a varios idiomas si es necesario para llegar a una fuerza laboral diversa.
- ❖ Asegúrese de que las políticas sean claras y sencillas, utilizando un lenguaje sencillo que sea fácil de entender para todos.

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Comunicación y actualizaciones periódicas: las políticas inclusivas no deben ser documentos estáticos. Deberían evolucionar con los cambios en las leyes, las normas sociales y las necesidades de la fuerza laboral. Comunicar actualizaciones y cambios a las políticas periódicamente para garantizar que todos los empleados conozcan sus derechos y responsabilidades.
- ❖ Procedimientos de apoyo: además de contar con políticas implementadas, es importante establecer procedimientos claros para informar incidentes y buscar apoyo. Los empleados deben saber a quién acudir si sufren discriminación o acoso y deben sentirse seguros de que sus inquietudes se tomarán en serio.

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ **Compromiso de liderazgo:** Para reforzar la importancia de las políticas inclusivas, los líderes deben respaldarlas y apoyarlas públicamente. Esto puede incluir hacer declaraciones sobre el compromiso de la organización con la diversidad e inclusión de género, así como participar en iniciativas de capacitación y concientización.
- ❖ **Monitoreo y rendición de cuentas:** monitorear periódicamente la efectividad de las políticas inclusivas y abordar cualquier problema o inquietud con prontitud. Los mecanismos de rendición de cuentas pueden incluir la realización de auditorías de diversidad e inclusión, la recopilación de comentarios de los empleados y el seguimiento de informes de incidentes.

TEMA 3: POLÍTICAS INCLUSIVAS



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ **Compromiso de liderazgo:** Para reforzar la importancia de las políticas inclusivas, los líderes deben respaldarlas y apoyarlas públicamente. Esto puede incluir hacer declaraciones sobre el compromiso de la organización con la diversidad e inclusión de género, así como participar en iniciativas de capacitación y concientización.
- ❖ **Monitoreo y rendición de cuentas:** monitorear periódicamente la efectividad de las políticas inclusivas y abordar cualquier problema o inquietud con prontitud. Los mecanismos de rendición de cuentas pueden incluir la realización de auditorías de diversidad e inclusión, la recopilación de comentarios de los empleados y el seguimiento de informes de incidentes.

TEMA 4: REPRESENTACIÓN DIVERSA



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

Representación diversa : garantizar que la diversidad de género se refleje en todas las formas de comunicación, incluidos los materiales de marketing, los sitios web de la empresa y los documentos internos. Esto incluye el uso de diversas imágenes e historias que representen a personas de todos los géneros.

- ❖ La representación diversa en la comunicación en el lugar de trabajo es un aspecto clave de la comunicación sensible al género. Implica garantizar activamente que la diversidad de género se refleje en todas las formas de comunicación, incluidos los materiales de marketing, los sitios web de las empresas, los documentos internos y más. Esta práctica promueve la inclusión y demuestra el compromiso de la organización de reconocer y valorar a personas de todas las identidades de género. Aquí hay una explicación más detallada de la importancia y la implementación de la representación diversa:
- ❖ Reflejar la diversidad de género: la comunicación sensible al género tiene como objetivo representar un amplio espectro de identidades y expresiones de género, incluidos, entre otros, géneros binarios (masculino y femenino), géneros no binarios, personas transgénero e individuos no conformes con su género.

TEMA 4: REPRESENTACIÓN DIVERSA



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Representación visual: utilice imágenes y elementos visuales que presenten una amplia gama de géneros en materiales promocionales, anuncios y en su sitio web. Esto incluye representar a personas de diferentes identidades de género, etnias, edades, habilidades y orígenes. Evite confiar únicamente en los estereotipos de género tradicionales en las imágenes.
- ❖ Narración de historias: incorpore historias y narrativas diversas en sus materiales de comunicación que muestren las experiencias y logros de personas de diversos orígenes de género. Comparta historias de éxito, testimonios o anécdotas personales que destaquen las contribuciones de empleados de todos los géneros.
- ❖ Lenguaje inclusivo: utilice un lenguaje inclusivo en su comunicación escrita. Esto significa evitar el lenguaje sexista que asume una visión binaria del género. Por ejemplo, utilice "cónyuge" en lugar de "marido" o "esposa", y "padre" en lugar de "madre" o "padre" cuando hable de temas relacionados con la familia.

TEMA 4: REPRESENTACIÓN DIVERSA



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Perfiles de empleados: en el sitio web de su empresa y en los documentos internos, incluya perfiles de empleados o puntos destacados que resalten la diversidad de su fuerza laboral, incluidos empleados de diferentes orígenes de género. Anime a los empleados a compartir sus identidades de género, pronombres e historias personales si se sienten cómodos haciéndolo.
- ❖ Diseño inclusivo: al diseñar materiales de comunicación, considere las necesidades de accesibilidad de personas con diversas identidades de género, incluidas aquellas con discapacidades. Asegúrese de que todos los materiales puedan ser leídos y comprendidos fácilmente.

TEMA 4: REPRESENTACIÓN DIVERSA



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- ❖ Revisión de contenido: revise periódicamente sus materiales de comunicación para evaluar su inclusión. Asegúrese de que sus imágenes, lenguaje y narrativas sigan representando la diversidad de género a medida que su organización evoluciona.
- ❖ Mecanismos de retroalimentación: cree canales para que los empleados y las partes interesadas externas proporcionen retroalimentación sobre sus materiales de comunicación. Anímelos a informar cualquier inquietud relacionada con la inclusión o la representación de la diversidad.

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



- ❖ Escucha y retroalimentación: cree oportunidades para que los empleados brinden retroalimentación y compartan sus experiencias relacionadas con la sensibilidad de género. Fomente el diálogo abierto y la escucha activa para comprender y abordar las inquietudes.
- ❖ Los mecanismos de escucha y retroalimentación son componentes cruciales de una comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Crear oportunidades para que los empleados compartan sus experiencias, inquietudes y sugerencias relacionadas con la sensibilidad de género fomenta un ambiente inclusivo y de apoyo. A continuación se explica más detalladamente la importancia y la implementación de este aspecto:
- ❖ Diálogo abierto y escucha activa: Fomentar el diálogo abierto y honesto sobre la sensibilidad de género en el lugar de trabajo. Escuche activamente las experiencias, perspectivas e inquietudes de los empleados. Cree un espacio seguro y sin prejuicios para que las personas se expresen.

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



- ❖ Canales de retroalimentación: establezca canales claros y accesibles para que los empleados brinden retroalimentación. Esto puede incluir encuestas anónimas, buzones de sugerencias o direcciones de correo electrónico dedicadas o personas de contacto donde los empleados pueden informar problemas relacionados con la sensibilidad de género.
- ❖ Encuestas periódicas: Realizar encuestas periódicas sobre temas de diversidad e inclusión, incluida la sensibilidad de género. Utilice estas encuestas para evaluar las percepciones y experiencias de sus empleados. Analizar los datos para identificar áreas de mejora.
- ❖ Informes anónimos: asegúrese de que los empleados tengan la opción de proporcionar comentarios de forma anónima. Esto puede ayudar a las personas a sentirse más cómodas compartiendo sus experiencias, especialmente si temen represalias o discriminación.

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



- ❖ Grupos focales: Organice grupos focales o sesiones de discusión específicamente dedicadas a temas de sensibilidad de género. Esto puede proporcionar un foro para que los empleados participen en conversaciones abiertas, compartan historias personales y ofrezcan ideas para mejorar la cultura laboral.
- ❖ Redes de apoyo y grupos de recursos para empleados: crear redes de apoyo o grupos de recursos para empleados (ERG) centrados en la diversidad y sensibilidad de género. Estos grupos pueden servir como espacios seguros para que los empleados se conecten, compartan experiencias y brinden comentarios.
- ❖ Compromiso del liderazgo: garantizar que el liderazgo participe activamente en los debates sobre la sensibilidad de género y sea visible en su apoyo a la inclusión. Esto puede incluir que los líderes asistan a talleres, participen en foros abiertos y aborden las inquietudes planteadas por los empleados.

<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



- ❖ analice cuidadosamente los comentarios recibidos de los empleados. Identificar temas comunes, preocupaciones y áreas que necesitan mejorar. Utilice estos datos para informar cambios en políticas, capacitación y prácticas en el lugar de trabajo.
- ❖ Comunicación transparente: Mantenga a los empleados informados sobre las acciones tomadas en respuesta a sus comentarios. La transparencia ayuda a generar confianza y demuestra el compromiso de la organización para abordar cuestiones de sensibilidad de género.
- ❖ Responsabilidad: Responsabilizar a las personas y los equipos de abordar las preocupaciones de sensibilidad de género e implementar los cambios necesarios. Establecer objetivos y plazos claros para las iniciativas de mejora.

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



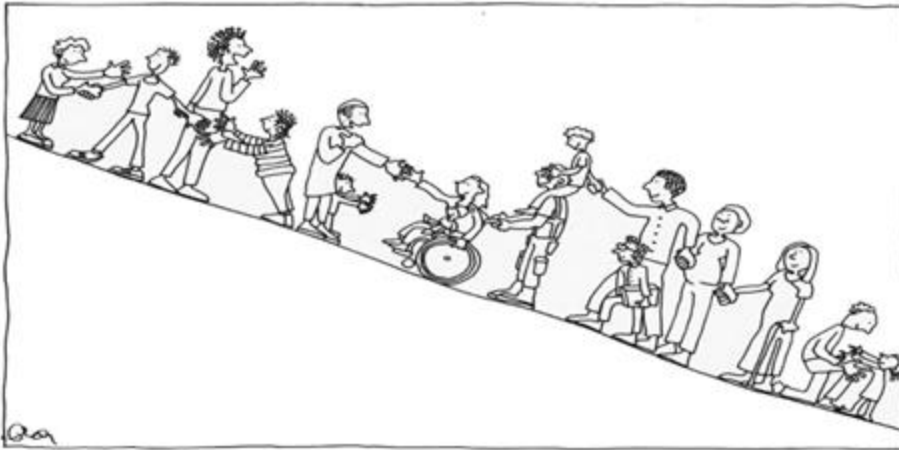
- ❖ Mejora continua: reconocer que crear un lugar de trabajo inclusivo es un proceso continuo. Busque comentarios continuamente, ajuste las políticas y prácticas según sea necesario y comunique el progreso y las actualizaciones con regularidad.
- ❖ Los mecanismos de escucha y retroalimentación no solo permiten a las entidades identificar y abordar cuestiones de sensibilidad de género, sino que también capacitan a los empleados para que sean participantes activos en la creación de un lugar de trabajo más inclusivo. Cuando los empleados se sienten escuchados y valorados, es más probable que contribuyan positivamente a los esfuerzos de diversidad e inclusión de la organización, lo que lleva a un ambiente de trabajo más armonioso y productivo para todos.

TEMA 5: ESCUCHA Y RETROALIMENTACIÓN



- ❖ Mejora continua: reconocer que crear un lugar de trabajo inclusivo es un proceso continuo. Busque comentarios continuamente, ajuste las políticas y prácticas según sea necesario y comunique el progreso y las actualizaciones con regularidad.
- ❖ Los mecanismos de escucha y retroalimentación no solo permiten a las entidades identificar y abordar cuestiones de sensibilidad de género, sino que también capacitan a los empleados para que sean participantes activos en la creación de un lugar de trabajo más inclusivo. Cuando los empleados se sienten escuchados y valorados, es más probable que contribuyan positivamente a los esfuerzos de diversidad e inclusión de la organización, lo que lleva a un ambiente de trabajo más armonioso y productivo para todos.

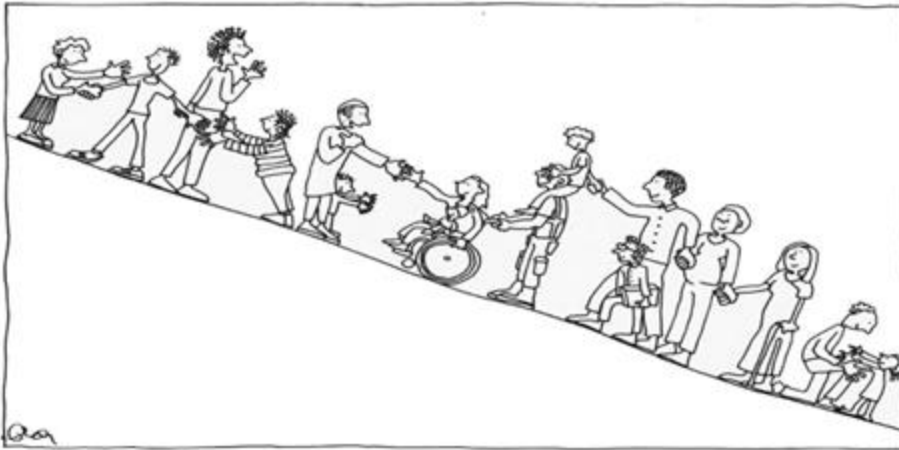
TEMA 6: COMPROMISO DEL LIDERAZGO



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CCBY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

- ❖ Compromiso del liderazgo: el liderazgo debe dar ejemplo promoviendo y practicando activamente una comunicación sensible al género. Cuando los líderes priorizan la inclusión, envían un mensaje poderoso a toda la organización.
- ❖ El compromiso del liderazgo es un componente crítico de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Cuando los líderes promueven y practican activamente una comunicación sensible al género, marcan la pauta para toda la organización y envían un poderoso mensaje de que la inclusión es un valor fundamental. A continuación se ofrece una explicación más detallada de por qué el compromiso del liderazgo es esencial y cómo se puede demostrar de manera efectiva:
- ❖ Establecer el tono: los líderes, incluidos ejecutivos, gerentes y líderes de equipos, tienen una influencia significativa en la cultura del lugar de trabajo. Cuando priorizan la comunicación sensible al género, se establece una cultura de respeto e inclusión, dejando en claro que se espera ese comportamiento de todos.

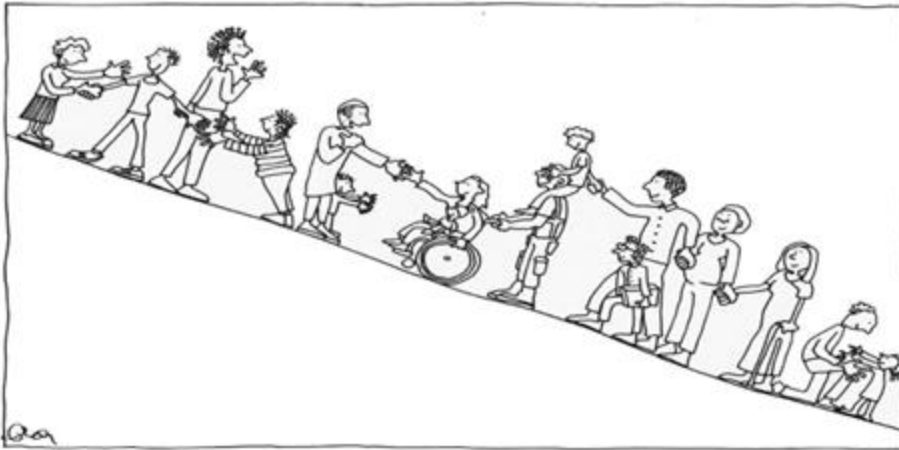
TEMA 6: COMPROMISO DEL LIDERAZGO



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CCBY-NC-ND](#)

- ❖ Liderar con el ejemplo: los líderes deben modelar una comunicación sensible al género en sus interacciones con empleados, clientes y partes interesadas. Deben utilizar un lenguaje inclusivo, respetar los pronombres y evitar estereotipos, demostrando que estas prácticas son la norma dentro de la organización.
- ❖ Apoyo visible: los líderes deben expresar abiertamente su apoyo a las iniciativas de diversidad e inclusión. Esto puede incluir hacer declaraciones públicas, participar en eventos sobre diversidad y resaltar la importancia de la sensibilidad de género en el lugar de trabajo.
- ❖ Inclusividad en la toma de decisiones: Garantizar que la diversidad y la inclusión de género sean consideraciones en los procesos de toma de decisiones. Los líderes deben buscar activamente la opinión de personas con diversas identidades y experiencias de género al formular políticas, tomar decisiones de contratación y establecer las prioridades de la empresa.
- ❖ Educación y capacitación: los líderes deben invertir en su propia educación y capacitación sobre sensibilidad de género y temas relacionados. Esto demuestra un compromiso con el crecimiento personal y una profunda comprensión de los problemas en cuestión.

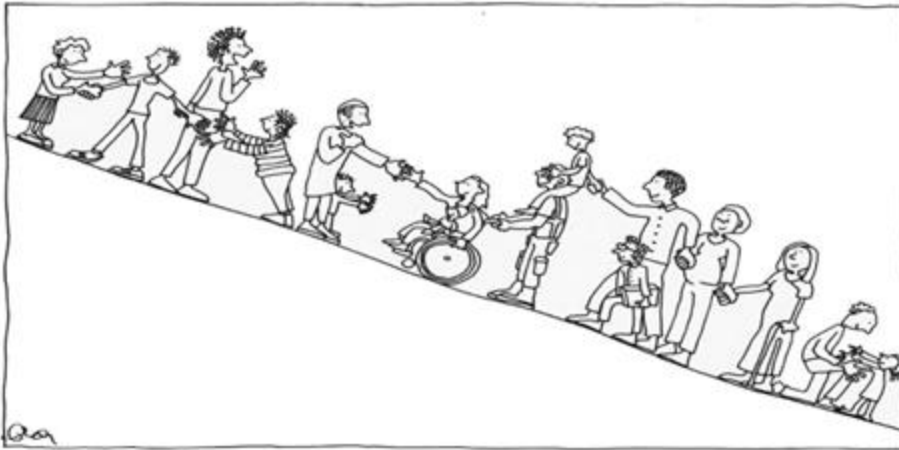
TEMA 6: COMPROMISO DEL LIDERAZGO



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CCBY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

- ❖ Responsabilidad: Hacer que los líderes rindan cuentas por su comportamiento y acciones relacionadas con la comunicación sensible al género. Si se observa que los líderes participan en comportamientos irrespetuosos o no inclusivos, aborde el problema de inmediato y brinde comentarios para mejorar.
- ❖ Visibilidad del liderazgo diverso: promover y apoyar el liderazgo diverso dentro de la organización, incluidas las mujeres, las personas LGBTQ+ y otros grupos subrepresentados. Esto demuestra un compromiso con la diversidad en todos los niveles.
- ❖ Mentoría y patrocinio: Alentar a los líderes a asesorar y patrocinar a personas de géneros subrepresentados. Esto ayuda a avanzar en las carreras de talentos diversos y muestra un compromiso con su crecimiento y éxito.
- ❖ Comunicación a todos los niveles: el liderazgo debe comunicar constantemente la importancia de una comunicación sensible al género a todos los empleados. Utilice canales de comunicación interna, reuniones y talleres para reforzar el compromiso de la organización con la inclusión.

TEMA 6: COMPROMISO DEL LIDERAZGO



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CCBY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

- ❖ Comentarios y escucha: esté abierto a los comentarios de los empleados sobre la sensibilidad de género en el lugar de trabajo. Escuche las inquietudes y tómelas en serio, demostrando voluntad de abordar los problemas y realizar mejoras.
- ❖ Transparencia: compartir avances y actualizaciones relacionadas con iniciativas y políticas de sensibilidad de género. La transparencia ayuda a generar confianza y demuestra que el liderazgo está trabajando activamente para lograr un cambio positivo.
- ❖ Compromiso a largo plazo: La comunicación sensible al género no debe ser una iniciativa a corto plazo sino un compromiso a largo plazo. Los líderes deben defender constantemente la inclusión y la diversidad, asegurando que estos valores se integren en la cultura y las prácticas de la organización.

TEMA 7: REDES DE APOYO



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA](#).

- ❖ Redes de apoyo: establezca redes de apoyo o grupos de recursos para empleados para personas con diversidad de género. Estos grupos pueden proporcionar un espacio seguro para compartir experiencias y abogar por el cambio.
- ❖ Establecer redes de apoyo o grupos de recursos para empleados (ERG) para personas con diversidad de género es un elemento crucial de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Estos grupos ofrecen un espacio seguro e inclusivo para que los empleados se conecten, compartan experiencias y colaboren en iniciativas destinadas a fomentar la diversidad y la inclusión de género. A continuación se explica más detalladamente la importancia y la implementación de las redes de apoyo.

TEMA 7: REDES DE APOYO



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA](#).

- ❖ Creación de espacios seguros: las redes de apoyo brindan un espacio seguro y confidencial donde los empleados con diversidad de género pueden discutir sus experiencias, desafíos e inquietudes relacionadas con la identidad o expresión de género. Este espacio seguro es esencial para generar confianza y facilitar el diálogo abierto.
- ❖ Apoyo de pares: Las redes de apoyo ofrecen camaradería y apoyo de pares. Los empleados pueden conectarse con otras personas que comparten experiencias y desafíos similares, ayudándolos a sentirse menos aislados en el lugar de trabajo.
- ❖ Tutoría y orientación: estos grupos pueden facilitar oportunidades de tutoría, permitiendo a los empleados experimentados guiar y apoyar a colegas más nuevos o menos experimentados. La tutoría puede ser especialmente valiosa para el desarrollo profesional y para afrontar los desafíos del lugar de trabajo.

TEMA 8: ABORDAR LAS MICROAGRESIONES



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-NC](#)

- ❖ Abordar las microagresiones: capacitar a los empleados para que reconozcan y aborden las microagresiones relacionadas con la identidad o expresión de género. Cree un entorno en el que las personas se sientan cómodas denunciando este tipo de incidentes y tómelos en serio.
- ❖ Abordar las microagresiones relacionadas con la identidad o expresión de género es un aspecto crítico de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Las microagresiones son actos o comentarios sutiles, a menudo involuntarios, que transmiten prejuicios o discriminación hacia las personas en función de su identidad de género. Crear un entorno donde los empleados puedan reconocer y abordar estas microagresiones es esencial para fomentar la inclusión. Aquí hay una explicación más detallada de por qué esto es importante y cómo implementarlo de manera efectiva:

TEMA 8: ABORDAR LAS MICROAGRESIONES



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-NC](#)

- ❖ Comprender las microagresiones: comience por educar a los empleados sobre qué son las microagresiones. Explique que a menudo son sutiles, no intencionales y pueden tomar la forma de comentarios, acciones o comportamientos que degradan, marginan o menosprecian a las personas en función de su identidad o expresión de género.
- ❖ Programas de capacitación y concientización: Implementar programas de capacitación y concientización que se centren en reconocer y abordar las microagresiones relacionadas con el género. Estos programas deben incluir escenarios, ejemplos y discusiones para ayudar a los empleados a comprender el impacto de dichos comportamientos.

TEMA 8: ABORDAR LAS MICROAGRESIONES



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-NC](#)

- ❖ Promover una cultura de denuncia: cree una cultura en la que los empleados se sientan cómodos denunciando casos de microagresiones. Anímelos a utilizar canales establecidos para denunciar incidentes, como departamentos de recursos humanos o mecanismos de denuncia anónimos. Asegúrese de que los empleados comprendan que sus informes serán tratados de forma confidencial y tomados en serio.
- ❖ Compromiso de liderazgo: los líderes deben predicar con el ejemplo participando activamente en la capacitación y demostrando un compromiso para abordar las microagresiones. Cuando los empleados ven que el liderazgo se dedica a crear un entorno inclusivo, envía un mensaje poderoso.
- ❖ Protocolos de respuesta: Desarrollar protocolos claros para responder a informes de microagresiones. Asegúrese de que existan procedimientos establecidos para investigar quejas, brindar apoyo a las personas afectadas y tomar las medidas disciplinarias adecuadas cuando sea necesario. Es posible que se necesite capacitación adicional.

TEMA 9: POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Políticas de trabajo flexible: implementar políticas de trabajo flexible que se adapten a diferentes necesidades relacionadas con el género, como licencia parental, opciones de trabajo remoto u horarios flexibles.
- ❖ La implementación de políticas laborales flexibles que se adapten a las diferentes necesidades relacionadas con el género es un aspecto importante de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Estas políticas reconocen que los empleados pueden tener diversas responsabilidades y circunstancias de vida relacionadas con su identidad de género, incluido el cuidado, la planificación familiar y el bienestar personal. A continuación se ofrece una explicación más detallada de la importancia y la implementación de políticas de trabajo flexible:
- ❖ Reconocer las diversas necesidades: los lugares de trabajo sensibles al género reconocen que los empleados tienen diferentes necesidades relacionadas con su identidad de género. Por ejemplo, muchas personas pueden necesitar flexibilidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con la crianza de los hijos, el cuidado, las citas médicas u otros aspectos de sus vidas relacionados con el género.

TEMA 9: POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Opciones de trabajo remoto: ofrezca opciones de trabajo remoto para adaptarse a los empleados que puedan necesitar flexibilidad debido a sus responsabilidades relacionadas con el género. El trabajo remoto puede brindar a las personas más control sobre sus horarios y reducir la necesidad de largos desplazamientos.
- ❖ Horarios flexibles: Permita que los empleados tengan horarios de trabajo flexibles que se adapten a sus necesidades. Esto puede incluir horarios de inicio y finalización ajustados, semanas laborales comprimidas o acuerdos de trabajo compartido. La flexibilidad permite a los empleados gestionar eficazmente el equilibrio entre su vida personal y laboral.
- ❖ Adaptaciones para la salud y el bienestar: Reconozca que algunos empleados pueden necesitar tiempo libre o adaptaciones relacionadas con sus necesidades de salud relacionadas con el género, como citas médicas o cirugías. Proporcionar mecanismos para solicitar y otorgar dichas adaptaciones con privacidad y sensibilidad.
- ❖ Políticas No Discriminatorias: Garantizar que las políticas de trabajo flexible se apliquen sin discriminación y estén disponibles para todos los empleados, independientemente de su identidad de género. Evite prejuicios o suposiciones sobre quién puede necesitar flexibilidad.

TEMA 9: POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE



[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Liderazgo de apoyo: Aliente a los líderes y gerentes a apoyar las solicitudes de los empleados de acuerdos laborales flexibles. Los líderes deben dar el ejemplo al adoptar y promover estas políticas.
- ❖ Evaluación y ajuste: Evaluar periódicamente la efectividad de las políticas de trabajo flexible y recopilar comentarios de los empleados para realizar mejoras. Estar dispuesto a ajustar las políticas para satisfacer mejor las necesidades cambiantes de la fuerza laboral.
- ❖ Equilibrar la flexibilidad y la responsabilidad: si bien la flexibilidad es importante, mantenga expectativas claras y responsabilidad por el desempeño laboral. Los empleados deben comprender que la flexibilidad es un privilegio que conlleva responsabilidades.

TEMA 9: POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE



[Esta foto](#) de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA-NC](#)

- ❖ Promover la integración entre la vida laboral y personal: anime a los empleados a integrar su vida laboral y personal de maneras que les resulten útiles. Esto puede conducir a una mayor satisfacción y bienestar laboral.
- ❖ Redes comunitarias y de recursos: establezca grupos o comunidades de recursos para empleados para brindar apoyo y recursos a los empleados que tienen necesidades específicas relacionadas con el género, como redes de padres o cuidadores.

TEMA 10: EVALUACIONES PERIÓDICAS



- ❖ Evaluaciones periódicas: evalúe periódicamente el progreso de su organización en la promoción de la comunicación y la inclusión con perspectiva de género. Utilice comentarios y datos para realizar mejoras según sea necesario.
- ❖ Las evaluaciones periódicas son un elemento crucial de la comunicación sensible al género en el lugar de trabajo. Estas evaluaciones permiten a las entidades evaluar su progreso en la promoción de la comunicación y la inclusión con perspectiva de género, identificar áreas de mejora y garantizar que sus esfuerzos se alineen con sus objetivos de crear un lugar de trabajo equitativo y diverso. A continuación se ofrece una explicación más detallada de la importancia y la implementación de evaluaciones periódicas:
- ❖ Seguimiento del progreso: Las evaluaciones periódicas permiten a las entidades realizar un seguimiento de su progreso en la promoción de una comunicación sensible al género. Al medir la efectividad de sus iniciativas y políticas, las entidades pueden determinar si están logrando sus objetivos de diversidad e inclusión.

TEMA 10: EVALUACIONES PERIÓDICAS



- ❖ Toma de decisiones basada en datos: la recopilación y el análisis de datos relacionados con la comunicación y la inclusión con perspectiva de género proporciona información valiosa. Las entidades pueden utilizar estos datos para tomar decisiones informadas sobre dónde asignar recursos y priorizar los esfuerzos de mejora.
- ❖ Comentarios de los empleados: recopile comentarios de los empleados sobre sus experiencias con la comunicación sensible al género. Esta retroalimentación puede provenir de encuestas, grupos focales, entrevistas individuales o mecanismos de denuncia anónimos. Busque activamente la opinión de los empleados en todos los niveles de la organización.
- ❖ Evaluación de políticas y prácticas: Evaluar las políticas, procedimientos y prácticas existentes para determinar si se alinean con los principios de comunicación sensibles al género. Evaluar si estas políticas son efectivas para crear una cultura laboral inclusiva.

TEMA 10: EVALUACIONES PERIÓDICAS



- ❖ Compromiso del liderazgo: evaluar el nivel de compromiso del liderazgo y la comunicación con perspectiva de género. Evaluar si los líderes promueven y practican activamente la comunicación inclusiva.
- ❖ Medición e informes: Establecer indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con la comunicación y la inclusión con perspectiva de género. Informar periódicamente sobre el progreso y compartir los hallazgos con los empleados para demostrar transparencia.
- ❖ Evaluación comparativa: compare los esfuerzos de su organización con las evaluaciones comparativas y las mejores prácticas de la industria. Aprenda de otras entidades que han implementado exitosamente iniciativas de comunicación sensibles al género.

TEMA 10: EVALUACIONES PERIÓDICAS



- ❖ Planes de acción para la mejora: basándose en los resultados de la evaluación, desarrolle planes de acción para la mejora. Estos planes deben incluir pasos específicos, cronogramas y partes responsables para abordar las debilidades identificadas y aprovechar las fortalezas.
- ❖ Comunicación de hallazgos: comparta los hallazgos de la evaluación y los planes de acción con los empleados y las partes interesadas. Esta comunicación demuestra un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

TEMA 11: EDUCAR Y CONCIENTIZAR



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-NC](#)

- ❖ Proporcionar programas de capacitación y concientización para que los empleados comprendan la importancia del lenguaje inclusivo y cómo usarlo de manera efectiva. Esta educación puede ayudar a reducir los sesgos involuntarios y aumentar la sensibilidad. Capacitación y Educación: Es importante incluir educación sobre políticas inclusivas en los programas de capacitación de los empleados. Esta formación debe cubrir:
- ❖ El compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión.
- ❖ Las políticas específicas de no discriminación y antiacoso.
- ❖ La importancia de respetar la diversidad de género.
- ❖ Los procedimientos para informar y abordar las infracciones.

TEMA 11: EDUCAR Y CONCIENTIZAR



Proporcionar programas de capacitación y concientización para que los empleados comprendan la importancia de la inclusión. Ofrecer formación a los empleados involucrados en funciones de comunicación y marketing para crear conciencia sobre la importancia de la representación diversa. La capacitación puede ayudarlos a comprender el impacto de su trabajo en la diversidad de género y tomar decisiones más informadas. Capacitar a los gerentes y al personal de recursos humanos para que sean conscientes y sensibles a las diversas necesidades de los empleados relacionadas con su identidad de género. Fomentar la comunicación abierta y respetuosa entre los empleados y sus supervisores sobre los acuerdos laborales flexibles.

[Esta foto de autor desconocido](#) tiene licencia [CC BY-NC](#)

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

Temas cubiertos: abordar y comprender la comunicación sensible al género es una forma proactiva para que los empleadores fomenten la inclusión y la conciencia en el lugar de trabajo

Habilidades adquiridas: educar a los empleados sobre la importancia de la comunicación sensible al género, proporcionar herramientas prácticas para una comunicación efectiva y crear un espacio seguro para el diálogo abierto y el aprendizaje.

Duración: Aproximadamente 1,5 a 2 horas

Lugar : facilitar un debate abierto donde los participantes puedan compartir sus experiencias y observaciones sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral de las empleadas.

Requisitos:

Materiales de presentación (diapositivas, folletos, etc.).

Rotafolios o pizarras.

Marcadores.

Notas adhesivas.

Materiales de discusión en grupos pequeños (si corresponde).

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

1. Introducción (15 minutos): comience con una descripción general de los objetivos del taller y por qué la comunicación sensible al género es importante en el lugar de trabajo. Enfatizar el compromiso de la organización con la creación de un entorno inclusivo.
2. Definir la comunicación sensible al género (10 minutos): Facilite una discusión para definir colectivamente qué significa la comunicación sensible al género. Anime a los empleados a compartir sus pensamientos y experiencias.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

3. **Comprender la diversidad de género (15 minutos):** proporcione una breve presentación o discusión sobre la diversidad de género, explicando las diferentes identidades y expresiones de género. Utilice lenguaje inclusivo y elementos visuales para transmitir el mensaje.

4. **Conceptos erróneos comunes (10 minutos):** Discuta conceptos erróneos y estereotipos comunes relacionados con el género. Comparta ejemplos e involucre a los empleados en la identificación de estos estereotipos.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

5. Impacto de la comunicación sensible al género (15 minutos): Explique el impacto positivo de la comunicación sensible al género en la cultura laboral, el trabajo en equipo y el bienestar individual. Utilice escenarios y anécdotas de la vida real para ilustrar los beneficios.

6. Habilidades de comunicación (20 minutos): realice actividades interactivas para enseñar habilidades de comunicación que promuevan la inclusión. Esto puede incluir ejercicios de escucha activa, práctica de lenguaje neutral en cuanto al género y escenarios de juegos de roles.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

7. Estudios de casos (15 minutos): Presente estudios de casos o situaciones laborales de la vida real relacionadas con la comunicación sensible al género. Aliente a los empleados a analizar los casos y discutir cómo podrían aplicar enfoques sensibles al género.

8. Discusión grupal (20 minutos): divida a los empleados en grupos pequeños y proporciónelos escenarios o preguntas relacionadas con la comunicación sensible al género. Pídales que piensen en soluciones y mejores prácticas. Luego, cada grupo debe presentar sus hallazgos a todo el taller.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

9. Sesión de preguntas y respuestas (15 minutos): abra el espacio para preguntas y respuestas. Permita que los empleados busquen aclaraciones y compartan sus pensamientos o inquietudes.

10. Planificación de acción (10 minutos): Concluya el taller pidiendo a los empleados que creen planes de acción. Cada participante debe identificar un cambio o mejora específica que pueda realizar en su comunicación para promover la sensibilidad de género.

Comentarios (10 minutos): recopile comentarios de los participantes sobre la efectividad del taller y cualquier tema adicional que les gustaría explorar en el futuro.

Palabras de cierre (5 minutos): Agradezca a los participantes por su participación y reitere el compromiso de la organización de fomentar una cultura de comunicación sensible al género.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Taller de Comunicación Sensible a Género

Seguimiento: anime a los empleados a implementar los planes de acción que crearon durante el taller y a revisar periódicamente el tema a través de capacitación adicional, debates o campañas de concientización. Mantenga un canal abierto para que los empleados proporcionen comentarios y compartan sus experiencias relacionadas con la comunicación sensible al género.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Intercambio de perspectivas de género

Temas cubiertos: para promover la comunicación y el entendimiento sensibles al género entre los empleados:

Habilidades adquiridas: para ayudar a los empleados a ganar empatía y comprensión de diferentes perspectivas de género a través de narraciones interactivas y juegos de roles.

Duración: Aproximadamente 1,5 a 2 horas

Lugar: facilitar un debate abierto donde los participantes puedan compartir sus experiencias y observaciones sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal de las empleadas.

Requisitos:

Fichas o pequeños trozos de papel.

Material para escribir.

Un cómodo espacio para reuniones o sala de conferencias.

ACTIVIDADES

de la actividad 2

Taller de Comunicación Sensible a Género

1. Introducción (10 minutos): Comience la actividad introduciendo el concepto de empatía y la importancia de comprender las diferentes perspectivas de género en el lugar de trabajo. Enfatice que el objetivo es fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

2. Tarjetas con perspectiva de género (15 minutos): Prepare un juego de tarjetas o pequeñas tiras de papel. En cada tarjeta, escriba una breve descripción de un escenario o experiencia específica de género. Por ejemplo:

"Usted es una madre trabajadora de dos niños pequeños y está luchando por equilibrar su carrera y sus responsabilidades familiares".

"Eres un empleado transgénero que está atravesando el proceso de salir del armario en el trabajo".

"Usted es un padre soltero y el principal cuidador de su hijo".

Cree una variedad de escenarios que reflejen diferentes identidades y experiencias de género.

ACTIVIDADES

de la actividad 2

Taller de Comunicación Sensible a Género

3. **Introducción (10 minutos):** Comience la actividad presentando el concepto de empatía y la importancia de comprender las diferentes perspectivas de género en el lugar de trabajo. Enfatique que el objetivo es fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso.

4. **Distribución aleatoria (5 minutos):** Distribuya aleatoriamente las tarjetas de perspectiva de género preparadas entre todos los participantes. Asegúrese de que cada participante reciba una tarjeta.

ACTIVIDADES

de la actividad 2

Taller de Comunicación Sensible a Género

5. **Discusión (20 minutos):** Después de que cada participante comparta su escenario, facilite una discusión grupal. Fomentar preguntas y respuestas empáticas. Discuta las emociones, los desafíos y las ideas que surgieron durante la narración. Anime a los participantes a reflexionar sobre cómo se sintieron en el lugar de alguien con una perspectiva de género diferente.

6. **Inversión de roles (15 minutos):** Para la segunda parte de la actividad, pida a los participantes que intercambien sus tarjetas con otra persona. Indíqueles que asuman el papel del nuevo escenario que reciben. Dé tiempo a los participantes para pensar en cómo afrontarían la nueva situación.

ACTIVIDADES

de la actividad 2

Taller de Comunicación Sensible a Género

7. Juego de roles (20 minutos): Haga que los participantes participen en un juego de roles en el que representen cómo responderían ante el nuevo escenario. Anímelos a considerar cómo su comunicación, apoyo y comprensión podrían cambiar en función de su nueva perspectiva de género.

8. Reflexión grupal (15 minutos): Reúna al grupo para una sesión de reflexión. Pida a los participantes que compartan sus pensamientos sobre la experiencia de compartir su propio escenario y adoptar una perspectiva de género diferente. Analice los conocimientos adquiridos, los desafíos enfrentados y las formas en que pueden aplicar una mayor comprensión en la comunicación en su lugar de trabajo.

ACTIVIDADES

de la actividad 2

Taller de Comunicación Sensible a Género

9. Plan de acción (10 minutos): Concluya la actividad pidiendo a los participantes que desarrollen un plan de acción personal. Cada participante debe identificar al menos un paso concreto que puede tomar para promover la comunicación y la comprensión sensibles al género en sus interacciones en el lugar de trabajo.

10 . Comentarios finales (5 minutos): Agradezca a los participantes por su participación y anímelos a llevar las lecciones aprendidas de esta actividad a sus interacciones diarias en el trabajo.

Seguimiento: Alentar a los empleados a implementar sus planes de acción y revisar periódicamente el tema de la comunicación sensible al género a través de capacitación continua, debates e iniciativas de sensibilización. Esta actividad puede servir como un valioso punto de partida para fomentar la empatía y la inclusión en el lugar de trabajo.

RESUMEN

El módulo enfatizó la importancia de una comunicación sensible al género para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo.

Subraya que utilizar un lenguaje inclusivo y evitar los estereotipos de género no sólo hace que los empleados de todas las identidades de género se sientan bienvenidos, sino que también contribuye a una cultura que valora la diversidad.

Al adherirse a estos principios, los lugares de trabajo se convierten en espacios donde las personas pueden ser ellas mismas sin temor a la discriminación, ayudando así a construir una sociedad que respete y valore a cada individuo.

CONCLUSIÓN

El lenguaje inclusivo y la comunicación con perspectiva de género crean un ambiente más acogedor para los empleados de todas las identidades de género y contribuyen a una cultura en el lugar de trabajo que valora la diversidad y promueve el respeto: un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más inclusiva donde todos puedan llevar su yo auténtico al lugar de trabajo. sin temor a discriminación o prejuicios.

Al desafiar y evitar activamente los estereotipos de género en la comunicación, las entidades pueden ayudar a derribar barreras y crear un lugar de trabajo donde las personas de todas las identidades de género se sientan valoradas y empoderadas. Esto no sólo contribuye a un lugar de trabajo más inclusivo, sino que también mejora la creatividad, la innovación y la productividad al aprovechar toda la gama de talentos y perspectivas dentro de la fuerza laboral.

Las políticas inclusivas sientan las bases para un lugar de trabajo inclusivo y envían un poderoso mensaje a los empleados de que la organización valora la diversidad y está comprometida a fomentar un ambiente respetuoso y acogedor para todos.

CONCLUSIÓN

Cuando el liderazgo promueve y practica activamente una comunicación sensible al género, no solo crea un lugar de trabajo más inclusivo sino que también mejora la reputación y la competitividad de la organización. Envía un mensaje claro de que la diversidad y la inclusión no son sólo palabras de moda, sino valores fundamentales que guían las acciones y decisiones de la organización. Este compromiso puede conducir a una mayor satisfacción de los empleados, una mayor innovación y un impacto más positivo en la sociedad en su conjunto.

Las redes de apoyo son fundamentales para crear un lugar de trabajo inclusivo donde las personas con diversidad de género se sientan valoradas, escuchadas y empoderadas. Al fomentar un sentido de comunidad y abogar por el cambio, estos grupos contribuyen a una cultura en el lugar de trabajo que reconoce la importancia de la diversidad y trabaja activamente para eliminar los prejuicios y la discriminación relacionados con el género.

CONCLUSIÓN

Abordar las microagresiones es crucial para crear un lugar de trabajo donde todos los empleados, independientemente de su identidad o expresión de género, se sientan valorados, respetados y seguros. Al brindar educación, apoyo y procedimientos claros para abordar las microagresiones, las entidades pueden contribuir a una cultura laboral más inclusiva y equitativa donde las personas puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

Las evaluaciones periódicas de la comunicación y la inclusión con perspectiva de género no solo ayudan a las entidades a identificar áreas de mejora, sino que también demuestran el compromiso de crear un lugar de trabajo más equitativo y diverso. Cuando los empleados ven que se valoran sus comentarios y se actúa en consecuencia, se fomenta la confianza y el sentido de pertenencia, lo que contribuye a una cultura laboral más inclusiva y respetuosa.

REFERENCIAS

- Naciones Unidas Mujeres: <https://www.unwomen.org/en>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) <https://www.who.int/>
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.: <https://www.eeoc.gov/>
- Género y Desarrollo Grupo del Banco Mundial: <https://www.worldbank.org/en/home>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Campaña de Derechos Humanos (CDH): <https://www.hrc.org/>



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**