

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO

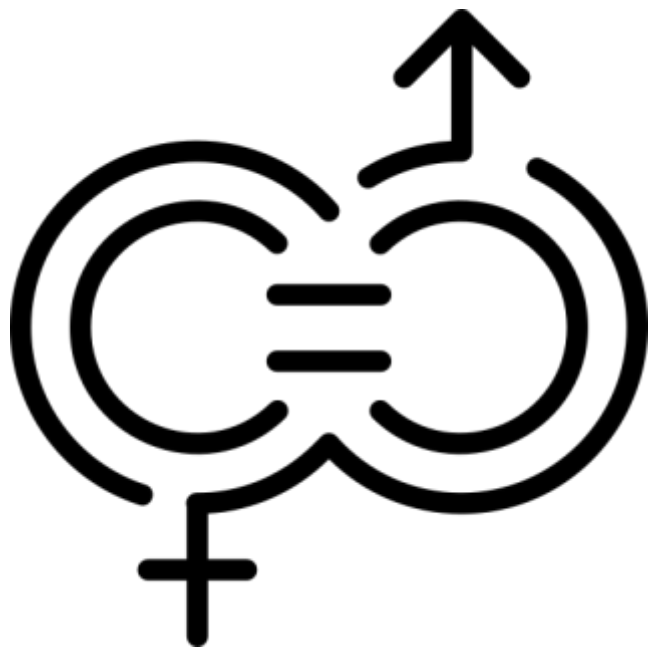


Una guía práctica
para abordar los
conflictos de
desigualdad de
género y
promover un
comportamiento
respetuoso



Co-funded by
the European Union

-TABLA DE CONTENIDO-



- 01** Proyecto ECUALIZADOR
- 02** Módulo 10 Introducción y resultado
- 03** Temas
- 04** Resumen
- 05** Referencias

PROYECTO EQUALISER

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

En este módulo, el objetivo es ayudar a los empleadores a discutir las cuestiones que surgen de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las investigaciones muestran que los empleadores no siempre saben por dónde empezar o cómo iniciar la discusión, sin forzar demasiado a sus empleados. Este módulo proporcionará elementos básicos para que los empleadores sepan por dónde empezar y cómo tener una conversación con los empleados que no respetan la igualdad.



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



Este módulo:

Enseñarte las herramientas para conversar con alguien cuando no respeta las políticas de la empresa;

Darle ejemplos de cómo puede discutir el tema en toda la empresa;

Todo ello sin darle a la otra persona la sensación de que estás forzando tu opinión.

INTRODUCCIÓN



Trate la igualdad de género como una cuestión empresarial, no una cuestión de mujeres.



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

– ESQUEMA DE TEMAS

- 01** ¿Donde empezar?
- 02** ¿Qué puede hacer la empresa?
- 03** ¿Qué pasa si alguien no está de acuerdo?
- 04** Actividades
- 05** Conclusión de todos los temas.

TEMA 1: Por dónde empezar

Cuando desee introducir el tema en su lugar de trabajo, le beneficiaría que usted, como propietario o gerente, tenga algún conocimiento del tema. Por lo tanto, un buen punto de partida sería investigar un poco. Si comenzaste con el módulo 1 de este curso, ya tienes algunos conocimientos básicos. Si no tiene tiempo o alguien más tiene interés en el tema, también puede dejar que otra persona haga la investigación y le permita desarrollar el tema aún más en su empresa.

Una vez que haya investigado, podrá decidir qué se adapta mejor a la empresa. Si desea asegurarse de que las directrices de la empresa muestren la importancia de la igualdad de género, puede actualizar las directrices de la empresa.

Ten en cuenta que por algún lado hay que empezar, no todo sale perfecto al principio. Cada empresa tiene una cultura diferente, lo que puede hacer que una estrategia diferente sea más adecuada.

TEMA 2: ¿Qué puede hacer la empresa?

Una vez que haya realizado su investigación, tendrá una idea de cómo desea entrelazar la igualdad de género en su empresa.

Hay varias formas de implementar la igualdad de género en su empresa. Puedes realizarlos todos, o buscar cuál se adapta mejor a tu empresa:

- Proporcionar formación electrónica a los empleados.
 - Existen muchas formaciones para que todos los empleados sean más conscientes de la igualdad de género y de cómo actuar. Dependiendo de su país podrá encontrar una opción adecuada para su empresa. Vea la actividad uno para ver un ejemplo de capacitación.
 - La formación puede centrarse tanto en la igualdad de género como desee. Por ejemplo, las capacitaciones se pueden combinar con capacitaciones de teambuilding.

TEMA 2: ¿Qué puede hacer la empresa?



- Crear grupos de discusión
 - Dependiendo del tamaño de su empresa, puede ser necesario discutir los problemas que han enfrentado los empleados.
 - A veces puede resultar beneficioso tener estos grupos de discusión entre personas del mismo sexo. Si usted, como gerente, quiere saber qué problemas le vienen a la mente, puede pedirle a un empleado experimentado que le informe sobre los problemas importantes que requieren un enfoque de toda la empresa.
 - En caso de que desee asegurarse de que los grupos de discusión se realicen de manera profesional; También puedes contratar a un entrenador para que dirija los grupos de discusión.

TEMA 2: ¿Qué puede hacer la empresa?

- Crear un programa de mentores
 - Si notas que algunas personas necesitan más acompañamiento para conseguir los puntos de igualdad de género, un programa de mentorías puede ser una buena solución.
 - Esto también puede ayudar si algunas personas son más reservadas con respecto al tema.
 - Tenga en cuenta que si les pide a los empleados que se asesoren entre sí, los empleados mentores deben tener una buena comprensión del tema (consistente con la visión de la empresa) y tener buenas habilidades de comunicación.



TEMA 2: ¿Qué puede hacer la empresa?

- Entrelazar la igualdad en las “reglas de la casa” y señalarla si alguien no las cumple. Sin embargo, esto funciona mejor para empresas más pequeñas. En las empresas más grandes existe la posibilidad de que se pasen por alto problemas y de que existan diferencias entre los equipos.



TEMA 3: ¿Qué pasa si un empleado hace un comentario?



En la cultura actual existen diferentes formas de ver el tema de los chistes y comentarios sobre género. Algunos consideran que los chistes ayudan a que la situación sea más accesible, mientras que otros consideran que no debería haber chistes en relación con el género en el lugar de trabajo.

Además de las bromas, también pueden haber comentarios sobre las relaciones de género. Ambos siempre dependen de la interpretación. Algunos chistes y comentarios pueden ser recibidos como hirientes, mientras que otra persona o en otra compañía nadie se da cuenta. Esto depende en gran medida de las diferencias y los conocimientos, lo que significa que hay varias formas de proceder y varias que se adaptarán mejor a su empresa.

El módulo 3 puede brindarle una explicación más detallada de los estereotipos.

TEMA 3: ¿Qué pasa si un empleado hace un comentario?

Hay algunas consideraciones generales cuando un empleado hace un comentario:

- ¿El comentario no encaja dentro de su empresa? ¿Otro empleado se ofende? Si puede responder afirmativamente a una de las preguntas, sería un buen momento para tener una conversación con el empleado que hace el comentario.
- Si usted desempeña un papel de poder (gerente, propietario, etc.), no es aconsejable hacer comentarios sobre el género, ya que casi siempre se los percibe como sexistas.
- Cuando tienes la necesidad de hablar con alguien varias veces debido a su comportamiento que podrían no encajar dentro de la empresa.
- Si notas que es un problema de toda la empresa, puedes impartir una capacitación, como se mencionó en el tema anterior. Esta también puede ser una forma de hacer que todos sean más conscientes del efecto que tiene en algunos colegas.

TEMA 3: ¿Qué pasa si un empleado hace un comentario?

Si se hace un comentario breve en un espacio público, puede llamar al empleado por su comentario en público. Sin embargo, es posible que esto no siempre sea eficaz y que no sea su forma preferida de gestionarlo.

Los puntos en los que sería mejor tener la conversación en privado son:

- Si el empleado está mal informado;
- Si el empleado es inmaduro pero tiene buenas intenciones;
- Cuando el empleado sea parte de una generación mayor;
- Cuando el empleado tenga una cultura diferente;
- Cuando las opiniones del empleado estén basadas en la religión;
- Si nadie fue especialmente atacado o afectado;

TEMA 3: ¿Qué pasa si un empleado hace un comentario?

- ¿Qué debes tener en cuenta al tener una conversación?
 - Asegúrese de que el ambiente sea cómodo, comience con una pequeña charla. Cómo le va a la persona, etc.
 - Sea claro sobre el motivo de la conversación;
 - No los trates con condescendencia, ya que esto tiene el efecto contrario;
 - Explique por qué alguien puede resultar herido por los comentarios.
 - Deje en claro que el tema no es un tema de mujeres sino un tema de toda la empresa. Ya que influye en la seguridad personal, las relaciones interpersonales y laborales.
 - Una vez que haya presentado el problema, déjeles que se expliquen. Escuche activamente y haga preguntas si no comprende;
 - Haga un plan sobre cómo proceder;
 - Tome nota de los planes realizados;
 - Consulte con el colega después de un tiempo.

En la actividad 2 puedes encontrar una actividad que te ayudará a tener la conversación.

ACTIVIDAD 1 – Está clasificado

Actividad 1 – Nombre

Esta actividad pretende ayudarte a ofrecer una actividad formativa para mostrar la importancia de la igualdad de género. Esta formación también ayudará a crear confianza dentro de un equipo.



Esta actividad le ayudará a usted y a sus empleados a conocerse mejor y, al mismo tiempo, a pensar en los estereotipos que los conectan. Como debería ser positivo, ayudará a reforzar los estereotipos positivos.

ACTIVIDAD 1 - Directrices

Título de la actividad: Está clasificado.

Temas cubiertos: Conocerse mejor, Pensar en los demás miembros del equipo de manera diferente a cómo las personas suelen clasificar a los demás, Generar confianza dentro del equipo.

Habilidades adquiridas: comprensión mutua.

Duración: 20 minutos

Lugar: la oficina o cualquier otro lugar donde estés realizando una actividad de teambuilding.

Requisitos: al menos 4 compañeros.

ACTIVIDAD 1 – Contenido

Esta clasificado

Comience con instrucciones (5 minutos)

Las personas suelen estereotipar a los demás, lo que suele ser injusto e inútil. La tarea consiste en crear subgrupos equilibrados basados en rasgos positivos, cada uno de los cuales contenga un número similar de miembros del equipo.

Formar subgrupos (5 minutos) también puedes dividir el grupo por la mitad para que sea más fácil.

Discusión (10 minutos)

1. ¿Qué fue necesario para descubrir y pensar unos en otros de diferentes maneras? 2. ¿Qué hace que una clasificación sea positiva/útil y no negativa/perjudicial? 3. ¿Cómo afecta esto las interacciones y contribuciones de los miembros del equipo? 4. ¿Cómo influye esto en nuestra capacidad de colaborar? 5. ¿Cómo puede ayudarnos esta experiencia en el ámbito laboral?

ACTIVIDAD 2 - Juego de roles

Esta actividad tiene como objetivo ayudarle a tener una conversación difícil, sin atacar, degradar o ser condescendiente con el otro.



Durante esta actividad actuarás como si estuvieras teniendo una conversación difícil con un empleado que ha hecho un comentario ofensivo a un colega. Por lo tanto, necesitarás dos personas para tener la conversación y una o dos para acceder a cómo fue la conversación después. También puedes hacer esto en un grupo más grande y hacer que varios grupos de dos tengan la conversación.

ACTIVIDAD 2 - Juego de roles

Pautas para la actividad 2

Título de la actividad: Juego de roles

Temas cubiertos: escucha activa, empatía, tener conversaciones difíciles

Habilidades adquiridas: escucha activa, empatizar, ser claro en las conversaciones.

Duración: 30 a 45 minutos

Lugar: Espacio de oficina dependiendo del tamaño del grupo.

Requisitos: una sala para conversar, mínimo 3 personas.

ACTIVIDAD 2 - Contenido

Juego de roles

Prepárese para la actividad (5 minutos)

Lea el escenario del conflicto. Si lo deseas, puedes adaptar el escenario a tus propios deseos.

Escenario: Hay un bromista en su oficina que regularmente hace bromas sobre que las mujeres tienen que quedarse en casa para limpiar. Varios colegas han mencionado que no se sienten cómodos con esto. Entonces, has planeado una conversación con el bromista.

¿Cómo vas a tener esta conversación?

Reproducir la conversación (20 minutos)

Revisar la conversación (10 minutos)

¿Cómo vieron los revisores la conversación? Los revisores deben hacer preguntas como:

¿Algo empeoró la situación? ¿Por qué?

¿Qué más podrían haber intentado los personajes?

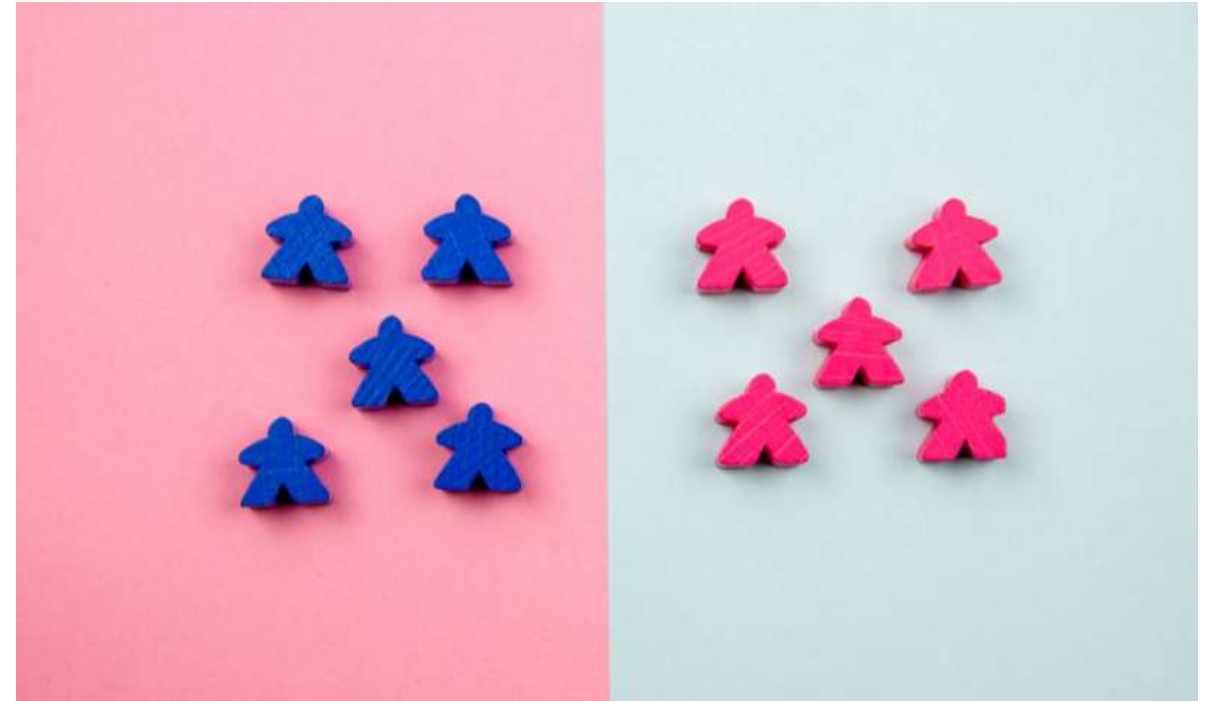
¿Sabes cuál es el plan para el futuro?

¿Crees que la conversación ha ayudado?

CONCLUSIÓN

Abordar el conflicto puede ser difícil, pero es importante que lo hagas y no lo dejes en un segundo plano. Ya que eso causará más problemas.

Hay diferentes formas en las que puedes abordar los conflictos relacionados con la igualdad de género, lo más importante es que se ajuste a tu estilo de gestión y a tu empresa.



RESUMEN

- Como empleador, es bueno investigar un poco sobre lo que quiere hacer en su empresa.
- La investigación sobre el tema le ayudará a comprender qué encajará en su empresa.
- De esta manera tu poder organizar actividades que encajan con tú y tus empleados
- Si hay conflicto relacionado a la (in) igualdad de género sigue siendo cierto a tú mismo y su Compañero , pero sé amable con el involucrado fiestas .

REFERENCIAS

APA PsycNet. (1995). [Detalles del registro]. <https://psycnet.apa.org/record/1995-07745-001>

Consejo de Diversidad de Australia. (Dakota del Norte). Involucrar a los hombres en la igualdad de género. <https://www.dca.org.au/research/project/engaging-men-gender-equality>

Forbes. (2021, 19 de julio). Cómo afrontar el humor sexista en el trabajo. <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2021/07/19/dealing-with-sexist-humor-at-work/?sh=2ef3422e2b4c>

En efecto. (Dakota del Norte). Cómo iniciar un programa de mentores. <https://www.indeed.com/hire/c/info/how-to-start-a-mentor-program?hl=en&co=US>

En efecto. (Dakota del Norte). Conversaciones difíciles con los empleados. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/difficult-conversations-with-employees>

REFERENCIAS

Centro de Gestión de Riesgos sin Fines de Lucro. (Dakota del Norte). La resolución de conflictos. <https://nonprofitrisk.org/resources/infographics/conflict-solving/>

Estatrys. (Dakota del Norte). Igualdad de género en el lugar de trabajo. <https://statrys.com/blog/gender-equality-in-the-workplace>

Sin género. (Dakota del Norte). Tres formas de responder a chistes sexistas en el trabajo. <https://www.ungender.in/3-ways-to-respond-to-sexist-jokes-at-work/>

Asociación Unitaria Universalista. (Dakota del Norte). Sesión 12: Género e Identidad. <https://www.uua.org/re/tapestry/children/journeys/session12/132616.shtml>



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**