

# Proyecto FPS

## Free Public Spaces

2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

### Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino



Center for Social  
Innovation



## ÍNDICE

Proyecto Free Public Spaces (FPS).....	1
Introducción al kit de herramientas de formación.....	1
Áreas clave cubiertas en el kit de herramientas.....	2
GESTIÓN EMOCIONAL.....	4
1. Gestión emocional y autoevaluación del establecimiento de límites.....	5
2. Identificación de desencadenantes emocionales.....	12
3. Juego de rol para la resiliencia emocional.....	19
4. Taller de Inteligencia Emocional: Estaciones interactivas.....	26
COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL.....	30
1. Ejercicio de escucha activa.....	31
2. Ejercicio de Conciencia del Lenguaje Corporal.....	35
3. Ejercicio de Respuesta al Acoso Sexual.....	40
4. Taller interactivo.....	46
EMPATÍA.....	51
1. Ejercicios de comunicación: jirafa y chacal.....	52
2. Configuración empática.....	56
3. Técnica de conexión a tierra 5-4-3-2-1.....	59
4. Ejercicio de juego de roles.....	63
ÉTICA LABORAL.....	68
1. Cena de diálogo: Una receta para conversaciones éticas.....	69
2. Intervención de testigos: Experiencia ReV en acoso sexual en el lugar de trabajo	74
3. Comprensión de tu COMPASS ético: Ejercicio de clarificación de valores.....	80
4. JUEGO DE LÍNEA: Hacia una cultura de excelencia / Poder de una ética laboral sólida.....	86
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	93
1. Taller de Habilidades de Resolución de Conflictos.....	94
2. Juego de roles.....	101
3. Taller sobre situaciones de acoso y respeto.....	105
4. Estatuto laboral del respeto.....	109
ESCUCHA ACTIVA.....	112
1. Grand Tour / Escuchar para comprender.....	113

2. Imagen empática.....	121
3. Empoderar la escucha: Superación de los prejuicios en la escucha.....	125
4. Resolución colaborativa de desafíos.....	129
Conclusión.....	135

---

## Proyecto Free Public Spaces (FPS)

---

El proyecto Free Public Spaces (FPS) es un proyecto financiado por la Acción Clave 2 del programa Erasmus+ de la Comisión Europea con una duración de 24 meses (diciembre de 2022 – noviembre de 2024). Este proyecto se centra en el empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos.

El objetivo principal de este proyecto es promover la inclusión social y mejorar el alcance de las mujeres con cualquier fuente potencial de discriminación en su vida personal y profesional, prestando especial atención a los espacios públicos. El proyecto considera los espacios públicos como el escenario para la interacción social que reúne funciones materiales y tangibles, ya que es el soporte físico para actividades dirigidas a satisfacer necesidades urbanas colectivas que trascienden los límites de los intereses individuales para convertirse en un espacio común y colectivo.

Alineado con la Guía para el programa, este proyecto ayudará a abordar las barreras que enfrenta este grupo para acceder a oportunidades, así como a contribuir a crear entornos inclusivos que fomenten la equidad y la igualdad, y que respondan a las necesidades de la comunidad en general. FPS se centra en lograr el aprendizaje y el desarrollo de actitudes y habilidades de inclusión y respeto por la diversidad. El proyecto lucha contra los estereotipos de género y apoya a las personas en la adquisición y el desarrollo de capacidades básicas, para eliminar la discriminación, la desigualdad o la exclusión que sufren las mujeres en la UE debido a la existencia de roles y estereotipos de género.

El consorcio está compuesto por seis organizaciones de seis países, a saber, Versli mama (socio coordinador de Lituania), Puhu Arastirma ve Danismanlik Ltd. (Turquía), European Network for Holistic Integration (Suecia), Center for Social Innovation – CSI (Chipre), VAEV Research and Development Agency GmbH (Austria) e Indepcie SCA (España).

## Introducción al kit de herramientas de formación

---

Este conjunto de herramientas, desarrollado como parte del cuarto paquete de trabajo del proyecto, se fundamenta en el trabajo del primero, segundo y tercer paquete de trabajo. Su objetivo es proporcionar a trabajadores sociales, mujeres y personal directivo herramientas esenciales para mejorar la toma de decisiones y las habilidades blandas, empoderar a las mujeres y fomentar la flexibilidad conductual en contextos profesionales y personales.

El conjunto de herramientas está diseñado para cumplir los siguientes objetivos:

1. Dotar a los trabajadores sociales con herramientas prácticas para mejorar la toma de decisiones y las habilidades blandas en su labor con las mujeres.
2. Empoderar a las mujeres a través de la formación en la toma de decisiones y habilidades blandas relacionadas.
3. Facilitar la transferencia de conceptos clave de la propuesta de proyecto al uso práctico.
4. Sensibilizar a los adolescentes sobre la importancia de la toma de decisiones y el empoderamiento.
5. Reducir la frustración vinculada a los malos resultados en la toma de decisiones.
6. Fomentar la adaptabilidad del aprendizaje y el desarrollo de nuevas estrategias.
7. Enfatizar el impacto de la toma de decisiones en los resultados personales y profesionales.
8. Aumentar la competencia digital y fomentar un uso estratégico de las TIC en la educación y la formación.

## Áreas clave cubiertas en el kit de herramientas

---

El kit de herramientas proporciona una gama de herramientas prácticas en las siguientes áreas de enfoque:

### 1. Gestión emocional

- Inteligencia Emocional para personal directivo
- Creación de resiliencia emocional en mujeres
- Gestión Emocional en Liderazgo
- Estrategias de gestión emocional para el respeto en el lugar de trabajo

### 2. Comunicación verbal y no verbal

- Comunicación verbal
- Comunicación no verbal
- Formas de comunicación no verbal
- Actividades prácticas: Detección y prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo

### 3. Empatía

- Adopción de perspectivas para personal directivo
- Conciencia Emocional y Regulación en el Liderazgo
- Comunicación no violenta en el lugar de trabajo
- Procesos de validación para mujeres

### 4. Ética laboral

- Introducción al acoso sexual
- Creación de un ambiente de trabajo respetuoso
- Intervención de testigos
- Procedimientos y recursos para la presentación de denuncias

#### 5. Resolución de conflictos

- Dinámica de Conflictos
- Habilidades y estilos de resolución de conflictos
- Gestión de conflictos en equipos y organizaciones
- Fomento de una cultura positiva de resolución de conflictos

#### 6. Escucha activa

- Formulación de preguntas efectivas
- Superación de la escucha sesgada
- Práctica de escucha empática
- Estrategias para la escucha activa

# FPS

## Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino

### GESTIÓN EMOCIONAL

---



# 1. Gestión emocional y autoevaluación del establecimiento de límites

---

## 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Esta herramienta se centra en la autoevaluación para ayudar a las mujeres a identificar sus habilidades actuales de gestión emocional y habilidades para establecer límites. La gestión emocional es crucial para manejar el estrés y mantener el bienestar, especialmente frente al acoso en los espacios públicos. Al comprender sus fortalezas y áreas de mejora, las mujeres pueden desarrollar estrategias específicas para mejorar su resiliencia emocional y confianza.

## 1.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Ayudar a los participantes a identificar sus habilidades de gestión emocional y establecimiento de límites.
- Proporcionar un marco para la autorreflexión y el crecimiento personal.
- Empoderar a las mujeres para que reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora.

## 1.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen esta formación:

1. **Autoconciencia:** Obtengan una comprensión más profunda de su gestión emocional y habilidades para establecer límites.
2. **Información personal:** Identifiquen las fortalezas personales y las áreas que necesitan mejoras.
3. **Fijación de objetivos:** Desarrollen objetivos claros para mejorar las habilidades de gestión emocional.
4. **Empoderamiento:** Se sientan más empoderadas al comprender sus capacidades y planificar su crecimiento personal.

## 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- Tanto en línea como in situ
- Un formador con o sin co-formador
- Actividad individual o en pequeños grupos (hasta 10)
- Blocs de notas, bolígrafos
- Plantilla de autoevaluación de la gestión emocional y el establecimiento de límites (disponible en el anexo)

## 1.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Introducción	Da la bienvenida a los participantes y explica el propósito de la herramienta de autoevaluación.	10 minutos
2	Introducción a la Gestión Emocional	Debate sobre la importancia de la gestión emocional y el establecimiento de límites en el tratamiento del acoso.	15 minutos
3	Instrucciones de autoevaluación	Proporciona instrucciones detalladas sobre cómo completar la plantilla de autoevaluación.	10 minutos
4	Completar la autoevaluación	Los participantes completan la autoevaluación individualmente.	20 minutos
5	Reflexión y debate grupal	Facilita un debate en el que los participantes compartan ideas de sus autoevaluaciones.	20 minutos
6	Establecer metas personales	Guía a los participantes en el establecimiento de metas personales basadas en sus resultados de autoevaluación.	15 minutos
7	Planificación de la acción	Ayuda a los participantes en la creación de un plan de acción para mejorar su gestión emocional y habilidades de establecimiento de límites.	20 minutos
8	Conclusión y comentarios	Concluye con una sesión de reflexión y recopila comentarios sobre la herramienta y la actividad.	10 minutos

## 1.6. Recursos y Anexo

Gestión emocional y autoevaluación del establecimiento de límites:  
[https://www.canva.com/design/DAGUI8sVfyo/5aXhkihkJYbdOAPuDFtHg/edit?utm\\_content=DAGUI8sVfyo&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUI8sVfyo/5aXhkihkJYbdOAPuDFtHg/edit?utm_content=DAGUI8sVfyo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Free  
Public  
Spaces

## Autoevaluación de la gestión emocional y el establecimiento de límites

Fecha:

Esta autoevaluación está diseñada para ayudarte a evaluar tus habilidades actuales en la gestión emocional y el establecimiento de límites. Reflexiona sobre tus experiencias recientes en espacios públicos y valora cada afirmación en función de tu nivel de conformidad. ✓

Escala de valoración:

1 - Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Neutral  
4 - De acuerdo 5 - Totalmente de acuerdo

### Conciencia emocional ✓

Puedo identificar mis  
emociones en situaciones  
de estrés

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Entiendo cómo mis  
emociones afectan a mi  
comportamiento

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Soy consciente de mis  
desencadenantes  
emocionales en espacios  
públicos

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Soy capaz de distinguir entre  
las distintas emociones (por  
ejemplo, miedo, enfado,  
tristeza) que siento

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--



Cofinanciado por  
la Unión Europea

Regulación emocional

Puedo calmarme cuando estoy enfadada o disgustada

1

2

3

4

5

Tengo estrategias para controlar mi estrés en espacios públicos

1

2

3

4

5

Puedo mantener la compostura durante enfrentamientos o situaciones estresantes

1

2

3

4

5

Conozco técnicas para evitar que mis emociones me abrumen

1

2

3

4

5

Establecimiento de límites

Puedo comunicar claramente mis límites a los/as demás

1

2

3

4

5

Me siento con confianza para hacer valer mis límites en espacios públicos

1

2

3

4

5

Puedo imponer mis límites incluso cuando me desafían

1

2

3

4

5

Respeto los límites de los/as demás y espero lo mismo a cambio

1

2

3

4

5

9



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Free  
Public  
Spaces

## Confianza y asertividad

Puedo defenderme cuando  
sufro acoso

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Me siento con confianza  
para afrontar situaciones  
difíciles en espacios  
públicos

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Puedo hacerme valer sin  
sentirme culpable o  
agresiva

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Mantengo el contacto  
visual y utilizo un lenguaje  
corporal asertivo cuando  
es necesario

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

## Gestión del estrés

Sé reconocer los signos de  
estrés en mí misma

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Tengo formas eficaces de  
reducir el estrés cuando  
aparece

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Practico regularmente  
actividades para reducir el  
estrés (por ejemplo,  
meditación, ejercicio)

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--

Puedo recuperarme  
rápidamente de  
situaciones estresantes

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--



## Reflexión posterior a la autoevaluación

- ¿Cuáles son tus puntos fuertes en gestión emocional y establecimiento de límites?

- ¿Qué aspectos consideras que deben mejorarse?

- ¿Qué objetivos puedes fijarte para mejorar tu capacidad de gestión emocional?

## 2. Identificación de desencadenantes emocionales

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Esta herramienta está diseñada para mejorar la autoconciencia y la resiliencia emocional, esenciales para las mujeres que enfrentan acoso sexista en espacios públicos. Al desarrollar la autoconciencia, las mujeres pueden comprender mejor sus respuestas emocionales y desarrollar resiliencia, lo que les permite manejar el acoso y la discriminación de manera más efectiva. Este empoderamiento ayuda a las mujeres a mantener su dignidad y confianza en situaciones difíciles.

### 2.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Aumentar la autoconciencia sobre los desencadenantes emocionales y las respuestas.
- Desarrollar resiliencia emocional para manejar el acoso y la discriminación.
- Fomentar un sentido de empoderamiento y confianza en uno mismo.

### 2.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen esta formación:

1. **Mejora de la autoconciencia:** Los participantes obtendrán una comprensión más profunda de sus respuestas emocionales al acoso y la discriminación, lo que les permitirá reconocer estas emociones en tiempo real.
2. **Habilidades de regulación emocional:** Los participantes aprenderán y practicarán técnicas para manejar y regular sus emociones de manera efectiva, reduciendo el impacto de las experiencias negativas.
3. **Desarrollo de la resiliencia:** Los participantes desarrollarán estrategias para construir resiliencia emocional, ayudándoles a recuperarse más rápidamente de encuentros estresantes y dañinos.

4. **Empoderamiento y confianza:** A través de una mayor autoconciencia y gestión emocional, los participantes se sentirán más empoderados y confiados en su capacidad para manejar el acoso y la discriminación.
5. **Apoyo y solidaridad:** Los participantes experimentarán un sentido de solidaridad y apoyo a través de debates grupales y experiencias compartidas, fomentando un entorno comunitario de apoyo.

## 2.4. Materiales / Necesidades operativas

- *Tanto en línea como in situ*
- *Un formador con o sin co-formador*
- *Grupos de 10-15 participantes*
- *Diarios o blocs de notas, bolígrafos*
- *Ficha de trabajo sobre la identificación de desencadenantes emocionales (disponible en el anexo)*

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Introducción	Da la bienvenida a los participantes y explica la importancia de la autoconciencia y la resiliencia emocional.	10 minutos
2	Ejercicio de autorreflexión	Guía a los participantes a través de un ejercicio reflexivo para pensar en experiencias pasadas de acoso y sus respuestas emocionales. Proporciona indicaciones para ayudar a articular sus pensamientos.	15 minutos
3	Debate grupal	Facilita un debate grupal donde los participantes puedan compartir sus reflexiones y abordar respuestas emocionales comunes al acoso. Fomenta un ambiente abierto y de apoyo.	20 minutos
4	Identificación de desencadenantes emocionales	Ayuda a los participantes a identificar desencadenantes emocionales específicos relacionados con el acoso. Utiliza la ficha disponible en el anexo para trazar estos	15 minutos

		desencadenantes y sus efectos en las emociones.	
5	Técnicas de creación de resiliencia	Introduce técnicas como la atención plena, la respiración profunda y el diálogo interno positivo. Demuestra cada técnica y proporciona oportunidades para que los participantes practiquen.	20 minutos
6	Reflexión y Feedback	Concluye con una sesión de reflexión donde los participantes puedan compartir sus experiencias a partir de la actividad. Recopila comentarios sobre la herramienta y aborda cómo pueden aplicar lo que han aprendido en la vida real.	10 minutos

## 2.6. Recursos y Anexo

Ficha de Identificación de desencadenantes emocionales:  
[https://www.canva.com/design/DAGUmE4MTMA/ZZ3qkplJJf4dYNlvnKHlQQ/edit?utm\\_content=DAGUmE4MTMA&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmE4MTMA/ZZ3qkplJJf4dYNlvnKHlQQ/edit?utm_content=DAGUmE4MTMA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES



Free  
Public  
Spaces

# IDENTIFICACIÓN DE DESENCADENANTES EMOCIONALES



ESTA FICHA TE SERVIRÁ DE GUÍA PARA IDENTIFICAR TUS DESENCADENANTES EMOCIONALES Y COMPRENDER CÓMO TE AFECTAN. REFLEXIONA SOBRE EXPERIENCIAS PASADAS DE ACOSO Y UTILIZA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PARA EXPRESAR TUS PENSAMIENTOS Y SENTIMIENTOS.

DESCRIBE  
EL  
INCIDENTE

¿QUÉ HA OCURRIDO? DESCRIBE BREVEMENTE EL SUCESO

RESPUESTA  
EMOCIONAL

REACCIONES  
FÍSICAS

¿QUÉ EMOCIONES HAS SENTIDO DURANTE Y DESPUÉS DEL INCIDENTE? (POR EJEMPLO, ENFADO, MIEDO, TRISTEZA, FRUSTRACIÓN)

¿HAS NOTADO ALGUNA REACCIÓN FÍSICA A TUS EMOCIONES? (POR EJEMPLO, AUMENTO DEL RITMO CARDÍACO, SUDORACIÓN, TENSIÓN)



2022-I-LTOI-KA220-ADU-000086398



Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES



Free  
Public  
Spaces

### PATRONES DE PENSAMIENTO

¿QUÉ PENSAMIENTOS TE RONDABAN LA CABEZA DURANTE EL INCIDENTE?



### RESPUESTA CONDUCTUAL

¿CÓMO HAS RESPONDIDO A LA SITUACIÓN? (POR EJEMPLO, CONFRONTACIÓN, RETIRADA, BÚSQUEDA DE AYUDA)



## IDENTIFICACIÓN DE DESENCADENANTES

¿QUÉ FUE LO QUE DESENCADENÓ ESPECÍFICAMENTE ESA RESPUESTA EMOCIONAL? (POR EJEMPLO, DETERMINADAS PALABRAS, ACCIONES, ENTORNOS).



Cofinanciado por  
la Unión Europea*FREE PUBLIC SPACES*Free  
Public  
Spaces

## GESTIÓN EMOCIONAL

¿QUÉ TÉCNICAS HAS UTILIZADO EN EL PASADO PARA GESTIONAR TUS EMOCIONES?  
¿FUERON EFICACES?



BASÁNDOTE EN LO QUE HAS APRENDIDO, ¿QUÉ ESTRATEGIAS PUEDES PONER EN  
PRÁCTICA PARA AUMENTAR TU RESILIENCIA Y AFRONTAR SITUACIONES SIMILARES  
EN EL FUTURO?

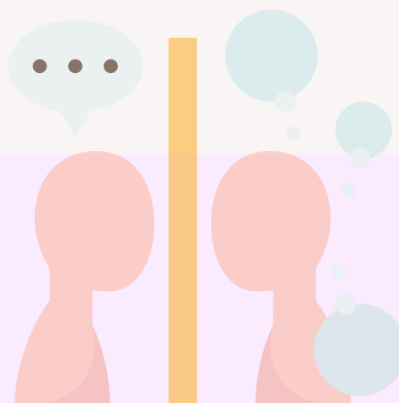


2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

*FREE PUBLIC SPACES*

## REFLEXIÓN

TÓMATE UN MOMENTO PARA REFLEXIONAR SOBRE LO QUE HAS APRENDIDO ACERCA DE TUS DESENCADENANTES Y RESPUESTAS EMOCIONALES. ¿CÓMO PUEDE AYUDARTE ESTA TOMA DE CONCIENCIA A GESTIONAR TUS EMOCIONES DE FORMA MÁS EFICAZ EN EL FUTURO?



2022-1-LTO1-RA220-ADU-000086398

## 3. Juego de rol para la resiliencia emocional

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Esta herramienta aprovecha los ejercicios de juego de roles para ayudar a los participantes a desarrollar resiliencia emocional cuando se enfrentan al acoso en espacios públicos. Al representar varios escenarios, las mujeres pueden practicar y mejorar su capacidad para mantener la estabilidad emocional, reducir el estrés y mantenerse compuestas durante las interacciones desafiantes. Este método fomenta el aprendizaje experiencial y ayuda a los participantes a construir confianza y fuerza emocional.

### 3.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Crear un ambiente seguro para que los participantes practiquen el manejo de sus emociones durante situaciones estresantes.
- Mejorar la capacidad de los participantes para mantener la calma y la compostura cuando se enfrentan al acoso.
- Desarrollar estrategias para reducir el estrés emocional en las interacciones públicas.

### 3.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen esta formación:

- **Estabilidad emocional:** Demuestren capacidad de mantener la calma y la compostura durante las interacciones estresantes.
- **Técnicas de reducción del estrés:** Utilicen estrategias efectivas para manejar y reducir el estrés emocional.
- **Autoconciencia:** Aumenten la autoconciencia con respecto a los desencadenantes emocionales y las respuestas.
- **Resolución de problemas:** Desarrollen estrategias proactivas para la gestión emocional en situaciones de la vida real.

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- *Entorno in situ con espacio suficiente para actividades de juego de rol*
- *Un formador y un co-formador*
- *Grupos reducidos (hasta 10 participantes)*
- *Blocs de notas, bolígrafos*
- *Tarjetas con escenarios de juego de roles (disponibles en el anexo)*

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Introducción	Da la bienvenida a los participantes y explica el propósito y el formato de la actividad de juego de rol.	10 minutos
2	Información sobre los escenarios	Introduce los escenarios de juego de roles y asigna roles a los participantes.	15 minutos
3	Sesiones de rol	Lleva a cabo sesiones de juego de roles, rotando roles para dar a los participantes múltiples perspectivas.	45 minutos
4	Debate y Reflexión en Grupo	Facilita un debate en el que los participantes compartan sus experiencias y puntos de vista del juego de roles.	20 minutos
5	Reflexión y Aprendizaje	<p>Guía a los participantes a reflexionar sobre su aprendizaje y cómo pueden aplicarlo en situaciones de la vida real. Puedes guiar el debate con las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cómo te has sentido durante el ejercicio de roles?</li> <li>○ ¿Qué estrategias has utilizado para manejar tus emociones?</li> <li>○ ¿Cómo ha afectado el comportamiento de los demás tu respuesta emocional?</li> <li>○ ¿Qué has aprendido sobre tus propios desencadenantes emocionales?</li> <li>○ ¿Cómo se pueden aplicar estas estrategias en situaciones de la vida real?</li> <li>○ ¿Qué harías de manera diferente la próxima vez que te enfrentes a una situación similar?</li> </ul>	15 minutos
6	Conclusión	Concluye con un resumen de las conclusiones clave.	10 minutos

### 3.6. Recursos y Anexo

## ESCENARIOS DE JUEGO DE ROLES Y RESILIENCIA EMOCIONAL

ES CE N A R I O 1	ACOSO EN TRANSPORTE PÚBLICO
	<p><b><u>Escenario:</u></b></p> <p>Estás en un autobús lleno de gente. Una persona se sienta a tu lado y comienza a invadir tu espacio personal, haciéndote sentir incómodo/a.</p> <p><b><u>Roles:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Participante A:</b> Persona que sufre acoso</li> <li>● <b>Participante B:</b> Persona que invade el espacio personal</li> <li>● <b>Participante C:</b> Observador/a</li> </ul> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>El participante A debe manejar sus emociones para mantener la calma y la compostura mientras aborda la situación.</p> <p><b><u>Detalles para los participantes:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Participante A:</b> Concéntrate en tus sentimientos internos. Es posible que te sientas ansioso/a, enfadado/a o asustado/a. Tu tarea es manejar estas emociones, mantener la compostura y dirigirte a la persona que está a tu lado. Podrías usar frases como: "Disculpa, ¿podrías moverte un poco? Necesito más espacio."</li> <li>○ <b>Participante B:</b> Tu papel es invadir sutilmente el espacio personal del Participante A. Acércate más, difunde tus pertenencias o haz comentarios. Observa las reacciones del participante A.</li> <li>○ <b>Participante C:</b> Ten en cuenta las interacciones, prestando atención al lenguaje corporal y las respuestas verbales de ambos participantes. Deberás proporcionar <i>feedback</i> durante la sesión de reflexión.</li> </ul>

ES CE N A RI O 2	ACOSO CALLEJERO
	<p><b><u>Escenario:</u></b></p> <p>Estás caminando por una calle concurrida cuando un/a extraño/a comienza a hacer comentarios inapropiados sobre tu apariencia.</p> <p><b><u>Roles:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Participante A:</b> Persona que sufre acoso</li> <li>● <b>Participante B:</b> Extraño/a haciendo comentarios</li> <li>● <b>Participante C:</b> Observador/a</li> </ul> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>El participante A debe manejar su respuesta emocional y permanecer compuesto/a mientras aborda los comentarios.</p> <p><b><u>Detalles para los participantes:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Participante A:</b> Es probable que te sientas expuesto/a, enfadado/a o intimidado/a. Tu tarea es manejar estas emociones y responder de una manera que mantenga la dignidad. Podrías decir: "Eso no es apropiado. Por favor, para", o simplemente ignora los comentarios y aléjate si te sientes más seguro/a al hacerlo.</li> <li>○ <b>Participante B:</b> Haz comentarios no solicitados sobre la apariencia del Participante A. Observa sus reacciones emocionales y físicas.</li> <li>○ <b>Participante C:</b> Concéntrate en la dinámica entre el Participante A y B. Toma nota de la efectividad de las respuestas del Participante A y proporcione comentarios constructivos más adelante.</li> </ul>

## ACOSO LABORAL

### Escenario:

Estás en el trabajo, y un compañero/a hace una broma inapropiada que te hace sentir incómodo/a.

### Roles:

- **Participante A:** Persona que sufre acoso
- **Participante B:** Compañero/a que hace la broma
- **Participante C:** Observador/a

### Objetivo:

El participante A debe manejar sus emociones y responder de una manera que mantenga su compostura y profesionalidad.

### Detalles de los participantes:

- **Participante A:** Los sentimientos de shock, incomodidad o enfado son naturales. Tu tarea es manejar estas emociones y responder profesionalmente. Podrías decir: "Esa broma me hace sentir incómodo/a. Por favor, no hagas esos comentarios ", o escalar el problema a un supervisor/a si es necesario.
- **Participante B:** Haz una broma o comentario inapropiado. Ten en cuenta la reacción y respuesta del participante A.
- **Participante C:** Observa la interacción y enfócate en el impacto de la broma y la efectividad de la respuesta del Participante A. Proporciona *feedback* durante la sesión de reflexión.

## INTERVENCIÓN DE TESTIGOS

### Escenario:

Eres testigo de alguien que sufre acoso en un espacio público. Sientes la necesidad de intervenir y ayudar.

### Roles:

- **Participante A:** El testigo/a
- **Participante B:** Persona que sufre acoso
- **Participante C:** Persona que acosa
- **Participante D:** Observador/a

### Objetivo:

El participante A debe manejar sus emociones y decidir cómo intervenir y apoyar a la persona que sufre acoso mientras mantiene la compostura.

### Detalles para los participantes:

- **Participante A:** Es posible que te sientas ansioso/a o inseguro/a acerca de la intervención. Tu tarea es manejar estas emociones y decidir la mejor manera de apoyar a la persona que está siendo acosada. Podrías decirle al acosador/a: "Oye, eso no está bien", o a la víctima: "¿Necesitas ayuda?"
- **Participante B:** Actúa como la persona que está siendo acosada. Reacciona naturalmente a la situación y a la intervención.
- **Participante C:** Acosa al participante B con comentarios o comportamiento. Observa la reacción y la intervención del testigo.
- **Participante D:** Observa toda la interacción, centrándote en la intervención del testigo y su efectividad. Proporcionar retroalimentación durante la sesión de reflexión.

	ACOSO EN LÍNEA
ES CE N A R I O 5	<p><b><u>Escenario:</u></b></p> <p>Recibes mensajes inapropiados en una plataforma de redes sociales de una persona desconocida.</p>
	<p><b><u>Roles:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Participante A:</b> Persona que sufre acoso en línea</li> <li>● <b>Participante B:</b> Persona que envía mensajes inapropiados</li> <li>● <b>Participante C:</b> Observador</li> </ul>
	<p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>El participante A debe gestionar sus emociones y responder adecuadamente en el espacio digital, manteniendo la resiliencia emocional.</p>
	<p><b><u>Detalles para los participantes:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Participante A:</b> Los sentimientos de ira, miedo o frustración son comunes. Tu tarea es manejar estas emociones y responder adecuadamente. Puedes bloquear al acosador, denunciar el mensaje o responder con un mensaje firme para detener el acoso.</li> <li>○ <b>Participante B:</b> Envía mensajes inapropiados o de acoso. Ten en cuenta la respuesta del participante A.</li> <li>○ <b>Participante C:</b> Observa la interacción digital. Toma nota de la eficacia de la respuesta del participante A y proporciona <i>feedback</i> durante la sesión de reflexión.</li> </ul>

## 4. Taller de Inteligencia Emocional: Estaciones

## interactivas

---

### 4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Este taller se centra en los cinco elementos de la Inteligencia Emocional (IE): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Utiliza estaciones interactivas para permitir a los participantes explorar y desarrollar cada aspecto de la IE a través de actividades atractivas. Esta herramienta ayuda a las mujeres a comprender y mejorar su Inteligencia Emocional, lo que las habilita para manejar diversas situaciones sociales y profesionales de manera efectiva.

### 4.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Mejorar la comprensión de los cinco elementos de la Inteligencia Emocional.
- Proporcionar experiencias prácticas para desarrollar cada elemento de la IE.
- Fomentar el crecimiento y superación personal a través del aprendizaje interactivo.

### 4.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen esta formación:

- **Estabilidad emocional:** Demuestren la capacidad de mantener la calma y la compostura durante las interacciones estresantes.
- **Técnicas de Reducción de Estrés:** Utilicen estrategias efectivas para manejar y reducir el estrés emocional.
- **Autoconciencia:** Aumenten la autoconciencia con respecto a los desencadenantes emocionales y las respuestas.
- **Empatía:** Desarrollen una comprensión más profunda de las emociones y perspectivas de los demás.
- **Habilidades sociales:** Mejoren la comunicación y las habilidades interpersonales para una interacción efectiva.

#### 4.4. Materiales / Necesidades operativas

- *Entorno in situ con espacio suficiente para actividades interactivas*
- *Un formador y un co-formador*
- *Grupos reducidos (hasta 10 participantes)*

#### 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Introducción	Da la bienvenida a los participantes, explica el propósito y la estructura del taller e introduce los cinco elementos de la Inteligencia Emocional.	10 minutos
2	Configuración de la estación	<p>Establece cinco estaciones, cada una enfocada en un elemento de Inteligencia Emocional. Proporciona instrucciones claras y los materiales necesarios en cada estación.</p> <p><b>Descripciones de las estaciones de Inteligencia Emocional:</b></p> <p>□ <b>ESTACIÓN 1: AUTOCONCIENCIA – CÍRCULO DE INTERCAMBIO DE EMOCIONES</b></p> <p>Los participantes se sientan en un círculo y se turnan para compartir una experiencia emocional reciente, abordando los desencadenantes y sus respuestas. Otros escuchan activamente sin interrumpir, fomentando un espacio seguro para la expresión.</p> <p>□ <b>ESTACIÓN 2: AUTOREGULACIÓN – DEBATE SOBRE LA GESTIÓN DEL ESTRÉS</b></p> <p>Los participantes conversan sobre las técnicas de manejo del estrés que usan o de las que han oído hablar, compartiendo</p>	10 minutos

		<p>experiencias y consejos. Practican un ejercicio grupal de respiración profunda dirigido por el formador.</p> <p>□ <b>ESTACIÓN 3: MOTIVACIÓN – HISTORIAS DE REALIZACIÓN PERSONAL</b></p> <p>Los participantes comparten historias de logros personales y exploran qué los ha motivado a alcanzar sus metas. El grupo identifica temas comunes y estrategias motivacionales.</p> <p>□ <b>ESTACIÓN 4: EMPATÍA – EJERCICIO DE SOCIO DE EMPATÍA</b></p> <p>Los participantes crean parejas y se turnan para compartir un desafío al que se enfrentan mientras los otros practican la escucha empática. Abordan cómo se han sentido al compartir y escuchar con empatía.</p> <p>□ <b>ESTACIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES – EJERCICIOS DE CONFIANZA</b></p> <p>Los participantes participan en actividades de creación de confianza, como caídas de confianza o caminatas guiadas con los ojos vendados, para desarrollar confianza mutua y confianza. Reflexionan sobre cómo la confianza afecta sus relaciones y cómo pueden generar confianza en sus interacciones diarias.</p>	
3	Rotación de la estación	Divide a los participantes en pequeños grupos para que vayan rotando a través de las estaciones. Permite un tiempo adecuado en cada estación para que los participantes participen en las actividades.	60 minutos
4	Debate grupal	Después de completar las rotaciones de la estación, reúne a los participantes para un	20 minutos

		debate grupal que busque compartir experiencias e ideas en cada estación.	
5	Ejercicio de reflexión	<p>Proporciona preguntas de reflexión guiadas para que los participantes completen individualmente o en parejas.</p> <p><b>Ejemplos de preguntas de reflexión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué actividad de la estación te ha parecido más desafiante? ¿Por qué?</li> <li>○ ¿Qué nuevas ideas has obtenido sobre tu Inteligencia Emocional?</li> <li>○ ¿Cómo puedes aplicar las habilidades aprendidas de cada estación en tu vida diaria?</li> <li>○ ¿Qué pasos puedes tomar para desarrollar aún más tu Inteligencia Emocional?</li> <li>○ ¿Cómo crees que mejorar tu Inteligencia Emocional te beneficiará personal y profesionalmente?</li> </ul>	20 minutos
6	Resumen y Conclusión	Resume los aprendizajes clave del taller, proporciona recursos adicionales para un mayor desarrollo y anima a los participantes a continuar practicando las habilidades de la IE.	10 minutos

# FPS

## **Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino**

COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL



**VAEV R&D**

# 1. Ejercicio de escucha activa

---

## 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **ejercicio de escucha activa** es una herramienta poderosa para mejorar las habilidades de comunicación verbal y no verbal, que son esenciales para el empoderamiento femenino. Verbalmente, ayuda a los participantes a practicar resumiendo y aclarando lo que dice el orador, asegurando una comprensión precisa y un *feedback* efectivo. No verbalmente, fomenta el contacto visual, los gestos faciales expresivos y las posturas atentas, haciendo que el orador se sienta valorado y escuchado. Este ejercicio genera confianza, crea entornos de apoyo, fortalece las relaciones, promueve las cualidades de liderazgo y fomenta la asertividad. Al dominar la escucha activa, las mujeres pueden expresarse más libremente, formar conexiones significativas y abogar efectivamente por sus necesidades.

## 1.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Mejorar las habilidades de comunicación verbal y no verbal.
- Construir confianza y crear entornos de apoyo.
- Promover la asertividad y fortalecer las relaciones personales y profesionales.

## 1.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Demuestren una mejor comunicación verbal a través de un *feedback* más claro y una mejor comprensión de los demás.
- Exhiban una mayor conciencia y control sobre las señales no verbales, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales.
- Se sientan más seguras al expresarse y abogar por sus necesidades.
- Construyan relaciones más fuertes y de apoyo, tanto personal como profesionalmente.

- Desarrollen cualidades de liderazgo mejoradas a través de una mayor empatía y habilidades de escucha activa.

## 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos, de 8 a 20 participantes.
- Bolígrafos para que los participantes tomen notas y escriban comentarios sobre el formulario. (Disponible en el anexo)
- Infografías sobre habilidades efectivas de escucha activa (disponible en el anexo)
- Un temporizador para gestionar los tiempos de conversación y escucha.

## 1.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Explica el concepto de escucha activa, su importancia y los objetivos del ejercicio.	10 minutos
2.	Demostración	Muestra ejemplos de escucha activa efectiva e ineficaz, incluyendo señales verbales y no verbales.	10 minutos
3.	Creación de parejas	Divide a los participantes en parejas para las sesiones de práctica.	5 minutos
4.	Ejercicio de escucha	Cada participante habla sobre un tema elegido durante 2 minutos, mientras que el otro escucha activamente.	20 minutos
5.	Comentarios	El oyente resume lo que se ha dicho y hace preguntas aclaratorias. Cambian roles y repiten.	20 minutos
6.	Debate grupal	Debaten las experiencias de escucha activa, los desafíos enfrentados y los conocimientos adquiridos.	15 minutos
7.	Información y Recapitulación	Resume los aprendizajes clave, responde posibles preguntas y brinda consejos para continuar la práctica.	10 minutos

## 1.6. Recursos y Anexo

Recurso: Frases de negocios.net

[https://www.canva.com/design/DAGUmNtDef4/C7bRb3-BrTcN6PdOdNujYQ/edit?utm\\_content=DAGUmNtDef4&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmNtDef4/C7bRb3-BrTcN6PdOdNujYQ/edit?utm_content=DAGUmNtDef4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES



## HABILIDADES DE ESCUCHA ACTIVA

### CONTACTO VISUAL

El contacto visual durante la conversación demuestra al interlocutor que le prestas atención y que realmente te interesa lo que dice.

### EVITAR DISTRACCIONES

Hay muchos ejemplos de distracciones, como nuestros pensamientos, teléfonos móviles, aparatos, música, actividades secundarias y mucho más. Aprende a evitar estas distracciones, de lo contrario, pueden interferir en tu conversación.

### GESTOS CORPORALES

Los gestos corporales son toda una ciencia. Tu cuerpo indica al interlocutor si estás escuchando o no.

### DAR *FEEDBACK*

Haz preguntas para aclarar ciertos puntos, cuenta tus opiniones, resume los comentarios de tu interlocutor.

### DEMUESTRA TU INTERÉS

Utilizar expresiones faciales como la sonrisa anima al hablante a compartir y continuar

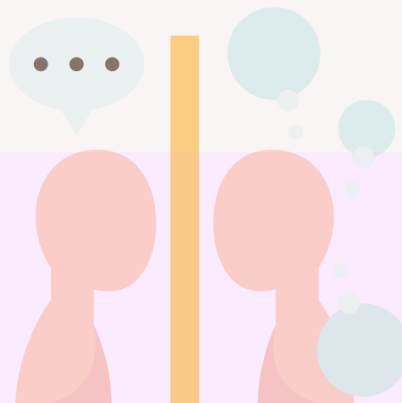
**Escuchar permite aprender,  
relacionarse, desarrollarse, crear,  
pensar y mucho más.**

Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## NOTAS



2022-I-LT01-KA220-ADU-000086398

## 2. Ejercicio de Conciencia del Lenguaje Corporal

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **Ejercicio de Conciencia del Lenguaje Corporal** está profundamente conectado con la comunicación verbal y no verbal. Su objetivo es mejorar la forma en que los participantes utilizan e interpretan el lenguaje corporal, que juega un papel crucial en la forma en que se reciben sus mensajes verbales. Al centrarse en elementos como la postura, el contacto visual y las expresiones faciales, el ejercicio ayuda a los participantes a garantizar que sus señales no verbales coincidan con sus mensajes verbales, haciendo que su comunicación sea más efectiva y clara. Además, al aprender a leer el lenguaje corporal de los demás, los participantes pueden mejorar sus habilidades e interacciones de comunicación generales.

### 2.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Aumentar la conciencia y el control de las señales no verbales como la postura y las expresiones faciales.
- Ayudar a los participantes a alinear su lenguaje corporal con sus palabras verbales para una comunicación más clara e impactante.
- Mejorar la capacidad de leer y responder a las señales no verbales de los demás, mejorando la calidad general de la interacción.

### 2.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Sean más conscientes de cómo su lenguaje corporal afecta su comunicación y haga los ajustes necesarios.
- Alineen sus señales no verbales, como la postura y las expresiones faciales con sus mensajes verbales para una comunicación más clara y efectiva.
- Comprendan e interpreten mejor el lenguaje corporal de los demás, lo que lleva a mejores interacciones y relaciones.
- Se sientan más seguras al presentarse y afirmar sus necesidades a través de un lenguaje corporal efectivo.

## 2.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador. Un co-formador puede ser opcional.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos, de 8 a 20 participantes.
- Imágenes que muestran varias señales de lenguaje corporal. (Véase el anexo)
- Blocs de notas y bolígrafos

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Explica la importancia del lenguaje corporal y su impacto en la comunicación.	10 minutos
2.	Ejemplos de lenguaje corporal	Muestra imágenes de diferentes señales de lenguaje corporal y sus significados.	10 minutos
3.	Práctica individual	Los participantes practican varias señales de lenguaje corporal frente a un espejo y realizan una autoevaluación.	20 minutos
4.	Actividad de juego de rol	Los participantes juegan diferentes escenarios para practicar y observar el lenguaje corporal en acción.	25 minutos
5.	Debate grupal	Debate sobre las observaciones de las sesiones de juego de roles y práctica, compartiendo ideas y comentarios.	15 minutos
6.	Información y Recapitulación	Resume los aprendizajes clave, responde cualquier pregunta y brinda consejos para la práctica continua.	10 minutos

## 2.6. Recursos y Anexo

[https://www.canva.com/design/DAGUmDcfeO0/bZ3vRIngx4-flS9hfCsl1g/edit?utm\\_content=DAGUmDcfeO0&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmDcfeO0/bZ3vRIngx4-flS9hfCsl1g/edit?utm_content=DAGUmDcfeO0&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Recurso: <https://www.fuzia.com/blog/details/body-language>



Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES



Free  
Public  
Spaces

# LENGUAJE CORPORAL POSITIVO Y NEGATIVO

## LENGUAJE CORPORAL NEGATIVO



BRAZOS CRUZADOS



EXPRESIÓN FACIAL TENSA

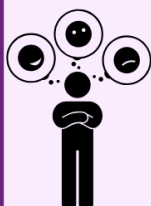
## LENGUAJE CORPORAL POSITIVO



POSICIÓN CORPORAL ABIERTA  
(BRAZOS SIN CRUZAR)



EXPRESIÓN FACIAL RELAJADA Y  
CONFIADA



2022-I-LT01-KA220-ADU-000086398



Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES



Free  
Public  
Spaces

# LENGUAJE CORPORAL POSITIVO Y NEGATIVO

## LENGUAJE CORPORAL NEGATIVO



POSTURA CAÍDA O ENCORVADA

## LENGUAJE CORPORAL POSITIVO



POSTURA ERGUIDA



FALTA DE CONTACTO VISUAL



CONTACTO VISUAL FRECUENTE



2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## ESCENARIOS

**ESCENARIO 1: RECIBIR ATENCIÓN NO DESEADA EN EL TRANSPORTE PÚBLICO**

**Lenguaje corporal positivo:** Mantén una postura erguida, establece contacto visual directo y usa una voz firme para marcar los límites.

**Lenguaje corporal negativo:** Encojerse, evitar el contacto visual y hablar con voz vacilante o suave, lo que puede percibirse como una falta de confianza.

**ESCENARIO 2: SER PERSEGUIDA EN UN ESPACIO PÚBLICO**

**Lenguaje corporal positivo:** Camina deprisa con confianza, mira a tu alrededor con asertividad y utiliza gestos firmes para pedir ayuda o llamar la atención.

**Lenguaje corporal negativo:** Camina vacilante, mantén la cabeza gacha y utiliza gestos mínimos, lo que puede hacerte parecer vulnerable.

**ESCENARIO 3: HACER FRENTE A COMENTARIOS INAPROPIADOS DE UN DESCONOCIDO**

**Lenguaje corporal positivo:** Mantente firme, mira directamente a la persona y utiliza gestos claros y asertivos al responder.

**Lenguaje corporal negativo:** Cambia el peso del cuerpo con nerviosismo, evita mirar a la persona y utiliza gestos nerviosos o cerrados, lo que indica incomodidad o miedo.



2022-I-LTOI-KA220-ADU-000086398

## 3. Ejercicio de Respuesta al Acoso Sexual

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **ejercicio de respuesta al acoso sexual: Estrategias verbales y no verbales** utiliza estudios de caso para enseñar a las mujeres técnicas verbales y no verbales efectivas para manejar el acoso. Mediante el análisis de escenarios de la vida real, los participantes aprenden a afirmar los límites y utilizar el lenguaje corporal con confianza. Este enfoque empodera a las mujeres al mejorar su capacidad para manejar situaciones difíciles, aumentar su confianza y promover un entorno más seguro y respetuoso.

### 3.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Enseñar a mujeres formas prácticas de manejar el acoso sexual mediante el análisis de estudios de caso reales y la práctica de respuestas verbales y no verbales.
- Crear confianza en el establecimiento de límites y responder al acoso mediante una comunicación clara y un lenguaje corporal efectivo.
- Crear un espacio de apoyo donde las mujeres puedan mejorar sus habilidades y sentirse empoderadas para manejar situaciones de acoso de manera segura y asertiva.

### 3.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Utilicen con confianza técnicas de comunicación verbal y no verbal para abordar y gestionar los casos de acoso sexual.
- Establezcan y mantengan límites de manera efectiva a través de un lenguaje asertivo y un lenguaje corporal apropiado.
- Apliquen ideas de estudios de caso a situaciones de la vida real, mejorando su capacidad para responder al acoso con mayor seguridad en sí mismas.
- Desarrollen un enfoque proactivo para manejar el acoso y busquen apoyo cuando sea necesario.

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos, alrededor de 10 participantes.
- Estudios de caso de acoso sexual (consulta el anexo).
- Blocs de notas y bolígrafos para los participantes.

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Introduce la importancia de abordar el acoso sexual y esbozar los objetivos del ejercicio.	10 minutos
2.	Presentación de la Teoría	Presenta técnicas clave de comunicación verbal y no verbal para manejar el acoso.	15 minutos
3.	Revisión del estudio de caso	Analiza los estudios de caso proporcionados, centrándote en las respuestas verbales y no verbales al acoso.	40 minutos
4.	Debate grupal	Debate sobre las ideas de los estudios de caso y las estrategias de la lluvia de ideas para manejar el acoso.	15 minutos
5.	Información y Recapitulación	Resume los resultados clave del aprendizaje, aborda las preguntas y brinda consejos para aplicar técnicas en situaciones de la vida real.	10 minutos

### 3.6. Recursos y Anexo

[https://www.canva.com/design/DAGUmIKalrU/DKhrxQ7OnkVHJ-JSxCKxHQ/edit?utm\\_content=DAGUmIKalrU&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmIKalrU/DKhrxQ7OnkVHJ-JSxCKxHQ/edit?utm_content=DAGUmIKalrU&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

# TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN PARA HACER FRENTE AL ACOSO



VERBAL



NO VERBAL



LENGUAJE ASERTIVO

TONO COHERENTE

FRASES FIRMES

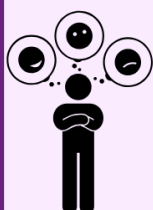
REPETICIÓN

POSTURA

CONTACTO VISUAL

EXPRESIONES FACIALES

PROXÉMICA



2022-I-LT01-KA220-ADU-000086398

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## ESTUDIOS DE CASO

**ESTUDIO DE CASO 1: ATENCIÓN NO DESEADA EN UNA CAFETERÍA**

Sarah está sentada sola en una cafetería cuando un hombre empieza a hacer comentarios inoportunos sobre su aspecto e intenta entablar conversación con ella. Ella le dice con firmeza: «No me gustan esos comentarios. Por favor, déjeme en paz», manteniendo un tono firme y seguro. Establece contacto visual directo para transmitir seriedad, se sienta erguida y se inclina ligeramente hacia delante para mostrar firmeza, y levanta la mano en señal de alto para enfatizar su límite. El hombre, al percibir la asertividad de Sarah, retrocede y la deja en paz. La clara comunicación verbal y no verbal de Sarah disuade eficazmente de seguir acosándola.

**ESTUDIO DE CASO 2: ACOSO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO**

María está en un autobús lleno de gente cuando un hombre empieza a hacer comentarios inapropiados y a invadir su espacio personal. María dice con calma pero con firmeza: «Por favor, respeta mi espacio», y lo repite si es necesario, utilizando frases como «Basta» y «Atrás» para dejar claros sus límites. Se mantiene erguida, aparta ligeramente el cuerpo del acosador para crear distancia, utiliza una expresión facial seria para mostrar que no le hace gracia ni es receptiva, y se mueve ligeramente para mantener una distancia segura. Otros pasajeros se dan cuenta de la asertividad de María y la apoyan, haciendo que el acosador retroceda. La combinación de señales verbales y no verbales de María deja claro que no tolerará un comportamiento inapropiado.



2022-I-LTOI-RA220-ADU-000086398

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## ESTUDIOS DE CASO

**ESTUDIO DE CASO 3: COMENTARIOS INAPROPIADOS EN EL TRABAJO**

Emma está en un acto de la empresa cuando un compañero empieza a hacerle bromas y comentarios inapropiados. Emma dice: «Esos comentarios son inapropiados y me hacen sentir incómoda. Por favor, basta», manteniendo un tono firme y profesional. Mira directamente a su compañero para demostrarle que habla en serio, se mantiene erguida con los hombros hacia atrás para proyectar confianza y utiliza un gesto firme con la mano para indicarle que pare y reforzar su mensaje verbal. El compañero, sorprendido por la firmeza de Emma, se disculpa y pone fin a su comportamiento. La comunicación verbal y no verbal de Emma, clara y segura, aborda eficazmente el acoso y establece un límite para futuras interacciones.

**ESTUDIO DE CASO 4: ACOSO CALLEJERO**

Lisa se dirige a su casa cuando un grupo de hombres empieza a acosarla y a hacerle comentarios. Ella se detiene, se vuelve hacia ellos y les dice en voz alta y clara: «Vuestros comentarios no son bienvenidos. Dejadme en paz». Mantiene un tono firme y asertivo. Lisa establece contacto visual directo para mostrar confianza, se mantiene de pie con una postura firme y hace un gesto fuerte con la mano para indicar que se detenga. Su clara comunicación verbal y no verbal atrae la atención de los transeúntes, lo que disuade al grupo. Los hombres, ahora incómodos con la atención del público, dejan de acosar y se alejan. La respuesta asertiva y el lenguaje corporal de Lisa abordan eficazmente la situación, demostrando su capacidad para enfrentarse al acoso con seguridad.



2022-1-LTO1-KA220-ADU-000086398

  
Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES

 Free  
Public  
Spaces

LLUVIA DE IDEAS



2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

## 4. Taller interactivo

---

### 4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La herramienta **Taller Interactivo** ayuda a las mujeres a desarrollar habilidades prácticas para abordar el acoso sexual en espacios públicos mediante técnicas de comunicación verbales y no verbales. A través de actividades y debates atractivos, los participantes aprenderán cómo responder con confianza y eficacia al acoso.

### 4.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Enseñar a las mujeres estrategias prácticas de comunicación verbal y no verbal para gestionar y prevenir el acoso en los espacios públicos.
- Facilitar actividades interactivas y debates grupales para practicar y mejorar estas técnicas de comunicación.
- Potenciar la confianza y el empoderamiento a partir de experiencias de la vida real y enfoques proactivos para el acoso.

### 4.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este taller:

- Utilicen eficazmente técnicas verbales y no verbales para manejar y prevenir el acoso en espacios públicos.
- Muestren una mayor confianza en la gestión de situaciones de acoso a través de habilidades de comunicación.
- Apliquen las ideas obtenidas de las actividades a escenarios de la vida real, mejorando su capacidad para responder al acoso.
- Desarrollen una mentalidad proactiva y empoderada para prevenir y abordar el acoso, contribuyendo a un entorno más seguro.

### 4.4. Materiales / Necesidades operativas

- El taller se puede realizar en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos.
- Blocs de notas y bolígrafos para los participantes.
- Indicaciones de escenarios de comunicación (disponibles en el anexo)

## 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Introduce los objetivos del taller y la importancia de la comunicación efectiva en el manejo del acoso.	10 minutos
2.	Presentación de la Teoría	Presenta estrategias de comunicación verbal y no verbal para el manejo del acoso en espacios públicos.	15 minutos
3.	Actividad de escenario de comunicación	Los participantes trabajan en grupos pequeños para abordar y presentar soluciones para varios escenarios de acoso mediante técnicas de comunicación.	30 minutos
4.	Debate grupal	Aborda las ideas y estrategias de la actividad del escenario, y comparte experiencias y comentarios.	20 minutos
5.	Información y Recapitulación	Resume las conclusiones clave.	30 minutos

## 4.6. Recursos y Anexo

[https://www.canva.com/design/DAGUmOywLpM/Gdf9WZKveZmbs2PcEy1yEw/edit?utm\\_content=DAGUmOywLpM&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmOywLpM/Gdf9WZKveZmbs2PcEy1yEw/edit?utm_content=DAGUmOywLpM&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## ESCENARIOS DE COMUNICACIÓN

### ESCENARIO 1: ATENCIÓN NO DESEADA EN UNA CAFETERÍA

Estás sentada sola en una cafetería cuando un desconocido empieza a hacer comentarios inoportunos sobre tu aspecto e intenta entablar conversación contigo. ¿Cómo manejas la situación utilizando técnicas de comunicación verbal y no verbal?



### ESCENARIO 2: ACOSO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

Estás en un autobús lleno de gente cuando un pasajero empieza a hacer comentarios inapropiados y a invadir tu espacio personal. ¿Qué estrategias de comunicación verbal y no verbal utiliza para hacer frente a este comportamiento?



Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
SpacesESCENARIOS DE  
COMUNICACIÓN

## ESCENARIO 3: COMENTARIOS INAPROPIADOS EN EL TRABAJO

Durante un evento empresarial, un compañero hace bromas y comentarios inapropiados dirigidos a ti. Cómo respondes utilizando la comunicación verbal y no verbal para poner fin al comportamiento y establecer límites?

## ESCENARIO 4: ACOSO CALLEJERO

Mientras caminas hacia tu casa, un grupo de hombres empieza a hacerte insinuaciones y comentarios lascivos. ¿Cómo puedes utilizar técnicas de comunicación verbal y no verbal para manejar la situación y garantizar tu seguridad?



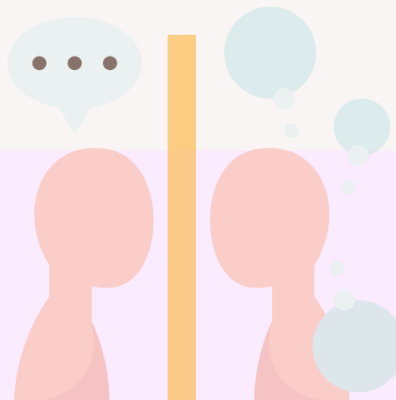
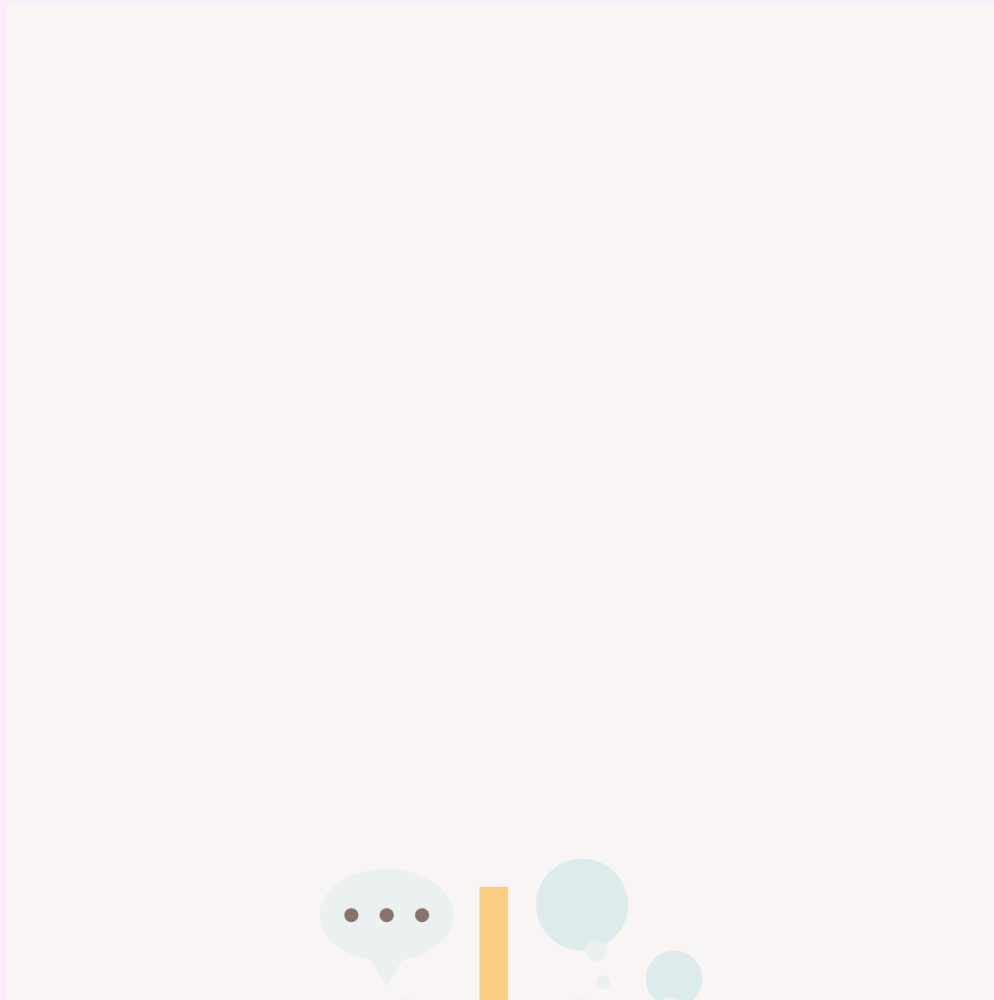
2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES



## NOTAS



2022-1-LTO1-KA220-ADU-000086398

# FPS

## Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino

### EMPATÍA

---



# 1. Ejercicios de comunicación: jirafa y chacal

---

## 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El juego "**Girafa y Chacal**" es una poderosa herramienta para enseñar y practicar la Comunicación No Violenta desarrollada por Marshall B. Rosenberg. Ayuda a los participantes a distinguir los dos tipos de comunicación: comunicación empática, compasiva (representada por la jirafa) y de creación de juicios, comunicación crítica (representada por el chacal). También es una técnica para aumentar la empatía y mejorar la conexión con los demás en lugar de los conflictos. Este ejercicio es particularmente útil en entornos de trabajo, actividades de creación de equipos o cualquier entorno donde mejorar la comunicación y la comprensión sea una prioridad.

## 1.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Mejorar la empatía;
- Mejorar la resolución de conflictos;
- Fomentar el conocimiento de los estilos de comunicación.

## 1.3. Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Demuestren cómo la comunicación compasiva puede reducir el conflicto y conducir a resultados más constructivos.
- Sean más consciente de sus hábitos de comunicación y cómo pueden cambiar a interacciones más empáticas practicando la comunicación tanto con el chacal como con la jirafa.
- Comprendan y expresen sus propias necesidades y sentimientos, así como los de los demás.

## 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede hacer en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos (8-20 participantes).

## 1.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Explica a los participantes los conceptos de comunicación jirafa y chacal (véase el anexo).	10 minutos
2.	Demostración	Debate sobre la importancia de la empatía y los diferentes estilos de comunicación para las relaciones y la resolución de conflictos.	10 minutos
3.	Creación de escenarios	Crea escenarios donde pueda ocurrir un conflicto o malentendido. Estos escenarios pueden basarse en situaciones de la vida real o hipotéticas.	10 minutos
4.	Ejercicio de escucha	El narrador contará una situación crítica común.	10-20 minutos
5.	Da una respuesta	Responde a la situación con un lenguaje "natural" (jirafa y lenguaje chacal, en función del rol)	10-20 minutos
6.	Descubre el chacal	El oyente indica quién piensa que puede ser el chacal y hace preguntas aclaratorias. Se realizan votaciones para saber quién es el chacal. Si te han votado, tienes la oportunidad de defenderte.	20 minutos
7.	Debate y Reflexión	Debate sobre la distinción entre los 2 tipos de comunicación, los desafíos que enfrentan, las ideas obtenidas, así como sobre cómo el lenguaje utilizado puede escalar o desescalar un conflicto.	15 minutos
8.	Resumen	Resume los resultados clave del aprendizaje, responde a cualquier pregunta y ofrece consejos para continuar la práctica.	10 minutos

## 1.6. Recursos y Anexo

El libro de Marshall B. Rosenberg:  
<https://ccpgc.usmf.md/sites/default/files/inline-files/Nonviolent%20Communication%20A%20Language%20of%20Life%20Life-Changing%20Tools%20for%20Healthy%20Relationships%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf>

[https://www.canva.com/design/DAGUmGNjynk/eVzz9s2WB8IPoxRhIINMBQ/edit?utm\\_content=DAGUmGNjynk&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmGNjynk/eVzz9s2WB8IPoxRhIINMBQ/edit?utm_content=DAGUmGNjynk&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES

Free  
Public  
Spaces

## ESTILO DE COMUNICACIÓN DE LA JIRAFRA FRENTE AL CHACAL



- Simboliza el lenguaje del corazón o de la vida;
- Estilo de comunicación compasivo;
- Escucha con empatía y comprensión;
- Expresa sentimientos y necesidades sin culpar;
- Hace peticiones claras y no exigentes;
- Prioriza la conexión y la colaboración;
- Busca soluciones mutuas para todos los implicados;
- Opera desde una mentalidad de abundancia;
- Utiliza un lenguaje que fomenta la compasión.



- Simboliza la comunicación desconectada de la vida;
- Estilo de comunicación conflictivo;
- Reacciona a menudo con juicios o críticas;
- Exige o manipula;
- Se centra en tener razón o en culpar;
- Se aferra a posiciones fijas;
- Actúa desde una mentalidad de escasez;
- Utiliza un lenguaje defensivo.

2022-I-LTOI-KA220-ADU-000086398



**FREE PUBLIC SPACES**



*notas*

2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

## 2. Configuración empática

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La **configuración empática** parece una simple actividad de taller a primera vista, pero es una herramienta poderosa que construye empatía y ayuda a obtener una visión más profunda de tus clientes o compañeros/as al comprender sus experiencias, emociones y necesidades. Al centrarse en elementos como sentimientos, necesidades y diferentes puntos de vista, el ejercicio ayuda a considerar las cosas desde la perspectiva del otro junto con sus objetivos y desafíos. Además, al comprender el problema real y la persona que lo enfrenta, los participantes pueden fomentar la empatía dentro de los grupos y mejorar sus habilidades de comunicación en general.

### 2.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Aumentar la inteligencia emocional;
- Construir relaciones más fuertes;
- Facilitar una mejor comunicación;
- Mejorar las capacidades de resolución de problemas;
- Fomentar la empatía y la compasión.

### 2.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Sean capaces de reconocer y reflexionar sobre las emociones tanto propias como de los demás, lo que lleva a mejorar la inteligencia emocional.
- Comprendan y empaticen con las perspectivas de los demás, construyendo así relaciones más sólidas y positivas.
- Mejoren la capacidad de toma de decisiones mediante el análisis de lo que otros piensan, sienten, dicen y hacen.

### 2.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar en línea o *in situ*.
- Se requiere un formador.

- Idealmente, se adapta a grupos pequeños (4-8 personas), pero se puede adaptar para grupos más grandes divididos en equipos más pequeños.
- Una plantilla de la Configuración empática dividida en cuatro cuadrantes: Oye, piensa y siente, dice y hace (Ver el Anexo).
- Papel grande o pizarra blanca.
- Notas adhesivas y marcadores de colores.

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Explica el objetivo; comprender mejor los pensamientos, emociones y acciones de una persona específica (por ejemplo, un cliente, empleado o cualquier otra parte interesada).	10 minutos
2.	Proceso de configuración	Divide la Configuración Empática en 4 secciones: Pensamientos, Sentimientos, Acciones y Palabras.	20 minutos
3.	Establece el enfoque y los objetivos	Elige una persona específica. Podría ser una persona real, hipotética o incluso un compañero/a si el ejercicio es para la empatía interna del equipo.	20 minutos
4.	Lluvia de ideas	Examina la experiencia de la persona e imagina cómo es ser él/ella. Completa las secciones del ejercicio para capturar lo que ve, dice, hace y oye.	30 minutos
5.	Completa el ejercicio	Escribe cada información en una nota adhesiva separada y colócala en el cuadrante apropiado.	10 minutos
6.	Resumen e intercambio	Resume las ideas clave obtenidas del ejercicio, responde cualquier pregunta y brinda consejos para continuar la práctica.	10 minutos

## 2.6. Recursos y anexo

Recurso: <https://www.figma.com/resource-library/empathy-map/>

[https://www.canva.com/design/DAGUmDdDXyw/UfDH3Lrupmw-OF88k7CnVg/edit?utm\\_content=DAGUmDdDXyw&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmDdDXyw/UfDH3Lrupmw-OF88k7CnVg/edit?utm_content=DAGUmDdDXyw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



Cofinanciado por  
la Unión Europea

FREE PUBLIC SPACES



Free  
Public  
Spaces

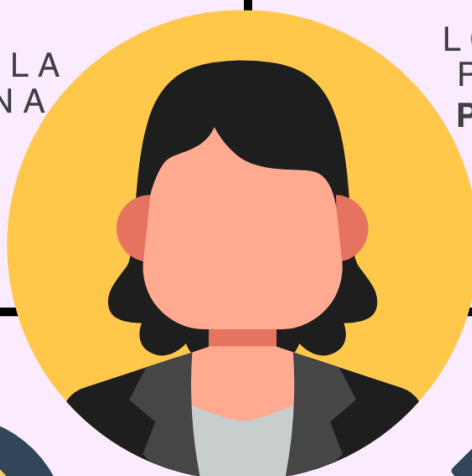
## CONFIGURACIÓN EMPÁTICA



LO QUE LA  
PERSONA  
OYE



LO QUE LA  
PERSONA  
PIENSA Y  
SIENTE



LO QUE LA  
PERSONA DICE



LO QUE LA  
PERSONA HACE

2022-1-LTO1-KA220-ADU-000086398

## 3. Técnica de conexión a tierra 5-4-3-2-1

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La **Técnica de conexión a tierra 5-4-3-2-1** es un ejercicio de atención plena simple y efectivo que a menudo se usa para reducir la ansiedad, controlar el estrés y enfocarse en el momento presente. Este ejercicio aborda y ayuda a las mujeres que han estado expuestas a un acoso sexual en espacios públicos. Ayuda a calmar la mente mediante la participación de los sentidos y la vuelta a la conexión. Este enfoque empodera a las mujeres al mejorar su capacidad para manejar emociones fuertes, fomentar una sensación de calma, control y seguridad, y centrarse en su bienestar.

### 3.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Reducir la ansiedad al alejar el enfoque de los pensamientos abrumadores.
- Promover la atención plena mediante la participación de los sentidos.
- Llevar la conciencia al momento presente, ayudando a calmar los pensamientos acelerados.

### 3.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este ejercicio:

- Desarrollen habilidades para manejar emociones intensas como la ansiedad, el miedo o la ira arraigándose a sí mismas, lo que lleva a la auto-calma durante situaciones estresantes.
- Comuniquen eficazmente sus necesidades y establezcan límites, mejorando así la autoconciencia.
- Comprendan y controlen mejor sus desencadenantes y reacciones de estrés.
- Aprendan a enfocarse en el momento presente involucrando sus sentidos sin pensar en el pasado o sin sentirse abrumadas por sus pensamientos o sentimientos.

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños (de 5 a 10 participantes).
- Hoja de trabajo con notas (véase el anexo).

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Explica los objetivos del ejercicio y cómo les ayuda a enfocarse en el momento presente usando sus sentidos.	10 minutos
2.	Creación de estado de ánimo	Comienza por tomar una respiración lenta y profunda hacia adentro y hacia afuera para comenzar a calmar el cuerpo.	5 minutos
3.	Explicación del ejercicio	Presenta cada uno de los cinco sentidos para arraigarse en el momento presente: <b>5</b> cosas que puedes ver; <b>4</b> cosas que puedes sentir; <b>3</b> cosas que puedes oír; <b>2</b> cosas que puedes oler; <b>1</b> cosa que puedes saborear. Difunde las hojas de trabajo para ofrecer un apoyo teórico.	25 minutos
4.	Puesta en práctica	Reconoce <b>5</b> cosas que puedes <b>ver</b> : Mira a tu alrededor y nombra cinco cosas que puedas ver (enfócate en objetos, colores o formas, ya sea cerca o lejos). Reconoce <b>4</b> cosas que puedes <b>sentir</b> : Presta atención a cuatro cosas que puedes sentir físicamente. Reconoce <b>3</b> cosas que puedes <b>oír</b> : Escucha tu entorno y nombra tres cosas que puedas escuchar (por ejemplo, sonidos suaves, como el tráfico, las aves o el zumbido de una computadora). Reconoce <b>2</b> cosas que puedes <b>oler</b> : Observa dos cosas que puedas oler (cualquier olor que detectes inmediatamente o bien, recuerda olores familiares).	40 minutos

		Reconoce <b>1</b> cosa que puedas <b>saborear</b> : Concéntrate en una cosa que puedas saborear (podría ser el sabor en la boca, un sorbo de una bebida o incluso solo el recuerdo de un sabor).	
5.	Resumen y conclusiones	Resume las ideas clave obtenidas del ejercicio, responde cualquier pregunta y brinda consejos para continuar la práctica.	10 minutos

### 3.6. Recursos y anexo

Recursos: <https://www.starsdorset.org/grounding-techniques>

[https://www.canva.com/design/DAGUmcohugE/dqoDLIJsbmUlnvhAgxBhyA/edit?utm\\_content=DAGUmcohugE&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmcohugE/dqoDLIJsbmUlnvhAgxBhyA/edit?utm_content=DAGUmcohugE&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



FREE PUBLIC SPACES



## TÉCNICA DE CONEXIÓN A TIERRA 5-4-3-2-1



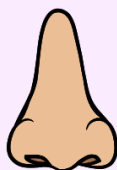
¿Qué **5 cosas** puedes **ver**? Busca pequeños detalles, como un dibujo en el techo, la forma en que la luz se refleja en una superficie o un objeto en el que nunca habías reparado.



¿Qué **4 cosas** puedes **sentir**? Observa la sensación de la ropa en tu cuerpo, del sol en tu piel o de la silla en la que estás sentada. Coge un objeto y examina su peso, textura y otras cualidades físicas.



¿Qué **3 cosas** puedes **oír**? Presta especial atención a los sonidos que tu mente ha sintonizado, como el tic-tac de un reloj, el tráfico lejano o los árboles que sopla el viento.



¿Qué **2 cosas** puedes **oler**? Intenta percibir olores en el aire que te rodea, como un ambientador o la hierba recién cortada. También puedes buscar a tu alrededor algo que tenga olor, como una flor o una vela apagada.



¿Qué es **1 cosa** que puedas **saborear**? Lleva chicles, caramelos o pequeños aperitivos para este paso. Métete uno en la boca y centra tu atención en los sabores.

2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

## 4. Ejercicio de juego de roles

---

### 4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **ejercicio de juego de roles** relacionado con la **denuncia de abuso** es efectivo para ayudar a practicar cómo gestionar situaciones sensibles, responder adecuadamente y desarrollar confianza para tomar medidas. Además, estos ejercicios ayudan a construir empatía y ofrecen una comprensión más profunda de las emociones y los desafíos que enfrentan las víctimas y quienes denuncian un abuso.

### 4.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Enseñar a las mujeres estrategias prácticas en un ambiente seguro, preparándolas para situaciones similares en la vida real.
- Promover la empatía mediante la actuación de diferentes perspectivas que ayuda a entender cómo otros pueden sentirse en un conflicto o escenario desafiante.
- Crear confianza para manejar situaciones difíciles de manera más efectiva mediante la práctica de la comunicación y la resolución de problemas.

### 4.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las mujeres que completen este taller:

- Aprendan cómo articular claramente sus preocupaciones, ya sea como víctima o como testigo, y lo comuniquen a figuras de autoridad (por ejemplo, Recursos Humanos, personal directivo) de una manera profesional y respetuosa.
- Desarrollen empatía, habilidades de comunicación y confianza en la gestión de situaciones sensibles, a la vez que siguen los pasos adecuados para denunciar el abuso de manera efectiva y segura.
- Aumenten la confianza en la gestión de diferentes situaciones y denuncien el abuso de manera más rápida y asertiva, sabiendo que tienen las herramientas y el conocimiento para hacerlo de manera efectiva.

## 4.4. Materiales / Necesidades operativas

- El ejercicio se puede realizar *in situ*.
- Se requiere un formador.
- Adecuado para grupos pequeños y medianos.
- Ejemplos de escenarios de juego de roles (véase el anexo)

## 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	Introducción	Introduce los objetivos del ejercicio y la importancia de la comunicación efectiva en la gestión de la denuncia de un abuso.	10 minutos
2.	Creación de escenarios	Desarrolla un escenario realista basado en desafíos o situaciones comunes. Sé específico sobre los roles (por ejemplo, gerente, empleado, cliente) y la situación (por ejemplo, una conversación difícil, un conflicto o un problema en el lugar de trabajo).	15 minutos
3.	Asignación de roles	Asigna roles a los participantes. Garantiza que entiendan su rol, motivaciones y cualquier información adicional que influya en su comportamiento en el escenario.	10 minutos
4.	Tiempo de preparación	Permite a los participantes unos minutos para prepararse para sus roles. Esto les ayuda a pensar en cómo responderán y participarán en el escenario.	10 minutos
5.	Implementación del juego de roles	Los participantes deberán representar el escenario. El facilitador observa, ofreciendo orientación si es necesario, y se asegura de que el escenario se mantenga en el camino correcto.	30 minutos
6.	Resumen y reflexión	Involucra a los participantes en un debate. Pregúntales cómo se han sentido en sus roles, qué estrategias han funcionado o no, y qué han aprendido de la experiencia. Proporciona <i>feedback</i> y consejos para continuar la	30 minutos

		práctica.	
--	--	-----------	--

#### 4.6. Recursos y anexo

[https://www.canva.com/design/DAGUmcbZgD8/WTedsH35X-pPSz3h-Gu03A/edit?utm\\_content=DAGUmcbZgD8&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGUmcbZgD8/WTedsH35X-pPSz3h-Gu03A/edit?utm_content=DAGUmcbZgD8&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Cofinanciado por  
la Unión Europea

## FREE PUBLIC SPACES

### EJEMPLOS DE JUEGO DE ROLES

Free  
Public  
Spaces

#### EJEMPLO 1: DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL A RRHH

**Objetivo:** Practicar el proceso de denuncia del acoso sexual a RRHH, asegurándose de que la denuncia se realiza de forma respetuosa y eficaz.

**Escenario:** Una empleada (Emma) ha experimentado un comportamiento inapropiado por parte de un compañero (John). Decide denunciarlo al director de RRHH (Alex).

**Roles:**

1. Emma (Víctima): Empleada que ha sufrido acoso.
2. Director de RRHH (Alex): Parte neutral que recibe la denuncia, encargada de escuchar, tomar notas y seguir los procedimientos de la empresa.
3. Observador (opcional): Puede observar la interacción y dar su opinión más tarde.

**Reflexión:** Comenta cómo ha manejado la situación el responsable de RR.HH. ¿Emma se ha sentido cómoda denunciando el incidente? ¿Alex ha demostrado empatía y profesionalidad? ¿Qué podría mejorarse?



#### EJEMPLO 2: DENUNCIA DE ABUSOS COMO TESTIGO

**Objetivo:** Empoderar a las personas para que den un paso al frente y denuncien los malos tratos cuando los presencien.

**Escenario:** Sarah, una empleada, es testigo de un comportamiento inapropiado o abuso verbal de un supervisor hacia una compañera (Linda). Sarah decide denunciarlo a su jefe (David).

**Roles:**

1. Sarah (testigo): La empleada que ha sido testigo del abuso.
2. Director (David): La persona a la que Sarah denuncia el incidente.
3. Observador (opcional): Observa la interacción y da su opinión después.

**Reflexión:** Comenta si Sarah se ha sentido apoyada como testigo que denuncia el abuso. ¿David ha respondido de forma profesional y compasiva? ¿Qué dificultades o temores podría haber experimentado Sarah?



Cofinanciado por  
la Unión Europea

**FREE PUBLIC SPACES**



**Free  
Public  
Spaces**

*notas*

2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

# FPS

## Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino

### ÉTICA LABORAL

---

**V€RSLI**  
**MAMA**

# 1. Cena de diálogo: Una receta para conversaciones éticas

---

## 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Las cenas de diálogo ofrecen una plataforma única y atractiva para fomentar conversaciones éticas dentro de los lugares de trabajo. Al combinar la intimidad de una comida compartida con el poder del diálogo abierto, estas reuniones crean un espacio donde las personas pueden explorar sus valores, creencias y perspectivas sobre la ética laboral. A medida que los participantes se reúnen para cocinar y compartir una comida, fomentan un sentido de comunidad y pertenencia mientras participan en debates reflexivos sobre cuestiones importantes relacionadas con la conducta profesional, los valores y las expectativas sociales. El ambiente inclusivo fomenta el diálogo abierto y el intercambio de perspectivas diversas, inspirando a los participantes a desarrollar una comprensión más profunda de la ética laboral y su propio papel en la configuración de un lugar de trabajo más ético.

## 1.2. Objetivo de la actividad

El objetivo de las cenas de diálogo es **fomentar conversaciones éticas en los lugares de trabajo**. Al crear un ambiente acogedor e inclusivo, estas reuniones fomentan el diálogo abierto y el intercambio de diversas perspectivas sobre la ética del trabajo. La actividad tiene por objeto:

- **Fomentar conversaciones éticas:**
  - Fomentar debates abiertos y honestos sobre la ética laboral
  - Promover el intercambio de diversas perspectivas
  - Crear un espacio seguro para que los participantes compartan sus valores y creencias
- **Construir una cultura positiva en el lugar de trabajo:**
  - Fortalecer las relaciones entre compañeros
  - Fomentar un sentido de comunidad y pertenencia
  - Mejorar la moral y la satisfacción en el lugar de trabajo
- **Mejorar la toma de decisiones éticas:**
  - Desarrollar la conciencia ética y la sensibilidad de los participantes
  - Mejorar la capacidad de los participantes para identificar y abordar los desafíos éticos
  - Promover el comportamiento ético en el lugar de trabajo

### 1.3. Resultados de aprendizaje de la herramienta

Las cenas de diálogo tienen como objetivo dotar a los participantes con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para contribuir a una cultura laboral más ética y positiva.

- **Conocimiento:**
  - Mayor comprensión de la ética laboral y su importancia
  - Familiaridad con los principios y directrices éticas
  - Conocimiento de los desafíos éticos comunes en el lugar de trabajo
- **Competencias:**
  - Mejora de la comunicación y las habilidades interpersonales
  - Mayor capacidad para entablar un diálogo respetuoso y productivo
  - Desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas relacionados con cuestiones éticas
  - Mejora de la capacidad para identificar y abordar dilemas éticos
- **Actitudes:**
  - Aumento de la conciencia ética y la sensibilidad
  - Mayor aprecio por la diversidad de perspectivas
  - Mayor compromiso con el comportamiento ético en el lugar de trabajo
  - Mayor sentido de responsabilidad en la promoción de prácticas éticas

### 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- **Materiales:**
  - Alimentos y bebidas
  - Equipo de cocina (si los participantes están cocinando juntos)
  - Configuración de las mesas
  - Espacio seguro
  - Guía del facilitador
  - Directrices (temas de debate, actividades para romper el hielo, técnicas de facilitación)
  - Materiales para la toma de notas
  - Presentación (un PowerPoint u otras ayudas visuales pueden ser útiles para introducir temas o facilitar los debates).
- **Necesidades operativas:**
  - Planificación y organización (tiempo y esfuerzo para planificar el menú, coordinar la logística y garantizar que todos los materiales necesarios estén disponibles)
  - Facilitación
  - Participación (4 - 8 participantes)

- Seguridad y bienestar
- Evaluación (recopilación de comentarios de los participantes para evaluar la eficacia de la cena de diálogo e identificar áreas de mejora)

## 1.5. Implementación de la herramienta

Esta actividad está inspirada y adaptada de FOOD FOR CHANGE EU Project<sup>1</sup>:

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Planificación y preparación	Determina los objetivos de la cena de diálogo. Prepara cualquier material necesario, como guías para facilitadores y temas de debate.	2 semanas
		Selecciona un lugar y una fecha adecuados.	
		Crea una lista de invitados y envía invitaciones.	
		Desarrolla un menú y una lista de la compra.	
		Prepara cualquier material necesario, como guías para facilitadores y temas de debate.	
2	Correos electrónicos de recordatorio	Envía correos electrónicos recordatorios a los participantes con toda la información logística y técnica sobre la próxima cena de diálogo	2-3 días antes
3	Bienvenida e introducciones	Saluda a los participantes.	20 min.
		Introduce el propósito de la cena de diálogo.	
		Abre la sesión y pide consentimiento.	
		Facilita actividades para romper el hielo para ayudar a los participantes a conocerse entre sí.	
		Expectativas.	
4	Cocina o preparación de alimentos	Si los participantes cocinan juntos, divídelos en equipos y asigna tareas. Alternativamente, sirve comida precocinada.	30-60 min.

<sup>1</sup>El proyecto Food For Change es un proyecto cofinanciado por Erasmus + KA2-2022

5	Cena y debate	Anima a los participantes a disfrutar de la comida y entablar un diálogo abierto y respetuoso. Facilita debates sobre ética laboral, utilizando preguntas preparadas (a continuación)	60-90 min. (en total con preguntas)
		¿Cómo se alinean tus valores personales con los principios éticos de tu organización?	15 min.
		¿Alguna vez te has enfrentado a un dilema ético en el lugar de trabajo? ¿Cómo lo has gestionado?	15 min.
		¿Qué papel desempeñan los líderes en la configuración de la cultura ética de una empresa?	15 min.
		¿Cómo se puede utilizar la tecnología para promover el comportamiento ético en el lugar de trabajo?	15 min.
		¿Cómo contribuyen los desequilibrios de poder al acoso sexual?	15 min.
		¿Cómo podemos crear una cultura en el lugar de trabajo donde todos se sientan seguros y respetados?	15 min.
6	Información y comentarios	Facilita una breve conversación para resumir los puntos clave y las ideas de la cena de diálogo.	10 min.
		Recopila comentarios de los participantes para evaluar la efectividad de la actividad e identificar áreas de mejora.	5 min/
7	Correos electrónicos de evaluación	Envía correos electrónicos de seguimiento a los participantes agradeciéndoles su participación y resumiendo los puntos clave del debate. Incluye cualquier recurso adicional o próximos pasos y agrega un cuestionario de evaluación de la actividad.	1-2 días después del evento

## 1.6. Recursos y anexo

### Metodología de la cena de diálogo:

- 1) **FOOD FOR CHANGE Proyecto de la UE:** Este proyecto ha creado la metodología Cenas de Diálogo.
  - Página web (en inglés): <https://foodforchange.eu/>
  - Guía del formador (en inglés): <https://foodforchange.eu/>
  - Libro de Recetas para las Cenas de Diálogo (en inglés): <https://foodforchange.eu/wp-content/uploads/2024/08/Recipes-of-conversation-Ebook-ES.pdf> (en inglés)

### Recursos adicionales:

- 2) **El kit de herramientas de ética:** Una colección de herramientas y recursos (en inglés) para individuos y organizaciones para promover el comportamiento ético (<https://www.amazon.com/Ethics-Toolkit-Compendium-Ethical-Concepts/dp/1405132310>).
- 3) **Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM por sus siglas en inglés):** Proporciona recursos y orientación (en inglés) sobre cuestiones éticas en materia de recursos humanos (<https://www.shrm.org/>).

## 2. Intervención de testigos: Experiencia ReV en acoso sexual en el lugar de trabajo

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **ReV (Rol en Vivo)** o LARP (*Live Action Role-Playing*) en inglés es una forma de juego de rol donde los participantes retratan físicamente a sus personajes en un entorno del mundo real. Combina elementos de actuación improvisada, juegos inmersivos y cosplay (juegos de disfraces). Es una herramienta poderosa para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo al proporcionar un entorno seguro e inmersivo donde los participantes pueden explorar cuestiones éticas, desarrollar empatía y practicar la intervención de los testigos.

**Beneficios clave del uso de ReV en formación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo:**

- **Simula escenarios del mundo real:** Los ReV pueden crear escenarios realistas que reflejen situaciones comunes en el lugar de trabajo, permitiendo a los participantes experimentar de primera mano los desafíos y las consecuencias del acoso sexual.
- **Promueve la empatía y la comprensión:** Al asumir diferentes roles, los participantes pueden desarrollar empatía por las víctimas de acoso sexual y obtener una mejor comprensión de sus experiencias.
- **Fomenta la toma de decisiones éticas:** Los ReV pueden ayudar a practicar la toma de decisiones éticas en situaciones desafiantes, como al presenciar o experimentar acoso sexual.
- **Enseña en intervención de los testigos:** Los ReV pueden dotar a los participantes con las habilidades y la confianza para intervenir de manera segura y efectiva cuando son testigos de acoso sexual.
- **Crea un entorno seguro y de apoyo:** Los ReV pueden proporcionar un espacio seguro para que los participantes exploren temas sensibles y aprendan de sus errores sin temor a juicios o consecuencias.

### 2.2. Objetivo de la actividad

Al participar en este ReV, los participantes pueden aprender a reconocer los signos de acoso sexual, intervenir de manera segura y efectiva, y crear un lugar de trabajo más inclusivo y respetuoso. La actividad de ReV sobre acoso sexual en el lugar de trabajo tiene como objetivo:

- Dotar a los participantes con las habilidades y la confianza para intervenir eficazmente como testigos.
- Promover una cultura de comportamiento ético y respeto en el lugar de trabajo.
- Aumentar la conciencia sobre la prevalencia y el impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Proporcionar un entorno seguro y de apoyo para que los participantes exploren cuestiones éticas y desarrollen sus habilidades de toma de decisiones.
- Fomentar la empatía y la comprensión para las personas que han sufrido acoso sexual.
- Promover una cultura de rendición de cuentas y justicia en el lugar de trabajo.

## 2.3. Resultados de aprendizaje de la herramienta

Al participar en esta actividad de ReV, los participantes pueden obtener valiosos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitirán contribuir a un lugar de trabajo más seguro y equitativo.

- **Conocimiento:**
  - Comprensión más profunda del acoso sexual
  - Reconocimiento de signos de acoso sexual
- **Competencias:**
  - Intervención eficaz de los testigos
  - Toma de decisiones éticas
- **Actitudes:**
  - Empatía y comprensión
  - Compromiso con el comportamiento ético
  - Cultura positiva en el lugar de trabajo

## 2.4. Materiales / Necesidades operativas

### Materiales:

- Escenarios de guiones
- Descripciones de personajes (descripciones de los roles que interpretarán los participantes, incluyendo sus personalidades, motivaciones y acciones potenciales)
- Accesorios y trajes (cualquier accesorio o traje necesario para mejorar el realismo de los escenarios (por ejemplo, suministros de oficina, uniformes))

- Guía del facilitador
- Formularios de evaluación

### Necesidades operativas:

- Espacio
- Tiempo
- Facilitador
- Participantes (10-15 participantes)
- Confidencialidad (medidas para garantizar la confidencialidad de los participantes y sus experiencias)
- Apoyo posterior a la actividad (recursos y apoyo para los participantes que puedan necesitar asistencia o asesoramiento después de la actividad)

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Planificación y preparación	Determina las metas y objetivos del ReV.	2 semanas
		Desarrolla escenarios, descripciones de personajes y guías para facilitadores.	
		Reúne los materiales y accesorios necesarios.	
		Crear una lista de invitados y envía invitaciones.	
2	Correos electrónicos de recordatorio	Envía correos electrónicos recordatorios a los participantes con toda la información logística y técnica sobre la próxima actividad.	2-3 días antes
3	Reunión informativa previa a la actividad	Proporciona a los participantes información sobre el propósito del ReV, las reglas básicas.	15-20 min.
		Expectativas de participación.	

		Respuestas a preguntas o inquietudes.	
4	Presentación del escenario	Presenta el escenario a los participantes, describiendo los roles y objetivos (anexo).	10 min.
5	Asignación de roles	Asigna roles a los participantes en función de sus preferencias y las necesidades del escenario.	5 min.
6	Juegos de rol	Los participantes representan sus roles asignados, retratando a los personajes y sus reacciones a la situación.	30 min.
7.	Pausa para el café	Facilita un debate para explorar las reacciones de los participantes, la efectividad de la intervención de los testigos y las posibles acciones alternativas.	30 min.
8.	Repetir el juego de roles	Repite el proceso después del debate, permitiendo a los participantes practicar diferentes roles (si lo desean).	60 min.
9	Evaluación y comentarios	Recopilar comentarios de los participantes sobre la actividad de ReV, incluidas sus experiencias de aprendizaje y sugerencias para mejorar (cada participante cuenta sus experiencias)	30 min
10	Correos electrónicos de evaluación	Envía correos electrónicos de seguimiento a los participantes agradeciéndoles su participación y resumiendo los puntos clave de los comentarios. Incluye cualquier recurso adicional (por ejemplo, fotos) y agrega un cuestionario de evaluación de la actividad.	1-2 días después del evento

## 2.6. Recursos y anexo

Juego de ReV: Intervención de testigos en el acoso sexual en el lugar de trabajo	
Objetivo	Simula escenarios de trabajo que involucren acoso sexual y dota a los participantes con las habilidades y la confianza para intervenir de manera efectiva como testigos.
Configuración	Un entorno de oficina moderno.
Personajes	<p><b>Acosador:</b> un supervisor hombre que hace comentarios inapropiados y avanza hacia una subordinada mujer.</p> <p><b>Víctima:</b> una empleada que es objeto de acoso sexual.</p> <p><b>Compañera de trabajo:</b> una compañera que es testigo del acoso, pero no está segura de cómo responder.</p> <p><b>Supervisora:</b> una supervisora que es consciente del acoso, pero duda en intervenir.</p> <p><b>Representante de Recursos Humanos:</b> un representante de Recursos Humanos hombre que sea responsable de investigar y tramitar las denuncias de acoso;</p> <p><b>Facilitador:</b> la persona que dirige el ReV, proporcionando orientación y comentarios.</p>
Roles de testigo	<p><b>Compañero/a de trabajo:</b> Un/a compañero/a que es testigo del acoso, pero no está seguro de cómo responder.</p> <p><b>Supervisor/a:</b> un/a directivo/a o supervisor/a que es consciente del acoso, pero puede dudar en intervenir</p> <p><b>Representante de Recursos Humanos:</b> un/a miembro del departamento de Recursos Humanos responsable de investigar y tramitar las denuncias de acoso;</p> <p><b>Testigo:</b> una persona que ve o escucha el acoso y puede proporcionar pruebas.</p>
Escenarios	El acosador frecuentemente hace bromas ofensivas y comentarios sobre la apariencia de la víctima. También hace avances físicos no deseados, como tocar su brazo

	<p>u hombro sin su consentimiento. La víctima se siente incómoda e intimidada, pero tiene miedo de denunciar el acoso por temor a represalias.</p> <p>Un día, el acosador acorrala a la víctima en una sala de reuniones y hace un comentario sugerente. Un/a compañero/a de trabajo ha sido testigo de la interacción y ha estado visiblemente molesto/a. El supervisor también ha escuchado la conversación, pero no ha intervenido.</p> <p>Finalmente, la víctima decide denunciar el acoso al representante de Recursos Humanos. Sin embargo, ella duda en hacerlo debido al temor de perder su trabajo o enfrentar represalias. El representante de Recursos Humanos lleva a cabo una investigación, pero no está seguro de cómo proceder.</p>
<b>Preguntas de Debate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo influye la dinámica de poder de los personajes en la situación?</li> <li>• ¿Cuáles son las posibles consecuencias para la víctima, el acosador y la organización?</li> <li>• ¿Qué podría haber hecho el/la compañero/a de trabajo para intervenir de manera segura y efectiva?</li> <li>• ¿Cuáles son las responsabilidades del/de la supervisor/a en la prevención y el tratamiento del acoso sexual?</li> <li>• ¿Cómo puede el representante de RR. HH. garantizar una investigación justa y exhaustiva?</li> </ul>
<b>Consideraciones adicionales</b>	<p><b>Consentimiento:</b> asegúrate de que todos los participantes se sientan cómodos con el contenido y dispuestos a participar.</p> <p><b>Seguridad:</b> crea un ambiente seguro y de apoyo donde los participantes se sientan cómodos expresando sus pensamientos y sentimientos.</p> <p><b>Profesionalidad:</b> anima los participantes a mantener un comportamiento profesional durante todo el juego.</p> <p><b>Comentarios:</b> proporciona comentarios constructivos a los participantes sobre su desempeño y ofrece sugerencias para mejorar.</p>

## 3. Comprensión de tu COMPASS ético: Ejercicio de clarificación de valores

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Este **ejercicio de clarificación de valores** está directamente relacionado con la ética laboral porque ayuda a las personas a identificar, explorar y priorizar sus valores personales. Implica reflexionar sobre las creencias, los principios y lo que es importante en la vida. Al comprender sus valores, es posible obtener información sobre sus procesos de toma de decisiones en el lugar de trabajo, guiando las elecciones y comportamientos éticos, las motivaciones y el bienestar general. Al comprender sus valores, las personas pueden alinear mejor sus acciones con sus creencias y contribuir a un entorno de trabajo más ético.

### 3.2. Objetivo de la actividad

Al participar en este ejercicio, los/as participantes pueden obtener información valiosa sobre sí mismos y su relación con su trabajo, lo que en última instancia conduce a carreras más significativas y satisfactorias.

El objetivo de esta actividad es ayudar a los participantes a:

- Aumentar la autoconciencia (identificar y aclarar valores personales)
- Comprender cómo estos valores influyen en su toma de decisiones en el lugar de trabajo
- Desarrollar una brújula ética más fuerte para guiar sus acciones
- Facilitar el crecimiento personal
- Mejorar la toma de decisiones
- Mejorar la satisfacción laboral
- Fomentar el comportamiento ético
- Fortalecer la identidad personal

### 3.3. Resultados de aprendizaje de la herramienta

El ejercicio de clarificación de valores puede conducir a un crecimiento personal y profesional significativo. Al identificar y priorizar los valores personales, los

participantes pueden obtener una comprensión más profunda de sí mismos, valiosos conocimientos, habilidades y actitudes y motivaciones para completar la vida laboral.

- **Conocimiento:**
  - Mayor comprensión de los valores y creencias personales
  - Conciencia de cómo los valores pueden influir en la toma de decisiones
- **Competencias:**
  - Mejora de la autorreflexión y la introspección
  - Capacidad mejorada para identificar y priorizar valores
  - Capacidad desarrollada para aplicar valores a situaciones en el lugar de trabajo
- **Actitudes:**
  - Mayor autoconciencia y comprensión
  - Mayor compromiso con el comportamiento ético
  - Mayor sentido de propósito y significado en el trabajo

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- En línea / *in situ*
- Guía del facilitador (un esquema estructurado para el facilitador, que incluye instrucciones, preguntas de debate y sugerencias de reflexión)
- Lista de valores (una lista de valores potenciales que los participantes deben considerar, como honestidad, integridad, equidad, respeto, compasión, lealtad y responsabilidad)
- Materiales para la toma de notas
- Espacio

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Planificación y preparación	Determina las metas y objetivos de la actividad.	2 semanas
		Desarrolla guías para facilitadores.	
		Reúne los materiales y accesorios necesarios.	
		Crea una lista de invitados y envía invitaciones.	

2	Correos electrónicos de recordatorio	Envía correos electrónicos recordatorios a los participantes con toda la información logística y técnica sobre la próxima actividad.	2-3 días antes
3	Introducción	Explica el propósito del ejercicio y la importancia de los valores en el lugar de trabajo.	15 min.
		Expectativas de los participantes.	
4	Generación de valores	Pide a los participantes que hagan una lluvia de ideas y enumeren sus valores personales (en la pizarra).	10 min.
5	Priorización de valores	Pide a los participantes que clasifiquen sus valores en orden de importancia.	15 min.
6	Reflexión y debate	Divide a los participantes en grupos pequeños (3-4 personas).	10 min.
		Facilita un debate sobre cómo los valores de los participantes se alinean con sus decisiones y comportamientos en el lugar de trabajo (preguntas a continuación).	
		¿Cómo influyen estos valores en tu toma de decisiones en el lugar de trabajo?	
		¿Hay algún conflicto entre tus valores personales y tus responsabilidades profesionales?	10 min.

		¿Cómo se alinean tus valores con los valores de tu organización?	10 min.
7	Debate grupal	Vuelta al trabajo grupal.	30 min.
		Pregunta a cada participante:  ¿Hay áreas en las que puedas fortalecer tu carácter ético?	
8	Planificación de acciones	Anima a los participantes a considerar cómo pueden integrar sus valores en su vida laboral (tareas).	10 min.
9	Evaluación y comentarios	Recopila comentarios de los participantes sobre la actividad, incluidas sus experiencias de aprendizaje y sugerencias para mejorar.	20 min.
10	Correos electrónicos de evaluación	Envía correos electrónicos de seguimiento a los participantes agradeciéndoles su participación y resumiendo los puntos clave de los comentarios. Incluye cualquier recurso adicional (por ejemplo, fotos) y agrega un cuestionario de evaluación de la actividad.	1-2 días después del evento

### 3.6. Recursos y anexo

Comprensión de tu COMPASS ético: Ejercicio de clarificación de valores	
Lista de valores potenciales:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunidad</li> <li>● Familia</li> <li>● Amistades</li> <li>● Salud</li> <li>● Educación</li> </ul>	

- Conocimiento
- Crecimiento
- Logros
- Éxito
- Finalidad
- Significado
- Contribución
- Impacto
- Legado
- Espiritualidad
- Fe
- Esperanza
- Optimismo
- Resiliencia
- Perdón
- Gratitude
- Generosidad
- Compasión
- Empatía
- Amabilidad
- Altruismo
- Servicio
- Integridad
- Honestidad
- Fiabilidad
- Responsabilidad
- Rendición de cuentas
- Disciplina
- Perseverancia
- Determinación
- Coraje
- Valentía
- Resiliencia
- Esperanza
- Espiritualidad
- Creatividad
- Innovación
- Imaginación
- Curiosidad
- Aventura
- Asunción de riesgos
- Espontaneidad
- Jugabilidad

- Alegría
- Felicidad
- Cumplimiento
- Bienestar
- Equilibrio
- Armonía
- Paz
- Serenidad
- Amor
- Amistad
- Comunidad
- Conexión
- Pertenencia

1. Red de Aclaración de Valores: <https://politicalnetworkforvalues.org/>
2. MindTools (en inglés): <https://www.mindtools.com/>
3. Ética en línea (en inglés): <https://onlineethics.org/>
4. Centro de Recursos Éticos (en inglés): <https://www.ethics.org/>

## **4. JUEGO DE LÍNEA: Hacia una cultura de excelencia / Poder de una ética laboral sólida**

---

### **4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?**

El JUEGO DE LÍNEA es una actividad interactiva diseñada para fomentar el debate y pensamiento crítico y revelar perspectivas compartidas dentro de un grupo. Es una herramienta útil para promover una cultura de ética laboral sólida dentro de una organización. Al presentar a los participantes cuestiones relacionadas con habilidades éticas de trabajo específicas, el juego fomenta el pensamiento crítico, el diálogo abierto y una comprensión compartida de la importancia de estas habilidades. También proporciona una plataforma para que las personas expresen sus propias perspectivas y aprendan de las ideas de los demás. A través de este proceso interactivo, los participantes pueden obtener una apreciación más profunda del papel de una ética laboral sólida en el éxito personal y profesional, fomentando un lugar de trabajo más comprometido y productivo.

### **4.2. Objetivo de la actividad**

El JUEGO DE LÍNEA tiene como objetivos:

- Promover una cultura de excelencia
- Fomentar el diálogo abierto
- Aumentar el compromiso de los empleados
- Fomentar el pensamiento crítico
- Identificar las lagunas de conocimiento
- Fortalecer la cohesión del equipo
- Mejorar la toma de decisiones
- Fomentar una cultura positiva en el lugar de trabajo
- Reforzar la importancia de una ética de trabajo sólida

### **4.3. Resultados de aprendizaje de la herramienta**

Al participar en este JUEGO DE LÍNEA, las personas pueden obtener información valiosa, desarrollar habilidades importantes y contribuir a un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio. Ofrece una serie de valiosos resultados de aprendizaje:

- **Conocimiento:**
  - Mayor conciencia de los diversos componentes de una ética de trabajo sólida.
  - Mejora de la comprensión de la interconexión entre las capacidades individuales y el éxito general de la organización.
  - Mejor conocimiento de cómo se puede cultivar una cultura de excelencia a través de una sólida ética de trabajo.
- **Competencias:**
  - Habilidades de pensamiento crítico desarrolladas.
  - Habilidades de comunicación mejoradas.
  - Mejora de la capacidad para colaborar y trabajar eficazmente en equipo.
  - Fortalecimiento de las capacidades de resolución de problemas.
- **Actitudes:**
  - Mayor aprecio por el valor de la diversidad y las diferentes perspectivas.
  - Mayor sentido de empatía y comprensión de los puntos de vista de los demás.
  - Fortalecimiento del compromiso con el comportamiento ético y las normas profesionales.
  - Desarrollo una cultura laboral más positiva y colaborativa.

## 4.4. Materiales / Necesidades operativas

### 1) Materiales:

- Un espacio grande y abierto
- Crea la línea (utiliza cinta adhesiva o tiza para crear una línea larga y recta en el suelo)
- Rotafolio o pizarra blanca
- Marcadores o bolígrafos

### 2) Necesidades operativas:

- Instrucciones claras
- Facilitador
- La lista de declaraciones/preguntas
- Gestión del tiempo

## 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Planificación y preparación	Determina los objetivos del JUEGO DE LÍNEA.	2 semanas
		Haz la lista de cuestiones.	
		Reúne los materiales y accesorios necesarios.	
		Crea una lista de invitados y envía invitaciones.	
2	Correos electrónicos de recordatorio	Envía correos electrónicos a los participantes como recordatorio con toda la información logística y técnica sobre la próxima actividad.	2-3 días antes
3	Creación de la línea	Crea una línea larga y recta en el suelo.	10 min.
4	Introducción	Proporciona a los participantes información sobre el propósito del JUEGO DE LÍNEA y sus beneficios.	15 min.
		Expectativas de participación.	
		Respuestas a preguntas o inquietudes.	
5	Presentación de la cuestión (1)	<p>Presenta la siguiente pregunta:</p> <p>¿Es posible mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal mientras se lucha por la excelencia?</p>	3 min.
6	Traslado a posiciones	Los participantes se mueven a la derecha, a la izquierda o se quedan en el medio en función de si están acuerdo o en desacuerdo.	3 min.

		<p>Los participantes deben moverse al lado derecho de la línea si están <b>totalmente de acuerdo</b> con la cuestión.</p> <p>Los participantes deben moverse al lado izquierdo de la línea si están <b>totalmente en desacuerdo</b> con la cuestión.</p> <p>Los participantes deben permanecer en el centro de la línea si están <b>indecisos</b> o <b>no tienen opinión</b>.</p>	
7	Debate y puesta en común	Facilita debates abiertos sobre las posiciones y el razonamiento de los participantes.	10 min.
8	Presentación de la cuestión (2)	<p>Presenta la cuestión:</p> <p>¿Los dilemas éticos siempre tienen soluciones claras?</p>	3 min
9	Traslado a posiciones	Los participantes se mueven a la derecha, a la izquierda o se quedan en el medio en función de estar de acuerdo o en desacuerdo.	3 min
10	Debate y puesta en común	Facilita debates abiertos sobre las posiciones y el razonamiento de los participantes.	10 min.
11	Presentación de la cuestión (3)	<p>Presenta la cuestión:</p> <p>¿Es siempre mejor dar <i>feedback</i> positivo que negativo?</p>	3 min
12	Traslado a posiciones	Los participantes se mueven a la derecha, a la izquierda o se quedan en el medio en función de estar de acuerdo o en desacuerdo.	3 min

13	Debate y puesta en común	Facilita debates abiertos sobre las posiciones y el razonamiento de los participantes.	10 min.
14	Presentación de la cuestión (4)	Presenta la cuestión: ¿Es el conflicto dentro de un equipo siempre algo negativo?	3 min
15	Traslado a posiciones	Los participantes se mueven a la derecha, a la izquierda o se quedan en el medio en función de su acuerdo o desacuerdo	3 min
16	Debate y puesta en común	Facilita debates abiertos sobre las posiciones y el razonamiento de los participantes.	10 min.
17	Evaluación y comentarios	Resume las conclusiones clave y fomenta una mayor reflexión. Recopila comentarios de los participantes sobre la actividad, incluidas sus experiencias de aprendizaje y sugerencias para mejorar (cada participante cuenta sus experiencias).	30 min
18	Correos electrónicos de evaluación	Envía correos electrónicos de seguimiento a los participantes agradeciéndoles su participación y resumiendo los puntos clave de los comentarios. Incluye cualquier recurso adicional (por ejemplo, fotos) y agrega un cuestionario de evaluación de la actividad.	1-2 días después del evento

## 4.6 Recursos y anexo

JUEGO DE LÍNEA: Hacia una cultura de excelencia / Poder de una ética laboral sólida	
<b>Objetivo</b>	Mediante el uso del JUEGO DE LÍNEA, puedes estimular estimulantes debates sobre habilidades específicas asociadas con una sólida ética de trabajo y obtener información valiosa sobre las perspectivas de los participantes sobre estos temas importantes.
<b>Reglas del juego</b>	<p>Los participantes deben moverse al lado derecho de la línea si están <b>totalmente de acuerdo</b> con la declaración.</p> <p>Los participantes deben moverse al lado izquierdo de la línea si están <b>totalmente en desacuerdo</b> con la cuestión.</p> <p>Los participantes deben permanecer en el centro de la línea si están <b>indecisos</b> o <b>no tienen opinión</b>.</p>
<b>Debate e intercambio</b>	<p>Después de cada cuestión, anima a los participantes a debatir sobre sus posiciones y compartir su razonamiento.</p> <p>Facilita un diálogo abierto y respetuoso.</p>
<b>Ejemplos de cuestiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo duro es el factor más importante para lograr el éxito.</li> <li>• Está bien tomar descansos durante la jornada laboral.</li> <li>• El aprendizaje continuo es esencial para el avance profesional.</li> <li>• El trabajo en equipo es más importante que el logro individual.</li> <li>• El comportamiento ético es siempre la elección correcta, incluso cuando es difícil.</li> </ul> <p>Cuestiones sobre temas específicos o ética del trabajo:</p> <p>a) <b>Atributos personales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada: ¿Puede una persona realmente lograr un equilibrio perfecto entre el trabajo y la vida personal?</li> <li>• Autodisciplina: ¿Es la autodisciplina un rasgo natural, o puede desarrollarse a través de la</li> </ul>

	<p>práctica?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dilemas éticos: ¿Los dilemas éticos siempre tienen soluciones claras?</li> </ul> <p>b) <b>Habilidades interpersonales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto de equipo: ¿Es el conflicto dentro de un equipo siempre algo negativo?</li> <li>• Comentarios: ¿Es siempre mejor dar <i>feedback</i> positivo que negativo?</li> <li>• Empatía: ¿Se puede aprender la empatía, o es un rasgo natural?</li> </ul> <p>c) <b>Competencias profesionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del tiempo: ¿Es posible estar perfectamente organizado y administrar el tiempo de manera efectiva?</li> <li>• Aprendizaje continuo: ¿Es necesario aprender constantemente cosas nuevas para seguir teniendo éxito en el mercado laboral actual?</li> <li>• Adaptabilidad: ¿Puede una persona que se resiste al cambio tener éxito en un lugar de trabajo en rápida evolución?</li> </ul> <p>d) <b>Valores organizativos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque en el cliente:</b> ¿Debería la satisfacción del cliente ser siempre la máxima prioridad para un negocio?</li> <li>• <b>Innovación:</b> ¿Puede una empresa tener éxito sin adoptar la innovación?</li> <li>• <b>Conducta ética:</b> ¿Son las normas éticas siempre las mismas en diferentes culturas?</li> </ul>
--	---

# FPS

## **Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino**

### RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

---



**Center for Social  
Innovation**

# 1. Taller de Habilidades de Resolución de Conflictos

---

## 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **Taller de Habilidades para la Resolución de Conflictos** es crucial para empoderar a las mujeres al dotarlas de habilidades prácticas como la escucha activa, la comunicación asertiva y la empatía, que son esenciales para abordar y resolver los conflictos en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. Al aprender a expresar sus preocupaciones de manera clara y asertiva, construir redes de apoyo y promover una comunicación respetuosa, las mujeres pueden crear un entorno de trabajo más seguro e inclusivo. Este taller también aumenta su confianza en sí mismas y las prepara para asumir roles de liderazgo, abogando por sí mismas y por los/as demás, contribuyendo así a una cultura de respeto y tolerancia cero para el acoso.

## 1.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- **Desarrollar Técnicas de Comunicación Efectivas:** Mejorar la capacidad de los participantes para usar la escucha activa, la comunicación asertiva y la empatía para abordar y resolver conflictos en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual.
- **Aumentar la confianza en la gestión de conflictos:** Empoderar a las mujeres con las habilidades y la seguridad necesarias para enfrentar y manejar el acoso y otras situaciones desafiantes en el lugar de trabajo de manera asertiva.
- **Fomentar un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo:** Promover una cultura de respeto y apoyo fomentando interacciones empáticas y estrategias efectivas de resolución de conflictos entre colegas.

## 1.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

- **Habilidades de comunicación mejoradas:** Los/as participantes desarrollarán la capacidad de expresar sus preocupaciones de manera clara y asertiva, facilitando la resolución efectiva de conflictos y problemas de acoso.
- **Aumento de la autoconfianza:** Los/as participantes ganarán confianza en la gestión y el tratamiento de los conflictos en el lugar de trabajo, incluido el acoso, lo que dará lugar a una voz más fuerte y una mayor influencia en su entorno profesional.

- **Fomentar una cultura de apoyo:** Esta actividad ayudará a crear un ambiente de trabajo más respetuoso e inclusivo al promover interacciones empáticas y relaciones de apoyo entre compañeros/as.
- **Capacidades mejoradas de resolución de conflictos:** Los/as participantes mejorarán sus habilidades en la gestión y resolución de conflictos de manera constructiva, lo que conducirá a un manejo más rápido y efectivo de problemas como el acoso.
- **Empoderamiento a través del liderazgo:** Los/as participantes estarán mejor preparados/as para asumir roles de liderazgo y abogar por un lugar de trabajo respetuoso, impulsando un cambio positivo y reforzando una cultura de tolerancia cero para el acoso.

## 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- *In situ*
- *Un formador*
- *De 4 a 20 participantes*
- *Bloc de notas, bolígrafos (si es necesario)*

## 1.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	<b>Introducción a las habilidades de resolución de conflictos</b>	Comenzaremos con una breve introducción a las habilidades clave de resolución de conflictos: escucha activa, comunicación asertiva y empatía. Enfatiza que todo el mundo tiene un papel en la creación de un ambiente de trabajo seguro, pero es principalmente responsabilidad de los perpetradores cambiar los comportamientos inapropiados. Presta atención a las explicaciones y ejemplos proporcionados, ya que practicarás estas habilidades en breve.	15 minutos
2.	<b>Ejercicios en parejas - Escucha activa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Busca una pareja:</b> Encuentra un/a compañero/a para este ejercicio.</li> <li>● <b>Asignación de funciones:</b> Un/a participante comparte un problema o preocupación laboral mientras que el/la otro/a practica la escucha activa.</li> </ul>	20 minutos

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Técnicas de escucha activa:</b> El/la oyente debe usar técnicas como parafrasear, hacer preguntas aclaratorias y proporcionar <i>feedback</i> que muestre comprensión.</li> </ul>	
3.	Ejercicios en parejas - Comunicación Asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Asignación de escenarios:</b> A cada pareja se le dará un escenario en el que una persona necesita comunicar asertivamente sus necesidades o preocupaciones.</li> <li>● <b>Frases “Yo”:</b> Utiliza frases en primera persona para expresar sus sentimientos y necesidades sin culpar o criticar a la otra persona. Por ejemplo, "Siento [emoción] cuando [comportamiento específico] porque [razón]. Necesito [solicitud específica]”.</li> </ul>	20 minutos
4.	Ejercicios en parejas - Fomento de Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Compartir experiencias personales:</b> Un/a participante comparte un momento en el que se haya sentido incomprendido/a en el trabajo, mientras que el resto practica respondiendo empáticamente.</li> <li>● <b>Respuestas empáticas:</b> El/la oyente debe validar los sentimientos del orador y mostrar comprensión. Por ejemplo, "Puedo ver que has sentido [emoción]. Debe haber sido [desafiante / frustrante / etc.]”.</li> </ul>	20 minutos
5.	Debate e información grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Compartir experiencias:</b> Después de completar los ejercicios en parejas, volved al grupo para debatir sobre la experiencia.</li> <li>● <b>Debate sobre los desafíos:</b> ¿Qué a resultado fácil o difícil en el uso de estas habilidades de resolución de conflictos? ¿Cómo te has sentido al estar en el extremo receptor de estas técnicas?</li> <li>● <b>Aplicación laboral:</b> Debate cómo se pueden aplicar estas habilidades en situaciones de la vida real en el lugar de trabajo, particularmente para abordar y</li> </ul>	15 minutos

		prevenir el acoso.	
6.	<b>Reflexión y resumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Reflexión sobre el aprendizaje:</b> Tómame unos minutos para reflexionar sobre lo que has aprendido de este taller.</li> <li>● <b>Puntos clave:</b> Resume las habilidades clave y las ideas obtenidas de los ejercicios.</li> <li>● <b>Compromiso con la práctica:</b> Considera cómo continuarás practicando y aplicando estas habilidades de resolución de conflictos en tus interacciones diarias en el trabajo.</li> </ul>	10 minutos

## 1.6. Recursos y anexo

### Escenarios indicativos para los ejercicios en parejas de **escucha activa**:

#### Escenario 1: Comentarios inapropiados de un compañero

**Descripción:** Estás compartiendo una experiencia en la que un compañero, Alex, frecuentemente hace comentarios inapropiados sobre tu apariencia durante las reuniones del equipo. Estos comentarios te hacen sentir incómodo/a y distraído/a en el trabajo.

#### **Funciones**

Orador: Comparte tus sentimientos y describe casos específicos en los que los comentarios de Alex te han hecho sentir incómodo/a.

Oyente: Practica la escucha activa parafraseando lo que dice el orador, haciendo preguntas aclaratorias y proporcionando *feedback* para mostrar comprensión.

#### **Ejemplo de diálogo**

**Orador:** Durante nuestra última reunión de equipo, Alex hizo un comentario sobre cómo me veía en mi vestido. Me hizo sentir muy incómodo/a y no pude centrarme en el debate.

**Oyente:** Parece que el comentario de Alex sobre tu vestido te hizo ha hecho sentir incómodo/a y distraído/a durante la reunión. ¿Podrías contarme sobre cómo ha afectado tu capacidad para participar?

## Escenario 2: Contacto físico no deseado

**Descripción:** Estás compartiendo una experiencia en la que un compañero, Jamie, a menudo te toca de manera inapropiada, como colocar una mano en el hombro o la espalda. A pesar de sus intentos de evitar este comportamiento, continúa, haciéndote sentir ansioso/ en el trabajo.

### **Funciones**

**Orador:** Describe cómo te hace sentir el contacto físico no deseado de Jamie y cómo afecta a tu entorno laboral.

**Oyente:** Utiliza habilidades de escucha activa para mostrar empatía y comprensión, parafraseando las palabras del/de la orador/a y haciendo preguntas aclaratorias.

### **Ejemplo de diálogo**

**Orador:** Jamie a menudo me pone una mano en el hombro o en la espalda cuando me habla. Me hace sentir realmente ansioso/a, y he intentado evitarlo, pero sigue sucediendo.

**Oyente:** Parece que el contacto físico no deseado de Jamie te hace sentir ansioso/a e incómodo/a. ¿Cómo ha estado afectando esto tu trabajo diario y tus interacciones con Jamie?

## **Escenarios indicativos para los ejercicios en parejas de Comunicación Asertiva:**

### Escenario 1: Abordar las bromas inapropiadas

**Descripción:** Estás abordando una situación en la que un compañero, Sam, con frecuencia hace bromas inapropiadas sobre los roles de género durante las reuniones de equipo. Estas bromas hacen que tú y los/as demás os sintáis incómodos/as y socavan la cultura de respeto laboral.

### **Funciones**

**Orador:** Practica la comunicación asertiva de tu incomodidad con los chistes de Sam y pídele que detenga estos comportamientos.

**Oyente:** Juego de roles como Sam, respondiendo a las preocupaciones del orador.

### **Ejemplo de diálogo**

**Orador:** Sam, me siento incómodo/a cuando haces bromas sobre los roles de género durante las reuniones de nuestro equipo. Crea un ambiente hostil y me dificulta concentrarme. Necesito que dejes de hacer este tipo de bromas.

**Oyente:** No me he dado cuenta de que mis chistes te incomodaban. Lo siento, dejaré de hacer esos comentarios.

### Escenario 2: Enfrentar el contacto físico no deseado

**Descripción:** Debes abordar una situación en la que un compañero, Jamie, te ha estado tocando inapropiadamente, como colocarte una mano en el hombro o la espalda, a pesar de tus intentos de evitar este comportamiento.

#### **Funciones**

Orador: Utiliza una comunicación asertiva para expresar tu incomodidad con las acciones de Jamie y pídele que detenga estos comportamientos.

Oyente: Interpreta a Jamie respondiendo a las preocupaciones del orador.

#### **Ejemplo de diálogo**

Orador: Jamie, me siento incómodo/a cuando pones tu mano en mi hombro o espalda. Me hace sentir ansioso/a y distraído/a. Necesito que respetes mi espacio personal y dejes de tocarme.

Oyente: Lamento haberte hecho sentir así. Me aseguraré de respetar tu espacio personal a partir de ahora.

### **Escenarios indicativos para los ejercicios en parejas de Creación de empatía:**

#### Escenario 1: Experimentar la exclusión

**Descripción:** Estás compartiendo una experiencia en la que te has sentido excluido/a de las actividades de equipo y las conversaciones de tus compañeros/as, lo que te ha hecho sentir aislado/a e infravalorado/a.

#### **Funciones:**

Orador: Describe los casos específicos en los que te has sentido excluido/a y cómo te ha hecho sentir.

Oyente: Practica la respuesta empática validando los sentimientos del orador y mostrando comprensión.

#### **Ejemplo de diálogo**

Orador: "A menudo me siento excluido/a de los almuerzos y conversaciones del equipo. Es como si fuera invisible, y me hace sentir aislado/a y sin importancia".

Oyente: "Lamento mucho que te sientas así. Suena increíblemente solitario y frustrante ser excluido/a de esa manera. Mereces sentirte incluido/a y valorado/a.

#### Escenario 2: Lidiar con el Acoso

**Descripción:** Estás compartiendo una experiencia en la que has sido acosado/a por u/a compañero/a, lo que te ha hecho sentir asustado/a y ansioso/a al ir a trabajar.

### **Funciones**

**Orador:** Describe el incidente de acoso y cómo ha afectado a tu bienestar emocional y desempeño laboral.

**Oyente:** Utiliza respuestas empáticas para reconocer los sentimientos del orador y proporcionar apoyo emocional.

### **Ejemplo de diálogo**

**Orador:** "Un/a compañero/a ha estado haciendo comentarios y gestos inapropiados hacia mí. Me da miedo y ansiedad todos los días, y me cuesta concentrarme en mi trabajo".

**Oyente:** "Lamento mucho que hayas tenido que lidiar con esto. Es comprensible que te sientas asustado/a y ansioso/a. Nadie debería tener que enfrentar ese tipo de comportamiento en el trabajo.

## 2. Juego de roles

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **ejercicio de juego de roles** es una herramienta esencial en la formación en resolución de conflictos, puesto que permite a los participantes simular escenarios de acoso sexual en la vida real para practicar el manejo de tales situaciones de manera efectiva. Para el empoderamiento femenino, el ejercicio genera confianza y asertividad al proporcionar un entorno seguro para practicar las habilidades de comunicación y resolución. También fomenta la empatía y el apoyo a través de experiencias compartidas, dotando a las mujeres de las habilidades necesarias para abordar y prevenir el acoso de manera asertiva y efectiva en el lugar de trabajo.

### 2.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- **Mejorar la empatía y la comprensión:** Fomentar la empatía y la comprensión del impacto emocional del acoso sexual.
- **Desarrollar habilidades de resolución de conflictos:** Equipar a los/as participantes con técnicas prácticas de resolución de conflictos.
- **Promover la sensibilización y la sensibilización:** Sensibilizar sobre la dinámica del acoso y la importancia de un lugar de trabajo respetuoso.
- **Empoderar a los/as participantes:** Crear confianza y asertividad en el manejo de escenarios de acoso, particularmente para las mujeres.

### Resultados de aprendizaje de la herramienta

- **Aumento de la empatía:** Obtener una comprensión más profunda del impacto emocional y psicológico del acoso sexual, lo que lleva a una mayor empatía hacia los afectados.
- **Habilidades mejoradas de resolución de conflictos:** Mejorar la capacidad para aplicar técnicas de resolución de conflictos, como la escucha activa y la comunicación asertiva, en situaciones de acoso de la vida real.
- **Mayor conciencia:** Ser más conscientes de la dinámica del acoso sexual y de la importancia de mantener un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.
- **Mayor confianza:** Crear confianza para abordar y resolver problemas de acoso de manera efectiva a través de escenarios prácticos.
- **Redes de apoyo más sólidas:** Desarrollar una mejor comprensión de cómo apoyar a los/as compañeros/as y crear un enfoque colaborativo para prevenir y abordar el acoso laboral.

## 2.4. Materiales / Necesidades operativas

- *In situ*
- *Un formador*
- *Grupos reducidos (hasta 20 personas)*
- *Blocs de notas/folleto, bolígrafos (si es necesario)*
- *Presentación en PowerPoint y/o folleto de escenarios de juego de roles (anexo)*

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	<b>Formar grupos pequeños</b>	Dividíos en pequeños grupos. Cada grupo debe tener 3-4 personas.	10 minutos
2.	<b>Asignación de escenarios</b>	A cada grupo se le dará un escenario diferente relacionado con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos escenarios reflejarán varias situaciones que podrías encontrar.	15 minutos
3.	<b>Asignación de roles</b>	Dentro de tu grupo, asigna roles para el escenario. Necesitarás: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona para desempeñar el papel del foco objetivo.</li> <li>• Una persona que desempeñe el papel del perpetrador.</li> <li>• Los miembros restantes actuarán como testigos o mediadores.</li> </ul>	10 minutos
4.	<b>Juego de roles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicar unos minutos a representar el escenario. Trata de sumergirte en tu papel y responder como piensas que alguien en esa situación podría.</li> <li>• Utiliza las técnicas de resolución de conflictos que hemos abordado, como la escucha activa, la comunicación asertiva y la empatía.</li> </ul>	30 minutos
5.	<b>Debate grupal</b>	Tras del juego de roles, tómate un tiempo para debatir el escenario dentro de tu grupo. Considera las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>□ ¿Cómo se ha sentido cada persona durante el juego de rol?</li> </ul>	20 minutos

		<input type="checkbox"/> ¿Cuáles han sido los desafíos para hacer frente a la situación? <input type="checkbox"/> ¿Qué estrategias de resolución de conflictos se han utilizado o podrían haberse utilizado? <input type="checkbox"/> ¿Cómo podría haberse manejado el escenario de manera diferente para un mejor resultado?	
6.	<b>Feedback, reflexión y resumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada grupo tendrá la oportunidad de compartir sus ideas y experiencias con el grupo más grande. Estableced un debate sobre lo aprendido y cualquier nueva perspectiva que se haya obtenido del ejercicio.</li> <li>• Reflexiona sobre cómo este ejercicio ha impactado tu comprensión del acoso sexual y la resolución de conflictos.</li> <li>• Resume las conclusiones clave y considera cómo puedes aplicar estas habilidades en tu lugar de trabajo.</li> </ul>	10 minutos

## 2.6. Recursos y anexo

### Escenario 1: Insinuaciones no deseadas

**Descripción:** Sarah, una asociada junior de marketing, ha rechazado repetidamente las insinuaciones románticas de Mark, un alto directivo del departamento. Mark sigue enviándole correos electrónicos personales con contenido coqueto y hace comentarios inapropiados en las reuniones de equipo, lo que crea un ambiente de trabajo hostil para Sarah.

#### Funciones:

Sarah (foco objetivo)

Mark (perpetrador)

Emma (representante de RR. HH.)

**Detalles:** Sarah ha documentado las insinuaciones no deseadas y los comentarios inapropiados. Emma, la representante de RR. HH., tiene la tarea de abordar la queja de Sarah. El juego de roles involucrará a Sarah afirmando su incomodidad e informando formalmente el acoso, Mark respondiendo defensivamente y Emma guiando el proceso

de resolución, incluida la creación de una reunión de seguimiento y la implementación de medidas correctivas.

### **Escenario 2: Comentarios inapropiados en las reuniones**

**Descripción:** Durante las reuniones semanales del equipo, John, jefe de departamento, hace frecuentes bromas inapropiadas sobre las capacidades y el papel de las mujeres en la empresa. Jane, una líder de equipo, se siente socavada y excluida por estos comentarios, pero duda en enfrentarse a John directamente debido a su antigüedad.

#### **Funciones:**

Jane (empleada involucrada)

John (perpetrador)

Tom (facilitador del equipo)

**Detalles:** Jane planea abordar la situación en una reunión individual con John. Tom, un facilitador neutral del equipo, mediará en la conversación. El juego de roles se centrará en que Jane exprese su preocupación por las observaciones inadecuadas, la reacción de John ante la confrontación y Tom facilite un diálogo constructivo para establecer normas de comunicación respetuosas en las reuniones del equipo.

### **Escenario 3: Intervención de testigos**

**Descripción:** En un evento de *networking* de la compañía, María, una analista senior, es testigo de Alex, un compañero, mientras hace comentarios lascivos e insinuaciones inapropiadas hacia Lisa, una nueva becaria. María está en conflicto sobre si intervenir inmediatamente o reportar el comportamiento a RR. HH.

#### **Funciones:**

Maria (testigo)

Alex (personaje)

Lisa (becaria)

**Detalles:** María no está segura de cómo abordar la situación en este momento, pero ha sido testigo del comportamiento. Lisa se siente avergonzada, pero aún no lo ha compartido con nadie. El juego de roles implicará que María decida entre intervenir para abordar el comportamiento de Alex sobre el terreno e informar de ello a RR. HH. El escenario se centrará en el proceso de toma de decisiones de María, cómo se acerca a Lisa para ofrecer apoyo y las medidas adoptadas para denunciar el incidente de manera adecuada.

## 3. Taller sobre situaciones de acoso y respeto

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

El **juego del entorno laboral respetuoso - Desafío de verificación** mejora la resolución de conflictos y la prevención del acoso al involucrar a los participantes en tareas prácticas e interactivas relacionadas con el respeto laboral. Esta herramienta empodera a las mujeres al mejorar su capacidad para identificar, abordar y prevenir comportamientos inapropiados a través de ejercicios prácticos. Construye confianza y habilidades para abogar por un ambiente respetuoso, fomentando una cultura de inclusión y apoyo que permite a las mujeres tomar un papel activo en la promoción de un cambio positivo en el lugar de trabajo.

### 3.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- **Mejorar la comprensión:** Profundizar en la comprensión por parte de los participantes de los conceptos clave relacionados con el respeto y la prevención del acoso a través de listas de control y tareas interactivas.
- **Desarrollar habilidades prácticas:** Desarrollar habilidades prácticas para identificar y abordar el acoso y fomentar el respeto en el lugar de trabajo mediante la participación activa en la resolución de problemas y el juego de roles.
- **Promover la colaboración en equipo:** Fomentar el trabajo en equipo y la resolución colectiva de problemas, ayudando a los participantes a desarrollar y compartir estrategias para crear un entorno laboral inclusivo y de apoyo.

### 3.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

- **Mejora de la sensibilización:** Obtener una comprensión más clara de los comportamientos respetuosos y la prevención del acoso a través de ejercicios interactivos y listas de verificación detalladas.
- **Habilidades prácticas mejoradas:** Desarrollar habilidades prácticas para abordar y prevenir el acoso, incluida la creación de procedimientos efectivos de denuncia y la promoción de interacciones respetuosas.
- **Aumento de la confianza:** Construir confianza en su capacidad para manejar situaciones del mundo real relacionadas con el acoso y el respeto, empoderando a los participantes para abogar por una cultura laboral positiva.
- **Dinámica de equipo reforzada:** Los equipos mejoran sus habilidades de colaboración trabajando juntos para resolver problemas, compartir ideas y

desarrollar estrategias, fomentando un entorno de apoyo que beneficie a todos/as los/as empleados/as.

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- *In situ*
- *Un formador*
- *Hasta 20 participantes*
- *Blocs de notas/folletos, bolígrafos, copias digitales o impresas de listas de comprobación*

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	<b>Formación equipos</b>	<b>Formación del equipo:</b> Divide al grupo en pequeños equipos de 3-5 participantes. Cada equipo competirá para completar una serie de tareas basadas en listas de verificación relacionadas con el respeto laboral y la prevención del acoso.	5 minutos
2.	<b>Distribución de listas de verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Listas de verificación:</b> Cada equipo recibe una serie de listas de verificación que abarcan diversos aspectos, como la identificación de comportamientos respetuosos, el reconocimiento del acoso y la aplicación de medidas preventivas.</li> <li>• <b>Descripción general:</b> Revisa las listas de verificación y comprende las tareas y los criterios que deben abordarse.</li> </ul>	15 minutos
3.	<b>Tareas completas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ejecución de tareas:</b> Los equipos completarán cada lista de verificación abordando tareas específicas. Ejemplos de tareas incluyen identificar comportamientos que constituyen acoso, desarrollar planes de acción para el respeto o diseñar procedimientos de denuncia.</li> <li>• <b>Elementos interactivos:</b> Participa en debates, juegos de rol o desafíos rápidos</li> </ul>	20 minutos

		de toma de decisiones relacionados con cada elemento de la lista de verificación para ganar puntos.	
4.	<b>Envío y revisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Presentación:</b> Una vez que se complete una lista de verificación, envíala al facilitador para su revisión. Cada lista de verificación se evalúa en función de la precisión, la integridad y la creatividad.</li> <li>● <b>Comentarios:</b> Recibe comentarios sobre los envíos y aborda cómo tus respuestas se alinean con buenas prácticas para mantener un entorno laboral respetuoso.</li> </ul>	20 minutos
5.	<b>Puntuación y reflexión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Puntuación:</b> Los equipos ganan puntos por cada lista de verificación correctamente completada y soluciones efectivas presentadas. El equipo con la puntuación más alta gana.</li> <li>● <b>Reflexión:</b> Reflexiona sobre la actividad, abordando las conclusiones clave y cómo el juego ha reforzado la comprensión del comportamiento respetuoso y la prevención del acoso.</li> </ul>	15 minutos

### 3.6. Recursos y anexo

#### Lista de verificación 1: Identificación de comportamientos respetuosos

1. **Comunicación respetuosa:** Enumera tres ejemplos de comunicación respetuosa en el lugar de trabajo.
2. **Prácticas de inclusividad:** Describe dos prácticas que promuevan la inclusión en las reuniones de equipo.
3. **Comportamiento de apoyo:** Identifica un comportamiento que demuestre apoyo para un/a compañero/a que enfrenta un desafío personal.

#### Lista de verificación 2: Reconocimiento del acoso

1. **Definición de acoso:** Define dos tipos de acoso que puedan ocurrir en el lugar de trabajo.

2. **Identificación del comportamiento:** Proporciona ejemplos de comportamientos que podrían considerarse acoso (nombra al menos tres).
3. **Comportamientos inadecuados:** Enumera tres signos que pueden indicar que alguien está experimentando acoso.

### **Lista de verificación 3: Aplicación de medidas preventivas**

1. **Procedimientos de notificación:** Describe un proceso paso a paso para denunciar el acoso en tu lugar de trabajo.
2. **Acciones preventivas:** Sugiere dos acciones que pueden ser tomadas por la dirección de la organización para prevenir el acoso en entornos de equipo.
3. **Recursos de apoyo:** Identifica los recursos disponibles para los/as empleados/as que experimentan o presencian el acoso.

**Puntuación:** Otorga puntos basados en respuestas correctas e integrales, creatividad y efectividad de juegos de rol y soluciones. Por ejemplo:

- 10 puntos por cada comportamiento o procedimiento correctamente identificado.
- 5 puntos por cada ejemplo o solución realista y aplicable.

### **Ejemplo de Puntuación y Reflexión:**

- **Lista de verificación 1:** Cada ejemplo correcto de comunicación respetuosa gana 10 puntos. Puntos de bonificación para ideas innovadoras.
- **Lista de verificación 2:** Las definiciones precisas y los ejemplos de acoso ganan puntos. Puntos adicionales para escenarios de juego de rol reflexivos.
- **Lista de verificación 3:** Se otorgan puntos a los procedimientos de notificación eficaces y a las acciones preventivas. Puntos adicionales para sugerencias útiles de recursos de soporte.

## 4. Estatuto laboral del respeto

---

### 4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La herramienta **Estatuto laboral del respeto** es vital para la resolución de conflictos y la prevención del acoso sexual al establecer pautas claras para el comportamiento respetuoso y la inclusión dentro del lugar de trabajo. Empodera a las mujeres al proporcionar un marco formal que promueve un entorno más seguro, donde pueden abordar con confianza y denunciar comportamientos inapropiados. Al establecer estándares claros y fomentar la responsabilidad colectiva, el estatuto apoya a las mujeres en la defensa de sí mismas y de los demás, asegurando que sus voces sean escuchadas y respetadas en una cultura que previene activamente el acoso y fomenta la igualdad de trato.

### 4.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- **Establecer pautas de comportamiento claras:** Desarrollar y acordar normas y compromisos específicos para un comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo, asegurando una comprensión compartida de lo que constituye una conducta aceptable.
- **Promover la inclusividad y el respeto:** Crear un documento formal que refuerce una cultura de respeto e inclusión, empoderando a todos/as los/as empleados/as, particularmente a las mujeres, para trabajar en un ambiente seguro y de apoyo.
- **Fomentar la responsabilidad colectiva:** Animar a todos/as los/as empleados/as a asumir la responsabilidad de defender las directrices del estatuto, mejorando así la cultura general del lugar de trabajo y previniendo el acoso a través del compromiso colectivo.

### 4.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

- **Normas de comportamiento claras:** Un Estatuto laboral del respeto documentado que describe las expectativas explícitas de un comportamiento respetuoso e inclusivo, reduciendo la ambigüedad y guiando la conducta de los empleados.
- **Aumento de la conciencia de los empleados:** Mayor conciencia entre todos/as los/as empleados/as sobre los comportamientos aceptables y el compromiso colectivo de fomentar un entorno de trabajo respetuoso, promoviendo un lugar de trabajo más seguro.
- **Responsabilidad reforzada:** Mejora de la rendición de cuentas a medida que los/as empleados/as firman y se comprometen con el estatuto, lo que lleva a

una cultura más fuerte de respeto mutuo y prevención proactiva del acoso y la discriminación.

- **Apoyo y empoderamiento mejorados:** Mayor empoderamiento femenino y de todos/as los/as empleados/as, ya que el estatuto proporciona un marco formal para abordar y denunciar comportamientos inadecuados, garantizando que las preocupaciones de todo el mundo se tomen en serio y se actúe en consecuencia.

#### 4.4. Materiales / Necesidades operativas

- *In situ*
- *Un formador*
- *Hasta 20 participantes*
- *Blocs de notas, bolígrafos*

#### 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1.	<b>Introducción al estatuto</b>	Descripción general: Crearemos un Estatuto laboral del respeto para establecer pautas y compromisos claros para mantener un ambiente de trabajo positivo e inclusivo. Este documento servirá como referencia para comportamientos y prácticas que apoyen el respeto y prevengan el acoso.	5 minutos
2.	<b>Formulación de directrices para el estatuto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>División en grupos pequeños:</b> Divide a los/as participantes en grupos pequeños de 3-5 participantes.</li> <li>● <b>Pautas clave para la lluvia de ideas:</b> Establece un debate y realiza una lluvia de ideas sobre los principios y pautas clave que crees que deben incluirse en el estatuto. Considera aspectos como la comunicación respetuosa, la inclusión, la tolerancia cero para el acoso y el apoyo a las personas afectadas.</li> <li>● <b>Sugerencias de documentos:</b> Cada grupo debe documentar sus pautas sugeridas en un rotafolios o documento digital.</li> </ul>	20 minutos

3.	<b>Consolidación y redacción del estatuto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Compartid y combinad las directrices:</b> Reuníos en grupo y compartid las pautas propuestas por cada grupo pequeño. Combinad y perfeccionad estas pautas para crear un borrador completo del Estatuto laboral del respeto.</li> <li>● <b>Proyecto de estatuto:</b> Desarrollad un borrador del estatuto que incluya compromisos y comportamientos específicos esperados de todos/as los/as empleados/as. Aseguraos de que la carta refleje un compromiso de respeto, inclusión y una política de tolerancia cero para el acoso.</li> </ul>	20 minutos
4.	<b>Revisión y finalización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Revisión en grupo:</b> Revisad el proyecto de estatuto como grupo, haciendo las revisiones necesarias para garantizar la claridad y la exhaustividad.</li> <li>● <b>Finalización del estatuto:</b> Una vez acordado, terminad el estatuto y preparadlo para su distribución.</li> </ul>	15 minutos
5.	<b>Compromiso e implementación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Debate sobre la implementación:</b> Estableced un debate sobre cómo se comunicará e implementará el estatuto dentro de la organización. Considerad estrategias para promover la conciencia y asegurad el cumplimiento de las directrices.</li> <li>● <b>Firmad el estatuto:</b> Como símbolo de compromiso, cada participante podría firmar la carta, afirmando su acuerdo de mantener las pautas y contribuir a un entorno laboral respetuoso.</li> </ul>	10 minutos
6.	<b>Reflexión y Feedback</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Reflexionad sobre el proceso:</b> Tomaos unos minutos para reflexionar sobre el ejercicio y abordad cualquier idea o <i>feedback</i> en grupo.</li> <li>● <b>Intercambio de pensamientos:</b> Compartid vuestros pensamientos sobre la importancia de tener un Estatuto laboral</li> </ul>	10 minutos

		del respeto y cómo puede afectar al entorno laboral.	
--	--	--	--

# FPS

## **Kit de herramientas en habilidades blandas para el empoderamiento femenino**

### ESCUCHA ACTIVA

---



## 1. Grand Tour / Escuchar para comprender

---

### 1.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La actividad está dirigida a mejorar la comunicación y la comprensión efectivas entre las personas que trabajan con mujeres migrantes e integra enfoques etnográficos y de formación para promover la escucha activa y el cuestionamiento reflexivo. Al fomentar la empatía, la conciencia cultural y la mejora de las habilidades de comunicación, la actividad capacita a los participantes para involucrarse más profundamente con las mujeres migrantes. Este enfoque tiene como objetivo crear un entorno en el que las mujeres se sientan escuchadas, comprendidas y respetadas, promoviendo en última instancia su empoderamiento a través de intercambios de comunicación más claros y significativos a través de diversos orígenes culturales.

### 1.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene como objetivo la mejora la comunicación y la comprensión efectivas entre los trabajadores sociales que trabajan con mujeres migrantes. Promueve el compromiso, la empatía y una comprensión integral de las perspectivas del cliente a través de la escucha activa y el cuestionamiento reflexivo. Al combinar enfoques etnográficos y de *coaching*, la actividad tiene como objetivo facilitar intercambios de comunicación significativos y productivos. La actividad tiene por objeto:

- Posicionar al oyente como etnógrafo/a para un estado de escucha relativamente objetivo.

- Preparar al oyente como formador para comprender la presencia de identidades emergentes durante la actividad auditiva.
- Presentar un marco.
- Proporcionar una guía para escuchar a los demás.

## 1.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Se espera que las personas que completen esta formación:

- Sean conscientes de los obstáculos y prejuicios en la actividad de escucha.
- Sean capaces de identificar los problemas relacionados con las metodologías actuales.
- Incorporen el contexto en el proceso de evaluación.
- Tengan un enfoque más dinámico mediante la personalización del método propuesto a las personas y la institución.

Los resultados de aprendizaje de la actividad descrita en el módulo teórico probablemente incluirían:

1. **Habilidades auditivas mejoradas:** Los participantes desarrollarán habilidades de escucha activa.
2. **Técnicas mejoradas de cuestionamiento:** Los participantes aprenderán cómo hacer preguntas relevantes y perspicaces para recopilar información completa, descubrir matices ocultos y comprender con precisión el punto de vista del orador.
3. **Aumento de la conciencia cultural:** A través del enfoque etnográfico, los participantes obtendrán información sobre diferentes orígenes culturales, fomentando una comprensión más profunda de diversos patrones y comportamientos de comunicación.
4. **Habilidades de *Coaching* fortalecidas:** Los participantes mejorarán sus habilidades de coaching guiando las conversaciones a través de preguntas reflexivas, escucha activa y proporcionando *feedback* constructivo para facilitar una comunicación clara y la comprensión mutua.
5. **Competencias de comunicación mejoradas:** En general, la actividad tiene como objetivo mejorar la competencia de comunicación de los participantes al promover el compromiso, la empatía y una comprensión profunda de la perspectiva del orador, lo que lleva a intercambios de comunicación más significativos y productivos.

## 1.4. Materiales / Necesidades operativas

- Tanto en línea como *in situ*
- Un formador con o sin co-formador
- Grupos de tres/cuatro (un entrevistador, un entrevistado, uno/dos observadores)
- Blocs de notas y bolígrafos
- Presentación (PowerPoint o rotafolios)

## 1.5. Implementación de la herramienta

Esta actividad está inspirada y adaptada de la entrevista etnográfica de Spradley.<sup>2</sup>

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Bienvenida	Introducción a la sesión y consentimiento	10 minutos
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
2	Actividad de calentamiento	<p>Las palabras pueden estar llenas de diferentes significados para diferentes personas.</p> <p>Teniendo en cuenta la práctica de <i>escuchar</i>, ¿estamos de acuerdo?</p> <p>Procedimiento <a href="http://www.menti.com">www.menti.com</a>:</p> <p>¿Cuáles son las tres primeras cosas que te vienen a la mente cuando consideras <i>escuchar</i>?</p> <p>Un alienígena descubriendo el mundo de los humanos por el lenguaje (Películas: PK, Llegada, etc.)</p> <p>Llegada - Primera comunicación:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=8Fc-7SuebTQ">https://www.youtube.com/watch?v=8Fc-7SuebTQ</a></p> <p>¡Increíble! Conversación entre robots:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Qh2">https://www.youtube.com/watch?v=Qh2</a></p>	10 minutos

<sup>2</sup>Spradley, J. P. (2016). *La entrevista etnográfica*. Waveland Press (en inglés).

		<a href="#">YT-AL1V8</a>	
3	Parte teórica 1: Proceso de Comunicación en Investigación Etnográfica (Ver Anexo 1)	Aprehensión: (Incertidumbre) ¿Por qué quieres escucharme? La motivación del oyente	8 minutos
		Exploración: ¿Estoy haciendo esto “correctamente”? ¿Estoy dando respuestas “correctas”?	8 minutos
		Cooperación: Déjame ayudarte a entenderme de verdad	8 minutos
		Participación: Hagámoslo juntos	8 minutos
4	Teórica Parte 2: Generación de preguntas (véase el anexo 1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preguntas sobre Grand Tour</li> <li>2. Preguntas de Mini-Tour</li> <li>3. Preguntas de ejemplo</li> <li>4. Preguntas de Experiencia</li> <li>5. Preguntas sobre el idioma nativo</li> </ol>	15 minutos
5	Pausa para el café		15 minutos
6	Sesiones de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Haz una lluvia de ideas y decide sobre un tema o aspecto.</li> <li>● Reduce el tema a una cuestión o aspecto específico.</li> <li>● Crea un caso relacionado con el tema elegido.</li> <li>● Asigna roles: uno como entrevistado y otros como miembros del equipo de preguntas.</li> <li>● El entrevistado crea una persona relevante para el caso.</li> <li>● El equipo de preguntas genera preguntas abiertas sobre la persona y el caso.</li> <li>● Elige un entrevistador del equipo de preguntas.</li> <li>● Lleva a cabo la sesión de entrevista.</li> <li>● Los observadores toman notas</li> </ul>	20 minutos

		sobre la dinámica de la entrevista.	
7	Debate abierto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informa y conversa sobre las observaciones e ideas.</li> <li>• Establece un debate sobre lo que ha funcionado bien y las áreas de mejora.</li> <li>• La presencia del entrevistador.</li> <li>• La presencia del entrevistado.</li> <li>• La presencia del observador.</li> </ul>	15 minutos
8	Evaluación de la actividad	Comentarios de los participantes	10 minutos

## 1.6. Recursos y anexo

### Anexo 1

<b>Tema: Escucha y Empatía</b>
<b>Subtema: Escuchar</b>
<b>Nombre de la actividad: Grand Tour</b>
<b>Parte teórica 1: Proceso de Comunicación en Investigación Etnográfica</b>
<p>Los objetivos de esta actividad son multifacéticos, centrándose en los pasos iniciales de la realización de una entrevista etnográfica. En primer lugar, los/as participantes tienen como objetivo realizar su primera entrevista etnográfica, adquiriendo experiencia práctica en este método de investigación esencial. En segundo lugar, los/as participantes profundizarán en la comprensión del proceso matizado de desarrollar una relación con los/as entrevistados/as, lo que implica crear una relación armoniosa que los/as anime a compartir ideas sobre su cultura. Por último, aprenderán el arte de recolectar valiosas muestras del discurso de un entrevistado haciendo preguntas descriptivas, fomentando no solo la adquisición de información sino también el desarrollo continuo de la relación. Estos objetivos resaltan la naturaleza interconectada del desarrollo de la relación y la obtención de información, subrayando sus roles complementarios en los esfuerzos satisfactorios de investigación etnográfica.</p> <p>La relación en la investigación etnográfica implica un vínculo armonioso entre el/la etnógrafo/a y el/la entrevistado/a, sin embargo, sus cualidades son culturalmente matizadas, carentes de estándares universales en todas las sociedades. El éxito de las entrevistas depende de la adopción de normas de interacción local, el único aspecto consistente es la naturaleza fluida de la relación, que evoluciona con el tiempo. Un modelo para este proceso sirve como guía, ayudando a reconocer las fortalezas o fallos de la relación, cruciales para abordar los problemas de relación. El contexto más amplio del trabajo de campo implica la observación participante, donde las actividades cotidianas de los/as entrevistados/as ofrecen una visión, lo que lleva a un viaje de desarrollo de relación marcado por la aprehensión, la exploración, la cooperación y, en última instancia, la participación activa.</p>

Durante la etapa de aprehensión, es crucial mantener a los/as entrevistados involucrados/as en la conversación. Cuando estos/as hablan, proporcionan al etnógrafo/a la oportunidad de escuchar activamente, mostrar un interés verdadero y responder sin juzgar. Este tipo de respuestas son altamente efectivas para aliviar la aprehensión del entrevistado/a y crear una atmósfera más cómoda para compartir información.

Durante la fase de exploración de las entrevistas etnográficas, los/as entrevistados/as a menudo lidian con preguntas como "¿Qué espera el/la entrevistador/a que diga?" y "¿Puedo confiar en que transmita con precisión mi perspectiva?" Esta fase implica escuchar, observar y probar la dinámica de la interacción. Se necesita tiempo para comprender completamente la naturaleza de las entrevistas etnográficas. Estrategias como hacer explicaciones repetidas, reafirmar lo que dicen los/as entrevistado/as para mostrar interés en su idioma y cultura, y centrarse en el uso en lugar del significado del lenguaje pueden fomentar la relación y una comprensión más profunda durante esta fase.

Durante la etapa de cooperación de las entrevistas etnográficas, la confianza mutua juega un papel crucial en el fomento de una relación armoniosa entre el/la etnógrafo/a y el/la entrevistado/a. El objetivo principal es descubrir la cultura del entrevistado/a a través de su propio lenguaje y perspectiva. Esta etapa implica esfuerzos de colaboración donde ambas partes trabajan juntas hacia una comprensión más profunda de los matices y prácticas culturales. La construcción de la confianza mutua permite conversaciones más abiertas y sinceras, lo que lleva a una visión más rica de los antecedentes y experiencias culturales del entrevistado/a.

Durante la etapa de participación de las entrevistas etnográficas, el/la entrevistado/a asume el papel de enseñar al etnógrafo sobre su cultura. Esto implica un compromiso activo por parte del entrevistado/a para compartir sus conocimientos, experiencias y perspectivas relacionadas con su contexto cultural. Al participar de esta manera, el/la entrevistado/a contribuye significativamente a la comprensión e interpretación del etnógrafo/a de las prácticas culturales, creencias y comportamientos. Esta etapa enfatiza la naturaleza colaborativa de la investigación etnográfica, donde ambas partes participan activamente en el proceso de intercambio de conocimientos para lograr una comprensión integral de la cultura que se estudia.

## Teórica Parte 2:

Esta sección aborda la separación tradicional entre preguntas y respuestas en las entrevistas, destacando el enfoque único de la entrevista etnográfica. A diferencia de los métodos convencionales donde las preguntas y respuestas son distintas, las entrevistas etnográficas las tratan como componentes interconectados del pensamiento humano. El texto también describe tres métodos principales para descubrir preguntas en los estudios culturales:

1. Preguntas de grabación: Esto implica anotar las preguntas que surgen naturalmente durante el estudio de una cultura.
2. Hacer "las preguntas": Este método implica incitar a los/as entrevistados/as con preguntas abiertas como "¿Cuál es una pregunta interesante sobre \_\_\_\_?" o "¿Cuál es una pregunta a la que la respuesta es \_\_\_\_?" para obtener su perspectiva y generar más preguntas.
3. Preguntar sobre escenas culturales: Este enfoque implica pedir directamente que describan escenarios culturales específicos, como preguntar sobre la experiencia de estar en la cárcel o describir una noche típica en un bar local. Además, puede implicar juegos de rol con múltiples entrevistados/as para simular interacciones típicas dentro de estas escenas culturales.

Al integrar preguntas y respuestas como elementos interconectados y utilizar estos métodos de descubrimiento, la entrevista etnográfica tiene como objetivo obtener una comprensión más profunda de los sistemas y perspectivas de significado cultural.

Durante la entrevista etnográfica, se pueden emplear varios tipos de preguntas para recopilar información completa sobre un contexto cultural. Estas incluyen preguntas de Grand Tour, que proporcionan una visión general del entorno o situación que se está estudiando. Las preguntas de Mini-Tour están más enfocadas y profundizan en aspectos o eventos específicos dentro del contexto cultural. Las preguntas incitan a los/as entrevistados/as a proporcionar ejemplos concretos o instancias relacionadas con sus experiencias. Las preguntas de experiencia tienen como objetivo capturar las percepciones personales y las perspectivas de los/as entrevistados/as con respecto a ciertos fenómenos culturales. Además, las preguntas de idioma nativo facilitan la comunicación en el idioma nativo del entrevistado/a, lo que garantiza la claridad y los matices culturales en la información intercambiada. Cada tipo de pregunta tiene un propósito único al descubrir capas de comprensión y significado dentro de un marco cultural.

Se pueden hacer diferentes tipos de preguntas durante un "Gran Tour", que es un enfoque utilizado en entrevistas etnográficas para obtener una comprensión integral de un lugar, evento, personas, actividades u objetos en particular dentro de un contexto cultural.

Preguntas típicas de Grand Tour: Estas son preguntas generales que dan una visión general de lo que suele suceder en un entorno específico. Por ejemplo, "¿Podrías describir una noche típica en el Bar Brady?"

Preguntas específicas del Grand Tour: Estas preguntas profundizan en eventos o experiencias específicas dentro del lugar elegido. Por ejemplo, "¿Dime lo que hiciste ayer, desde el momento en que te pusiste a trabajar hasta que te fuiste?"

Preguntas guiadas de Grand Tour: Estas preguntas guían al entrevistado/a a realizar una actividad o tarea relacionada con el entorno cultural que se está estudiando. Por ejemplo, "La próxima vez que hagas una grabación, ¿puedo venir y me explicas lo que estás haciendo?"

Preguntas relacionadas con el Grand Tour: Estas preguntas están directamente relacionadas con tareas o acciones dentro del contexto cultural. Por ejemplo, "¿Podrías dibujar un mapa del interior de la cárcel de Seattle y explicarme cómo es?"

Cada tipo de pregunta de Grand Tour tiene un propósito específico al obtener información sobre el entorno cultural, eventos, personas, actividades u objetos en estudio, contribuyendo a una comprensión holística del contexto cultural que se está explorando.

Las preguntas de Mini-tour son un tipo de consulta utilizada en las entrevistas etnográficas para obtener información detallada sobre aspectos específicos de un contexto cultural. Las preguntas de Mini-Tour abarcan diferentes enfoques para comprender elementos particulares dentro de un entorno cultural. Las preguntas típicas de Mini-Tour proporcionan una visión general de las actividades o eventos dentro del contexto elegido. Profundizan en detalles o instancias precisas dentro del marco de tiempo o ubicación especificados. Estas mini-cuestiones guiadas guían al entrevistado/a a través de una serie de actividades o tareas relacionadas con el entorno cultural en estudio. Las preguntas preguntan directamente sobre acciones o procedimientos específicos dentro del entorno cultural. Por ejemplo, un/a etnógrafo/a podría preguntar: "¿Podrías describir lo que haces cuando tomas un descanso en el Bar Brady?" o "¿Podrías dibujarme un mapa del tanque de confianza en la cárcel de la ciudad de Seattle?" Estas preguntas tienen como objetivo descubrir información matizada y revelar la complejidad de los comportamientos o estructuras dentro del entorno cultural

que se está explorando.

Ejemplo Las preguntas incitan a los/as entrevistados/as a proporcionar ejemplos específicos o instancias relacionadas con sus experiencias dentro de un contexto cultural. Por ejemplo, un/a etnógrafo/a podría preguntar: "He sido arrestado mientras jugaba al billar. ¿Podrías darme un ejemplo de puesta en común?" Esta pregunta anima al entrevistado/a a compartir un ejemplo concreto que ilustre el concepto de puesta en común.

Del mismo modo, las preguntas de experiencia se centran en obtener experiencias personales y puntos de vista de los entrevistados. Por ejemplo, la pregunta "Probablemente has tenido algunas experiencias interesantes en la cárcel; ¿Podrías recordar alguna de ellas?" invita al entrevistado/a a compartir anécdotas personales o historias relacionadas con su tiempo en la cárcel. Otro ejemplo podría ser: "¿Podrías contarme sobre algunas experiencias que ha tenido trabajando como operador de asistencia de directorio?" Estas preguntas profundizan en las experiencias vividas del entrevistado/a, proporcionando información valiosa sobre sus perspectivas, desafíos y observaciones dentro del contexto cultural que se está estudiando.

Las preguntas de idioma nativo son un tipo de consulta utilizada en las entrevistas etnográficas para comprender el uso del lenguaje y las expresiones dentro de un contexto cultural. Las preguntas en idioma nativo abarcan varios enfoques para explorar el uso y las expresiones del idioma dentro de un entorno cultural.

Las preguntas de lenguaje directo se centran en cómo los/as entrevistados/as se refieren a conceptos o situaciones específicas en su idioma nativo. Por ejemplo, un/a etnógrafo/a podría preguntar: "¿Cómo te referirías a los errores?" para entender la terminología utilizada por el/la entrevistado/a, como "errores ortográficos".

Las preguntas de interacción hipotética plantean escenarios hipotéticos para obtener respuestas sobre posibles interacciones o conversaciones dentro del contexto cultural. Por ejemplo, la pregunta "¿Si me sentara en la parte posterior de tu aula, qué tipo de cosas escucharía a los niños decirse unos a otros?" ayuda al etnógrafo/a a obtener información sobre las conversaciones típicas en el aula.

Las preguntas de frases típicas tienen como objetivo descubrir frases u oraciones comunes utilizadas en contextos específicos. Por ejemplo, "¿Cuáles son algunas oraciones que escucharías que incluyen la palabra 'chirona'?" busca entender cómo se usa una expresión particular en el lenguaje cotidiano dentro del entorno cultural.

Las preguntas etnográficas se pueden enmarcar tanto en términos personales como culturales para reunir una comprensión integral. Por ejemplo, las preguntas centradas personalmente podrían incluir: "¿Podrías describir una velada típica que tendrías en el Bar Brady?", mientras que las preguntas centradas en la cultura podrían preguntar: "¿Cómo te referirías a la cárcel?" Cada tipo de pregunta desempeña un papel crucial en el desentrañamiento de los matices lingüísticos y las expresiones culturales dentro de la comunidad estudiada.

## 2. Imagen empática<sup>3</sup>

---

### 2.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La herramienta "Imagen empática" fomenta la escucha activa al incitar a los participantes a involucrarse profundamente con los estímulos visuales e imaginar las experiencias y emociones de los demás. A través de este ejercicio, las personas practican la escucha activa no solo de las señales verbales sino también del contexto visual proporcionado por las imágenes. Este método los alienta a considerar múltiples perspectivas, empatizar con diversas situaciones y comprender las emociones subyacentes más allá de lo que se muestra explícitamente.

En el contexto del empoderamiento femenino, esta herramienta puede ser un poderoso instrumento para fomentar la comprensión y la promoción. Al visualizar y empatizar con los desafíos, decisiones y aspiraciones de las mujeres representadas en las imágenes, las participantes pueden desarrollar una apreciación más profunda de las complejidades de la vida de las mujeres. Este ejercicio promueve la empatía hacia las experiencias de las mujeres, fomenta la escucha activa de sus historias y puede inspirar acciones para apoyar las iniciativas de igualdad de género y empoderamiento. Sirve como catalizador para conversaciones significativas, creación de conciencia y fomento de un entorno de apoyo donde las voces y experiencias de las mujeres son escuchadas y valoradas.

### 2.2. Objetivo de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Fomentar el pensamiento creativo y la imaginación al imaginar escenarios detallados e historias para la persona en la imagen.
- Ayudar a los participantes a ponerse en el lugar de otra persona, fomentando una comprensión más profunda de las emociones, pensamientos y experiencias de otras personas.
- Mejorar la capacidad de considerar situaciones desde múltiples puntos de vista, reconociendo la complejidad de las decisiones y los factores que influyen en ellas.
- Promover la autorreflexión sobre cómo las propias experiencias y sesgos pueden dar forma a su comprensión de los demás.
- Mejorar las habilidades de comunicación verbal y escrita mediante la articulación de escenarios imaginados, pensamientos y emociones.

---

<sup>3</sup>(n.d.). PositivePsychology.com - Ayudándote a Ayudar a Otros (en inglés).

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>

## 2.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

Los resultados de aprendizaje de la actividad "Creando una imagen de empatía" incluyen el desarrollo de varias habilidades y conocimientos clave. Los participantes pueden esperar lograr los siguientes resultados:

1. Desarrollar una mayor capacidad para comprender y compartir los sentimientos de los demás imaginando sus perspectivas y situaciones.
2. Obtener la capacidad de ver las situaciones desde múltiples ángulos, considerando varios factores que influyen en las decisiones y acciones.
3. Aprender a reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás, mejorando las interacciones interpersonales.
4. Fomentar la creatividad y la imaginación mediante la construcción de escenarios detallados y realistas basados en estímulos visuales.
5. Mejorar las habilidades de comunicación verbal y escrita mediante la articulación de escenarios imaginados y las emociones involucradas.
6. Aumentar la autoconciencia reflexionando sobre los propios pensamientos, sentimientos y sesgos, y comprendiendo cómo afectan a la percepción de los demás.
7. Desarrollar habilidades de resolución de problemas mediante la consideración de diversas soluciones a las decisiones imaginadas y los desafíos que enfrenta la persona en la imagen.
8. Al lograr estos resultados, los participantes estarán mejor equipados para comprender y empatizar con los demás, fomentando relaciones más significativas y compasivas en sus vidas personales y profesionales.

## 2.4. Materiales / Necesidades operativas

- Un espacio cómodo y tranquilo (por ejemplo, aula o sala de reuniones).
- Revistas/periódicos para imágenes, tijeras, pegamento o cinta adhesiva para cortar y pegar imágenes.
- Hojas en blanco (tamaño A3/poster) y bolígrafos, lápices y marcadores para escribir y dibujar alrededor de las imágenes.
- Lápices de colores y suministros de arte adicionales para elementos más creativos.

## 2.5. Implementación de la herramienta

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Preparación previa a la actividad	Recopilación de materiales	5 minutos
		Preparar el espacio	
		Organizar las instrucciones	
2	Bienvenida	Introducción a la sesión y consentimiento	10 minutos
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
3	Explicación de los objetivos	Comienza explicando los objetivos de la actividad. Enfatiza en la importancia de la empatía y la imaginación en la comprensión de las experiencias de los demás.	10 minutos
4	Ejecución de la actividad	Pide a los participantes que elijan y recorten una imagen de una revista o periódico que muestre a un individuo en una escena (por ejemplo, en una parada de autobús, saliendo de una tienda, abordando un avión).	8 minutos
		Los participantes pegarán la imagen elegida en una hoja de papel más grande.	8 minutos
		<p>Guía a los participantes para responder a las siguientes preguntas sobre la imagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Quién es esta persona? Dale un nombre, una familia (o ninguna), un trabajo e incluso finanzas.</i></li> <li>• <i>¿Qué decisiones tienen que tomar?</i></li> </ul>	8 minutos

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué está afectando a su decisión (ya sea dentro o fuera de la imagen)?</li> <li>• ¿Qué podrían decir?</li> <li>• ¿Qué les dicen otros que hagan (amigos, compañeros, pareja)?</li> <li>• ¿Qué imaginamos que harán?</li> </ul>	
5	Recopilación de respuestas	Anima a los participantes a escribir sus respuestas y añadir cualquier dibujo adicional o elementos creativos alrededor de la imagen.	5 minutos
6	Intercambio y reflexión	Permite que los participantes compartan sus imágenes empáticas e historias.	15 minutos
7.	Debate grupal	<p>Facilita un debate grupal para reflexionar sobre el ejercicio, los escenarios imaginados y las emociones involucradas.</p> <p>Comenta la importancia de la empatía y cómo se puede aplicar en situaciones de la vida real.</p>	15 minutos
8.	Resumen de los puntos clave	Comentarios de los participantes	5 minutos

## 2.6. Recursos y Anexo

(n.d.). PositivePsychology.com - Ayudándote a Ayudar a Otros (en inglés):

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>

## 3. Empoderar la escucha: Superación de los prejuicios en la escucha

---

### 3.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

Esta actividad está directamente relacionada con la escucha activa, ya que se centra en reconocer y superar las barreras que dificultan el compromiso efectivo. Al identificar sesgos personales y practicar la verificación de la percepción, los participantes aprenden a escuchar con una mente abierta y responder cautelosamente. Este enfoque mejora su capacidad para comprender las perspectivas de los demás, participar éticamente en las conversaciones y mejorar la efectividad general de la comunicación. La escucha activa, así fomentada a través de esta actividad, permite a los participantes crear conexiones significativas y mitigar malentendidos al abordar comportamientos de escucha sesgada. Esta herramienta para superar la escucha sesgada puede empoderar a las mujeres al equiparlas con habilidades para desafiar los prejuicios sociales. Al fomentar prácticas de escucha de mente abierta, las mujeres pueden hacer valer sus voces con más confianza, abogar por sí mismas y por los demás, y contribuir de manera más efectiva en diversos entornos, promoviendo la equidad de género y la inclusión.

### 3.2. Objetivos de la actividad

Esta actividad tiene como objetivo mejorar las habilidades de escucha de los participantes abordando y superando la escucha sesgada. Esto implica:

- Ayudar a los participantes a reconocer los sesgos y prejuicios que afectan a su escucha y comunicación.
- Alentar a los participantes a mantener una mente abierta y practicar la verificación de la percepción para identificar y mitigar los sesgos.
- Proporcionar estrategias para superar la escucha sesgada conduce a un compromiso y comprensión más efectivos y éticos en las conversaciones.
- Permitir a los participantes crear un plan de acción personal para aplicar estas estrategias en situaciones de la vida real, convirtiéndose así en oyentes más competentes.

### 3.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

1. Identificar los prejuicios: Reconocer y articular sesgos y prejuicios específicos que afectan a la escucha y comunicación.
2. Comprender el impacto: Comprender cómo la escucha sesgada obstaculiza el compromiso activo y ético, limitando la comunicación efectiva.
3. Comprobación de la percepción de la práctica: Utiliza la comprobación de la percepción para identificar y cuestionar tus propios sesgos durante las conversaciones.
4. Desarrollar estrategias: Desarrollar estrategias prácticas para superar la escucha sesgada, incluyendo mantener una mente abierta y emplear técnicas de escucha activa.
5. Crear un plan de acción: Formular un plan de acción personal con objetivos y pasos específicos para mejorar las habilidades de escucha abordando tus propios sesgos.
6. Mejorar las habilidades de comunicación: Demostrar mejores habilidades de comunicación mediante la aplicación de las estrategias aprendidas a situaciones de la vida real, lo que lleva a interacciones más significativas y efectivas.

### 3.4. Materiales / Necesidades operativas

- Fichas de actividad impresas (una por participante) y bolígrafos/lápices.
- Rotafolios o pizarra blanca con marcadores.
- Temporizador para gestionar la duración de 30 minutos.
- Un facilitador para guiar la actividad y facilitar los debates. Un espacio adecuado con asientos flexibles para los debates grupales.

### 3.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Introducción	Explica brevemente el concepto de escucha sesgada y su impacto en la comunicación.	5 min

		Destaca la importancia de superar los sesgos para mejorar la comprensión y el compromiso.	
2	Identificación de prejuicios	Reparte las fichas de la actividad.	5 minutos
		Pide a los participantes que piensen en situaciones en las que la escucha sesgada haya afectado a su comprensión o comunicación.	
		Pídeles que llenen la primera sección de la ficha, identificando sesgos y prejuicios personales que pueden haber afectado su escucha.	
3	Debate grupal	Divide a los participantes en grupos pequeños (3-4 personas).	10 minutos
		En sus grupos, haz que los participantes compartan los prejuicios identificados y aborden temas comunes.	
		Pide a cada grupo que haga una lluvia de ideas sobre estrategias para mantener una mente abierta y practicar la verificación de la percepción para identificar sesgos.	
4	Plan de acción y reflexión	Volved a la configuración grupal.	10 minutos
		Cada grupo presenta las estrategias abordadas.	
		Pide a los participantes que completen la sección final de la ficha, creando un plan de acción personal para mejorar sus	

		habilidades de escucha manteniendo una mente abierta y practicando la verificación de la percepción.	
--	--	--	--

### 3.6. Recursos y Anexo

Sección 1: Identificación de prejuicios	
Descripción de la situación	
Prejuicios/Sesgos identificados:	
Impacto en la comunicación:	
Sección 2: Estrategias y Soluciones	
Prejuicios comunes del grupo:	
Estrategias para superar estos prejuicios:	
Sección 3: Plan de acción personal	
Sesgos personales que impactan mi escucha:	
Objetivos para convertirse en un oyente más abierto:	
Pasos para lograr estos objetivos:	

## 4. Resolución colaborativa de desafíos<sup>4</sup>

---

### 4.1. ¿Cómo se relaciona la herramienta con el área?

La resolución colaborativa de desafíos está intrínsecamente vinculada a la escucha activa, ya que enfatiza la comprensión de diversas perspectivas y el fomento de un diálogo significativo entre los participantes. La escucha activa implica no solo escuchar, sino también comprender y responder cuidadosamente a los puntos de vista de los demás, lo cual es esencial para identificar desafíos en el lugar de trabajo como el acoso sexual, las microagresiones y el sesgo inconsciente. Al escuchar activamente a las partes interesadas, los participantes pueden empatizar con sus experiencias, reconocer sus preocupaciones y desarrollar de manera colaborativa estrategias que aborden estos problemas de manera efectiva.

En el contexto del empoderamiento femenino, esta herramienta desempeña un papel crucial. Proporciona una plataforma donde las voces y experiencias de las mujeres pueden ser escuchadas y validadas, promoviendo un entorno de apoyo que previene y aborda los casos de discriminación y sesgo. A través del compromiso activo con las partes interesadas, incluidas las propias mujeres, la sesión las empodera para abogar por el cambio, influir en las políticas organizacionales y fomentar culturas inclusivas en el lugar de trabajo que prioricen su seguridad, dignidad y crecimiento profesional.

### 4.2. Objetivos de la actividad

La actividad tiene por objeto:

- Definir y comprender claramente los principales desafíos que afectan al lugar de trabajo, como el acoso sexual, las microagresiones, el sesgo inconsciente y un desafío adicional identificado por los participantes.
- Identificar y analizar las partes interesadas clave que tienen una influencia o interés significativo en abordar los desafíos definidos.
- Crear estrategias accionables para abordar cada desafío, aprovechando las ideas y la participación de las partes interesadas.

---

<sup>4</sup>(n.d.). Escucha de acciones. <https://www.listeningworks.ca/>

### 4.3 Resultados de aprendizaje de la herramienta

1. Obtener información más profunda sobre desafíos como el acoso sexual, las microagresiones y el sesgo inconsciente.
2. Desarrollar habilidades para identificar a las partes interesadas clave, comprender sus perspectivas y fomentar la empatía.
3. Mejorar las habilidades para crear estrategias efectivas y accionables a través del trabajo en equipo y la resolución colectiva de problemas.
4. Aprender a involucrarse y abogar por el cambio con varias partes interesadas, aprovechando el apoyo y abordando la resistencia.
5. Traducir las discusiones en pasos concretos para la implementación, asegurando el seguimiento y el progreso sostenido.

### 4.4. Materiales / Necesidades operativas

- Materiales
  - Rotafolios o pizarra blanca
  - Marcadores, blocs de notas y bolígrafos,
  - Plantillas de análisis de partes interesadas,
  - Tarjetas de desafío
- Necesidades operativas:
  - Facilitador/Moderador
  - Lugar cómodo

### 4.5. Implementación de la herramienta

N.	Pasos	Detalles	Duración
1	Bienvenida e introducción	El facilitador da la bienvenida a los participantes e introduce el propósito de la actividad.	5 minutos
2	Establecimiento de reglas	Establece reglas básicas para la sesión, como escuchar activamente, respetar las opiniones de los demás y mantener la confidencialidad.	5 minutos
3	Presentación de desafíos	El facilitador presenta los desafíos predefinidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desafío 1: Acoso sexual</li> </ul>	10 minutos

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Desafío 2: Microagresiones</li> <li>Desafío 3: Sesgo inconsciente</li> </ul>	
4	Creación de equipos	Crea 3 equipos y asigna un desafío a cada equipo.	5 minutos
5	Generación de ideas de las partes interesadas	Pide a los participantes que hagan una lluvia de ideas sobre una lista de partes interesadas relevantes para los desafíos identificados. (Escribir cada parte interesada en una nota adhesiva o directamente en el rotafolio.)	10 minutos
6	Selección y análisis de las partes interesadas clave	Como grupo, seleccionad hasta 3 partes interesadas clave de la lista de lluvia de ideas. (Utilizad la plantilla de análisis de partes interesadas para resaltar la perspectiva, el apoyo potencial y la resistencia potencial de cada parte interesada).	10 minutos
7	Creación de estrategias para la resolución de desafíos	<p>Cada grupo explora y desarrolla una estrategia para abordar su desafío asignado, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas de las partes interesadas y apoyo potencial</li> <li>Resistencia anticipada y cómo mitigarla</li> <li>Acciones y medidas específicas que deben adoptarse</li> <li>Recursos necesarios y posibles obstáculos</li> </ul> <p>(Los grupos documentan sus estrategias en e, rotafolios o folios grandes)</p>	20 minutos
8	Presentaciones en grupo	<p>Cada grupo presenta su estrategia al resto de participantes.</p> <p>El facilitador se asegura de que los puntos clave se anotan en el rotafolio central o en la pizarra. Después, facilita un breve debate para mejorar las estrategias y asegurar que sean prácticas y accionables.</p>	15 minutos

9	Debate grupal	Facilita un breve debate para mejorar las estrategias y asegurar que sean prácticas y accionables.	10 minutos
10	Conclusión	El facilitador resume las principales estrategias y puntos de acción abordados (destaca cualquier tema recurrente o descubrimiento significativo).	10 minutos

Notas adicionales:

- Garantiza que el ambiente sea propicio para un debate abierto y honesto.
- Introduce descansos si es necesario para mantener a los participantes comprometidos y enfocados.
- Realiza un seguimiento con los participantes después de la sesión para garantizar un progreso continuo en la implementación de las estrategias.

## 4.6 Recursos y Anexo

### Anexo 1<sup>5</sup>

Partes interesadas	Perspectiva	Apoyo potencial	Resistencia potencial
Departamento de Recursos Humanos	Preocupado por el cumplimiento y el bienestar de los empleados	Puede proporcionar recursos de formación y cambios en las políticas	Puede oponer resistencia debido a limitaciones de recursos
Empleados	Quieren un ambiente de trabajo seguro e inclusivo	Apoyan iniciativas que mejoren la cultura laboral	Miedo a las represalias o al escepticismo ante el cambio
Dirección	Centrada en la reputación organizacional y la productividad	Puede respaldar y financiar iniciativas	Puede oponer resistencia debido al impacto percibido en el rendimiento

<sup>5</sup>Yip, J., & Sharma, S. (2023). Action Listening A Playbook for Change Leadership (en inglés). CC BY-NC-SA 4.0. 2024,)

## Anexo 2

### Tarjeta 1: Acoso sexual

**Descripción:** El acoso sexual implica avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.

**Impacto:**

- Angustia psicológica
- Disminución de la satisfacción laboral
- Impacto negativo en la promoción profesional

**Objetivo:** Crear un entorno seguro y de apoyo que prevenga y aborde los casos de acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo.

### Tarjeta 2: Microagresiones

**Descripción:** Las microagresiones son acciones o comentarios sutiles, a menudo no intencionales, que transmiten actitudes discriminatorias hacia los grupos marginados, incluidas las mujeres.

**Ejemplos:**

- Supuestos sobre roles basados en el género
- Comentarios sobre la apariencia o el trasfondo cultural
- Estereotipos basados en normas de género

**Impacto:**

- Subestimación de la autoestima
- Alienación e incomodidad
- Daños psicológicos acumulados

**Objetivo:** Reconocer y abordar las formas sutiles de discriminación para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.

### Tarjeta 3: Sesgo inconsciente

**Descripción:** El sesgo inconsciente se refiere a estereotipos o actitudes arraigadas que afectan nuestra comprensión, acciones y decisiones de manera inconsciente, lo que potencialmente conduce a resultados discriminatorios.

**Ejemplos:**

- Supuestos basados en el género en la contratación o los ascensos
- Distribución desigual de las asignaciones de trabajo
- Percepciones de competencia basadas en el género

**Impacto:**

- Refuerzo de los estereotipos de género
- Reducción de las oportunidades para las mujeres
- Disminución del rendimiento y la innovación del equipo

**Objetivo:** Abordar los sesgos inconscientes para garantizar un trato justo y oportunidades para las mujeres en la contratación, promoción y evaluaciones de desempeño.

## Conclusión

---

Este conjunto de herramientas apoya el desarrollo de habilidades sociales esenciales necesarias para crear un liderazgo inclusivo, ético y con igualdad de género. Dota al personal directivo, a trabajadores sociales y a mujeres con el conocimiento y las herramientas para mejorar la toma de decisiones y la comunicación, promover la Inteligencia Emocional y resolver conflictos de manera efectiva. Al fomentar una mayor comprensión y adaptabilidad, el conjunto de herramientas contribuye a crear entornos profesionales más inclusivos y respetuosos, alineados con objetivos más amplios como la igualdad y el empoderamiento.



Center for Social  
Innovation



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, responsabilidad exclusiva del/de los autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Nacional. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser consideradas responsables al respecto.