

MANUAL DE FACILITACIÓN DEL TALLER DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INDEBIDAS (TPCI)

CONTENIDO

3 PREPARACIÓN

4 INTRODUCCIÓN

6 CONOCER

10 RECONOCER

21 ACTUAR

ANEXOS

A. MODALIDADES DE FACILITACIÓN

B. ¿CÓMO ENFRENTAMOS LA RESISTENCIA?

C. CASOS DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA

PREPARACIÓN

PERFIL DEL PÚBLICO

Personal administrativo y personal operativo de las empresas. **Dependiendo de cómo sea el perfil del público en específico, los ejemplos y la manera de abordarlos debe transformarse.**

PERFIL DE LA PERSONA FACILITADORA

Personal de Recursos Humanos, personal que vea temas relacionados a **acoso, hostigamiento y discriminación o personal que coordine temas legales en la empresa.** Es importante que exista una persona facilitadora y una persona que co-facilite el espacio para que haya un buen manejo de grupo. Otro factor importante es el **conocimiento de la persona facilitadora del grupo al que se le impartirá el taller;** las personas facilitadoras deben conocer a la **población, y los procesos sociales y emocionales a los que pertenecen y entender qué tanto conocimiento tienen sobre los temas desarrollados en este taller.**

MANEJO DEL TIEMPO

Igual de importante que conocer el perfil del público y de la persona facilitadora es contar con un buen manejo del tiempo. **El Taller de Prevención de Conductas Indebidas (TPCI) está diseñado para impartirse en un lapso de 3 horas.** No obstante, es común que algunas actividades se prolonguen debido a la participación activa del grupo, y cortar intervenciones no siempre resulta adecuado. **Por ello, hemos marcado con un ícono de reloj aquellas diapositivas y ejercicios que pueden ser omitidos** en la presentación de Train the Trainer Taller de Prevención de Conductas Indebidas (ToT TPCI) en caso de que el tiempo disponible no sea suficiente.

ESTRUCTURA GENERAL DEL TALLER

La presentación del **Taller de Prevención de Conductas Indebidas (TPCI)** está pensada en tres grandes bloques. El hilo conductor de esta presentación es poder entender, visibilizar y tomar acción en contra de las conductas indebidas.

INTRODUCCIÓN

La presentación comienza con un gancho que pretende captar la atención de las personas espectadoras y **explicitar la importancia de hablar de la violencia de género y de todo tipo**; este es un fenómeno que va en crecimiento y que su impacto **atraviesa desde los espacios más públicos a los más privados**. El gancho propuesto es el siguiente:

- Imagina que hoy llega Ana, una nueva colaboradora a la empresa
- La ves pasar por Recursos humanos, presentarse en las juntas y sentarse en una silla frente a ti.
- Lo que no sabes es que 7 de cada 10 personas han vivido algún tipo de violencia. Y Ana es una de ellas
- Ana, como el 85% de las personas que viven violencia, no lo denunció.^[1]
- Esa persona sentada frente a ti carga con una historia que probablemente nunca ha dicho en voz alta.
- Una historia que puede incluir miedo, injusticia, discriminación o violencia.
- Una historia que no aparece en los indicadores de desempeño, ni en los tableros de productividad pero pesa. Y pesa todos los días.

Después del gancho y de expresar la relevancia del tema a tratar en el taller, la persona facilitadora hace la pregunta: **¿Estamos haciendo que el silencio siga creciendo o creando lugares donde esas historias pueden salir a la luz?**

Esta es una pregunta retórica para hacer pensar a las personas participantes qué cosas se han hecho en la empresa para que esto pase o cómo se ha construido la violencia para que esto sea así. **Una vez hecha esta pregunta retórica, la persona facilitadora se debe presentar.**

Luego de presentarse, la persona facilitadora debe explicar que la presentación se divide en tres grandes bloques: **Conocer, Reconocer y Actuar.**

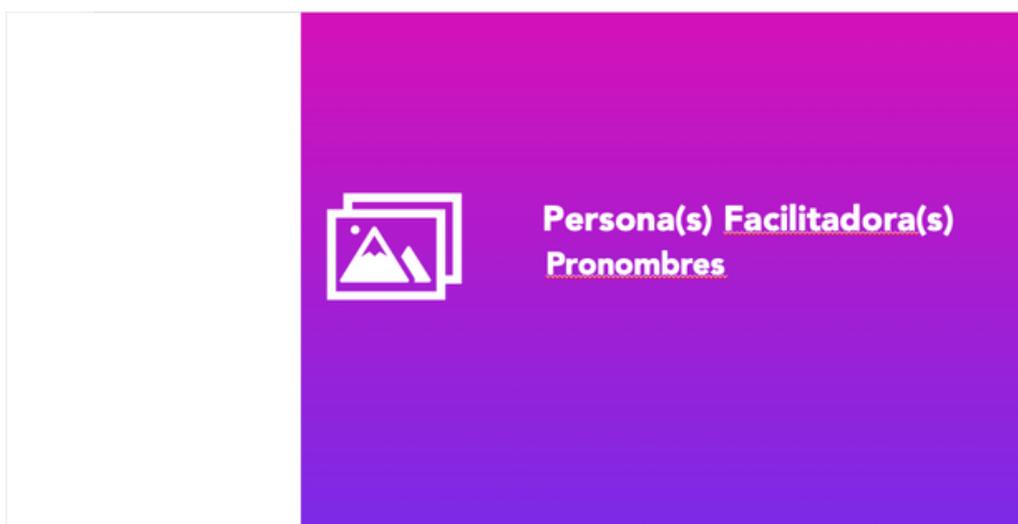
^[1] Estos datos son recabados de la ENDIREH, una encuesta realizada por el INEGI. Para revisar los datos sin digerir: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/> Para revisar los datos digeridos: <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#General> o https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

PRESENTACIÓN Y EXPECTATIVAS

La persona facilitadora puede aprovechar este momento para presentarse, compartiendo la información que considere pertinente. **Es recomendable mencionar el nombre y los pronombres, así como el cargo o rol, y, si lo desea, algún dato curioso que ayude a generar cercanía con el grupo.**

También es un buen momento para realizar una actividad que permita establecer expectativas colectivas. **Se sugiere contar con un rotafolio y marcadores que puedan colocarse en una pared visible del espacio.**

Se le hace la pregunta al grupo: **¿Qué esperas de este taller?** Es importante que la persona facilitadora limite la participación de las personas asistentes, es recomendable acotar la respuesta a una frase o algunas palabras. Al finalizar el taller, se puede regresar a este material para hacer un repaso de las expectativas iniciales y reflexionar si fueron cumplidas o no. Es importante recalcar que **no todas las expectativas del grupo serán cumplidas de la manera en la que imaginan**, el objetivo del taller es construir colectivamente un espacio significativo, reconociendo los límites de tiempo, contenido y grupo.



CONOCER

Esta sección se explican conceptos básicos para entender **la violencia, las violencias contemporáneas y la discriminación**. Es el momento más teórico de la presentación.

I. DIFERENCIA SEXO/GÉNERO

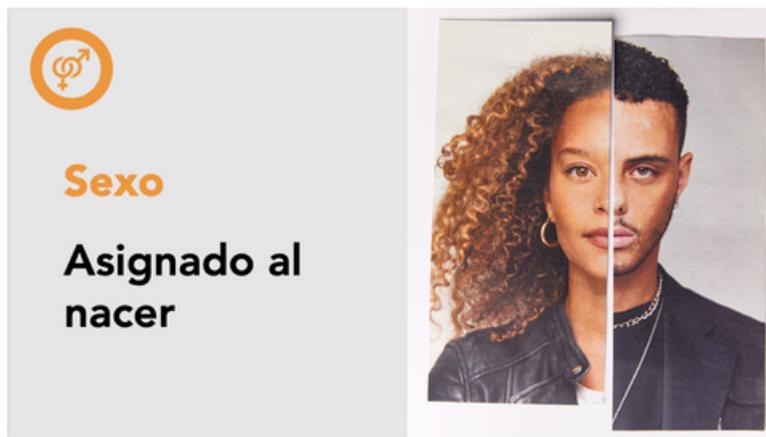
Primero se hace la **diferenciación entre género y sexo**. Se puede empezar esta sección preguntando a las personas participantes ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?.

El **género**^[2] puede ser definido como la clasificación o etiqueta que le ponemos a las personas para **asignar roles, características y expectativas a los hombres, las mujeres y otras identidades**.

Esta clasificación es socialmente construida. Esto significa que dependiendo del **contexto social y cultural** en el que se encuentre, cambia. El ejemplo de la diapositiva es de Luis XIV, en Francia en el siglo XV-XVI usar tacones era un símbolo de realeza y hombría. Sin embargo, en México en el 2025 es percibido como algo exclusivo para mujeres. Esto demuestra que el género cambia a lo largo del tiempo y cambia dependiendo de en dónde estamos.



^[2] El género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas. (Referencia: Inmujeres <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>)



El **sexo** se relaciona con la biología de manera más directa; este **se asigna al nacer y está ligado a las características meramente biológicas como lo son los cromosomas, las hormonas, los genitales, otras características sexuales secundarias** (cambios en la voz, vello facial y corporal en ciertas áreas, etc).

Estas dos categorías, el sexo y el género, **generan roles y estereotipos** que se pueden pensar como creencias o ideas que limitan a las personas y justifican la desigualdad.

Existen muchos ejemplos; el estereotipo de que las mujeres son sensibles deviene en el rol de que las mujeres siempre trabajan en temas sociales, el estereotipo de que los hombres son más estratégicos deviene en el rol de que son los hombres quienes administran el dinero.

Esto se manifiesta de manera diferenciada para hombres y para mujeres. Para los hombres: “que valiente” , “los niños no lloran”, “los hombres son el sostén de la familia”. Para las mujeres: “las niñas juegan a las princesas, “que guapa”, “ya te puedes casar”, etc. (Diapositivas 15-18)

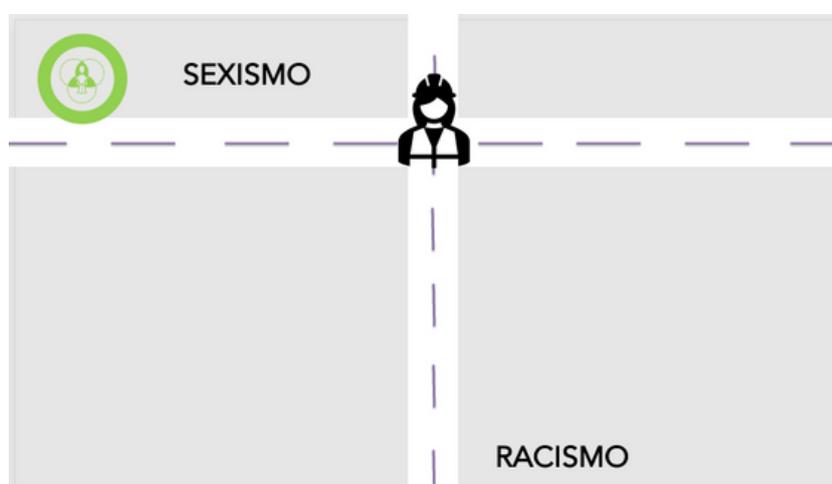
OJO: Recalcar estos roles y estereotipos de género puede ser una experiencia incómoda para las personas participantes; puede que las personas participantes tengan muy interiorizados estos roles y estereotipos y que sientan una cierta renuencia al dialogar sobre este tema. Para ver los tips sobre cómo abordar la resistencia por favor revisen el **Anexo B ¿Cómo enfrentamos la resistencia?**

Y la realidad es que no somos iguales. Pero no porque no lo seamos de manera fundamental, más bien los hombres y las mujeres no hemos tenido las mismas oportunidades históricamente. (Diapositiva 19)

2. INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad es un concepto que nos puede ayudar a entender **la desigualdad, la violencia y los roles y estereotipos** de manera más profunda.

La interseccionalidad refiere a la intersección de dos o más identidades en una persona.^[3] Esta reconoce que las identidades y las experiencias de las personas están moldeadas por múltiples ejes. **Estas diferentes dimensiones de la identidad interactúan y se entrelazan, generando experiencias únicas para cada persona.**



Con la metáfora de la intersección mostrada en la diapositiva (20 y 21), se explica la historia del término. El término interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la académica Kimberlé Crenshaw para explicar cómo las mujeres afrodescendientes en Estados Unidos enfrentan **una forma particular de discriminación que no puede entenderse solo por su raza o su género, sino por la combinación de ambos.** A partir de un caso legal en el que se desestimó la denuncia de mujeres negras despedidas por General Motors, Crenshaw propuso la **interseccionalidad como una herramienta para visibilizar cómo múltiples sistemas de opresión se cruzan y generan experiencias únicas de exclusión.** El concepto se inspiró en el feminismo negro y se ha vuelto fundamental en estudios sociales, derecho y activismo para analizar las desigualdades complejas que viven personas con identidades diversas.^[4]

^[3] Para más información: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>

^[4] Para más información: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

Se realiza el ejercicio del análisis del caso de “Juana”. **El objetivo del ejercicio es demostrar que el género es un eje de opresión pero que existen muchos y que es importante entender que las experiencias de las personas están conformadas por todos esos ejes.**

El ejercicio comienza presentando a Juana y pasando por cada parte de su identidad para identificar si representa una ventaja o desventaja/ un privilegio o un eje de opresión.

Se empieza describiendo el sexo de Juana, **su sexo es femenino y esto representa una desventaja en el mundo en el que vivimos.** Luego, se describe el género que es mujer que **también representa una desventaja.** Se describe su orientación sexual, que es **heterosexual** (es decir, que le gustan las personas del género opuesto), esto representa una **ventaja o privilegio.** Juana es una persona que **no tiene ninguna discapacidad y esto representa un privilegio.** Es una mujer **afrodescendiente y árabe, esto representa una desventaja** ya que vive en México. Es una persona **joven, de clase alta y doctora lo cual representa un privilegio.** Su religión es el **Islam.** Esto representa una **desventaja** o un eje de opresión en México ya que la religión predominante es el catolicismo. Es importante entender que en una misma personas hay queje que dan pie a la opresión y otro que dan lugar a un privilegio.



Juana tiene **intersecciones de opresión/discriminación por su sexo, género, raza, etnia, y religión**. Ella probablemente batallará más que sus compañeras blancas en cada momento de su vida. En lograr entrar a la educación superior, en conseguir trabajo, en las convivencias de cada día.

Esto es debido a que la sociedad tiende a darle **preferencia a los hombres, masculinos, blancos, y de religión católica o protestante**.

Además tiende a discriminar a las mujeres y a las personas de religión islámica. Es decir **la cultura es sexista, racista, clasista, e islamofobia**.

Si sólo observamos la experiencia de Juana por su género, nos faltaría una gran parte de su historia. La experiencia que tiene está conformada por todas sus identidades al mismo tiempo, no sólo por una u otra.

La interseccionalidad es un lente importante para analizar los fenómenos que veremos a continuación; **el objetivo de introducir este concepto es poder expandir los entendimientos que se tienen de la discriminación, la violencia normalizada y la violencia de género, y matizarlos**.

RECONOCER

En esta sección de la presentación se busca que las personas participantes tengan las **habilidades para reconocer las conductas indebidas**. Empezamos la sección enunciando las conductas indebidas que han sido normalizadas: **Discriminación, Violencia normalizada y violencia de género**. (Diapositivas 24 y 25)

Se empieza la sección con discriminación. Haciendo un ejercicio para reflexionar sobre lo invisible que puede ser la discriminación. (Diapositivas 26 y 27)

¿Crees que estas situaciones son **discriminación**?

Que el requerimiento para un trabajo sea hablar inglés	Días oficiales libres
Que te pregunten si tienes coche	Que el requerimiento para un trabajo sea tener título universitario
Flexibilidad para las madres de familia	Ausencia de convocatorias públicas

Se enuncian las siguientes situaciones:

Que te pregunten si tienes coche

Depende de la población objetivo.

Que el requerimiento para un trabajo sea hablar inglés

Depende del contexto. Si hablar inglés es necesario para realizar las actividades del puesto, no es discriminación, es simplemente una habilidad necesaria para el puesto. Sin embargo, si ese no es el caso puede ser concebido como discriminación.

Flexibilidad para las madres de familia

No es discriminación, es una medida de acción afirmativa o “discriminación positiva”^[5]

Días oficiales libres

Los días libres son específicos para una religión, esto es discriminatorio para las personas de otras religiones que no son las dominantes.

Que el requerimiento para un trabajo sea tener título universitario

Depende del contexto. Si hablar tener el conocimiento de una licenciatura o educación a nivel univesidad de un tema en específico es necesario para realizar las actividades del puesto, no es discriminación, es simplemente una habilidad necesaria para el puesto. Sin embargo, si ese no es el caso puede ser concebido como discriminación.

Ausencia de convocatorias públicas

Se refiere a una empresa que nunca publica sus vacantes y sólo contrata a personas conocidas o recomendadas de ciertas universidades. Al no publicar la vacante le niega acceso a un gran porcentaje de la población y de forma indirecta les discrimina al solo priorizar a ciertas personas.

^[5] Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”.

Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos. (<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/acciones-afirmativas>)

Aquí la persona facilitadora **debe elegir uno o dos ejemplos que le parezcan más interesantes o ilustrativos dependiendo del grupo al que están capacitando**. Por ejemplo, se puede hablar de la flexibilidad para las madres de familia para hablar de acciones afirmativas con un grupo que ya tiene conocimiento básico sobre el tema. Por otro lado, se puede usar el requerimiento del inglés para un trabajo para hablar del carácter contextual de la discriminación.

(Diapositiva 28) El objetivo de este pequeño ejercicio es hacer evidente que la discriminación es:



Una definición que puede funcionar para la persona facilitadora que esté impartiendo el taller es:

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. **El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las identidades sexuales, el estado civil** y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos, dolorosos y atentan contra la dignidad porque tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al **aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, causar la muerte**.^[6]

^[6] Para más información: <https://www.conapred.org.mx/discriminacion-en-mexico/que-es-la-discriminacion/>

Existen dos acepciones del concepto de discriminación que son relevantes para esta presentación y que la persona facilitadora debe integrar a la explicación.

1. **Discriminación Indirecta:** Cuando una práctica que parece justa para todas las personas afecta a ciertos grupos de manera desigual debido a características de su identidad.
2. **Discriminación Inconsciente:** Prejuicios y estereotipos que influyen en nuestras decisiones y comportamientos de manera inconsciente, perpetuando la desigualdad sin la intención de discriminar.

OJO: En esta sección las personas facilitadoras pueden encontrar resistencia con la audiencia. Para ver los tips sobre cómo abordar la resistencia por favor revisen el Anexo B ¿Cómo enfrentamos la resistencia?

Posteriormente, se busca que las personas participantes **puedan reconocer la violencia de género y la violencia normalizada.**

Cuando hablamos de violencia de género y violencia normalizada a veces hablamos de los mismo, ya que mucha violencia de género está normalizada. **Pero no toda la violencia normalizada es violencia de género** y en la siguiente diapositiva problematizamos estos términos.

¿Cómo se ven estas violencias? Para entender esto, es necesario primero entender qué es la violencia, su tipología y ejemplos concretos que nos ayuden a visualizarla.

La primera herramienta para hablar de violencia en **esta presentación es el espiral de la violencia.** Normalmente, cuando pensamos en violencia, actos como golpes, amenazas, mutilaciones o asesinatos es lo que viene a la mente pero la violencia no empieza de esa manera. **La violencia escala y, probablemente, muchas personas aquí hemos hecho cosas que se encuentran al inicio de esta espiral.** La mayoría de las personas han ofendido a otras personas, o ignorado a otras personas, o tratado de controlar a otras personas; el aspecto que la violencia esta más normalizada de lo que pensamos. (Diapositiva 31)

Existen diferentes tipos de violencia

(Opcional) A continuación se abordarán los diferentes tipos de violencia. Si es pertinente este es un buen momento para abrir un espacio de participación. Es importante mencionar que las siguientes preguntas sólo se deben utilizar en espacios donde ya se han dado capacitaciones en estos temas. En cada tipo de violencia antes de explicarlo pueden preguntar a la audiencia:

- ¿Qué entienden por violencia (tipo de violencia)? No recomendamos repetir la pregunta en cada tipo, pero lo dejamos al criterio de la persona facilitadora.
- ¿Han visto o vivido un ejemplo de violencia (tipo de violencia)?

Tipo de violencia	Descripción breve	Ejemplos
<p>Violencia psicológica</p> 	<p>Son actos u omisiones que atentan contra la estabilidad psicológica de una persona. Estas actitudes son difíciles de reconocer porque son sutiles y se manifiestan a través de un largo proceso de maltrato.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ignorar• Excluir• Comentarios hirientes• Burlas• Amenazas• Aislamiento
<p>Violencia patrimonial/económica</p> 	<p>Son actos u omisiones que afectan la supervivencia económica de la víctima. Este tipo de violencia obstaculiza que las personas lleven a cabo su proyecto de vida y limita su libertad y autonomía.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Obligar a renunciar a sus derechos sobre una propiedad• Una persona te despoja de bienes como tu casa, tu auto o herencias,• Una persona maneja o te quita tu salario• Destruye o retiene documentos personales, derechos patrimoniales o recursos económicos.

Tipo de violencia	Descripción breve	Ejemplos
<p>Violencia verbal</p> 	<p>Este tipo de violencia sólo se manifiesta de manera verbal y tiene repercusiones psicológicas fuertes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gritos • Malos tratos • Amenazas • Insultos
<p>Violencia física</p> 	<p>Este es el uso de la fuerza física para provocar daño ya sea de forma interna, externa, o ambas. Esta tiene consecuencias psicológicas y físicas duraderas en las víctimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Golpe • Empujón • Tratar de ahorcar o asfixiar • No dejar salir de un lugar • Bofetada
<p>Violencia sexual</p> 	<p>Se refiere a los actos que afectan a la sexualidad de la víctima. A su vez, este tipo de violencia atenta contra la libertad, dignidad e integridad física de la persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligar a tener relaciones sexuales • Hace comentarios o se burla de tu cuerpo • Subestima tus necesidades sexuales • Obligar a tener relaciones sexuales sin el uso de métodos anticonceptivos
<p>Violencia laboral</p> 	<p>La violencia en el espacio laboral puede incluir todos los tipos de violencia anteriores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quitarle proyectos o aislar a alguien que se negó a contestar mensajes fuera del horario laboral o durante sus vacaciones. • Bromas hirientes • Excluir a una persona deliberadamente

En esta sección **es muy importante que la persona facilitadora adapte los ejemplos a la población objetivo de la facilitación, los ejemplos deben cambiar acorde a esto.** Lo importante de esta sección es poder transmitir las diferencias entre cada tipo de violencia y dar ejemplos que las personas participantes tal vez no habían pensado. ^[7]

OJO: Hablar de acoso y hostigamiento puede ser una experiencia muy detonadora para algunas personas participantes. Para ver los tips sobre cómo abordar la resistencia por favor revisen el **Anexo B ¿Cómo enfrentamos la resistencia?**

En la siguiente diapositiva se define de manera muy concreta y simple qué es el acoso y el hostigamiento sexual. **Ambas son conductas sexuales no consentidas o deseadas.** Son conductas que afectan a la dignidad y libertad sexual de la persona. Normalmente, es reiterado (aunque hay excepciones) y no es aceptado por la víctima. **La diferencia principal entre ambos es que el hostigamiento sexual lo usamos para definir situaciones en las que existe una relación de poder;** por ejemplo, puede ser que el victimario sea el jefe de la víctima, que el victimario sea el profesor de la víctima. (Diapositiva 33) Es importante recalcar que la definición de acoso sexual y hostigamiento sexual, es **aplicable para que el acoso laboral y el hostigamiento laboral; lo que cambia es el contexto.** Es probable que las personas participantes hayan escuchado estos términos antes pero no sepan la diferencia.

Aunque no se toca en una diapositiva, las personas facilitadoras pueden hablar sobre el consentimiento; este funciona como una expresión voluntaria de la voluntad de una persona para participar en una actividad o interacción, y debe cumplir con ciertos principios fundamentales para ser válido.

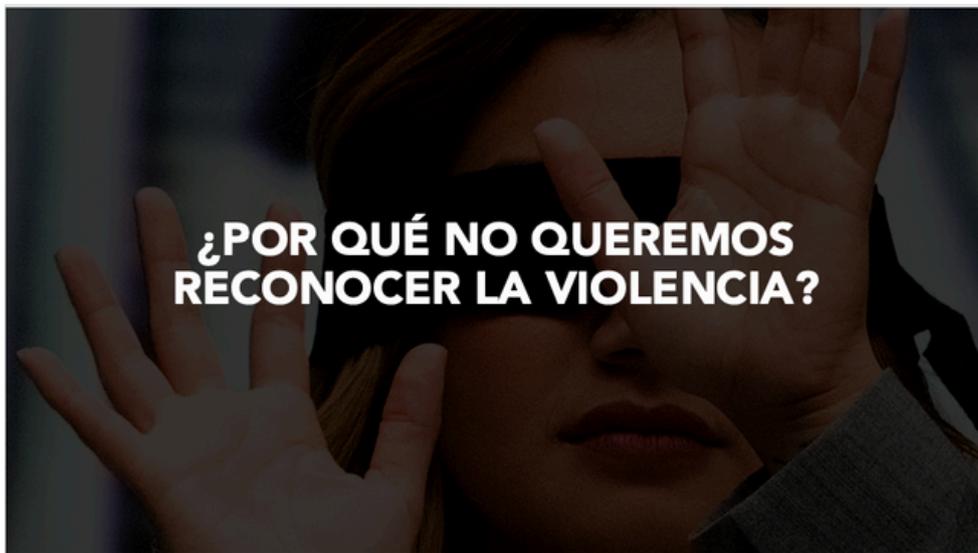
- **Libre:** sin presión, manipulación ni coerción.
- **Informado:** la persona debe conocer claramente en qué consiste lo que autoriza.
- **Específico:** se da para una situación concreta, no aplica a otras.
- **Reversible:** puede retirarse en cualquier momento.
- **Temporal:** está sujeto a una temporalidad específica
- **Afirmativo:** tiene que ser una afirmación, la ausencia de un no no significa que se ha dado consentimiento.

^[7] Para más información en los tipos de violencia:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/303594/Prevencion_de_la_violencia_Tipos_de_Violencia.pdf

¿Por qué no queremos reconocer la violencia?

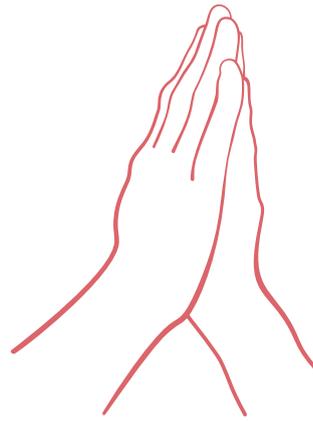
La violencia es difícil de reconocer por muchas razones. Por un lado, pensamos en la violencia como golpes o gritos pero tendemos a ignorar la violencia “invisible”. En la siguiente diapositiva se ponen dos enunciados relacionados a la violencia: **“Que una persona no esté enferma no significa que esté sana. Que no haya golpes no significa que no exista violencia”**



EJERCICIO

Instrucciones para el ejercicio.

La persona facilitadora le dice a las personas que posicionen las dos manos frente a sí mismos de la siguiente manera:



Una vez hecho esto. La persona facilitadora le indicará a las personas participantes que **cada vez que la respuesta a la pregunta hecha sea afirmativa, deberá abrir un poco el espacio entre sus manos**. La persona facilitadora hará las siguientes preguntas:

- ¿Alguna vez no tomaron en cuenta tu trabajo o te hicieron sentir que no valía?
- ¿Te han hecho comentarios incómodos sobre cómo ibas vestido o cómo te veías?
- ¿Te han regañado o llamado la atención delante de otras personas?
- ¿Te han dejado fuera de alguna junta, espacio de trabajo o actividad del equipo sin explicación?
- ¿Te han hecho bromas que no te dieron risa o que te hicieron sentir mal?
- ¿Te han interrumpido o no te dejaron terminar de hablar en el trabajo?
- ¿Alguien ha dejado de hablarte como castigo o te ha hecho sentir ignorado?
- ¿Has evitado pasar por ciertos lugares del trabajo o cruzarte con ciertas personas para sentirte más segura?
- ¿Has cambiado tu forma de vestir o de actuar para evitar comentarios o miradas incómodas?
- ¿Alguna vez te has sentido incómodo por la manera en la que alguien se dirige a ti?
- ¿Después de poner un límite, notaste que alguien te trató diferente o con mala actitud?

Existe una gran probabilidad que la mayoría de las personas o muchas de las personas participantes hayan experimentado estos tipos de violencia en su vida.

La persona facilitadora debe dar a entender lo anterior y comentar que **la violencia es parte de nuestra vida cotidiana, aunque a veces no tengamos las herramientas para verla.**

Otras razones por las que no podemos ver la violencia es que no queremos ver nuestra participación y **porque reconocerla duele.**

La mayoría del tiempo la violencia es invisible pero debemos hacerla consciente para poder generar un cambio real.

Por más pequeñas que sean estas manifestaciones de violencia esta nunca es “micro”. Se pone el ejemplo del machismo, refiriéndose a que los micromachismos no tienen un impacto pequeño sólo están normalizados. En la siguiente diapositiva, se ven diferentes ejemplos de comentarios que podríamos asumir como inofensivos pero que en realidad son violencias cotidianas.

En este punto la persona facilitadora debe introducir que se realizarán dos casos de estudio, debe referirse al documento con los casos de estudio ejemplo y la metodología.

CASOS DE ESTUDIO



Para saber cómo facilitar los casos de estudio y qué reflexiones importantes hay que desarrollar de los mismos, hay que referirse al anexo titulado **Anexo C. Casos de estudio y metodología.**

Después de ver los casos de estudio y tratar de identificar la violencia en estos casos, la persona facilitadora debe moverse a trabajar las violencias normalizadas.

VIOLENCIA NORMALIZADA

La violencia de género muchas veces se manifiesta de **formas sutiles y cotidianas que han sido normalizadas socialmente**, lo que dificulta su identificación y cuestionamiento. Prácticas como las que veremos a continuación son ejemplos de esta violencia disfrazada de comportamiento cotidiano.

Al estar tan arraigadas en la cultura, **estas expresiones no suelen ser vistas como formas de violencia, pero perpetúan desigualdades y refuerzan la posición dominante de los hombres en distintos espacios.**

Explicación condescendiente o *Mansplaining*

Esto se refiere a situaciones en donde un hombre explica a una mujer algo que ella en realidad ya conoce y entiende. Normalmente, la explicación sucede de forma condescendiente y presupone que la mujer desconoce el tema que se está explicando.

Robo de ideas o *Bropriating*

Esto se refiere a una situación cuando un hombre toma el crédito de una idea, un trabajo o un proyecto de una mujer sin reconocer su contribución. Esto es muy común en el espacio laboral.

Interrupción machista o *Maninterrupting*

Es una situación en donde un hombre interrumpe de manera constante e innecesaria a una mujer; esto transmite el mensaje que las ideas de las mujeres son menos valiosas y que no deben ser escuchadas de la misma manera.

Manipulación emocional o *gaslighting*

Este tipo de violencia suele pasar desapercibida porque se disfraza de muestras de afecto, lo que dificulta identificar el abuso. Aunque es más frecuente en vínculos amorosos, el gaslighting también puede presentarse en amistades o ambientes laborales. La conducta que se identifica normalmente como gaslighting es hacerle creer a una mujer que “está loca” para distorsionar la percepción de una situación.

Estas actitudes pueden parecer insignificantes pero **estas pequeñas acciones tienen un impacto social y estructural muy profundo y abonan a una cultura en donde la violencia normalizada y la violencia de género se vuelve la norma:**

- Las mujeres ganan en promedio 11.9% menos que los hombres por el mismo trabajo (Fuente: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf)

- Cada día, en promedio, 243 mujeres sufren una violación (Fuente: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/6438-imparable-la-violencia-sexual-contra-las-mujeres-en-mexico-senala-estudio-del-ibd?utm>)
- 11 mujeres asesinadas al día y 95% de los casos quedan impunes. (Fuente: <https://www.cepal.org/en/pressreleases/least-11-women-are-victims-femicide-every-day-latin-america-and-caribbean>)

Frente a esta realidad y **una vez reconocidos los tipos de violencia, sus manifestaciones y la discriminación, tenemos el deber de desnormalizar estas violencias.**

ACTUAR



Una vez que hemos reconocido estos fenómenos, esta última sección pretende vislumbrar **diferentes herramientas y maneras para generar un cambio y desnormalizar estas violencias.** Aquí se puede iniciar la sesión con la pregunta **¿Qué te detiene a formar parte del cambio?**

Se puede abrir la pregunta a las personas participantes, si hay tiempo para hacerlo, y hacer una lluvia de ideas de qué creemos que nos detiene a formar parte del cambio.

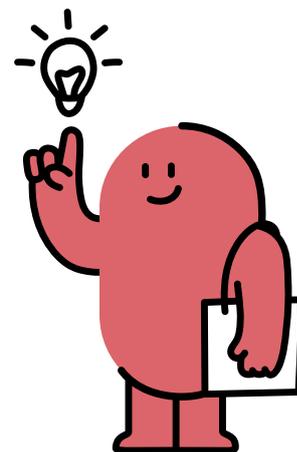
Algunas de las barreras que identificamos, y que probablemente afecten a todas las personas, son las siguientes:

- *Indiferencia*
- *Miedo a la confrontación o represalias*
- *Miedo al juicio*
- *Conformidad social*
- *Falta de claridad en las leyes*
- *Falta de confianza en las autoridades*
- *Miedo a ser conflictivos*
- *Cultura del silencio*
- *Inseguridad sobre la propia capacidad para ayudar*
- *Miedo a la crítica*
- *Desconocimiento*

La verdadera transformación comienza cuando decidimos dejar de ser personas espectadoras y nos convertimos en personas activas. En este momento del taller se presentarán 5 herramientas concretas (“tips”) para ser parte del cambio y prevenir estas conductas indebidas.

1. CUESTIÓNATE

Esta primera herramienta es lo que se ha estado haciendo a lo largo del taller. **Hay que cuestionarnos constantemente si estamos haciendo lo correcto**, si estamos tratando a las personas con respeto, si estamos abiertxs al cambio, si estamos dispuestxs a admitir nuestros errores y corregirlos si descubrimos que hemos contribuido a una situación de desigualdad, violencia o discriminación. Esta herramienta es la base de todas las demás.



2. INFÓRMATE

Es necesario acceder a información de manera constante para transformar nuestro entendimiento. Cuando nos referimos a la violencia esto se vuelve crítico; debemos estar al tanto de las noticias y los cambios relacionados a los temas de desigualdad, violencia y discriminación.

En esta sección, la persona facilitadora puede compartir los recursos y materiales necesarios y adecuados para su población; por ejemplo, se pueden incluir los recursos relacionados a violencia y discriminación que tenga la empresa de la persona facilitadora. Desde Lentes Púrpura, proponemos la siguiente bibliografía y recursos:

- Ley Federal del Trabajo (LFT). En específico artículos 3, 47 y 51. Enlace a [documento completo:https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf)
- La NOM 35. Esta norma mexicana elabora sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Enlace a documento completo: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

En este momento se pueden utilizar los recursos que las personas facilitadoras consideren prudentes o los recursos extra proporcionados en el manual.

3. ALZA LA VOZ

(Diapositiva 74) En este momento del taller, la persona facilitadora invita a las personas participantes a **reflexionar sobre el rol que cada quien juega al enfrentar actitudes y prácticas violentas y conductas indebidas**. La persona facilitadora debe reconocer que alzar la voz no es sencillo y que para esto se les presentará una herramienta que puede ser muy útil para saber cómo hacerlo. En esta sección, se pueden elegir dos opciones para hablar de cómo alzar la voz. Se puede hablar de la metáfora de la zonas o se puede usar la actividad el mural de compromisos.

ZONA DE CONFORT, APRENDIZAJE Y PÁNICO

Se introduce la metáfora de las zonas: la zona de confort, la zona de aprendizaje y la zona de pánico. La persona facilitadora explica que:

- **La zona de confort** es donde todo nos parece familiar, pero no hay movimiento ni transformación real (por ejemplo, dar un “like” a una publicación).
- **La zona de aprendizaje** implica tomar pequeños riesgos: leer sobre un tema nuevo, cuestionar un chiste machista, tener conversaciones incómodas.
- **La zona de pánico** puede ser cuando sentimos miedo, ansiedad o paralización, como cuando discutimos con alguien cercano sobre temas delicados y no sabemos cómo manejarlo.

La persona facilitadora debe enfatizar que **no es necesario llegar a la zona de pánico, más bien lo importante es avanzar desde la comodidad hacia el aprendizaje**.

ACTIVIDAD: MURAL DE COMPROMISOS

Esta actividad busca **generar corresponsabilidad y reflexionar de manera individual sobre las acciones concretas que cada persona puede tomar para prevenir conductas indebidas en su entorno laboral**. Se invita a cada participante a escribir un compromiso personal que esté dispuesto/a a asumir, con base en lo aprendido. Puede ser un cambio de comportamiento, una forma de intervenir, una práctica diaria o una actitud específica; la idea es que las personas describan compromisos prácticos y viables.

- **En formato presencial**, se habilita un espacio visible en el salón (como una cartulina grande, un pizarrón o una pared) donde las personas puedan pegar su compromiso en hojas de colores, post-its o tarjetas. Se les entrega un plumón y se les da un momento de silencio para pensar y escribir su frase. Después, se pegan todos en el muro común y, si se desea, se pueden leer en voz alta de manera voluntaria.
- **En formato virtual**, se puede utilizar una herramienta como Mentimeter, Jamboard, Padlet o un formulario de Google. Se les pide que escriban su compromiso de forma anónima (o con su nombre si lo prefieren), y los compromisos aparecen en tiempo real en pantalla. Esto crea una visualización colectiva del cambio que cada persona está dispuesta a impulsar.

Es importante recordar la importancia del autocuidado en procesos de alzar la voz; Cuidarnos en el proceso de alzar la voz es igual de importante que el hecho. Se puede cerrar este bloque con la poderosa cita de Audre Lorde, en su libro *A Burst of Light*:

“Cuidarme no es autocomplacencia, es autoconservación, y eso es un acto de guerra política.”

Esto conecta con la importancia de cuidarnos y cuidar a quienes nos rodean cuando decidimos alzar la voz.

4. RECONOCE

(Diapositiva 94 y 95) En este punto, la persona facilitadora guía una reflexión sobre la importancia de reconocer:

- Que hay muchas formas de vivir el mundo, y que **la diversidad de experiencias es valiosa.**
- Que **existen desigualdades estructurales que algunas personas enfrentan todos los días, incluso si no siempre las vemos.**
- Que **hay violencias invisibles normalizadas**, como los micromachismos, la exclusión o el gaslighting.
- Y que **cada quien tiene un papel que jugar en transformar esta realidad.**

El énfasis está en mirar lo que antes no se veía, y en hacernos responsables de nuestras propias acciones y omisiones; **el reconocer la violencia genera la responsabilidad de hacer un cambio.**

5. PREVIENE Y ACTÚA

La facilitadora introduce este bloque con un dato clave:

“78.3% de las víctimas de violencia de género acuden primero a personas cercanas. Eso quiere decir que probablemente tú seas la primera persona a la que alguien le cuente algo importante.” (Basado en la ENDIREH 2021 realizada por el INEGI)

Desde aquí, se explica de manera práctica qué puede hacer cada persona si alguien le confía una situación de violencia:

1. DETECTAR Y APOYAR

- **Escuchar sin juzgar:** frases como “Tu experiencia es válida”, “No estás sola”, “Aquí estoy para ti” ayudan a crear confianza.
- **Validar el testimonio y evitar culpabilizar.**
- **No presionar: respetar el “no”,** el ritmo y los tiempos de la otra persona.
- **Animar a denunciar, pero nunca forzar.**

2. APOYO CONTINUO

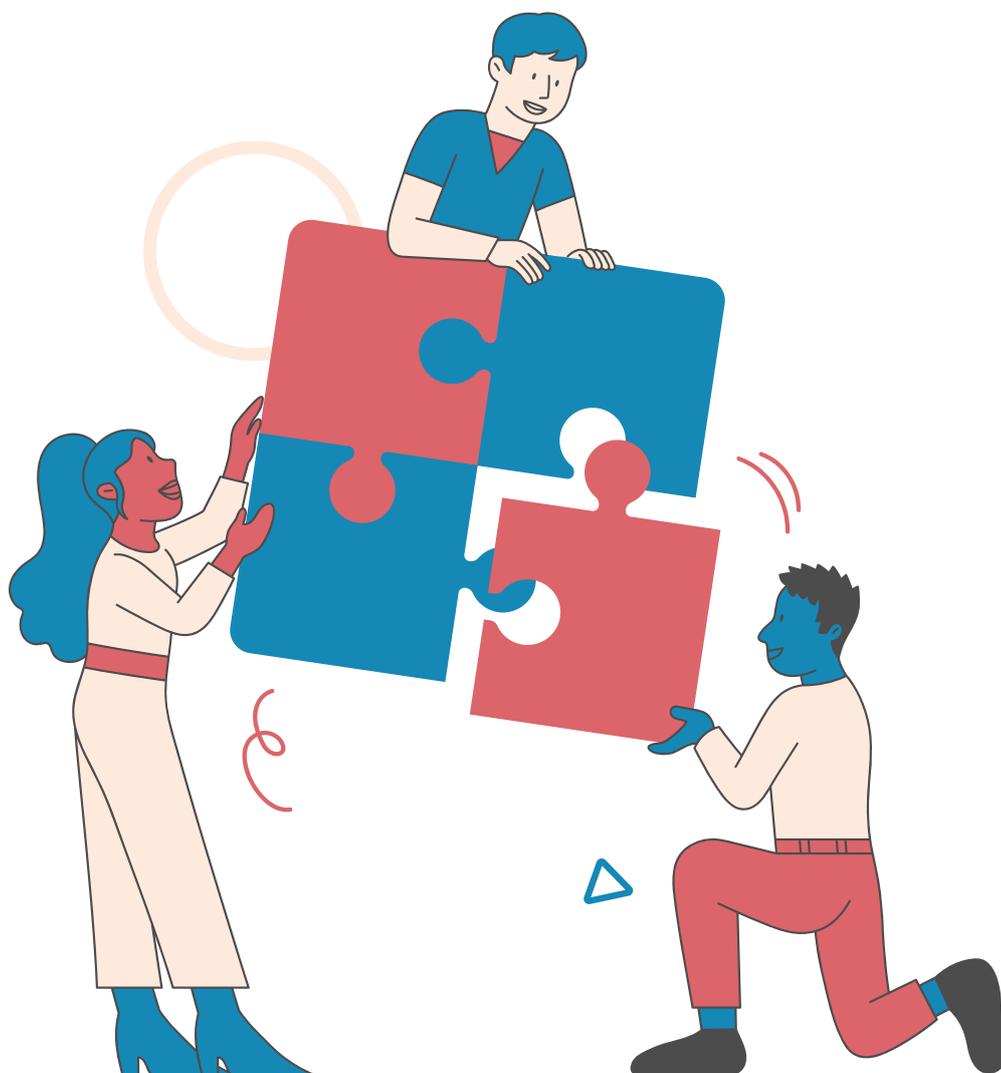
- **Conocer y compartir recursos locales,** como líneas de apoyo y organizaciones.
- **Telefónica:** Ciudad de México: (55) 5262 1490 Ext. 5416 y 5432 Resto del país: 800 543 0033.^[8]
- Consulta aquí las diferentes **líneas de atención a violencia de género en tu estado:**
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/394591/Directorio_Institutos_Estatales_y_Lineas_2018.pdf
- Localiza tu **junta de conciliación y arbitraje local**
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/338325/Directorio_JLCA.pdf
- **Ofrecer ayuda práctica:** quedarse en casa, acompañar, cocinar, etc.
- **Respetar la confidencialidad:** no compartir lo que nos dicen a menos que exista un riesgo inmediato.

^[8] Para más información de cómo presentar una queja a CONAPRED:
<https://www.conapred.org.mx/quejas/como-puedes-presentar-tu-queja/>

La facilitadora puede concluir recordando que no hace falta ser experta para acompañar con empatía, y que todas las personas tenemos la capacidad de prevenir, actuar y ser parte del cambio.

“La capacidad de cambiar el mundo está en tus manos.”

Cerramos el taller con un **llamado a la acción** que busca dejar a las personas participantes inspiradas y comprometidas con la prevención de conductas indebidas. Este también es un momento clave para agradecer su participación activa y aplicar la **encuesta de conocimientos** para recabar retroalimentación sobre el espacio.



ANEXO B. ¿CÓMO ENFRENTAMOS LA RESISTENCIA?

En el Manual de Facilitación sobre el TPCI, se señalan momentos en donde podría surgir resistencia frente al tema que se está trabajando en el taller. **(Marcado en el manual como “OJO”)**

PREPARACIÓN ANTE LA RENUENCIA O RESISTENCIA

En los talleres de **prevención de conductas indebidas es común que surjan actitudes defensivas o renuencia**, especialmente cuando se tocan temas sensibles como el acoso, la discriminación o los privilegios. Algunas personas pueden sentir que están siendo acusadas, otras pueden minimizar el problema o expresar incomodidad por lo que se considera “políticamente correcto”. **Es importante anticipar estas reacciones y prepararse para abordarlas de forma empática y profesional.**



. Algunas recomendaciones clave:

- **Explicar con claridad el propósito del taller.** Desde el inicio, conviene dejar claro que el objetivo es abrir un espacio para reflexionar colectivamente sobre cómo crear entornos laborales más seguros, justos y respetuosos para todas las personas; la intención no es señalar ni hacer sentir mal a nadie. Esta intención ayuda a bajar las barreras iniciales.
- **Usar preguntas abiertas que inviten a la reflexión.** Evitar el tono confrontativo y preferir preguntas como: “¿Qué comportamientos hacen que te sientas cómodo en tu lugar de trabajo?”, “¿Alguna vez presenciaste una situación que te pareció inadecuada?”, o “¿Cómo podemos contribuir a un ambiente donde todas las personas se sientan respetadas?”. El objetivo es invitar a las personas a reflexionar sobre sus creencias, no cambiar sus opiniones.

- **Crear un ambiente seguro y de respeto.** Una opción es establecer acuerdos básicos de convivencia (como escuchar sin interrumpir, no ridiculizar opiniones, respetar el derecho a pasar) y sostenerlos durante el taller es esencial para que haya apertura al diálogo. Repetir que nadie está obligado a compartir si no se siente cómodo también ayuda a disminuir la tensión.
- **Aceptar que no todos estarán en el mismo punto.** Parte del trabajo como persona facilitadora es acompañar la diversidad de posturas sin forzar procesos de transformación inmediata. Se trata de ofrecer información, generar preguntas y dejar sembradas inquietudes que puedan madurar con el tiempo.

Es probable que surjan sentimientos de incomodidad y que algunas de las personas estén inconformes con lo que se está impartiendo. Desde Lentes Púrpura, nuestro enfoque **es validar sin perder el encuadre.**

Es clave encontrar un equilibrio entre validar las **emociones y experiencias que surgen y al mismo tiempo mantenernos firmes en los conocimientos, principios y objetivos del taller.**

Validar no significa estar de acuerdo con todo lo que se dice, ni ceder ante narrativas que minimizan o justifican conductas inadecuadas; significa **reconocer que cada reacción tiene un contexto y una historia detrás, y que merece ser escuchada con respeto.**

Sin embargo, también es nuestra responsabilidad como personas facilitadoras sostener el marco pedagógico y ético del espacio.

Escuchar con empatía y responder con claridad permite que el taller sea un espacio de aprendizaje genuino, **donde no se trata de imponer ideas, pero tampoco de permitir discursos que perpetúen el daño.**

ERRORES COMUNES EN UNA FACILITACIÓN



1

No adaptarse a los cambios de energía

La energía en un taller rara vez es constante. Puede haber caídas, especialmente después del almuerzo o durante largos periodos de exposición. Si no te ajustas a estos cambios, los participantes pueden perder interés o incluso frustrarse.

Cómo evitarlo

Presta atención a la energía en la sala. Si notas que la gente está fatigada, haz un ejercicio rápido para activar el cuerpo, como una pausa para estirarse, o cambia el formato de la actividad a discusiones en grupos pequeños. **Si los participantes están entusiasmados y comprometidos, aprovecha el momento fomentando una discusión más abierta.** Adaptarse a la energía del grupo mantiene el interés de todos. Por ejemplo, si tu taller ha sido mayormente expositivo, cambia a un ejercicio práctico en cuanto notes que la gente comienza a desconectarse. Esta flexibilidad te permitirá alinear la actividad con la energía del grupo.

2

Falta de cierre

Es común pensar que el cierre es opcional. Sin embargo, un taller puede sentirse incompleto sin un cierre claro. **Esta falta de cierre puede hacer que las personas participantes sientan que les falta algo o que no sepan cómo aplicar lo aprendido.**

Cómo evitarlo

Además de lo descrito en la presentación y el manual. **Finaliza tu sesión recapitulando los puntos principales y estableciendo los siguientes pasos.** Esto puede ser tan sencillo como resumir los aprendizajes clave, compartir una lista de recursos o programar una breve sesión de preguntas y respuestas al final. Por ejemplo, si dirigiste una sesión sobre técnicas de colaboración en equipo, un correo posterior con consejos y una lista de herramientas colaborativas ayudará a reforzar lo aprendido y a proporcionar pasos accionables.

3

Dependencia excesiva en la tecnología.

Si bien la tecnología puede ser una gran aliada en la facilitación, depender demasiado de ella puede jugar en contra. **Una falla técnica inesperada puede interrumpir la sesión, generar momentos incómodos o hacer que se pierda tiempo valioso.**

Cómo evitarlo

Siempre ten un plan alternativo sin tecnología. Si vas a usar un proyector, imprime algunas copias del material por si el equipo falla. Si planeas hacer encuestas interactivas, ten preparadas preguntas para una discusión abierta en caso de que la herramienta no funcione. **Y, por supuesto, prueba todo antes de la sesión.** Por ejemplo, si tu taller depende de una pizarra virtual como Miro, ten una alternativa con papel y notas adhesivas en caso de que surja un problema técnico. Así evitarás momentos de incertidumbre y mantendrás la fluidez del taller.



4

No establecer expectativas desde el principio

Si los participantes **no comprenden el propósito de la sesión o las "reglas del juego", pueden sentirse desorientados o desconectados.** Establecer expectativas desde el inicio ayuda a crear un ambiente estructurado donde los participantes entiendan su rol y los objetivos de la sesión.

Cómo evitarlo

Comienza explicando claramente los **objetivos, la estructura y cualquier regla de participación.** Explica cómo se desarrollará la sesión y en qué tipo de actividades participarán. Por ejemplo, si lideras una sesión de lluvia de ideas, deja en claro: “Hoy se trata de generar la mayor cantidad de ideas posible sin preocuparnos por soluciones perfectas.” Esta claridad ayudará a que los participantes se sientan más enfocados y comprometidos con la actividad.



ANEXO C. CASOS DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

Esta sección busca fomentar la reflexión crítica a través de casos de estudio que presentan situaciones cotidianas y aparentemente inofensivas, que esconden prácticas violentas normalizadas.

El objetivo de estos ejercicios no es dar respuestas correctas, sino abrir un espacio seguro para el análisis colectivo y el cuestionamiento de conductas que pueden pasar desapercibidas y en las que todos

La dinámica consiste en presentar el caso al grupo (se puede leer en voz alta o proyectar), dar entre 3 y 5 minutos para que las personas participantes lo comenten en parejas o pequeños grupos, y luego facilitar una discusión plenaria.

Es importante que como facilitación, se promueva la escucha activa, se valoren todas las intervenciones y se recupere lo dicho para guiar hacia una conclusión o moraleja que conecte con los contenidos del taller (interseccionalidad, estereotipos, límites, violencia normalizada, etc.).

Se recomienda usar las siguientes preguntas detonadoras:

- **¿Qué opinan de esta situación?**
- **¿A quién podría afectar y cómo?**
- **¿Qué harías tú en este caso?**
- **¿Cómo se relaciona esto con lo que vimos en el taller?**

Cada caso cierra con una reflexión que ayuda a reforzar aprendizajes clave, pero no debe usarse como una “respuesta correcta”, sino como una síntesis orientadora. La clave está en generar conversación y dejar preguntas abiertas que siembren reflexión más allá del taller.

CASOS DE ESTUDIO

A continuación, se describen algunos ejemplos de casos para equipo administrativo y equipo operativo. Es importante recalcar que **los casos deben ser transformados para el contexto específico en donde se impartirá el taller**; se debe tomar en cuenta la historia de los equipos que participarán en el taller, si ha habido algún caso de acoso u hostigamiento o si tienen familiaridad en el tema.

EQUIPO ADMINISTRATIVO

Caso 1. El apodo “mi reina”

Desde hace algunos meses, en las reuniones del equipo de ventas, Jorge suele referirse a Maribel como “mi reina” cuando le pide algo (e.g. “¿Nos ayudas con el informe, mi reina?”). Ella lo ha tomado con humor, pero un día, una colega nueva que es nueva en la empresa mencionó que le parecía incómodo y poco profesional el comentario. Al comentarlo con el jefe de área, este respondió que “así es el ambiente aquí, somos muy cálidos”.

¿Qué piensas sobre este caso?

En esta sección la persona facilitadora hará un esfuerzo de guiar la conversación a la reflexión pertinente e hilarlo con los conocimientos del taller.

Reflexión relacionada al caso:

El lenguaje puede crear ambientes incómodos y violentos, aunque no haya intención explícita de ofender. Es válido que alguien señale que algo está mal. Ser profesionales también implica cuidar cómo nos dirigimos a nuestrxs compañerxs y qué tan pendientes estamos de si ejercemos violencia normalizada o no.

Caso 2. Reuniones en el bar

Después de cada cierre de trimestre, el equipo directivo se reúne a celebrar en un bar. Aunque no es obligatorio, se ha vuelto el espacio donde se toman decisiones informales importantes. Laura, que no bebe alcohol y tiene hijas pequeñas, nunca asiste. En las últimas tres evaluaciones de desempeño, ha sido la única jefa de área que no ha sido promovida.

¿Qué piensas sobre este caso?

En esta sección la persona facilitadora hará un esfuerzo de guiar la conversación a la reflexión pertinente e hilarlo con los conocimientos del taller.

Reflexión relacionada al caso:

Los espacios informales también generan dinámicas de exclusión. Las oportunidades laborales no deberían depender de la participación en actividades que no todas las personas pueden o quieren realizar.

EQUIPO OPERATIVO

Caso 3: El piropo que “alegra el día”

Don Manuel, operador de mantenimiento, tiene la costumbre de decirle piropos a las mujeres del área cada mañana (e.g. “¡Así da gusto venir a trabajar con estas flores!”). Aunque muchas se ríen, Ana, una trabajadora nueva, dejó de pasar por esa zona porque se siente incómoda. Esto hace que Ana llegue siempre 5 minutos tarde a su turno.

¿Qué piensas sobre este caso?

En esta sección la persona facilitadora hará un esfuerzo de guiar la conversación a la reflexión pertinente e hilarlo con los conocimientos del taller.

Reflexión relacionada al caso:

Lo que para unas personas puede parecer inofensivo, para otras puede ser invasivo. Aunque no existe una mala intención, estas palabras tienen un impacto en la vida de Ana y podrían tener consecuencias graves. Todas las personas tenemos derecho a un espacio laboral libre de comentarios incómodos.

Caso 4: “Pareces niña”

Carlos es nuevo en la planta de producción. Es muy amable, habla en tono bajo y nunca participa en las bromas pesadas que hacen algunos de sus compañeros hombres durante el turno. Un día, al terminar su trabajo con mucho cuidado, uno de sus compañeros le dijo en tono burlón: “Ay, qué delicado, pareces niña”. Desde entonces, cada vez que Carlos hace algo con atención al detalle, le hacen comentarios similares o lo imitan de forma sarcástica. Aunque nadie lo toca ni lo insulta directamente, él ha empezado a comer solo y evita participar en las conversaciones del grupo.

¿Qué piensas sobre este caso?

En esta sección la persona facilitadora hará un esfuerzo de guiar la conversación a la reflexión pertinente e hilarlo con los conocimientos del taller.

Reflexión relacionada al caso:

La violencia también puede ser verbal, simbólica y basada en estereotipos de género. Asumir que un hombre debe ser rudo o bromista invalida otras formas de ser y de expresarse. Las burlas que buscan “corregir” comportamientos distintos también son formas de exclusión. Todas las personas tenemos derecho a trabajar en un ambiente donde se respete nuestra forma de ser.