

Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso

Kit de herramientas de cultura en el lugar de trabajo

MASCULINIDAD



care®

CARE ACADEMY

Programa de la Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (PSHEA)

Tabla de Contenido

PRINCIPAL

Propósito	6
Guía para facilitadores	7
Temas y actividades	7
Metodología	8
Actividad 1: Igualdad de Género	10
Propósito	10
Materiales	10
Instrucciones	10
Notas para el facilitador	12
Actividad 2: Masculinidades no saludables	13
Propósito	13
Materiales	13
Instrucciones	13
Notas para el facilitador	15
Actividad 3: La Flor del poder	16
Propósito	16
Materiales	16
Preparación	16
Instrucciones	16
Notas para el facilitador	18
Actividad 4: Interseccionalidad	20
Propósito	20
Materiales	20
Instrucciones	20
Notas para el facilitador	22
Actividad 5: VBG/SHEA	23
Propósito	23
Materiales	23

Preparación	23
Instrucciones	23
Notas para el facilitador	24
Tarjetas de declaraciones	25
Folleto: ¿Qué es la Violencia basada en género (VBG)?	27
Folleto: VBG y Violencia contra las mujeres (VCM)	28
Actividad 6: Masculinidades Igualitarias	29
Propósito	29
Materiales	29
Preparación	29
Instrucciones	29
Notas para el facilitador	33
Actividad 7: Acoso sexual en el lugar de trabajo	34
Propósito	34
Instrucciones	34
Notas para el facilitador	35
HISTORIA 1: Citas y romance en el lugar de trabajo	36
HISTORIA 2: Traslado a una nueva oficina	37
HISTORIA 3: ¡Cálmate! Es sólo una broma.	38
HISTORIA 4: De cerca y personal	40
HISTORIA 5: Obtendrás el ascenso si...	41
HISTORIA 6: El chico de la oficina	43
Actividad 8: Comportamientos límite	45
Propósito	45
Materiales	45
Preparación	45
Instrucciones	45
Notas para el facilitador	48
Actividad 9: El papel de los hombres en el fomento de una cultura organizacional y un entorno laboral seguros	49
Propósito	49
Materiales	49
Instrucciones	49
Grupo 1	51
Grupo 2	51
Grupo 3	52
Notas para el facilitador	52

Actividad 10: Alianza: significado y práctica	53
Propósito	53
Materiales	53
Preparación	53
Instrucciones	53
Notas para el facilitador	55
Escenarios de alianza	56
Desglosando los escenarios	59
Actividad 11: Vivir nuestros valores dentro y fuera del lugar de trabajo	75
Propósito	75
Materiales	75
Preparación	75
Instrucciones	75
Notas para el facilitador	76
Valores fundamentales de CARE	77
Actividad 12: Social networking: influir en otros hombres	80
Propósito	80
Preparación	80
Instrucciones	80
Notas para el facilitador	82
Agradecimientos	84



Los movimientos #MeToo, #AidToo y Times Up han destacado la omnipresencia de la violencia sexual dentro de las organizaciones e instituciones públicas. Muchas ONG internacionales han reforzado sus esfuerzos de protección y Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (PSHEA), fortaleciendo las políticas existentes y reforzando la transparencia y la rendición de cuentas. Con el fin de prevenir y responder al Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso (SHEA), en CARE nos hemos centrado cada vez más en el cambio cultural dentro de la organización. Esto implica reconocer la presencia de actitudes discriminatorias arraigadas, que alimentan dinámicas de poder abusivas y fomentan entornos de trabajo poco saludables, y luego tomar medidas para desafiarlas y cambiarlas.

Un área de interés que resulta clave es la influencia de las actitudes y prácticas patriarcales, específicamente aquellas expresiones perjudiciales de masculinidad que se basan en el dominio, control y subyugación de las mujeres por parte de los hombres. La deconstrucción de las masculinidades nocivas es, por tanto, vital para lograr entornos de trabajo seguros y respetuosos para el personal y los participantes de nuestros programas y proyectos.

Este material se basa en la capacitación Igualdad de Género y Diversidad (GED) de CARE y la capacitación PSHEA. También se han incorporado otras actividades tomadas de diferentes fuentes.

PROPÓSITO

Esta guía de reflexión está hecha para equipar los puntos focales clave de Salvaguardia y PSHEA (Prevención del Acoso Sexual, la Explotación y el Abuso) en las oficinas de CARE de cada país con actividades que les permitirán realizar una serie de breves sesiones de reflexión y diálogo, principalmente con miembros del personal masculino y hombres vinculados a programas y proyectos, con los siguientes objetivos.

1. Permitir la reflexión y el diálogo acerca de los vínculos entre las masculinidades nocivas, las culturas organizacionales seguras y la prevención de SHEA en el lugar de trabajo y en los entornos de los programas.
2. Contribuir a los cambios en las actitudes patriarcales y el comportamiento del personal (particularmente en los hombres) en apoyo de la igualdad de género, y crear una cultura en la que se desafíe SHEA y prevalezca una cultura de tolerancia cero.
3. Fomentar entornos de trabajo e intervenciones programáticas que sean seguras, libres de SHEA y que reflejen los valores fundamentales de CARE.
4. Fortalecer los derechos de las mujeres y su liderazgo con el apoyo y la alianza de los hombres dentro de CARE.

GUÍA PARA FACILITADORES

TEMAS Y ACTIVIDADES

Las actividades en este kit de herramientas están organizadas por tema. Su objetivo es permitir la reflexión y el análisis de las implicaciones que estos temas pueden tener en el ambiente laboral, la cultura organizacional y las intervenciones programáticas:

- Actividad 1: Igualdad de Género
- Actividad 2: Masculinidades no saludables
- Actividad 3: La Flor del poder
- Actividad 4: Interseccionalidad
- Actividad 5: VBG
- Actividad 6: Masculinidades igualitarias
- Actividad 7: Acoso sexual en el lugar de trabajo
- Actividad 8: Comportamientos límite
- Actividad 9: El papel de los hombres en el fomento de una cultura organizacional y un entorno laboral seguros
- Actividad 10: Alianza: Significado y Práctica
- Actividad 11: Vivir nuestros valores dentro y fuera del lugar de trabajo
- Actividad 12: Social networking: influir en otros hombres

Cada actividad sigue un formato estándar:

- Objetivo
- Tiempo
- Instrucciones (pasos)
- Consejos para los facilitadores

Las actividades están diseñadas para ser implementadas con grupos de solidaridad y alianza de hombres dentro de las oficinas de CARE para fortalecer su conocimiento, compromiso e influencia sobre otros hombres con el fin de cambiar y mejorar el ambiente laboral de mujeres y grupos marginados. Muchas de las actividades se pueden ajustar para realizarse con grupos de género mixtos.

Idealmente, todas las actividades se deben implementar secuencialmente en el orden en que se presentan, permitiendo hasta 2 horas por actividad. Esto podría ser a través de 12 sesiones mensuales o bimensuales. Alternativamente, se pueden organizar sesiones más cortas, de media hora o de una hora, y menos formales (por ejemplo, sesiones a la hora del almuerzo), utilizando partes de las actividades que tengan relación con temas específicos que sean de interés o necesarios.

METODOLOGÍA

Esta guía de reflexión utiliza una metodología de aprendizaje participativa, interactiva y experiencial. Las actividades están diseñadas para estimular la reflexión, el análisis y el diálogo, permitiendo a los participantes examinar cómo las normas sociales relacionadas con el género y el poder influyen en los entornos laborales y conducen a SHEA.

El kit de herramientas requiere que los facilitadores tengan una comprensión sólida del contenido temático, estén comprometidos con la igualdad de género y que sean expertos en el arte de la facilitación:

- Teniendo una mente abierta y siendo curiosos.
- Cuestionando respetuosamente los puntos de vista que no están alineados con la misión o los valores fundamentales de CARE.
- Cuestionando qué, por qué y cómo hacemos las cosas, y preguntando qué, por qué y cómo hacen las cosas los demás.
- Buscando opciones alternativas para accionar.
- Comparando y contrastando diferentes acciones.
- Comprendiendo las cosas desde diferentes perspectivas.
- Preguntando acerca de las ideas y los puntos de vista de los demás.
- Teniendo en cuenta las consecuencias, tanto buenas como malas.
- Sintetizando y probando nuevas ideas.
- Identificando y resolviendo problemas.

Además, el facilitador debe ser capaz de hacer frente a los desafíos y ser fiel al enfoque de este kit de herramientas.

Manejo de situaciones difíciles durante la facilitación

Aunque el facilitador debe respetar los diferentes puntos de vista y asegurarse de que los participantes se sientan escuchados y respetados, es importante que sepa cómo lidiar con situaciones difíciles que puedan surgir durante la sesión. Ocasionalmente, los participantes pueden hacer declaraciones que no están alineadas con los valores de este programa, e incluso, podrían hacer comentarios sexistas, homofóbicos o racistas. Puede ser útil establecer algunas reglas básicas al principio, ya que si bien todos tienen derecho a tener su propia opinión, este derecho no incluye oprimir a otros con sus puntos de vista.

Si un participante hace comentarios que justifiquen desigualdades o violencia de género, incluido SHEA, el facilitador debe cuestionar la opinión y ofrecer un punto de vista alternativo que esté alineado con la filosofía del programa, o abrirlo a discusión dentro del grupo.

Algunas consideraciones a tomar en cuenta antes de los talleres:

- Los participantes aprenden de diferentes maneras. Utilizar una combinación de métodos al momento de crear su agenda para abordar las masculinidades igualitarias y SHEA, lo ayudará a abordar la diversidad de formas de aprendizaje en el grupo.
- Los facilitadores deben dejar espacio para que los participantes reflexionen sobre sus propias experiencias con el fin de que consoliden su aprendizaje, por ello se debe incluir un momento de tranquilidad para reflexión.
- Algunas actividades pueden ser traumáticas para participantes que hayan experimentado SHEA, mientras que otras pueden desencadenar un trauma para aquellos con identidades de género no confirmadas. Por lo tanto, es importante que el facilitador aborde esto al inicio de la sesión y explique que los participantes pueden tomar un descanso si se sienten incómodos.
- Si está capacitando a participantes que conocen bien de temas de género, puede dedicar menos tiempo a la socialización de género y profundizar más en las masculinidades.
- Después de cada actividad, asegúrese de concluir la discusión, resumir la intención de la actividad y volver a enfatizar los puntos clave.
- Los facilitadores también deben asegurarse de obtener información sobre los servicios de apoyo psicosocial y de violencia de género disponibles en los lugares en los que imparten los talleres. Esto puede ser proporcionado por el personal de protección y violencia de género y también está disponible en "No More directory" - <https://nomoredirectory.org>. Los facilitadores también deben proporcionar información sobre apoyo al personal y los programas de asistencia al empleado que ofrece el empleador.

ACTIVIDAD 1: IGUALDAD DE GÉNERO

PROPÓSITO Mediante el recuerdo de experiencias tempranas de toma de conciencia de ser niños/hombres, los participantes identifican cómo la socialización de las masculinidades puede conducir a que los niños/hombres tengan poder y disfruten de privilegios, y a las desigualdades de género.	Tiempo: hasta 120 min
--	---

MATERIALES

- Espacio privado donde la discusión no sea interrumpida.

INSTRUCCIONES

Ingreso

1. Dé la bienvenida a los participantes a la actividad y describa brevemente el proceso previsto (objetivo, cuántas actividades, con qué frecuencia, etc.).
2. Invite a los participantes a presentarse y compartir por qué decidieron participar en las actividades de reflexión y qué esperan obtener de ellas.
3. Haga una lluvia de ideas con los participantes acerca de sus compromisos para garantizar que las actividades de reflexión se conviertan y sigan siendo un espacio seguro para compartir y aprender juntos (reglas básicas). Escriba sus propuestas en un rotafolio.

Ejercicio de relajación y visualización

1. Indique a los participantes que en esta actividad recordarán experiencias vividas en las que/a través de las cuales tomaron conciencia de ser niños/hombres y reflexionen sobre el significado de estas para su desarrollo personal.
2. Invite a los participantes a cerrar los ojos y reduzca las posibles interferencias: ruido, presencia de personas ajenas al grupo, etc.
3. Con sus ojos cerrados, invite a los participantes a relajar su cuerpo poco a poco, liberándose de cualquier tensión o problema, prestando atención a su respiración. A la cuenta de uno, pídale que inhalen profundamente y que exhale a la cuenta de dos, vaciando sus pulmones. Repita hasta que el grupo esté relajado.
4. Lea el siguiente texto con voz suave y sin prisa: “Nos vamos a centrar en recordar experiencias pasadas que hemos tenido durante nuestra vida, durante nuestra niñez, adolescencia y juventud, en las que fuimos conscientes de ser hombres en sociedad, conscientes de nuestra masculinidad”.
5. Antes de continuar, dé un momento para que los participantes se conecten y recuerden experiencias:
 - “Ahora piense en cómo ocurrieron esas experiencias y cómo se sintió durante ellas e inmediatamente después. ¿Qué pasó exactamente? ¿Quién estaba presente? ¿Que hicieron? ¿Sobre qué hablaron? ¿Qué hizo? ¿Cómo se sintió durante la experiencia? ¿Cómo se sintió inmediatamente después? ¿Cómo se siente ahora?”
6. Antes de continuar, dé unos minutos para que recuerden y procesen las experiencias:
 - “Ahora piense en un animal que represente su masculinidad.”
 - Invite a los participantes a abrir lentamente los ojos, respirando profundamente. Si es necesario, haga algunos ejercicios rápidos de estiramiento.

Reflexiones y debate

1. En un círculo, invite a los participantes a compartir la experiencia que recordaron y los sentimientos que despertaron en ellos. Dé el tiempo necesario para que todos compartan, o al menos aquellos que lo deseen hacer. Pídales que compartan qué animal eligieron y por qué.
2. Facilite el diálogo y el debate utilizando las siguientes preguntas:
 - Escuchando los recuerdos de las experiencias de cuando tomamos conciencia de nuestra masculinidad (de ser hombres), ¿cuáles son los factores más comunes? (Si es posible, escriba las tesis en un rotafolio).
 - ¿Por qué creen que surgieron estos factores y no otros?
 - ¿Cómo influyeron estas experiencias en nuestro desarrollo como hombres?
 - ¿Cómo influyeron en la forma en que nos relacionamos con las mujeres? ¿Con otros hombres? ¿Con personas transgénero y de género no conforme?
3. Introduzca los conceptos de cis y trans.
 - “La mayoría de las personas a las que se les asigna género femenino al nacer se identifican como niñas o mujeres, y la mayoría de las personas a las que se les asigna género masculino al nacer se identifican como niños u hombres. Estas personas son cisgénero (o cis).
 - Algunas personas tienen una identidad de género que no coincide con el sexo que se les dio al nacer; por ejemplo, nacieron con vulva, vagina y útero, pero se identifican como hombres. Estas personas son transgénero (o trans). Transgénero es la “T” en LGBTQI+”¹.
 - Explique que, cuando se declara el sexo biológico al nacer, se asigna una identidad inmediata a los bebés.
4. Haga una lluvia de ideas con el grupo sobre su entendimiento acerca de la “igualdad de género”, anotando sus ideas en el papel del rotafolio.
5. Haciendo referencia a las ideas del ejercicio anterior, comparta el siguiente concepto de igualdad de género:
 - “Igualdad de género: el goce equitativo de todas las personas de todos los géneros y edades de los derechos, oportunidades, recursos y recompensas. La igualdad no significa que todos los géneros son lo mismo, sino que el goce de derechos, oportunidades y cambios de vida no se rigen por haber nacido mujer u hombre”².
6. Continúe el diálogo y la discusión usando las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es la diferencia entre “sexo” y “género”? ¿Cómo se relacionan los dos?
 - ¿Qué tipo de poder y privilegio disfrutaban los hombres (cis) debido a la desigualdad de género?
 - ¿Cómo se muestra ese poder y privilegio en nuestra sociedad?
 - ¿Cómo se muestra en nuestros entornos laborales?

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Invite a los participantes a ser conscientes de las situaciones en sus entornos de trabajo en las que están presentes los privilegios (masculinos o de otro tipo) y en las que las personas y/o los grupos tienen poder sobre los demás; y sus posibles consecuencias.

¹ <https://www.plannedparenthood.org/learn/teens/all-about-sex-gender-and-gender-identity/what-do-transgender-and-cisgender-mean>

² De: Nota explicativa: Guía sobre la igualdad de género y la voz de la mujer, CARE 2018, página 27

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Esta actividad se puede usar con hombres que hayan tenido poca o ninguna oportunidad de pensar críticamente sobre las masculinidades, pero también se puede usar con aquellos cuya familiaridad con estos temas viene más desde una perspectiva técnica o académica.
2. Tome el tiempo suficiente durante el ingreso para que los participantes se conozcan y se sientan cómodos dentro del grupo.
3. Considere realizar la actividad al aire libre si las condiciones lo permiten y si el espacio exterior al que tiene acceso garantiza privacidad y comodidad.
4. En grupos con diversidad de género, adapte la guía de reflexión para abordar experiencias tempranas de toma de conciencia de ser mujeres y/o, en el caso de personas transgénero o de género no conforme, de descubrir las contradicciones entre el género que se les asignó y su propia conciencia creciente de identidad propia.

ACTIVIDAD 2: MASCULINIDADES NO SALUDABLES³

PROPÓSITO Reflexionar sobre aspectos de la masculinidad que no son saludables y que causan daño, e identificar expresiones de masculinidades saludables que contribuyan a entornos laborales equitativos.	Tiempo: hasta 120 min
---	--

MATERIALES

- Laptop/tablet, proyector y pantalla o smart TV con conexión a internet.
- Marcadores, crayones, lápices de colores.
- Hojas grandes de papel de rotafolio de calidad.
- Cinta adhesiva.

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

The Life of John (La vida de John): cortometraje y análisis

1. Presente brevemente el cortometraje “The Life of John” (La vida de John) destacando lo siguiente:
 - Es un cortometraje de animación sin diálogos (21 minutos) que cuenta la historia de John, un niño criado en una sociedad sexista con normas de género rígidas.
 - Nos lleva a través de su infancia y su relación con sus padres y amigos, y también se centra en su primera relación romántica y experiencia sexual.
 - En el video se tratan varios temas relacionados con las masculinidades no saludables: VSG, VPI, violencia entre hombres, homofobia, SDSR, incluidas las ITS, embarazo no planificado y paternidad responsable.
2. Antes de mostrar el cortometraje [The Life of John⁴](#), invite a los participantes a tomar notas (mentales o de otro tipo) sobre los conceptos y prácticas de las masculinidades en la vida y la cultura de John que son saludables y no saludables.

³ Adaptado de [Aportes para el trabajo de sensibilización Equidad de géneros con jóvenes y adolescentes CARTILLA Nº 1](#), Asociación Civil Trama, Argentina.

⁴ Cortometraje de Promundo

Reflexiones y análisis del cortometraje en debate

1. Después de mostrar el cortometraje, use las siguientes preguntas para facilitar la discusión y el diálogo:

Analizando el corto

- ¿Cómo se sintieron al ver la película? ¿Por qué?
- ¿Qué fue lo que más les llamó la atención y por qué?
- ¿Qué conceptos y prácticas saludables de masculinidades anotaron?
- ¿Qué conceptos y prácticas no saludables de las masculinidades anotaron?
- ¿Cuáles son las consecuencias de las “masculinidades no saludables” y para quiénes?

Masculinidades no saludables y el ambiente de trabajo

- ¿Cómo se desarrollan los conceptos y prácticas de masculinidades no saludables en nuestros entornos de trabajo? ¿Con qué consecuencias para el ambiente de trabajo y las relaciones?
- ¿Cómo aumenta la masculinidad no saludable el riesgo de SHEA?
- ¿Cómo describiríamos las “masculinidades saludables”? (Hacer lluvia de ideas de sus características).
- ¿Qué ejemplos de esfuerzos para promover masculinidades saludables hemos visto en nuestros entornos de trabajo (por parte de individuos o de la organización)? ¿Qué efectos han tenido?
- ¿Cómo puede una masculinidad saludable ayudar a prevenir que ocurra SHEA?

Promoción de masculinidades saludables en el lugar de trabajo

1. Forme grupos de discusión (de 3-4 personas) y pida que reflexionen sobre la siguiente pregunta:
 - ¿Qué podemos hacer (como individuos y como organización) en nuestros lugares de trabajo para desafiar las masculinidades no saludables y promover las masculinidades saludables?
2. Invite a cada grupo de discusión a diseñar un cartel, volante o eslogan que promueva masculinidades saludables y que puedan colocar en lugares estratégicos en el lugar de trabajo.
3. Permita que los grupos de discusión tengan tiempo para compartir su póster, volante o eslogan.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Invite a los participantes a compartir dónde planean exhibir sus afiches, volantes o eslóganes y monitorear las reacciones de los colegas, para comentar en la próxima sesión.
2. Pida a cada participante que se comprometa a hacer al menos una de las cosas identificadas previamente en los grupos de debate, para promover masculinidades saludables en el lugar de trabajo. Pueden hacerlo en privado o compartir su compromiso con el grupo (esto promueve un mayor compromiso y responsabilidad compartida).

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Antes de la sesión, mire la película un par de veces y haga una lista de los temas que considere más relevantes para el grupo con el que está trabajando.
2. Evite imponer sus propios juicios o interpretaciones. Es muy importante que cada participante exprese su propia opinión.
3. Dependiendo del tiempo que disponga, la película se puede mostrar sin interrupción con una discusión al final, utilizando las guías de preguntas proporcionadas anteriormente. De forma alternativa, se puede mostrar en tres partes (en una o tres sesiones más cortas consecutivas), con discusiones intermedias para revelar los temas. Utilice los siguientes enlaces para acceder a cortes de la película que se centran en los siguientes temas:
 - [Infancia: la socialización de las masculinidades.](#)
 - [Adolescencia: primeros planes y experiencias, sexualidad, amor, romance.](#)
 - [Adulthood temprana: salud sexual, paternidad, conflictos y resoluciones.](#)
4. En una sesión más larga, también podría mostrar los tres cortes dando tiempo para la reflexión y el análisis entre cada uno.
5. La actividad se puede implementar fácilmente en grupos con diversidad de género. Sin embargo, también puede adaptar la guía de reflexión para reflexionar sobre aspectos de la masculinidad no saludable desde la perspectiva de las participantes femeninas.

ACTIVIDAD 3: LA FLOR DEL PODER**PROPÓSITO**

Reflexionar sobre cómo pertenecer a diferentes grupos de identidad social puede definir nuestras posiciones de privilegio y/o estar en desventaja, y las implicaciones de las identidades sociales complejas en las experiencias cotidianas y en nuestros entornos de trabajo. Descubrir cómo los diferentes privilegios y/o desventajas crean un desequilibrio de poder entre los miembros del personal y cómo esto se vincula con SHEA.

Tiempo:
hasta 120 min

MATERIALES

- Marcadores, crayones o lápices de colores.

PREPARACIÓN

- Prepare algunas copias de la plantilla de La Flor del Poder o papel normal para dibujar.

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Mi dibujo de la Flor del Poder⁵

1. Entregue a cada participante una copia de la Flor del poder y pídale que escriban su nombre en el medio de la flor.
2. Explique que la flor tiene 8 pares de pétalos, cada uno de los cuales está relacionado con ocho identidades sociales que influyen en nuestras identidades individuales.
3. Revisando las 8 identidades sociales de a una, invite a los participantes a escribir en cada pétalo interno cómo se identifican (por ejemplo, “blanco” en el pétalo de raza, o “gay” en el pétalo de orientación sexual).
4. Ahora pídale que escriban cuál consideran que es el grupo dominante para cada una de las 8 identidades sociales. Por ejemplo, para la orientación sexual se podría escribir “heterosexual”. Si no están seguros de cuál es el grupo dominante, pueden hablar con quienes están cerca.
5. Invite a los participantes a elegir un color que asocien con los grupos de identidad dominantes y algún otro color.

⁵ Adaptado de: <https://forumea.org/wp-content/uploads/2019/04/Power-Flower.pdf>

Utilizando su primer color, pida que coloreen los pétalos de las identidades dominantes, tanto los internos como los externos. Luego pida que coloreen los pétalos de las identidades no dominantes con el otro color.

Reflexiones en parejas sobre los dibujos de la Flor del poder

1. En parejas, invite a los participantes a compartir sus flores del poder:
 - ¿Qué tienen en común?
 - ¿Qué diferencias hay?
 - ¿Qué otra cosa les llama la atención?
2. Invite a las parejas a compartir sus reflexiones con el resto del grupo.
3. Facilite el diálogo y el debate utilizando las siguientes preguntas:
 - ¿Cuáles son sus reacciones al dibujar la flor del poder?
 - ¿De qué identidades sociales son más y menos conscientes? ¿Son estas identidades dominantes o no dominantes?
 - ¿Qué preguntas surgen de esta actividad con respecto a los privilegios y las desventajas?
 - ¿Qué combinaciones de identidad otorgan más privilegios?
 - ¿Qué combinaciones de identidad aumentan la probabilidad de discriminación?
 - ¿Cómo reflexionar sobre sus identidades sociales les ayudará a comprender a los demás?

Reflexiones sobre el patriarcado, el poder y los privilegios en nuestro entorno laboral

1. Utilice las siguientes preguntas para facilitar el diálogo y el debate sobre el patriarcado, el poder y los privilegios en el entorno laboral:
 - ¿Qué privilegios tenemos en el lugar de trabajo debido a nuestra identidad y expresión de género (por ejemplo, ser hombres o mujeres cis, o trans, o género no conforme)?
 - ¿Cuáles son las consecuencias en nuestro lugar de trabajo de que los hombres (cis) tengan privilegios solo porque son hombres (cis)? (Invite a los participantes a compartir experiencias donde hayan sido testigos de abuso de privilegio).
 - ¿Cómo se relacionan el poder y el privilegio en el lugar de trabajo?
 - ¿Cómo se relacionan el poder y el privilegio de los hombres (cis) con otros sistemas de poder y privilegio (por ejemplo, basados en la raza, SOGI, religión u otra de las 8 identidades sociales en la flor del poder)?
 - ¿Qué podemos hacer para desafiar el abuso de poder y privilegio basado en el género y otras identidades sociales (la nuestra, la de los demás)?
 - ¿Cómo creen que estos desequilibrios de poder y privilegios pueden conducir a un aumento de SHEA?
2. Explique que SHEA puede volverse posible cuando hay desequilibrios de poder y oportunidades para sacar ventaja de ese tipo de desequilibrios.

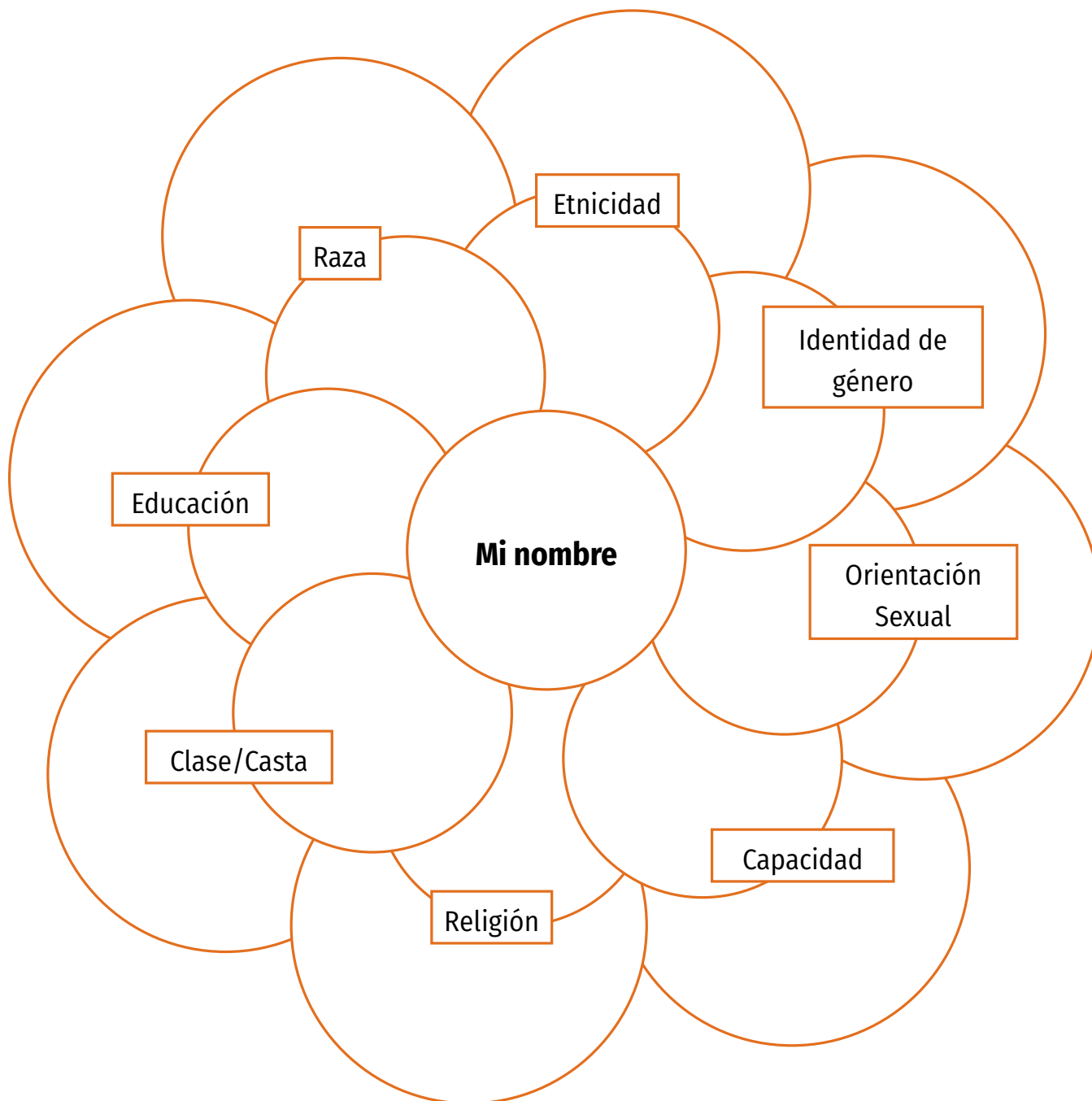
Propuestas de cambio/toma de acción

1. Invite a los participantes a tener conversaciones con compañeros de trabajo en sus equipos y/o proyectos que apoyan:
 - Con hombres(cis) sobre los privilegios que tienen en los espacios de trabajo y cómo usan su poder de manera

- positiva y negativa.
 - Con mujeres (cis) sobre cómo perciben y experimentan el privilegio y el poder masculino en el lugar de trabajo y dentro de los programas.
 - Con colegas transgénero y género no conforme sobre sus experiencias de poder y privilegio en el lugar de trabajo.
2. Pídeles que tomen nota de las similitudes y diferencias en las respuestas de sus colegas cis y transgénero, y que piensen por qué eso podría ser así.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. El contexto cultural y, a menudo, el contexto legal en el que está trabajando determinará, en gran medida, las identidades sociales que los participantes identificarán y expresarán, y esas son con las que debe trabajar. En países que criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo, por ejemplo, y/o en culturas donde las actitudes discriminatorias hacia la diversidad sexual son comunes, es poco probable que la orientación sexual o las identidades transgénero surjan como rasgos de identidad de importancia. Sin embargo, en entornos sociales hostiles a las personas LGBTQI+, lo anterior puede ocurrir cuando la cultura organizacional interna de CARE en ese país ha adoptado la diversidad, permitiendo que las personas LGBTQI+ se sientan aceptadas y seguras para hablar libremente sobre sus identidades sexuales. No obstante, siempre es importante reafirmar la necesidad de confidencialidad, empatía y solidaridad cuando las personas comparten aspectos de su identidad que pueden exponerlas a la exclusión, actos de discriminación y el peligro.
2. En grupos con diversidad de género, adapte la guía de reflexión para también abordar las dinámicas de poder entre géneros.
3. Considere una posible extensión del ejercicio de la Flor del poder si está trabajando con un grupo cuyos miembros son de diferentes países/culturas haciendo lo siguiente:
 - Pida a los participantes que dibujen un tercer anillo de pétalos que represente la sociedad/cultura del país anfitrión (es decir, donde residen actualmente).
 - Invítelos a reflexionar sobre las similitudes y diferencias de las dinámicas de poder en el país anfitrión en comparación con su país/cultura de origen.
 - Si tienen dificultades para responder, pregúnteles qué más necesitan saber sobre el país/la cultura anfitriona para responder a estas preguntas. Invite a los participantes del país anfitrión a dar respuestas a eso.



ACTIVIDAD 4: INTERSECCIONALIDAD**PROPÓSITO**

Facilitar el análisis del concepto de “interseccionalidad” y sobre cómo el uso de un “enfoque de interseccionalidad” puede permitirnos identificar y desafiar prácticas discriminatorias y dañinas en el lugar de trabajo y en las intervenciones del programa; y utilizar esto para identificar y mitigar diferentes riesgos SHEA.

Tiempo:
hasta 120 min

MATERIALES

- Laptop/tablet, proyector y pantalla o smart TV con conexión a internet.

INSTRUCCIONES

Ingreso

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

¿Qué es la Interseccionalidad?

1. Haga rápida lluvia de ideas con los participantes, escribiendo sus respuestas en papel de rotafolio:
 - ¿Qué entendemos por “interseccionalidad”?
2. Muestre uno (o más) de los siguientes videos cortos, eligiendo los que considere más apropiados para su contexto:
 - [¿Qué es la interseccionalidad?](#)⁶ Para explicar el concepto utiliza gráficos y lenguaje que son fáciles de comprender, destacando las intersecciones entre el sexismo, el racismo, el heterosexismo y la discriminación por edad. Desglosa conceptos complejos de interseccionalidad.
 - [¿Qué es la interseccionalidad y por qué es importante?](#)⁷ Conversación entre dos compañeros de trabajo, enfatizando la discriminación basada en la orientación sexual y cómo se cruza con otras formas de discriminación. Destaca el matrimonio igualitario entre dos mujeres de diferente raza y procedencia cultural. Desglosa la compleja conceptualización de la interseccionalidad.
 - [Interseccionalidad](#)⁸ Contrasta realidades de 3 personas con identidades diversas que viven en EE. UU., utilizando gráficos y lenguaje accesibles. Se enfoca inicialmente en las intersecciones entre género y raza, pasando a interseccionalidades más complejas que incluyen (dis)capacidades, clase, logros educativos,

⁶ Comisionado y producido por el Profesor [Peter Hopkins](#), Universidad de Newcastle, UK.

⁷ Producido por [Always Designing for People ADP](#) una empresa con sede en EE. UU. que se describe a sí misma como un “proveedor global integral de soluciones de gestión de capital humano (GCH) basadas en la nube”.

⁸ Producido por Teaching Tolerance, un proyecto del Southern Poverty Law Center, cuya misión es prevenir el crecimiento del odio y ayudar a los maestros y las escuelas a educar a los niños y jóvenes para que sean participantes activos en una democracia diversa.

religión y nacionalidad. La discriminación basada en SOGIE no está cubierta.

3. Después de mostrar el video, permita los comentarios de los participantes:
 - ¿Qué fue lo que más les llamó la atención y por qué?
 - ¿Qué ideas o conceptos les resultaron más difíciles de captar?
 - ¿Por qué creen que la interseccionalidad es importante cuando hablamos de la prevención y mitigación de riesgos SHEA?
4. Diga a los participantes que mostrará el video una segunda vez y que deben pedir pausar el video si hay alguna idea, concepto o frase que no entienden y/o les gustaría reflexionar, analizar o desmenuzar más. Tome usted también la iniciativa y haga una pausa en el video cuando sienta que se necesita una aclaración y otra discusión más.
5. Resuma la “interseccionalidad” utilizando los siguientes mensajes clave:
 - *“La naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales como la raza, la clase y el género, consideradas como creadoras de sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja; un enfoque teórico basado en tal premisa”.* (Diccionario de Oxford)
 - La ‘interseccionalidad’ se refiere a las formas en que diferentes aspectos de la identidad de una persona pueden exponerla a formas superpuestas de discriminación y marginación.⁹
 - Cada uno de nosotros tiene una serie de “marcadores de identidad” (por ejemplo, género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad) que determinan nuestra relación con los grupos dominantes y/o marginados. Al pertenecer a grupos dominantes, tenemos acceso al poder y a los privilegios; en contraste, aquellos en grupos marginados enfrentan desventajas y discriminación.
 - La interseccionalidad reconoce que los marcadores de identidad (p. ej., “mujer” y “negro”) no existen independientemente unos de otros, y que cada uno informa a los demás, a menudo creando una convergencia de opresión compleja.
 - Comprender la interseccionalidad es esencial para combatir los prejuicios entrelazados que las personas enfrentan en su vida diaria.
6. Aclare que privilegio se refiere a ciertas ventajas sociales, beneficios o grados de prestigio y respeto que un individuo posee en virtud de pertenecer a determinados grupos de identidad social. Tener privilegios no significa que un individuo sea inmune a las dificultades de la vida, pero sí significa tener un beneficio o una ventaja no ganados que recibe en la sociedad en función de la naturaleza de su identidad.
7. Forme grupos de discusión de 2 o 3 participantes e invítelos a discutir lo siguiente, dando unos minutos antes de pasar a la siguiente pregunta:
 - ¿Cuál de sus propios “marcadores de identidad” los coloca en grupos dominantes?
 - ¿Qué poder y privilegios experimenta en la sociedad como resultado de pertenecer a uno o más grupos dominantes?
 - ¿Qué medidas ha tomado para desvincularse del poder y de los privilegios de su(s) grupo(s) dominante(s) y apoyar o mostrar solidaridad con su(s) respectivo(s) grupo(s) marginado(s)? ¿Con qué consecuencias? (si no lo ha hecho, ¿por qué?).

⁹ <https://www.vic.gov.au/understanding-intersectionality>

8. En plenaria, utilice la siguiente pregunta para invitar a los participantes a compartir sus reflexiones:
- Mirando con un “enfoque de interseccionalidad”, ¿cuáles son las implicaciones de las formas en las que se ejercen el poder y el privilegio, tanto en entornos formales como informales?:
 - En nuestros lugares de trabajo.
 - En los programas y proyectos que apoyamos directamente.
 - ¿Cómo puede la aplicación de un análisis interseccional contribuir a un entorno de trabajo seguro para todos los miembros del personal?
 - ¿Qué puede hacer (solo y/o con otros) para desafiar las actitudes y comportamientos discriminatorios de los colegas que pertenecen al mismo grupo dominante que usted? (en el lugar de trabajo y/o en el campo).
 - ¿Qué puede hacer para apoyar a los colegas que se encuentran en múltiples grupos marginados?
 - ¿Qué puede hacer si usted mismo pertenece a uno o más grupos marginados?

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Haga una lluvia de ideas con los participantes sobre acciones que pueden tomar para compartir con otros colegas en sus lugares de trabajo el significado de “interseccionalidad” y las implicaciones para el entorno de trabajo y las intervenciones del programa.
2. Haga que cada participante se comprometa con al menos una acción.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Es una buena idea realizar la actividad anterior de la “Flor del Poder” antes de esta, ya que los participantes pueden referirse a las diferentes dimensiones de sus propias identidades a medida que profundizan su comprensión de la interseccionalidad.
2. La actividad se puede aplicar en grupos de género diverso y mixtos. Para facilitar la discusión en grupos mixtos, considere plantear preguntas de género y edad como parte del enfoque interseccional.
3. Para aclarar el vínculo entre la interseccionalidad y la prevención y mitigación de riesgos SHEA, podría ser útil volver a la actividad anterior. Los desequilibrios de poder y las oportunidades para explotar dichos desequilibrios de poder pueden aumentar el riesgo de SHEA. Algunos grupos pueden tener un mayor riesgo de SHEA o pueden tener más desventajas en comparación con los otros grupos. Tener un enfoque interseccional puede ayudar a identificar esos desequilibrios de poder y las vulnerabilidades subyacentes.

ACTIVIDAD 5: VBG/SHEA¹⁰**PROPÓSITO**

Profundizar el conocimiento de los participantes sobre la VBG, aclarar mitos y dudas relacionadas con las causas de la VBG y discutir cómo se manifiesta la VBG/SHEA en el entorno laboral.

Tiempo:
hasta 120 min

MATERIALES

- Papel de rotafolio.
- Marcadores, cinta adhesiva.

PREPARACIÓN

- Prepare copias de las Tarjetas de declaraciones (ver más adelante).
- Prepare copias del folleto: ¿Qué es la Violencia basada en el género? (ver más adelante).

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Trabajo grupal

1. Divida a los participantes en cinco grupos.
2. Entregue a cada grupo 2 tarjetas de declaraciones sobre la violencia contra la mujer (ver más adelante). Pídale debatir si creen que las afirmaciones son verdaderas o falsas y que expliquen sus razones. No tienen que llegar a un consenso.

Plenaria

1. Pida a los grupos, uno por uno, que compartan la primera declaración que se les dio (pueden sostenerla para que otros la vean o pegarla en la pared o en un rotafolio) y sus reflexiones al respecto. De un tiempo para que otros compartan sus reacciones y observaciones sin entrar en una discusión profunda. Cuestione cualquier contribución que sea inexacta o contenciosa.

¹⁰ Esta sesión está basada en las siguientes fuentes: A Community Mobilisation Training Manual for Preventing men's use of violence against women, Sonke/WITS, South Africa, 2016; GED 401, CARE; [Gender-Based Violence: a Primer—Facilitator Guide – IGWG, USAID](#)

2. Repita lo anterior para la segunda declaración que se le dio a cada grupo.
3. Use las siguientes preguntas para facilitar la discusión y el diálogo:
 - ¿Cuáles creen que son las causas subyacentes de la violencia de los hombres contra las mujeres?
 - ¿Cómo afecta la violencia de los hombres contra las mujeres a las mujeres física, emocional, económica, social y psicológicamente?
 - ¿Cómo han visto la VBG expresada en su(s) entorno(s) de trabajo, pasado(s) y presente?
 - ¿Cómo se relacionan SHEA y VBG?

¿Qué es VBG?

1. Entregue una copia del folleto “¿Qué es la violencia basada en género (VBG)?” a los participantes y analícelo con ellos, destacando los puntos de interés principales.
2. Explique que todas las declaraciones compartidas en la primera parte del ejercicio son mitos sobre la VBG que intentan explicarla o justificarla. Tales puntos de vista conducen a la percepción de que la VBG es poco común y/o que es causada por factores fuera del control de los hombres. Estos puntos de vista culpan a las mujeres por la violencia que experimentan (‘culpar a la víctima’).

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Cierre la sesión, utilizando las siguientes preguntas:
 - ¿Qué podemos hacer para prevenir y abordar la violencia sexual y de género en nuestro lugar de trabajo y en las comunidades donde trabajamos? ¿Cómo podemos apoyar a las víctimas/sobrevivientes de la VBG?
2. Invite a cada participante a comprometerse con una acción para abordar la VBG en un espacio de trabajo formal o informal (p. ej., reuniones de personal, grupos de chat, espacios recreativos, etc.) y que realizarán antes de la próxima sesión.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Durante el debate sobre las causas de la VBG, haga referencia a sesiones anteriores sobre masculinidades no saludables, poder, privilegio, etc., y enfatice que las masculinidades patriarcales son la principal causa de la VBG.
2. Resalte las siguientes ideas clave como causas secundarias, factores de riesgo y/o impulsores de la VBG:
 - La pobreza y la guerra son factores de riesgo y pueden exacerbar los niveles de VBG, pero no son la causa del comportamiento violento en los hombres. La VBG va más allá de los niveles socioeconómicos. Existen muchos hombres viviendo en la pobreza o en la guerra que no son violentos con las mujeres, y hay muchos hombres en niveles económicos más altos, o en entornos sin conflicto, que son violentos con las mujeres.
 - El abuso de sustancias puede precipitar un comportamiento violento. Sin embargo, ni el alcohol, ni las drogas, ni la víctima deben ser culpabilizados en estas situaciones. Bajo cualquier circunstancia, la violencia contra las mujeres es inaceptable.
 - Los desacuerdos y las disputas pueden ser una parte inevitable de las relaciones íntimas de pareja. Sin embargo, la violencia como una forma de resolver esas disputas no lo es. La violencia es un comportamiento aprendido y puede desaprenderse.
 - Como cualquier otro hombre, algunos hombres con problemas de salud mental cometen actos de violencia. Sin embargo, la violencia no es un síntoma o un comportamiento limitado a estas personas. Muchos hombres con problemas de salud mental no usan la violencia.
 - La violencia masculina no tiene una base genética; es perpetuada por un modelo de masculinidad que permite y alienta a los hombres a ser dominantes. Depende de nosotros como individuos, comunidades y sociedad cambiar estas normas de género para que la violencia de los hombres contra las mujeres no sea aceptada ni tolerada.

TARJETAS DE DECLARACIONES

Declaración 1: Las peleas domésticas y la agresión física a las esposas son características de la vida de las personas pobres y sin educación y de los miembros de las clases sociales más bajas.

Declaración 2: Las mujeres provocan la violencia contra sí mismas al comportarse de manera inapropiada y no adherirse a las reglas y normas de sus culturas.

Declaración 3: Si las mujeres víctimas de violencia doméstica quisieran irse, podrían hacerlo. Si se quedan, deben encontrar algún placer masoquista en las palizas.

Declaración 4: Los perpetradores de violencia contra las mujeres son un grupo minoritario de hombres con problemas de salud mental.

Declaración 5: La pobreza o la guerra conducen a ataques y abusos contra las mujeres.

Declaración 6: La violencia de género es causada por el abuso de sustancias como el alcohol y/o las drogas.

Declaración 7: La violencia de género es una parte inevitable de las relaciones íntimas de pareja.

Declaración 8: La violencia contra la mujer es una parte inherente de la masculinidad o una expresión natural de los impulsos sexuales masculinos.

Declaración 9: Está bien tener una relación sexual o romántica con un participante del programa, siempre y cuando ellos también parezcan estar interesados.

Declaración 10: La publicación de fotos de mujeres en bikini o de hombres sin camisa para mostrar los avances de ir al gimnasio es un comportamiento inapropiado que puede causar daño.

FOLLETO: ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)?¹¹

La violencia basada en género (VBG) se refiere a todo tipo de violencia que se deriva de normas y relaciones de género arraigadas que producen desigualdades de género. Cuando las sociedades patriarcales otorgan poder, oportunidades, derechos y privilegios a los hombres (mientras se los niegan sistemáticamente a las mujeres), se genera y ejerce violencia contra las mujeres por parte de hombres, grupos de hombres e instituciones sociales dominadas y controladas por hombres. Al hacerlo, perpetúan su poder y sus privilegios.

Si bien tanto los hombres como las mujeres pueden experimentar y experimentan la violencia, al definir la VBG, es importante comprender cómo las normas de género determinan las formas en que la violencia afecta la vida de hombres y mujeres.

“Aunque tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas y perpetradores de la violencia, las características de la violencia más común contra las mujeres difieren en aspectos críticos de la violencia común contra los hombres. Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de morir o resultar heridos en guerras o violencia relacionada con la juventud y las pandillas, y es más probable que un extraño los agrede físicamente o los mate en la calle. Los hombres también tienen más probabilidades de ser los perpetradores de la violencia, independientemente del sexo de la víctima. Por el contrario, es más probable que las mujeres sean agredidas físicamente o asesinadas por algún conocido, a menudo un miembro de la familia o una pareja íntima. También corren mayor riesgo de ser agredidas o explotadas sexualmente, ya sea en la niñez, la adolescencia o en la edad adulta”¹².

¹¹ Adaptado de: A Community Mobilisation Training Manual for Preventing men's use of violence against women, Sonke/WITS, South Africa, 2016

¹² Ellsberg M, and Heise L. Washington DC, Estados Unidos: [Investigando la violencia contra las mujeres: Una guía práctica para la investigación y la acción](#) Organización Mundial de la Salud, PATH; 2005.

FOLLETO: VBG Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (VCM)¹³

El término violencia contra la mujer (VCM) a menudo se usa indistintamente con VBG, dado que la gran mayoría de quienes experimentan VBG son niñas y mujeres, y que la mayoría de los perpetradores son hombres. La VCM se refiere a las experiencias individuales de violencia de las mujeres. Incluye la violencia física, psicológica, sexual y económica cometida por hombres contra mujeres. La VCM también abarca la discriminación y la violencia que promueven y perpetúan las instituciones y normas patriarcales.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer¹⁴ define la VCM como: “...cualquier acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

La Declaración estableció que tal violencia incluye, pero no se limita a:

1. La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación
2. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
3. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra. (Artículo 2 DEVAW)

La violencia contra la mujer también incluye:

- Esterilización forzada y aborto forzado.
- Uso coercitivo o forzado de anticonceptivos.
- Infanticidio femenino y selección prenatal del sexo.
- Violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, en particular asesinato, violación sistemática, esclavitud sexual y embarazo forzado.

La Plataforma de Acción de Beijing identificó como particularmente vulnerables a la violencia a aquellas “mujeres pertenecientes a grupos minoritarios, mujeres indígenas, mujeres refugiadas, mujeres migrantes, mujeres en situación de pobreza que viven en comunidades rurales o remotas, mujeres indigentes, mujeres en instituciones o detenidas, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres ancianas, mujeres desplazadas, mujeres repatriadas, mujeres que viven en la pobreza y mujeres en situaciones de conflicto armado, ocupación extranjera, guerras de agresión, guerras civiles, [y] terrorismo, incluida la toma de rehenes...”¹⁵

¹³ La información en esta sub sección es tomada de “Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography” por Adrienne Cruz y Sabine Klinger/International Labour Office. – Geneva: ILO, 2011. La fuente original es: UNFPA, “Estado de la Población Mundial 2005”

¹⁴ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (A/ RES/48/104), Nueva York, 20 de Diciembre 1993.

¹⁵ Plataforma de acción y Declaración de Beijing, Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, 4-15 Setiembre 1995, párrafos 114-116.

ACTIVIDAD 6: MASCULINIDADES IGUALITARIAS**PROPÓSITO**

Profundizar la comprensión de la “equidad” y la “igualdad”, cómo se interrelacionan y las implicaciones de las masculinidades (no) igualitarias en nuestros entornos de trabajo, incluido el riesgo de SHEA.

Tiempo:
hasta 120 min

MATERIALES

- Tarjetas/cartulinas tamaño A5 o post-its.

PREPARACIÓN

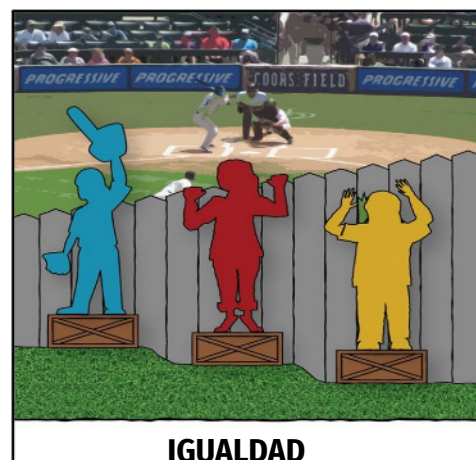
- Prepare impresiones grandes de las imágenes de “igualdad”, “equidad” y “justicia” utilizadas en la actividad o utilice una laptop/tablet, proyector y pantalla o smart TV con conexión a internet.

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

¿Que ves?: Reflexiones y análisis en plenaria¹⁶

1. Muestre la siguiente imagen a los participantes y pida sus reacciones:
 - ¿Que ven?
 - ¿Cómo se sienten?
 - ¿Cómo creen que se sienten los tres espectadores que están parados sobre las cajas?



¹⁶ Adaptado del material en <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/> y <https://medium.com/@CRA1G/the-evolution-of-an-accidental-meme-ddc4e139e0e4#tm1cbg2vn>

2. Ahora muestra la siguiente imagen y haga las mismas preguntas.



3. Haga las siguientes preguntas (si es que aún no han surgido en la discusión):
- ¿Cuál es el significado (simbolismo) de los diferentes niveles del suelo?
 - ¿Cuál es el significado (simbolismo) de las diferentes alturas del muro?
4. Facilite una discusión sobre la igualdad y la equidad y cómo se relacionan entre sí. Asegúrese de resaltar las siguientes ideas:
- La igualdad es que todos comiencen en el mismo lugar.
 - La equidad es que todos obtengan lo que necesitan.
 - La igualdad no siempre es justicia.
 - Justo no significa igual.
 - Equidad = Justicia
 - Primero debemos asegurar la equidad antes de poder disfrutar de la igualdad.

“En la primera de las dos imágenes, las tres personas tienen una caja para pararse. En otras palabras, hay “igualdad”, porque todos tienen la misma cantidad de cajas. Aunque esto es útil para la persona de estatura media, no es suficiente para el más bajo y resulta superfluo para el más alto. En cambio, en la segunda imagen hay “equidad”: cada persona tiene la cantidad de cajas que necesita para disfrutar plenamente del juego”.

<https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/>

La igualdad es cuando todos son tratados de la misma manera, sin dar efecto alguno a sus necesidades y requerimientos. La idea central de la igualdad es que todos los individuos reciban el mismo trato en la sociedad y que no sean discriminados por motivos de raza, sexo, casta, credo, nacionalidad, discapacidad, edad, religión, etc.

La equidad se puede definir como la cualidad de tratar a las personas de manera justa en función de sus necesidades y requisitos. La equidad asegura que todas las personas reciban los recursos que necesitan para tener acceso a las mismas oportunidades.

https://www.researchgate.net/post/Equality_implies_sameness_Equity_implies_fairness_What_is_the_difference_between_Equality_Equity_Please_give_your_opinion

5. Manteniendo ambas imágenes a la vista, utilice la siguiente pregunta para estimular una mayor reflexión y diálogo:

- ¿Cuáles creen que son las causas fundamentales de las injusticias/desigualdades que retratan las imágenes? (¡Piensen en el muro!)

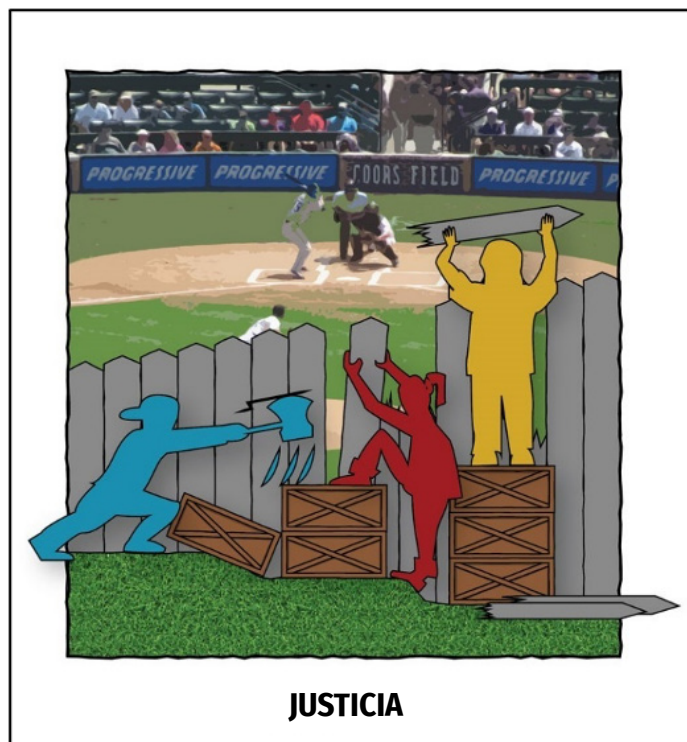
Algunas ideas que podría querer enfatizar son:

- El problema no está en las características de cada uno de los espectadores, es más bien un problema estructural y sistémico que produce la desigualdad de oportunidades para los espectadores.
- Las causas fundamentales de las desigualdades sociales están relacionadas con el contexto, la cultura y la historia.
- El racismo, por ejemplo, tiene sus raíces en una historia de opresión, desde la colonización y la esclavitud hasta el racismo sistémico actual que está arraigado en la cultura y las instituciones sociales.
- El sexismo está enraizado en siglos de patriarcado y la noción de superioridad de los hombres sobre las mujeres.
- Lograr la equidad/justicia exige un enfoque de “igualdad de resultados” en lugar de uno de “igualdad de insumos”.
- Cuando personas con oportunidades desiguales reciben el mismo trato, las desigualdades se refuerzan y perpetúan.
- Para lograr la igualdad, son necesarias medidas equitativas para asegurar que aquellos que están en desventaja tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos.

¹⁷ Ideas tomadas y adaptadas de: <https://equity.wordpress.fos.auckland.ac.nz/2016/11/05/that-equity-vs-equality-graphic/>

6. Muestre a los participantes esta tercera imagen y pida sus reacciones:

- ¿Que ven?
- ¿Cómo se sienten?
- ¿Que ha cambiado?
- ¿Cómo creen que se produjeron esos cambios?
- ¿Qué más se necesita para lograr la justicia?



Masculinidades (no) igualitarias

1. Haga una lluvia de ideas con el grupo usando la siguiente pregunta:
 - ¿Qué entienden por el término “masculinidades igualitarias”?
2. En plenaria, invite a los participantes a compartir:
 - Expresiones de “masculinidades igualitarias” que hayan experimentado o presenciado en sus lugares de trabajo.
 - Expresiones de “masculinidades no igualitarias” que hayan experimentado o presenciado en sus lugares de trabajo.
 - Factores que inhiben y que permiten expresiones de “masculinidades igualitarias” en sus lugares de trabajo.
 - Cómo las masculinidades no igualitarias están vinculadas a SHEA.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Entregue a cada participante dos tarjetas tamaño A5 o post-its. Invite a que escriban:
 - Primera tarjeta: Mi compromiso a ser un hombre con igualdad de género en el lugar de trabajo (algo que haré para romper con las normas patriarcales en torno a la masculinidad y contribuir a la justicia de género).
 - Segunda tarjeta: Mi compromiso con la promoción de masculinidades de género igualitarias entre mis colegas masculinos.
2. Invite a los participantes a compartir sus compromisos con los demás miembros del grupo y a mencionar una acción inmediata que tomarán antes de la próxima sesión.
3. Pida al grupo que piense y registre cómo ser un hombre igualitario en cuanto al género puede ayudar con la prevención del acoso, la explotación y el abuso sexual.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Existen varias versiones de las imágenes de “igualdad/equidad” con diferente énfasis. Las originales creadas por Craig Froehle y su crítica de las versiones posteriores se pueden encontrar aquí: [The evolution of an accidental meme](#).
2. Esté al tanto de cualquier análisis de los participantes que ubique la culpa en quienes experimentan las desigualdades y/o la desigualdad inicial en las características de las personas o grupos de personas. Utilice la metáfora del muro para resaltar la importancia de los obstáculos creados por contextos socioculturales e históricos. Ver: <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/>, <https://equity.wordpress.fos.auckland.ac.nz/2016/11/05/that-equity-vs-equality-graphic/> y <https://medium.com/@CRA1G/the-evolution-of-an-accidental-meme-ddc4e139e0e4#tm1cbg2vn>

ACTIVIDAD 7: ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO¹⁸

PROPÓSITO Profundizar la comprensión de cómo se manifiesta el acoso sexual en el lugar de trabajo, cómo se relaciona con las masculinidades no igualitarias y los efectos que tiene en las mujeres y en los entornos laborales.	Tiempo: hasta 120 min
--	---

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Sesión de narración de historias

1. Antes de que comience esta actividad, lea las historias que se encuentran al final y elija 2 o 3 que quiera utilizar (o más si el tiempo lo permite).
2. Tómese el tiempo para revisar cada historia y hacer las adaptaciones que considere necesarias para su contexto y sus propósitos. Por ejemplo, use nombres locales, cambie los trabajos/roles de personajes, use términos coloquiales y lenguaje apropiado.
3. Indique a los participantes que esta será una sesión de narración de historias y que leerá cada historia despacio y en secciones, dejando tiempo entre cada sección para reflexionar, discutir y dialogar sobre los temas emergentes.
4. Anime a los participantes a compartir libremente sus pensamientos, opiniones e ideas.
5. Dedique un tiempo al final de cada historia para:
 - Invitar a los participantes a compartir cualquier experiencia que hayan presenciado (dentro de CARE o en entornos de trabajo anteriores) y cómo fueron (o no) abordadas y resueltas. *(Tenga en cuenta que las divulgaciones sobre incidentes se informarán según la política de salvaguardia de PSHEA de CI).*
 - Analizar las implicaciones para el ambiente de trabajo de CARE cuando se presentan actitudes y comportamientos similares a los expresados en la historia.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Invite a los participantes a pensar en 2 o tres puntos principales que llamaron su atención durante esta actividad (nuevos aprendizajes, momentos “ajá”, percepciones, etc.). Los participantes pueden, si lo desean, compartir algunos de estos en plenaria.
2. Invite a los participantes a que conversen con otros compañeros de trabajo sobre los principales puntos de aprendizaje antes de la próxima sesión juntos.

¹⁸ Diseñado utilizando el material y los casos de estudio incluidos en: Estado de Nueva York (2018). [Model Sexual Harassment – Prevention Training](#).

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Las historias que se incluyen a continuación se tomaron de un recurso desarrollado por el estado de Nueva York, EE. UU., en el 2018 titulado: Modelo de capacitación para la prevención de acoso sexual. Como se indicó anteriormente, es posible que sea necesario adaptar algunos de los personajes, situaciones y uso del lenguaje para su propio contexto y propósitos.
2. Antes de la actividad, dedique el tiempo suficiente para leer y entender completamente las historias y los problemas que se plantean.
3. ¡No se conforme con las respuestas de “verdadero” o “falso”! Pida a los participantes justificar sus respuestas y probar otras opiniones y posiciones, antes de compartir con ellos por qué la respuesta es verdadera o falsa. En la mayoría de los casos, es probable que uno o más de los participantes ya hayan expresado ideas y opiniones similares a las respuestas “correctas”.
4. Una alternativa a facilitar las historias usted mismo (cuando tenga el tiempo suficiente) es formar un grupo pequeño y darle a cada uno una historia para analizar. Antes de hacerlo, retire las respuestas de cada historia y asegúrese de que en cada grupo se haga una pausa después de cada sección para reflexionar y discutir las preguntas. Luego, cada grupo puede presentar su historia y su análisis en una sesión plenaria.

HISTORIA 1: Citas y romance en el lugar de trabajo

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Ralph, un compañero de trabajo de Li Yan, acaba de divorciarse. A veces hace comentarios casuales en el sentido de que se siente solo y necesita encontrar una nueva novia. Li Yan y Ralph son amigos y han ido a comer juntos a restaurantes en muchas ocasiones. Ralph invita a Li Yan a salir con él a una cita; al cine y a cenar. A Li Yan le agrada Ralph y acepta salir con él. Disfruta su cita con Ralph, pero decide que no es buena idea iniciar una relación. Le agradece a Ralph por el buen rato, pero le explica que no quiere tener una relación con él. Ralph espera dos semanas y luego comienza a presionar a Li Yan para que vuelva a salir con él. Ella se niega, pero Ralph no se detiene. Continúa invitándola a salir.

2. Utilice las siguientes preguntas para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. La primera vez que Ralph invitó a salir a Li Yan cometió acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Los comentarios iniciales de Ralph acerca de buscar novia e invitar a Li Yan, una compañera de trabajo, a una cita no constituyen acoso sexual. Incluso si Li Yan hubiera rechazado la invitación de Ralph a la primera cita, Ralph no hizo nada malo al invitarla y hacer comentarios ocasionales sobre su vida privada que no eran sexualmente explícitos.

Pregunta 2. Li Yan no puede presentar una queja por acoso porque salió con Ralph a una cita. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Ser amigable, tener una cita, e incluso tener una relación previa con un compañero de trabajo no implica que el compañero de trabajo tiene derecho a comportarse como Ralph lo hizo con Li Yan. Ella tiene que seguir trabajando con Ralph y él debe respetar sus deseos y no comportarse de maneras que ya son inapropiadas para el lugar de trabajo.

3. Continúe leyendo la historia:

Li Yan se queja con su supervisor, y el supervisor (como está obligado a hacerlo) reporta su queja a la persona designada por su empleador para recibir quejas. Ralph es interrogado sobre su conducta y se disculpa. La persona designada le ordena abandonar su comportamiento. Ralph lo hace por un tiempo, pero luego comienza a dejar regalitos y notas románticas a Li Yan en su escritorio. Las notas no son abiertamente ofensivas, pero la conducta de Ralph está empezando a poner nerviosa a Li Yan, ya que teme que pueda empezar a acecharla.

4. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 3. La conducta posterior de Ralph con regalos y notas románticas no es acoso, porque ha dejado de pedirle a Li Yan que salga con él, como se le ordenó. Solo está siendo amable con Li Yan porque ella le agrada. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Li Yan debe reportar la conducta de Ralph. Ella tenía derecho a recibir asistencia eficaz para lograr que Ralph abandonara su conducta inapropiada en el lugar de trabajo. Dado que Ralph ha vuelto a molestar a Li Yan después de que se le ordenara dejar de hacerlo, podría verse sujeto a fuertes medidas disciplinarias por su comportamiento.

HISTORIA 2: Traslado a una nueva oficina

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Sharon se transfiere a una nueva oficina de su empleador. Su nuevo supervisor, Paul, es amistoso y le ayuda a familiarizarse con sus nuevas responsabilidades. Después de unos días, cuando no hay nadie más en la oficina, Paul viene al área de trabajo de Sharon para charlar. Paul habla sobre lo que hizo la noche anterior, cuando visitó un club de “striptease”. Sharon está sorprendida de que Paul hable sobre ese tema en el trabajo y no le responde. Paul sigue hablando y dice que todas las mujeres de la oficina son tan feas que tiene que salir y “ver chicas calientes” de vez en cuando. Le dice a Sharon que le alegra de que trabaje ahí porque, a diferencia de las demás, ella “es bonita”. Sharon se siente muy ofendida y humillada de que ella y las demás mujeres en su trabajo sean evaluadas por su supervisor con base en su apariencia.

2. Utilice las siguientes preguntas para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. Dado que Paul no le dijo a Sharon que ella era fea, no la ha acosado. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Paul hizo comentarios sexualmente explícitos a Sharon, que son denigrantes y humillantes para Sharon y sus compañeras de trabajo. No importa que Paul supuestamente le haya hecho un “cumplido” a Sharon. La charla sigue siendo muy ofensiva para Sharon, como lo sería para la mayoría de las personas razonables en su situación.

Pregunta 2. Al mencionar su visita al club de striptease, Paul ha cometido un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Tan solo mencionar la visita al club de striptease ya es inapropiado para el lugar de trabajo, especialmente para un supervisor, y sería correcto que Sharon reportara esta conducta. Un solo comentario acerca de visitar un club de striptease es un comportamiento que ameritaría que se le ordene a Paul dejar de hacerlo, aunque probablemente no llegaría al nivel de acoso ilegal, a menos que se repitiera en múltiples ocasiones.

Pregunta 3. Es necesario indicarle a Paul que deje de hacer este tipo de comentarios, pero no es un problema serio. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Los comentarios de Paul sobre las empleadas son un problema serio y demuestran su desprecio por las mujeres en el trabajo. Paul está obligado a ser ejemplo de un comportamiento apropiado, y no debe demostrar desprecio por empleados debido a su sexo o a cualquier otra característica protegida. Sharon no debe tener que seguir trabajando para alguien que sabe que siente tanto desprecio por las mujeres, ni las demás empleadas deben tener que seguir trabajando para un supervisor como él. La gerencia debe estar enterada de esto, incluso si los demás empleados no lo saben, Paul debe recibir medidas disciplinarias y, probablemente, removido de su puesto actual.

HISTORIA 3: ¡Cálmate! Es sólo una broma.

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Carla trabaja como ingeniera de agua y saneamiento en respuesta humanitaria. Algunos de sus compañeros hombres creen que es divertido molestarla haciéndole preguntas sobre su vida privada y sexualidad. Carla a menudo escucha comentarios como “Bebé, si sigues trabajando en este sector, ¡nadie te encontrará sexy!” en tono de broma. Además, escucha a la gente hablar sobre su vida sexual y lo ‘desesperada’ que debe estar.

2. Utilice las siguientes preguntas para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. Las mujeres en trabajos manuales/de ingeniería deben estar preparadas para las bromas y no tomarse los comentarios muy en serio. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Referirse a un adulto en el lugar de trabajo con apodos con connotaciones sexuales como “bebé”, hacer preguntas sobre su vida social o sexual y difundir mentiras o rumores sobre la vida sexual personal son acoso sexual. Si en algún momento Carla quiere abordar esto, tiene derecho a quejarse del comportamiento y hacer que se detenga, independientemente de si ha soportado el comportamiento sin quejarse y de por cuánto tiempo lo ha hecho. Carla siempre puede decir cuando ya es suficiente.

Pregunta 2. Carla no puede quejarse, porque a veces el líder del equipo también participa en las bromas, así que no tiene a quien acudir. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Carla aún puede quejarse con el supervisor, o a través de la línea de quejas, para que el comportamiento que la molesta pueda detenerse. El empleador es responsable de garantizar que todos los empleados conozcan sus políticas y procedimientos contra el acoso. De igual modo, los empleados deben asegurarse de estar familiarizados con las políticas y los procedimientos de la organización.

3. Continúe leyendo la historia:

Algunos de los otros compañeros de trabajo de Carla creen que el trabajo que ella hace es un “trabajo de hombres” y que debe cansarse mucho físicamente. En una ocasión, un compañero de trabajo se le acercó e intentó masajearle el cuello y los hombros.

4. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 3. Este comportamiento no es acoso sexual pues el objetivo era tratar de ayudarla a relajarse. ¿Verdadero o falso?

FALSO: La conducta es acoso sexual. Invadir el espacio personal de alguien e iniciar el contacto físico no es un comportamiento aceptable en el lugar de trabajo.

5. Continúe leyendo la historia:

HISTORIA 3: ¡Cálmate! Es sólo una broma. (cont.)

Carla se queja de las bromas, del contacto físico y otros comportamientos, y se lleva a cabo una investigación. Mientras continúa la investigación, el supervisor habla con Carla y le dice que acuda a él de inmediato si tiene más problemas. Luego, Carla descubre que alguien ha orinado en su caja de herramientas.

6. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 4. Carla no puede hacer nada porque no puede comprobar quién dañó su caja de herramientas. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Carla debe hablar con su supervisor de inmediato o comunicarse con cualquier otra persona designada por su empleador para recibir quejas directamente. Aunque la situación se ha vuelto muy difícil, es responsabilidad del empleador apoyar a Carla y buscar una solución. De inmediato se debe llevar a cabo una investigación apropiada y, si se confirma la investigación, se debe tomar una acción disciplinaria.

HISTORIA 4: De cerca y personal

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Sebastián ha notado que su nuevo jefe, James, se inclina muy cerca suyo cuando revisan los informes que prepara. A menudo le toca la mano o el hombro cuando hablan de trabajo. Sebastián intenta alejarse de él en estas situaciones, pero parece no captar el mensaje.

2. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. Sebastián debería simplemente ignorar el comportamiento de James. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Si Sebastián se siente incómodo con el comportamiento de James, tiene opciones. Si siente que puede hacerlo, debería decirle a James que retroceda porque su cercanía y contacto lo hacen sentir incómodo. Otra opción es quejarse directamente a una persona designada por su empleador para recibir quejas, quien hablará con James.

3. Continúe leyendo la historia:

Antes de que Sebastián llegue a quejarse, James roza su espalda en la sala de conferencias antes de una reunión. Ahora se está enojando mucho, pero sigue posponiendo hacer algo al respecto. Más tarde, James “atrapa” a Sebastián en su oficina después de que terminan de hablar sobre el trabajo, parándose entre él y la puerta de la pequeña oficina. Sebastián no sabe qué hacer, así que pasa a su lado para salir. Mientras lo hace, James pasa su mano por el pecho de Sebastián.

4. Utilice las siguientes preguntas para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 2. Que James rozara a Sebastián en la sala de conferencias podría ser simplemente involuntario y no le da a Sebastián ningún motivo adicional para quejarse de James. ¿Verdadero o falso?

FALSO: James está ahora participando en un patrón de comportamiento creciente. Dado su patrón de comportamiento de “demasiado cerca” y “tocar”, es poco probable que haya sido inadvertido. Incluso antes de quedar “atrapado” en la oficina de James, Sebastián debería haber informado todos los comportamientos que había experimentado y que lo habían hecho sentir incómodo.

Pregunta 3. Es inapropiado que James toque el pecho de Sebastián, pero probablemente no sea un acoso ilegal porque solo sucedió una vez. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Cualquier tipo de contacto sexual es muy grave y no necesita repetirse para constituir acoso sexual. Sebastián debe informarlo de inmediato sin esperar a que se repita. James podría esperar ser disciplinado formalmente, incluido un posible despido.

HISTORIA 5: Obtendrás el ascenso si...

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Tatiana espera un ascenso a un puesto que sabe que pronto estará vacante. Sabe que su jefe, David, participará en la decisión de quién será ascendido. Ella le dice a David que solicitará el puesto y que está muy interesada en recibir el ascenso. David dice: “Ya veremos. Muchas otras personas estarán interesadas en el puesto”.

Una semana después, Tatiana y David viajan juntos por negocios y deben pasar la noche en un hotel. Durante la cena, David le dice a Tatiana que espera poder ascenderla, porque siempre le ha gustado trabajar con ella. Le dice que otros candidatos “se ven mejor en el papel”, pero que ella es la que él prefiere. Le dice que puede “mover algunas palancas” para conseguirle el trabajo, y Tatiana le agradece. Después, David sugiere que vayan a su habitación de hotel para “tomar unas bebidas y relajarse”. Tatiana rechaza su “oferta”.

2. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. El comportamiento de David podría constituir acoso a Tatiana. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: El comportamiento de David como jefe de Tatiana es inapropiado, y Tatiana no debería dudar en reportarlo si la hizo sentir incómoda. Es irrelevante que el comportamiento haya ocurrido fuera del lugar de trabajo. Su relación es la de jefe y subordinada, y todas sus interacciones tenderán a afectar el lugar de trabajo.

3. Continúe leyendo la historia:

Después de regresar del viaje, Tatiana le pregunta a David si sabe cuándo se publicará el empleo para poder solicitarlo. Él dice que no está seguro, pero que aún hay tiempo para que ella haga que “valga la pena” mover sus palancas. Entonces él pregunta: “¿Qué tal si vamos a cenar este viernes y luego vamos a mi casa?”

4. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 2. David ha cometido acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Ahora es evidente que David ofreció ayudarle a Tatiana con su ascenso a cambio de favores sexuales.

5. Continúe leyendo la historia:

Tatiana, que realmente quiere el puesto, decide salir con David. A insistencia de David, salen casi todos los viernes y tienen relaciones sexuales. Tatiana no quiere una relación con David y solamente sale con él porque cree que si no lo hace él bloqueará su ascenso.

HISTORIA 5: Obtendrás el ascenso si... (Cont.)

6. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 3. Tatiana no puede quejarse de acoso porque tuvo relaciones sexuales voluntariamente con David. ¿Verdadero o falso?

FALSO: La situación en la que se encuentra Tatiana se conoce como “quid pro quo”, es decir, “algo por algo”. En esta situación, se la obliga a tener sexo a cambio de un ascenso, pero luego se ve obligada a seguir participando porque le preocupa perder su ascenso y su trabajo. Esto significa que ella es objeto de acoso sexual y está siendo explotada sexualmente por David. Si hubiera rechazado los avances de David, todavía sería objeto de acoso sexual. La oferta a Tatiana de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales por parte de alguien con autoridad sobre ella en el lugar de trabajo es acoso sexual “quid pro quo” y explotación sexual, esto es una conducta muy grave por parte de David.

7. Continúe leyendo la historia:

Tatiana recibe el ascenso.

8. Utilice las siguientes preguntas para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 4. Tatiana no puede quejarse de acoso porque consiguió el trabajo, así que no existe una mala conducta en su contra. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Tatiana es la víctima de acoso y explotación sexual sin importar si recibió o no el beneficio que se usó como incentivo.

9. Continúe leyendo la historia:

Tatiana termina las relaciones sexuales con David. Después, él le da una mala evaluación y es removida de su nuevo puesto al terminar el período de prueba, y regresa a su puesto anterior.

10. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 5. Ya es “demasiado tarde” para que Tatiana se queje. Perder un ascenso debido a que rompió una relación voluntaria no constituye un caso de acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Es verdad que el rompimiento de una relación, si realmente era voluntaria y deseada en el momento, usualmente no constituye un caso de acoso sexual. Sin embargo, la situación de quid pro quo en este caso nunca fue bien recibida por Tatiana. El comportamiento de David ha sido inapropiado en todo momento y es una violación grave de la política del empleador. David ha abusado de su poder y autoridad en una posición gerencial.

HISTORIA 6: El chico de la oficina

1. Lea el siguiente texto al grupo:

Leonard trabaja como oficial administrativo para una empresa grande. Le gusta usar joyería, y su atuendo con frecuencia incluye aretes y collares. Su jefa, Margaret, cree que es “raro” que Leonard, al ser hombre, use joyería y quiera hacer trabajo secretarial. A menudo le hace comentarios sarcásticos sobre su apariencia y se refiere a él “en broma” como su chico de la oficina. Leonard, que espera desarrollar su carrera en el área de relaciones con los clientes, solicita un puesto interno vacante que le permitiría trabajar en un área de recepción, en donde interactuaría con el público en general. Margaret le dice a Leonard que si quiere el trabajo debería tener un aspecto “más normal” o que de lo contrario, espere un ascenso a supervisor del cuarto de correspondencia.

2. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 1. La jefa de Leonard tiene razón al decirle que usar joyería no es apropiado en puestos de servicio al cliente. ¿Verdadero o falso?

FALSO: La joyería de Leonard sólo es un problema porque Margaret considera que es inusual que un hombre use joyería. Por lo tanto, sus comentarios dirigidos a Leonard son estereotipos sexuales.

3. Continúe leyendo la historia:

Margaret también “tiene sospechas” de que Leonard es gay, y dice que “no le molesta”, pero piensa que Leonard “tiene secretos”. Empieza a hacerle preguntas sobre su vida privada, como “¿estás casado?”, “¿Tienes pareja?”, “¿Tienes hijos?”. Leonard trata de contestar que no amablemente a todas sus preguntas, pero empieza a sentirse molesto. Margaret empieza a chismear con los compañeros de trabajo de Leonard sobre su supuesta orientación sexual.

4. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 2. Leonard es objeto de acoso debido a su sexo y su orientación sexual. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Leonard es acosado debido a su sexo, ya que es acosado porque no se apeg a los estereotipos sexuales de Margaret.

Leonard también es acosado debido a su orientación sexual percibida. No importa si Leonard es gay o no para efectos de presentar una queja por acoso debido a orientación sexual.

5. Continúe leyendo la historia:

HISTORIA 6: El chico de la oficina (Cont.)

Leonard decide que no va a recibir una oportunidad justa de conseguir el ascenso bajo estas circunstancias, así que presenta una queja a Recursos Humanos sobre el comportamiento de Margaret. Recursos Humanos lleva a cabo una investigación y le dice a Margaret que la joyería de Leonard no infringe ninguna regla del lugar de trabajo, que ella debe considerarlo para el puesto sin importar su género, y que debe dejar de hacer comentarios acosadores, de hacerle preguntas invasivas a Leonard, y de propagar chismes sobre su vida personal. Margaret deja de hacer comentarios y de chismear, pero recomienda a una mujer para el ascenso al puesto vacante. La mujer ascendida tiene mucha menos experiencia que Leonard y no está cualificada al mismo nivel.

6. Utilice la siguiente pregunta para promover el análisis y el diálogo entre los participantes antes de revelar si la respuesta correcta es “verdadero” o “falso”.

Pregunta 3. Es probable que Leonard haya sido víctima de discriminación debido a sexo, orientación sexual y/o represalias. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: No sabemos el motivo de Margaret para no recomendar a Leonard para el ascenso, pero la situación no parece buena para ella. Parece que tiene un comportamiento parcial en contra de Leonard por las mismas razones por las que lo acosaba, o que está tomando represalias porque él presentó una queja, o ambas.

ACTIVIDAD 8: COMPORTAMIENTOS LÍMITE

PROPÓSITO Identificar tipos de comportamientos considerados aceptables, límite e inaceptables (que cruzan la línea) y analizar las consecuencias en el lugar de trabajo de no abordar aquellas conductas que cruzan la línea o que son límite y constituyen SHEA.	Tiempo: hasta 120 min
--	---

MATERIALES

- Papel de rotafolio.
- Marcadores, cinta adhesiva.
- Tarjetas tamaño A5 de 3 colores diferentes.

PREPARACIÓN

- Prepare tres tarjetas grandes, o papel tamaño A4, y escriba las frases COMPORTAMIENTO INACEPTABLE, LÍMITE y COMPORTAMIENTO ACEPTABLE.

INSTRUCCIONES

Ingreso

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, algo que cambiarán o adaptarán como resultado, o algo que la organización puede hacer diferente, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Lluvia de ideas y trabajo en grupos pequeños

1. Lluvia de ideas con los participantes:

- ¿Qué significa “cruzar la línea”?

Si es posible, escriba sus respuestas en el rotafolio. Asegúrese de recalcar estas ideas:

- Sobrepassar un límite.
 - Ir más allá de un comportamiento socialmente aceptable.
 - Usar lenguaje o gestos que se consideran inapropiados.
2. Forme 7 grupos pequeños (parejas o triadas) basándose en las siguientes categorías de comportamiento y entregue a cada grupo un juego de tarjetas tamaño A5 de 3 colores diferentes (blanco, amarillo y verde, por ejemplo).

- Grupo 1: Compartir imágenes o material de naturaleza sexual.
 - Grupo 2: Uso de gestos corporales, expresiones faciales.
 - Grupo 3: Comentar sobre la apariencia, la ropa o las partes del cuerpo de los demás.
 - Grupo 4: Hacer comentarios sobre el género de alguien.
 - Grupo 5: Hacer comentarios sobre la orientación sexual de alguien.
 - Grupo 6: Hacer saber a alguien que sientes algo por él o ella.
 - Grupo 7: Contacto físico entre miembros del personal.
3. Invite a los grupos a hacer una lluvia de ideas sobre los comportamientos que se encuentran dentro de la categoría que se les ha asignado y a escribirlos en las tarjetas como se detalla a continuación:
- En tarjetas blancas: comportamientos que consideran aceptables (no cruzan la línea).
 - En las tarjetas amarillas: comportamientos que consideran inaceptables (cruzan la línea).
 - En las tarjetas verdes: comportamientos que consideran límite (no están seguros si cruzan la línea o no).

Plenaria: El continuo de comportamiento

1. Mientras los grupos discuten, prepare en una pared un “continuo de comportamiento” con letreros que digan “comportamiento inaceptable” en el extremo izquierdo, “límite” en el medio y “comportamiento aceptable” en el extremo derecho.

COMPORTAMIENTO INACEPTABLE

LÍMITE

COMPORTAMIENTO ACEPTABLE

2. En plenaria, invite al grupo 1 a pegar sus tarjetas en la pared donde consideren que pertenecen a lo largo del continuo, leyéndolas mientras lo hacen y explicando sus razones para colocarlas en ese lugar. Repita lo anterior para todos los grupos.
3. Dé a los participantes algo de tiempo para mirar todas las tarjetas colocadas en el continuo de comportamiento y para pensar en cualquiera que hubieran colocado en una posición diferente. Permita que se dé la discusión y el diálogo y que se llegue a un consenso sobre cualquiera de las tarjetas seleccionadas para moverlas a una posición diferente a lo largo del continuo.
4. Use las siguientes preguntas para facilitar la discusión y el diálogo:
- Centrándonos en las cartas que están posicionadas como “límite”, ¿qué hace que esos comportamientos sean límite?
 - ¿Quién decide qué es un comportamiento aceptable y/o inaceptable y cómo? (culturalmente en general, dentro de CARE)
 - ¿Cuáles son los efectos en el entorno laboral cuando se pasan por alto los comportamientos inaceptables y se permite que continúen?
 - ¿Cómo se relacionan los comportamientos inaceptables con las masculinidades patriarcales?
 - ¿Qué otros sistemas de poder (además del género) permiten comportamientos inaceptables?
 - ¿Qué papel juegan la cultura y las tradiciones locales en permitir comportamientos inaceptables e influir en la cultura organizacional?
 - ¿Cuál es nuestra responsabilidad cuando somos testigos o escuchamos acerca de comportamientos que cruzan la línea?

5. Use las siguientes ideas para resumir la sesión y resumir cómo las diferentes formas de comportamiento límite pueden constituir SHEA¹⁹:

- **Compartir imágenes o material sexualmente inapropiado**, incluida la pornografía, es acoso sexual e inaceptable. También es una violación de la política y el código de conducta de Salvaguarda y PSHEA de CARE International. En el caso de ver y compartir imágenes de niños (que aún no han cumplido los 18 años) o compartir imágenes con niños, se trata de un delito penal grave y, como tal, se denunciará a la policía. CARE tiene una política de tolerancia cero en esta área.
- **Hacer gestos** de naturaleza lasciva es inapropiado y puede ser abusivo. Algunos gestos tienen diferentes significados en diferentes culturas y pueden ser ofensivos.
- **Hacer comentarios personales** sobre la apariencia, la ropa o el cuerpo de un(a) compañero(a) de trabajo puede rápidamente interpretarse como cruzar la línea. Si bien puede parecer que no hay nada de malo en que un colega felicite a otro, el uso de adjetivos que pueden tener connotaciones sexuales o pueden ser percibidos incorrectamente, ofende y es abusivo. En algunas circunstancias, incluso puede causar daño, dependiendo de la naturaleza de la relación entre los colegas. Además, si un tercero se siente incómodo al escuchar a un colega decirle algo personal o sexual a otro compañero de trabajo, eso puede considerarse acoso. En pocas palabras: nadie debe hacer comentarios personales o sexuales en el trabajo.
- **Hacer comentarios ofensivos** sobre el género y/o la orientación sexual y la identidad de género (SOGI) de alguien es inaceptable.
- **Invitar repetidamente a un colega a una cita** o expresar interés en él/ella cuando ha dejado en claro que no está interesado(a) es acoso sexual.
- **El contacto físico adecuado** entre colegas está determinado por las tradiciones culturales y las normas religiosas y sociales, por lo que es importante que los compañeros de trabajo mantengan siempre una distancia física segura, especialmente en entornos de trabajo multiculturales.
- **En un ambiente de trabajo hostil**, los empleados se sienten incómodos, asustados o intimidados como resultado de un comportamiento físico o verbal no deseado u ofensivo. El acoso sexual crea entornos de trabajo hostiles.
- **Las burlas y los chistes inapropiados** pueden convertirse en acoso una vez que: 1) soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición para continuar en el empleo o 2) la conducta es lo suficientemente severa o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo. Es importante saber qué tipo de humor es apropiado en diferentes situaciones, ya sea que esté contando el chiste o escuchándolo.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Haga una lluvia de ideas con los participantes sobre tácticas que pueden usar para cuestionar los comportamientos límite a medida que ocurren o poco después. Escríbalas en un rotafolio. Discuta lo que es y no es aceptable dentro y fuera del trabajo.
2. Invite a los participantes a ponerlos en práctica e informar sobre cómo les fue en la próxima sesión.

¹⁹ Adaptado de: <https://www.360training.com/blog/sexual-harassment-at-work/> y <https://medium.com/@workerrights/define-the-line-crossing-boundaries-in-the-workplace-2f04debae501>

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Puede que no sea posible llegar a un consenso total sobre todos los ‘comportamientos límite’, ya que pueden intervenir diferentes perspectivas culturales y personales. En caso de duda, utilice la política de Salvaguarda y PSHEA y el Código de Conducta y Valores Fundamentales de CARE International como puntos de referencia.
2. Resalte que no se debe permitir que persistan los comportamientos inaceptables y que se deben seguir los protocolos establecidos.

ACTIVIDAD 9: EL PAPEL DE LOS HOMBRES EN EL FOMENTO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL Y UN ENTORNO LABORAL SEGUROS

PROPÓSITO Profundizar nuestra comprensión de la “cultura organizacional”, cómo se crea y refuerza y qué podemos hacer para fomentar comportamientos en nuestro lugar de trabajo que reflejen y consoliden una cultura organizacional equitativa.	Tiempo: hasta 120 min
---	---

MATERIALES

- Papel de rotafolio.
- Marcadores, cinta adhesiva.
- Impresiones grandes del “iceberg” utilizado en la actividad, o una laptop/tablet, proyector y pantalla o smart TV con conexión a internet

INSTRUCCIONES

Ingreso

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Comprender la cultura organizacional

1. Use las siguientes preguntas para hacer una lluvia de ideas con el grupo, escribiendo sus respuestas en un rotafolio:
 - ¿Qué es la cultura organizacional?
 - ¿Cómo se crea la cultura organizacional y por quién?
 - ¿Cuáles son las principales características de la cultura organizacional de CARE?
 - ¿Cómo se expresan esas características en nuestros propios entornos de trabajo?
2. Comparta el siguiente gráfico (ver página siguiente) con los participantes, explicando que las partes del iceberg sobre la línea de flotación representan la cultura organizacional formal (visible) y las que están debajo de la línea, la cultura organizacional informal (invisible o menos visible).
3. Invite a comentarios, reflexiones acerca del gráfico, utilizando las siguientes preguntas cuando sea necesario:
 - ¿Cuál de los aspectos de la “cultura organizacional invisible” juega un papel importante en CARE y cómo? (Resaltar creencias, tradición, normas, percepciones, valores, suposiciones compartidas, reglas no escritas, historias, sentimientos).
 - ¿De qué manera nuestras propias creencias y tradiciones culturales chocan con las expectativas de la cultura organizacional de CARE? ¿Por qué ocurre esto? ¿Cómo se puede superar?
 - ¿De qué manera los valores y prácticas patriarcales comunes en nuestra(s) propia(s) cultura(s) influyen en nuestra cultura organizacional (visible e invisible)?



4. Forme 3 grupos y pídales discutir sobre lo siguiente:

- ¿Cómo es una “cultura organizacional segura y equitativa”? (Piense en los comportamientos específicos necesarios para que los miembros de los grupos marginados se sientan seguros, valorados e incluidos).
- Para contribuir a una “cultura organizacional segura y equitativa”, ¿qué debemos hacer y qué debemos no hacer en los siguientes espacios laborales? (Considere estilos y normas de comunicación (lenguaje corporal, gestos, espacio personal, emociones, etc.); actitudes hacia la diversidad; enfoques de liderazgo, resolución de problemas y toma de decisiones; jerarquías sociales/profesionales; valores fundamentales de Care; actitudes hacia la religión, la sexualidad, la familia, etc).

GRUPO 1

Espacio relacionado con el trabajo	Lo que se debe hacer	Lo que no se debe hacer
1. Reuniones de equipo		
2. Áreas comunes/recreativas		
3. Viajes de campo (seguimiento de proyectos/programas)		

GRUPO 2

Espacio relacionado con el trabajo	Lo que se debe hacer	Lo que no se debe hacer
1. Chats/reuniones en línea		
2. Pasillos/escaleras/ascensores		
3. Viajes internacionales		

GRUPO 3

Espacio relacionado con el trabajo	Lo que se debe hacer	Lo que no se debe hacer
1. Talleres/seminarios		
2. Conferencias externas		
3. Intervenciones mediáticas		

- En plenaria, invite a los grupos a comentar sus respuestas. Dé tiempo después de la presentación de cada grupo para que los otros grupos hagan preguntas de aclaración y agreguen nuevas ideas.
- Resalte los puntos en común relacionados con lo que se debe y no se debe hacer en relación con el comportamiento de los hombres (cis) con el fin de mantener una cultura organizacional segura y equitativa.

Propuestas de cambio/toma de acción

- Para cerrar la sesión, haga una lluvia de ideas con el grupo, usando las siguientes preguntas:
 - ¿Qué cosas podemos hacer para garantizar que nuestro propio comportamiento sea consistente con el fortalecimiento de una cultura organizacional segura y equitativa?
 - ¿Qué cosas podemos hacer cuando somos testigos de que otras personas de nuestro mismo género y/u otros géneros en nuestros lugares de trabajo muestran actitudes y comportamientos que son una amenaza para una cultura organizacional segura y equitativa?
- Invite a cada participante a seleccionar de cada una de las dos listas un punto de acción que pondrán en práctica en su lugar de trabajo antes de la próxima sesión.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

- Dado que el iceberg puede no ser una representación útil en algunos países (especialmente en entornos tropicales o sin salida al mar), según su contexto cultural, considere usar un coco flotante (la mayor parte del coco está debajo de la superficie a medida que se llena de agua) o un árbol baobab.
- Incluso con el grupo de participantes en donde todos son hombres, para esta actividad específica, se sugiere que las contrapartes femeninas de la oficina también se incluyan en las discusiones sobre cultura organizacional y ambiente de trabajo seguros.
- Si los participantes tienen diversas identidades de género, puede considerar formar grupos en torno a esas identidades. Por ejemplo, el grupo uno podría estar formado por hombres (cis), el grupo 2 por mujeres (cis) y el grupo 3 por personas transgénero y/o género no conforme.

ACTIVIDAD 10: ALIANZA: SIGNIFICADO Y PRÁCTICA²⁰

PROPÓSITO Proporcionar a los participantes una comprensión de alianza y las habilidades que necesitan para actuar como aliados en apoyo de grupos marginados de los que no forman parte.	Tiempo: hasta 120 min
--	---------------------------------

MATERIALES

- Tarjetas tamaño A5 o post-its.
- Marcadores, cinta adhesiva.

PREPARACIÓN

- Imprima escenarios de Alianza y recórtelos.

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

¿Qué es un aliado?

1. Entregue a los participantes tarjetas en blanco y marcadores y pida que escriban sus respuestas a la siguiente pregunta:
 - ¿Qué nos viene a la mente cuando escuchamos la palabra “aliado”?
 - Anímelos a utilizar tantas tarjetas como necesiten y a limitar cada tarjeta a una sola idea.
2. Invite a los participantes a pegar sus tarjetas en la pared, agrupando tarjetas con ideas similares.
3. Sobre la base de las ideas presentadas por los participantes, resuma el significado de “aliado” utilizando las siguientes ideas clave:
 - Aliado: un miembro de un grupo social que disfruta de algún privilegio y que está trabajando para terminar con la opresión y comprender su propio privilegio.
 - Aliado es un verbo, no una identidad: solo eres un aliado cuando tomas medidas para luchar contra la opresión. Es por eso que hablamos de “habilidades de aliado”, “actuar como un aliado” y “trabajo de aliado” con más frecuencia que simplemente “aliado”.

²⁰ Esta actividad se ha desarrollado con base en material de código abierto de [Ada Initiative](#) (2011-2015) y de los materiales actualizados de Ada, ahora disponibles por [Frame Shift Consulting](#) para “enseñar a los hombres cómo apoyar a las mujeres en tecnología abierta y cultura, y ahora ampliado para cubrir la opresión según la raza, el género, la sexualidad, la discapacidad, la clase, el tamaño del cuerpo, el estado de los padres/cuidadores y la edad”.

- Algunas veces usted puede actuar como un aliado, a veces usted es la persona marginada: dependiendo de lo que sea más relevante para usted en la situación, puede actuar como un aliado en algunas situaciones, pero ser la persona marginada en otras.
- Qué comportamientos pueden ayudarle a ser un buen aliado.

Grupos de discusión de aliados

1. Forme grupos de discusión de 2 o 3 participantes, dé a cada uno un escenario de la lista a continuación y pídeles que discutan las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo pondrían en práctica la alianza en esta situación?
 - ¿Qué evitarían hacer/decir y por qué?
2. Invite al primer grupo de discusión a presentar su escenario y compartir sus respuestas a las preguntas.
3. Usando la información relevante a continuación para desglosar los escenarios, facilite la discusión y el diálogo.
4. Repita los pasos 5 y 6 para todos los grupos de discusión.
5. Si el tiempo lo permite, dé a cada grupo un segundo escenario y haga una segunda ronda de trabajo en grupo y presentaciones plenarias. Alternativamente, elija algunos escenarios más para discutir en plenaria.

Habilidades de aliado avanzadas

1. Use las siguientes ideas para presentar habilidades de aliados que los participantes pueden usar para apoyar a las mujeres en sus comunidades. Lea cada una individualmente e invite a la discusión y los comentarios del grupo.
 - Trate las acciones de aliado con expectativas mínimas. No espere elogios ni crédito por no ser sexista o por desafiar el sexismo. Un aspecto del sexismo es que los hombres se sienten con derecho a la atención y la gratitud de las mujeres, incluso por acciones que deberían considerarse normales.
 - Siga y apoye a las mujeres líderes y fomente el liderazgo de aquellas en grupos marginados. Debemos seguir a las mujeres líderes en lugar de intentar tomar el control y liderarlas. Todos estamos socializados para dar más privilegio y respeto a las voces de los hombres. Si es un líder masculino y nota que las mujeres líderes están siendo marginadas, asuma un papel de liderazgo en la lucha contra el sexismo y redirija a las personas hacia las mujeres líderes para recibir asesoramiento y tomar decisiones.
 - Suponga que las mujeres poseen el conocimiento y las habilidades necesarios para su función; y espere a que sea invitado a ayudar o explicar. Interferir y ofrecer ayuda prematuramente a las mujeres, especialmente a las mujeres con las que no tiene una relación previa, puede ser perjudicial y dañino en sí mismo.
 - Siga su incomodidad: si algo le hace sentir mal, infórmese y comprenda por qué antes de reaccionar. La incomodidad es a menudo una reacción a que le señalen sus ventajas sociales no ganadas, lo que causa culpa. Aprenda a identificar los sentimientos de incomodidad o culpa como una oportunidad de aprendizaje.
 - Cuide su estilo de comunicación. Es importante utilizar terminología no sexista o palabras que puedan alienar a las mujeres o fomentar los estereotipos de género. Asegúrese de utilizar un lenguaje equitativo y comunicarse con respeto. Asegúrese de no caer en el mansplaining o ser paternalista al intentar ser un buen aliado.
 - Explique qué es el mansplaining²¹ utilizando la siguiente definición del diccionario: “explicar algo a una mujer de una manera condescendiente que asume que no tiene conocimiento sobre el tema”.
 - ¿Qué pasa si cometo un error? Cuando cometa un error, discúlpese, corrija y siga adelante.

²¹ La definición se obtiene del diccionario en línea Merriam Webster, y se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mansplain>

2. Cierre la sesión, recapitulando los conceptos básicos sobre las habilidades de los aliados:

- Sea breve, simple, firme.
- No trate de ser gracioso.
- Juegue para la audiencia.
- Practique respuestas simples.
- Elija sus batallas.
- Mientras intente ayudar a un grupo marginado, no sea:
 - No sea sexista
 - No sea homófobo
 - No sea transfóbico
 - No sea racista
 - No discrimine por discapacidad
 - No sea clasista
 - No discrimine por edad
 - No critique apariencia física
- y no describa a las personas como sexualmente no deseables, poco atractivas, etc.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. Invite a los participantes a poner en práctica de manera consciente las habilidades de alianza que han aprendido durante esta actividad y a tomar nota de las reacciones de los demás.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Elija los escenarios de alianza que considere más relevantes a su contexto y necesidades, adaptándolos según sea necesario y/o agregando nuevos.
2. Antes de la actividad, asegúrese de leer la información a continuación para desglosar los escenarios, en particular los que ha decidido incluir. Manténgalos a mano a modo de lista de verificación para acceder cuando los grupos de discusión presenten los escenarios que se les dieron y compartan su análisis. Destaque cualquier tema importante que el grupo de discusión no consideró.
3. Si los participantes tienen diversas identidades de género y grupos mixtos, puede centrarse particularmente en la alianza de hombres con mujeres con relación a los derechos de las mujeres y la igualdad de género como punto de discusión. Cuando sea relevante, considere discutir la importancia de la alianza de los hombres con las mujeres en el entorno laboral.

ESCENARIOS DE ALIANZA

Escenario #1: Una mujer está de pie cerca de su grupo en un evento

Una mujer que no conoce está parada cerca de su grupo en una conferencia o evento similar en su campo. Está sola y parece que preferiría estar hablando con la gente.

Escenario #2: Las contribuciones de las mujeres a las reuniones son ignoradas o apropiadas

En una reunión, una mujer hace una sugerencia pero nadie la toma en cuenta. Más tarde, un hombre hace la misma sugerencia y se le da crédito por ello.

Escenario #3: En una cadena de correos se usa a una mujer como ejemplo de un grupo ignorante

En una lista de correo de tu comunidad, alguien escribe “¿Cómo le explicarías esto [algo técnico] a tu novia?” (Usando a una mujer como ejemplo de una persona sin conocimientos técnicos).

Escenario #4: Acoso en chat grupal

Usted está en un chat grupal cuando alguien le dice a una persona que percibe como mujer: “Entonces, ¿estás soltera?” fuera del contexto de una discusión relevante.

Escenario #5: Las revisiones de desempeño están sesgadas contra las mujeres

Usted es parte de un proceso de revisión anual de desempeño. Las reseñas de varias mujeres son criticadas por ser abrasivas, agresivas, y antipáticas con sus compañeros de trabajo. Ninguna de las reseñas de los hombres tiene comentarios similares. (El cuidado emocional de los compañeros de trabajo no es parte de las descripciones de trabajo de las mujeres).

Escenario #6: Alguien hace una broma sexista en un evento de trabajo, mientras bebe

En una fiesta en el trabajo, alguien hace una broma sobre cuánto sexo debe haber tenido un compañero de trabajo para tener hijos. Todo el mundo tiene una bebida alcohólica en su mano.

Escenario #7: Alguien le dice que ha hecho algo sexista*

Alguien le dice que ha dicho o hecho algo sexista. Usted no quiso ser sexista y no se considera una persona sexista.

* También se puede usar para algo racista, discriminatorio, clasista, etc.

Escenario #8: Alguien critica el comportamiento de una mujer, utilizando términos sexistas

En redes sociales, alguien se queja públicamente de una mujer de su comunidad por ser demasiado “agresiva”, “ruidosa”, “estar fuera de lugar”, etc.

Escenario #9: Le pregunté a una mujer y me dijo que no era sexista

En una discusión de hombres, usted señala una decisión que probablemente será impopular entre las mujeres. Alguien responde: “Le pregunté a mi [pareja/amiga/familiar] al respecto, y a ella no la ofende”.

Escenario #10: Una conferencia que CARE copatrocina presenta publicidad sexista

Está asistiendo a una conferencia que CARE está copatrocinando y observa un estante con “chicas modelos (booth babes)” o publicidad sexista.

Escenario #11: Panel exclusivamente masculino

Recibe una invitación a un panel. Usted es hombre, al igual que todos los demás en el panel.

Escenario #12: Ve a alguien manosear a una mujer sin su consentimiento

Está en una fiesta y, por el rabillo del ojo, ve que alguien le agarra el trasero a una mujer. Ella se ve sorprendida, enojada, o se aleja (es decir, claramente no es consensuado).

Escenario #13: Pornografía en una presentación

Usted está asistiendo a una charla en una conferencia. El presentador hace clic en la siguiente diapositiva y usted ve una imagen pornográfica. La pornografía no es el tema de la conferencia, o lo es, y el presentador no siguió las mejores prácticas para su comunidad.

Escenario #14: Usted lee una palabra o frase desconocida

Está leyendo algo escrito por una feminista en algún lugar de internet y ve una palabra desconocida como “cissexismo” o “interseccionalidad”.

Escenario #15: ¿Por qué no simplemente darle un rodillazo en la ingle?

Usted lee una publicación de blog sobre una mujer acosada sexualmente en una reunión y piensa: “¿Por qué no le dio un rodillazo en la ingle?”

Escenario #16: Decidir dónde realizar un evento

Usted es responsable de elegir la ubicación del próximo retiro del personal.

DESGLOSANDO LOS ESCENARIOS

Utilice la siguiente información para desglosar los escenarios después de que cada uno de los grupos de discusión haya retroalimentado su análisis.

Escenario #1: Una mujer está de pie cerca de su grupo en un evento

Una mujer que no conoce está parada cerca de su grupo en una conferencia o evento similar en su campo. Está sola y parece que preferiría estar hablando con la gente.

Poniendo la alianza en práctica:

- Acérquese y párese un poco más lejos de lo que cree que es la distancia habitual y diga: “Hola, mi nombre es NOMBRE. ¿Qué te trae a este evento?” Si ella responde positivamente, dile “Mis amigos y yo estábamos discutiendo TEMA, ¿te gustaría unirte a nosotros?”.
- Si usted es físicamente intimidante, considere pedirle a otra persona que lo haga.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Preguntar: “¿Qué haces?” o “¿Dónde trabajas?” A las mujeres a menudo se les cuestionan sus credenciales en conferencias o eventos, y esto puede interpretarse como un cuestionamiento a su derecho a estar allí o tratar de averiguar su estado relativo.
- Preguntar su nombre, ubicación, estado civil o familiar.
- Decirle información personal como su propio estado civil, ubicación, etc.
- Continuar una conversación entre dos por más de unos minutos antes de ofrecer presentarla al grupo.

Puntos a considerar:

- Si alguien menciona que no quiere parecer que está coqueteando con la mujer, agradézcale y explíquele que el problema aquí es que asumimos que los hombres son heterosexuales y que es probable que si le hablan a una mujer le hagan una insinuación sexual.
- Las formas de contrarrestar esto son pararse un poco más lejos de lo habitual, no preguntar su nombre, hacer una pregunta impersonal muy neutral e invitarla rápidamente a unirse a un grupo más grande en lugar de seguir hablando uno a uno.

Escenario #2: Las contribuciones de las mujeres a las reuniones son ignoradas o apropiadas

En una reunión, una mujer hace una sugerencia pero nadie la toma en cuenta. Más tarde, un hombre hace la misma sugerencia y se le da crédito por ello.

Poniendo la alianza en práctica:

- Diga: “¡Me alegro de que haya tomado la idea de [nombre de la mujer]! [Nombre de la mujer], ¿podría ampliar?”.
- Inicie una iniciativa en toda la organización para fomentar el uso de roles de manera formal en las reuniones, como guardianes y tomadores de notas. Los guardianes se aseguran de que las personas que de otro modo no hablarían puedan hablar, y los que toman notas documentan quién dijo qué primero.

- Para algo más confrontativo, primero pida el consentimiento de la persona. Luego lleguen a un acuerdo de si podría decir algo más confrontativo, hablar con el supervisor de la persona después de la reunión u otra cosa.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Iniciar una confrontación sin el consentimiento de la persona objetivo.

Puntos a considerar:

- Es crucial mencionar explícitamente el concepto de consentimiento del objetivo cuando se intenta ayudar de modos que podrían resultar en represalias contra este. Es poco probable que el uso de los ejemplos de alianza dados anteriormente generen una reacción negativa, pero cualquier otra cosa necesita consentimiento. El consentimiento es complicado; hay un punto en el que el comportamiento de alguien se convierte en un problema público y ya no depende del objetivo decidir si otras personas pueden tomar medidas. Pero, en general, es mejor errar por el lado del consentimiento y evitar aumentar el daño al objetivo.
- El primer paso es darse cuenta cuando esto sucede. Anime a las personas a tratar de prestar más atención a quién habla y recibe crédito en las reuniones (esto requerirá que por un tiempo algunas personas hablen menos).
- Tenga en cuenta que si usted es el sujeto al que le está sucediendo esto, tiene pocas opciones. Es por eso que un aliado es quien debe hacerlo.

Escenario #3: En una cadena de correos se usa a una mujer como ejemplo de un grupo ignorante

En una lista de correo de tu comunidad, alguien escribe “¿Cómo le explicarías esto [algo técnico] a tu novia?” (Usando a una mujer como ejemplo de una persona sin conocimientos técnicos).

Poniendo la alianza en práctica:

- Siempre responda públicamente: todos en la lista han visto este correo electrónico, así que todos deben ver una respuesta sino pensarán que el comportamiento es normal.
- Respuesta pública, discreta, versión no agresiva: “¿Quiso decir, cómo le explicaría esto a una persona sin conocimientos técnicos? Entonces yo [responda a su pregunta]”.
- Respuesta pública, versión desafío directo: “Estoy cansado de que las personas usen a las mujeres como ejemplos de personas sin conocimientos técnicos. Muchas mujeres son expertas en esta área [nombre algunas si lo desea]. Quiero un código de conducta para esta lista/quiero que los moderadores hagan cumplir el código de conducta”.
- Si la lista tiene un código de conducta que prohíbe esto, colóquelo en el pie de página.
- Además de una respuesta pública, responda en privado si tiene razones para pensar que quieren apoyar a las mujeres pero no se dieron cuenta del efecto de su ejemplo: “Oye, sé que no tenías intención de hacer esto, pero cuando usaste “novia” como ejemplo, estabas reforzando la idea de que las mujeres no están interesadas ni son bienvenidas en esta área”. En cualquier caso, esto también requiere de una respuesta pública para enviar el mensaje a las personas que escuchan que este no es un comportamiento aceptable.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Sugerir “padre” u otra persona mayor, reemplazando el sexismo por discriminación por edad.
- Sugerir a una persona de una determinada profesión (clasismo).
- Las personas muy jóvenes son un ejemplo válido, pero es mejor evitar los ejemplos específicos por completo y decir lo que quieres decir: “persona sin conocimientos técnicos”.
- Concéntrese en responder solo con ejemplos de mujeres que son expertas en esta área. Eso es popular pero debe combinarse con las técnicas anteriores.

Puntos a considerar:

- Este escenario tiene algunos otros supuestos incorporados: que el lector es hombre, heterosexual y relativamente joven. Indíquelos.

Escenario #4: Acoso en chat grupal

Usted está en un chat grupal cuando alguien le dice a una persona que percibe como mujer: “Entonces, ¿estás soltera?” fuera del contexto de una discusión relevante.

Poniendo la alianza en práctica:

- Responda públicamente: “Aquí no hacemos eso”.
- Si su proyecto tiene un código de conducta aplicable, escriba: “Está violando el código de conducta de este proyecto. Aquí está el enlace [enlace]”. Denúncielos siguiendo las instrucciones del código de conducta.
- Si su proyecto no tiene un código de conducta, fomente la adopción de uno.
- Pídale al coordinador del chat que bloquee o prohíba al usuario (o si usted es uno, hágalo usted mismo).

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Enviar un mensaje privado al objetivo disculpándose por el acosador. El usuario no quiere una disculpa privada de un espectador, quiere que alguien le defienda públicamente. Al disculparse en privado, implícitamente le está pidiendo que le de seguridad emocional y direccionando la interacción hacia usted mismo.
- Preguntar al acosador si es soltero: eso también es acoso. Si la persona no es hombre, no se puede revertir el acoso sexual cambiando el género, la sociedad trata la sexualización de hombres y mujeres de manera completamente diferente.

Puntos a considerar:

- Señale que es extremadamente raro ver este tipo de acoso en público; por lo general, ocurre en privado. Así que deberían accionar de inmediato si lo ven. Señale que los apodos femeninos reciben 25 veces más mensajes privados maliciosos que los apodos masculinos.
- Es posible que algunas personas no vean el problema de preguntar sobre el estado civil de alguien. Señale que las mujeres reciben más escrutinio y juicio sobre el estado de su relación y que esto es a menudo una forma de insinuación sexual no deseada.
- Evite el descarrilamiento del tipo “Tal vez esta situación realmente esté bien en el contexto”. Si usted no puede saber si está bien o no como espectador, eso es un problema en sí mismo.

Consejo:

En esta sección, es probable que las personas hagan preguntas como “¿Cómo hago para que alguien deje de hacer algo sin molestar a nadie más?” (Pista: no es posible). Pero puede reformular este tipo de pregunta a algo como: “Alguien ya está molesto: usted y cualquier otra persona a la que este comportamiento está dañando”. A menudo, el problema es que valoramos más los sentimientos de la persona más poderosa que los sentimientos de varias personas menos poderosas.

Escenario #5: Las revisiones de desempeño están sesgadas contra las mujeres

Usted es parte de un proceso de revisión anual de desempeño. Las reseñas de varias mujeres son criticadas por ser abrasivas, agresivas, y antipáticas con sus compañeros de trabajo. Ninguna de las reseñas de los hombres tiene comentarios similares. (El cuidado emocional de los compañeros de trabajo no es parte de las descripciones de trabajo de las mujeres)."

Poniendo la alianza en práctica:

- Vaya a la gerencia con una solicitud para cambiar el proceso de revisión para que sea más objetivo y justo, y para desalentar las críticas sobre la personalidad.
- Inicie una discusión sobre la cultura de liderazgo en esta organización. Si la cultura del liderazgo es en sí misma abrasiva e incompatible con nuestros estereotipos de una "buena mujer" pero compatible con los estereotipos sobre el liderazgo masculino, este tipo de desequilibrio en las evaluaciones de desempeño suele ser una señal.
- Pida capacitaciones sobre sesgos inconscientes que contribuyan a que las personas reduzcan su sesgo (algunos tipos de capacitación sobre sesgos inconscientes hacen que las personas sientan que está bien tener ese sesgo y, de hecho, después de estas aumentan las acciones sesgadas).

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Pedirle a la persona que escribió la reseña que dé los detalles sobre lo que exactamente hicieron las mujeres. Presumiblemente, la idea es mostrar que la mujer no era realmente abrasiva. Pero el problema es que todos son abrasivos, solo los hombres se salen con la suya. Hablar con las mujeres sobre cómo parecer menos abrasivas o capacitarlas.

Puntos a considerar:

- Resalte que los estudios demuestran que acusar a las mujeres de ser abrasivas y a los hombres no tanto, es un problema generalizado de prejuicios contra las mujeres. "Abrasivo [...] se usó 17 veces para describir a 13 mujeres diferentes, pero la palabra nunca apareció en las reseñas de los hombres. De hecho, este tipo de crítica de carácter que estaba ausente en las reseñas de hombres apareció en 71 de las 94 reseñas críticas recibidas por mujeres". Kathleen Davis escribe sobre la investigación de Kieran Snyder <http://www.fastcompany.com/3034895/strong-female-lead/the-one-word-men-never-see-in-their-performance-reviews>
- En algún momento, pregunte a los participantes si creen que las mujeres de la empresa son en realidad más abrasivas y agresivas que los hombres. Esto ayuda a reenfocar el problema: las mujeres no pueden comportarse de la misma manera que los hombres y, a menudo, estos comportamientos prohibidos son clave para ser un líder en su organización.
- Si las personas preguntan cuál es su posición en este escenario, pídale que hablen sobre lo que podrían hacer desde su posición actual en este tipo de situación: colaborador individual, gerente de línea, jefe de recursos humanos, lo que sea. El taller se trata de averiguar cuál es nuestra posición de poder y qué podemos hacer en esa posición, no de fantasear sobre lo que haríamos si tuviéramos más poder.

Escenario #6: Alguien hace una broma sexista en un evento de trabajo, mientras bebe

En una fiesta en el trabajo, alguien hace una broma sobre cuánto sexo debe haber tenido un compañero de trabajo para tener hijos. Todo el mundo tiene una bebida alcohólica en su mano.

Nota: Las personas a menudo exigirán conocer los géneros de las personas involucradas en este escenario. No les dé una respuesta, solo dígales que hablen sobre cómo los diferentes géneros afectarían el escenario.

Poniendo la alianza en práctica:

- Diga algo como “Qué incómodoooooooo”.
- Diga “Aquí no hacemos eso”.
- Abandone el área en silencio.
- Considere mencionárselo al gerente del bromista.
- Tenga una discusión en el trabajo sobre las reglas que aún aplican cuando las personas están bebiendo.
- Reduzca las señales de que el consumo excesivo de alcohol y la mala conducta asociada son bienvenidos en su lugar de trabajo.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Esperar a que la mujer que “normalmente” habla sobre estas cosas diga algo.
- Hacer una broma en respuesta. Es realmente difícil saber qué tan seria es la gente en este contexto, y es probable que resulte contraproducente.

Puntos a considerar:

- Señale que el acoso sexual en estado de ebriedad es una construcción cultural: “Existe una abrumadora evidencia histórica y transcultural de que las personas aprenden no solo a beber sino también a verse afectados por la bebida a través de un proceso de socialización [...] En términos simples, esto significa que las personas que esperan que el beber resulte en violencia se vuelven agresivas; aquellas que esperan que las haga sentir sexys se vuelven amorosas; aquellas que lo ven como desinhibidor son demostrativas”. – Heath, citado en “Social and Cultural Aspects of Drinking” por Social Issues Research Center <http://www.sirc.org/publik/drinking4.html>
- Asegúrese de que las personas entiendan que las mujeres no pueden ganar cuando los compañeros de trabajo hablan de sexo: mientras que para los hombres hay una amplia gama de cantidades “aceptables” de sexo, las mujeres tienen demasiado sexo o muy poco, y son juzgadas por ello.
- Enfátice que las reglas contra el acoso y la agresión sexual en el lugar de trabajo aún aplican cuando todos están bebiendo.
- Transmítale a la gente que está bien si se ríen nerviosamente o se quedan sin palabras. Está bien decir: “Lo siento, en realidad no fue divertido, solo me reí porque estaba muy sorprendido de que alguien dijera eso”, o esperar y abordarlo después del evento si están demasiado conmocionados en el momento.
- Si tiene tiempo, hable sobre cómo esta situación también puede ser discriminatoria por motivos religiosos, y que podría estar dañando involuntariamente a personas que han tenido un aborto espontáneo recientemente, o que tienen problemas para concebir, que acaban de descubrir que son infértiles, etc.
- Hay un doble estándar para el sexo heterosexual y el sexo gay.
- La charla sobre el “tamaño de la familia” puede ser racismo y discriminación religiosa.
- Algunos estereotipos racistas tienen que ver con el sexo o los genitales.
- La fertilidad, el embarazo y la adopción pueden ser muy emocionales.

Consejo: Por qué hablar de sexo en espacios informales en el trabajo perjudica a las mujeres

- En el escenario anterior, las personas pueden preguntar si está bien hacerlo si todos los involucrados son hombres, o si hay situaciones en las que hablar sobre sexo en el trabajo está bien. Esta es una oportunidad para a) explicar que las conversaciones sobre la sexualidad humana se pueden tener de manera constructiva y empoderadora en espacios programáticos y educativos (por ejemplo, sobre temas de SDRS), y b) resaltar la cosificación sexual de las mujeres, el doble estándar sexual para las mujeres, y cómo hablar de sexo en espacios informales desencadena la discriminación contra las mujeres.

- En muchas sociedades, las mujeres son cosificadas sexualmente mucho más que los hombres.
- Objetos ≠ personas.
- La participación de las mujeres en el sexo se ve mucho más negativamente que la de los hombres.
- Hablar de sexo en el trabajo a menudo desencadena cosificación, discriminación, y acoso a las mujeres.
- Fuerte presión para “ser cool” sobre el sexo.
- Se supone que los padres son cis y heterosexuales.
- Doble estándar sobre el sexo para hombres y mujeres.
- Extra: mantenga las conversaciones sobre sexo fuera del trabajo.

Escenario #7: Alguien le dice que ha hecho algo sexista*

Alguien le dice que ha dicho o hecho algo sexista. Usted no quiso ser sexista y no se considera una persona sexista.

* También se puede usar para algo racista, discriminatorio, clasista, etc.

Poniendo la alianza en práctica:

- Discúlpese de inmediato y sinceramente.
- Investigue un poco por su cuenta para descubrir qué sucedió y si fue sexista. Si su investigación le dice que lo que hizo fue realmente sexista, discúlpese de nuevo de forma más específica y haga una lista de lo que va a hacer para evitar que pase en el futuro.
- Procese sus propios sentimientos de ira o dolor sin actuar de inmediato.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Negarse a pedir disculpas.
- Pedir disculpas sin asumir la responsabilidad: “Lo siento si te ofendí”.
- Comenzar a enumerar todas las causas feministas que ha apoyado como prueba de que no es sexista.
- Peor aún: comenzar a enumerar a las mujeres con las que trabaja o con las que está relacionado.

Puntos a considerar:

- Muchas personas se negarán a disculparse antes de estar seguros de que se equivocaron. Señale que es un pequeño golpe al ego a cambio de un gran beneficio en la vida de una persona marginada, y que están modelando el comportamiento para otras personas.
- Asegúrese de señalar que “si te ofendiste” no es una disculpa.
- Hable acerca de cómo experimentar los sentimientos de ira sin actuar de inmediato en función de ellos, y esperar a que desaparezcan antes de actuar.

Escenario #8: Alguien critica el comportamiento de una mujer, utilizando términos sexistas

En redes sociales, alguien se queja públicamente de una mujer de su comunidad por ser demasiado “agresiva”, “ruidosa”, “estar fuera de lugar”, etc.

Poniendo la alianza en práctica:

- Responda públicamente con “Que gracioso, si un hombre lo hiciera, probablemente sería elogiado”.
- Responda públicamente con “Este es un ejemplo de ‘la vigilancia del tono’ que critica la forma en que la gente dice algo (el ‘tono’) como una forma de ignorar lo que la gente realmente dice”. Ver: http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Tone_argument

Cosas que no se deben decir o hacer:

- aconsejar a la mujer de la que se están quejando sobre cómo presentar mejor su argumento, parecer menos agresiva, etc.
- Argumentar que la mujer no es realmente agresiva, ruidosa, etc., mientras acepta implícitamente que estas cosas son negativas para las mujeres.

Consejos:

- Algunos temas son intrínsecamente desagradables de escuchar para las personas en el poder (como “usted se ha beneficiado personalmente de generaciones de ocupación colonial y esclavitud”) y, por lo tanto, la vigilancia del tono siempre aplicará.
- Discuta cómo los mismos comportamientos pueden recibir diferentes etiquetas para hombres y mujeres, y cómo algunas descripciones son negativas para las mujeres pero positivas para los hombres (“agresivo”, “ambicioso”, “dominante”).

Escenario #9: Le pregunté a una mujer y me dijo que no era sexista

En una discusión de hombres, usted señala una decisión que probablemente será impopular entre las mujeres. Alguien responde: “Le pregunté a mi [pareja/amiga/familiar] al respecto, y a ella no la ofende”.

Poniendo la alianza en práctica:

- Diga: “Su [pareja/amiga/familiar] no habla por todas las mujeres. Y no hay nada en ser mujer que automáticamente la haga no sexista”.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- “Mi [pareja/amiga/pariente] se ofende por eso”. Esto es menos efectivo que señalar que una mujer no puede hablar por todas las mujeres o definir qué es y qué no es sexista.

Consejos:

- La clave de este escenario es reformularlo para señalar que la persona elige escuchar solo a las mujeres que están de acuerdo con ella. Además, a menudo la mujer en cuestión tiene una relación con la persona lo que dificultaría estar en desacuerdo con ella (por ejemplo, cónyuges, parientes, subordinados).

Escenario #10: Una conferencia que CARE copatrocina presenta publicidad sexista

Está asistiendo a una conferencia que CARE está copatrocinando y observa un estante con “chicas modelos (booth babes)” o publicidad sexista.

Poniendo la alianza en práctica:

- Utilice su posición de influencia como empleado de un patrocinador: reclame a la persona a cargo del patrocinio, haga que la persona pertinente se comuniquen con el propietario del stand, reclame al organizador de la conferencia y señale su posición como patrocinador.
- Patrocine solo eventos que tengan buenos códigos de conducta o solicite a la conferencia tener un código de conducta para poder recibir fondos.
- Si la comunicación privada no funciona, hágalo público si se encuentra en una posición en la que está dispuesto a correr el riesgo de represalias.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Confrontar directamente al dueño del estante (a menos que usted sea la persona a cargo del patrocinio). Esto es menos efectivo porque enmarca la discusión como “una persona ofendida” en lugar de “un potencial retiro del dinero del patrocinio”.
- Preocuparse de que la prohibición de las chicas del estante se use contra las mujeres asistentes que están vestidas de manera atractiva (es decir, vestidas de maneras que los hombres heterosexuales encuentran sexualmente agradables). El problema no son las mujeres (o personas) atractivas en la conferencia, o cómo se visten, sino las empresas que convierten a las mujeres en objetos sexuales para vender sus productos y suponen que sus clientes son hombres heterosexuales que disfrutan cosificar a las mujeres.

Puntos a considerar:

- Discuta cómo aprender a reconocer cuándo se está en una posición de poder o influencia y utilizarlo.
- Obtenga más información sobre por qué las chicas de stand son un problema en: http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Booth_babes

Escenario #11: Panel exclusivamente masculino

Recibe una invitación a un panel. Usted es hombre, al igual que todos los demás en el panel.

Poniendo la alianza en práctica:

- Comuníquese con el moderador del panel y pregúntele si notaron que en el panel hay solo hombres. Sugiera mujeres para agregar al panel o para que tomen su lugar.
- Considere negarse a participar en el panel o hacer una promesa pública de no participar en paneles exclusivamente masculinos.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Usar la culpa para obligar a mujeres a aparecer en el panel.

Puntos a considerar:

- Discuta cómo aprender a darse cuenta cuando esto sucede.
- Discuta el efecto de las personas, pensando en personas que conocen y cómo tendemos a conocer a personas como nosotros.
- Para obtener paneles más diversos, comience la divulgación con anticipación, invite explícitamente a mujeres, ofrezca cubrir los gastos de viaje o pague honorarios (a menudo, las mujeres reciben una compensación menor).
- Sea honesto sobre el hecho de que, para la mayoría de las personas, esto significa renunciar al poder y la influencia a favor de otra persona. Hable acerca de cómo esto es más fácil de hacer en algunas etapas de su carrera que en otras.

Escenario #12: Ve a alguien manosear a una mujer sin su consentimiento

Está en una fiesta y, por el rabillo del ojo, ve que alguien le agarra el trasero a una mujer. Ella se ve sorprendida, enojada, o se aleja (es decir, claramente no es consensuado).

Poniendo la alianza en práctica:

- En todos los casos: fíjese bien en el manoseador: ¿Qué lleva puesto? ¿Cómo se ve? ¿Tiene alguna placa con un nombre? ¿Alguien lo reconoce? Tome una fotografía si puede hacerlo de manera segura o pida a otras personas fotografías o detalles de identificación.
- En todos los casos: no dé un nombre o descripción de la víctima sin su consentimiento explícito, ya que esta puede sufrir represalias o no querer involucrarse por muchas otras razones similares.
- Reporte al acosador ante el organizador de la fiesta y solicite que la persona sea expulsada.
- Reporte al acosador ante el organizador de cualquier otro evento u organización asociada (una conferencia, el hotel, etc.) y solicite que la persona sea expulsada.
- Ofrezca su apoyo a la víctima de manera no intrusiva: “Vi a esa persona manosearte. Si quieres quejarte con alguien te doy mi apoyo. Yo puedo describir a la persona. Aquí está mi información de contacto. ¿Puedo ayudarte a encontrar a un amigo, seguridad o a cualquier otra persona?”.
- Cuénteles a otras personas sobre el acosador, ya sea en persona o en línea. Se considera de buena educación informar primero a los organizadores y darles la oportunidad de responder. Dicho esto, usted no tiene la obligación de guardar silencio por miedo a hacer que queden mal.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Golpear al acosador. Genial, ahora usted es el idiota, probablemente lo estén sacando del lugar, y ¿realmente quería pasar el resto del día hablando con la policía?
- Insistir en que la víctima denuncie el incidente a los organizadores, a seguridad, o a la policía. Las mujeres tienen cientos de muy buenas razones para no denunciar una agresión, pero aquí hay una: cuando las mujeres denuncian una agresión, a menudo, una práctica estándar de la policía es interrogar a una mujer sobre la ropa que vestía, si estaba bebiendo o si estaba coqueteando, en general, para tratarla como una mentirosa y hacerla revivir la agresión. Si se procesa el asalto, la defensa generalmente investigará los antecedentes de la víctima y trabajará para difamar su carácter. Respete su decisión para no volver a victimizarla.
- Insistir en escoltar a la víctima. Déjela elegir con quién se siente segura y ayúdela a encontrar a esas personas de una manera que se sienta cómoda. Acaba de ser manoseada, probablemente no le emocione confiar en otro tipo al azar, sin importar cuán buenas sean tus intenciones.
- Identificar a la víctima ante otros sin su consentimiento explícito (a menos que la ley exija dicha identificación). Posiblemente no quiera convertirse en el foco público de la ira colectiva de la comunidad. En este caso, aún puede denunciar el incidente sin identificar a la víctima ni requerir su cooperación, pero si no puede, respete sus decisiones.

Escenario #13: Pornografía en una presentación

Usted está asistiendo a una charla en una conferencia. El presentador hace clic en la siguiente diapositiva y aparece una imagen pornográfica. La pornografía no es el tema de la conferencia, o lo si es, el presentador no siguió las mejores prácticas para su comunidad.

Poniendo la alianza en práctica:

- Salga de la charla.
- Manténgase en la charla y documente el incidente y cualquier incidente posterior utilizando fotos, notas, redes sociales u otras herramientas.
- Encuentre al miembro del staff de la conferencia más cercano y dígame lo que está sucediendo. Pida que se informe inmediatamente al director de la conferencia. Realice un seguimiento regular para asegurarse de que su queja no se pierda.
- Si la conferencia tiene una política contra el acoso, siga sus instrucciones para reportar incidentes.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Debatir si la imagen era realmente pornográfica u ofensiva, y en qué medida.

Puntos a considerar:

- Alguien puede preguntar por qué la pornografía en este contexto es nociva para las mujeres. Consulte http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Sexually_objectifying_presentation para conocer las razones.
- Evite el descarrilamiento acerca de si toda la pornografía es misógina. Este es un tema de debate dentro de las principales comunidades feministas. La mayoría de las feministas están de acuerdo en que la pornografía no sería apropiada en esta situación.

Escenario #14: Usted lee una palabra o frase desconocida

Está leyendo algo escrito por una feminista en algún lugar de internet y ve una palabra desconocida, como “cissexismo” o “interseccionalidad”.

Poniendo la alianza en práctica:

- Escriba “cissexismo” e “interseccional” en Google.
- Si tiene más preguntas, busque algunas publicaciones de blog en primera persona de personas que tengan experiencia en primera persona o que hayan estudiado los términos. Trátelo como trataría el aprendizaje de cualquier otra cosa: haga su tarea y siga intentándolo durante varios días o semanas.
- Si ha hecho una investigación bastante extensa y no puede encontrar las respuestas que está buscando, pregúntele cortésmente a la persona sobre su recurso favorito sobre el tema.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Responder preguntándoles qué es el cissexismo, en 140 caracteres o menos.
- Leer algunas páginas web sobre interseccionalidad, luego enviarles un correo con sus argumentos lógicos de por qué no aplica en este caso.
- La próxima vez que esté en el mismo evento, iniciar una larga conversación sobre el tema.
- Explicar por qué el uso de la jerga es perjudicial para la causa feminista. (La jerga es extremadamente importante para la discusión dentro de un grupo de expertos).

Puntos a considerar:

- El tiempo de las mujeres a menudo se considera menos valioso que el de los hombres. También se espera que las mujeres pongan su tiempo y experiencia a disposición de todos de forma gratuita.

- Use situaciones similares en el campo de actividad habitual de los participantes en donde la autoeducación es la norma y pregúnteles si insistirían en que otra persona los eduque directamente.

Escenario #15: ¿Por qué no simplemente darle un rodillazo en la ingle?

Usted lee una publicación de blog sobre una mujer acosada sexualmente en una reunión y piensa: “¿Por qué no le dio un rodillazo en la ingle?”

Poniendo la alianza en práctica:

- Piense: “Seguramente no soy la primera persona que piensa en esto. Me pregunto si hay una razón por la que las mujeres ya no hacen esto”.
- Pregúntese si está pensando en esto desde la perspectiva de una mujer o como un hombre que se avergüenza de las acciones de otros hombres. ¿Es este un escenario de fantasía?
- Piense en situaciones similares que haya vivido: sorprendido, superado en número, en un entorno profesional. ¿Que estaba pensando? ¿Era capaz de pensar con claridad?
- Piense en las consecuencias lógicas. ¿Y si ella le da un rodillazo en la ingle? ¿Se involucraría la policía? ¿La echarían de la reunión? ¿Y si ella es mucho más pequeña? ¿Qué pasa si está en una silla de ruedas o usa un bastón? ¿Y si es pacifista? ¿Acabar con el acoso realmente requiere que las mujeres se conviertan en artistas marciales?

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Escribir un comentario extenso en la publicación del blog sobre la técnica adecuada para patear a alguien en la ingle.
- Enviarle un correo electrónico privado ofreciendo darle un rodillazo en la ingle de su parte.
- Recomendar rodillazos en la ingle y luego oponerse a soluciones más prácticas, como políticas contra el acoso o prohibir que la persona regrese.

Debido a que la violencia física es una fantasía atractiva para muchos, se puede usar para devolver a las mujeres la responsabilidad de poner fin al acoso mientras se aparenta apoyar a las mujeres.

Puntos a considerar:

- Leer: [Why-don't-you-just-hit-him?](#) para una revisión bastante completa de los temas involucrados.

Escenario #16: Decidir dónde realizar un evento

Usted es responsable de elegir la ubicación del próximo retiro del personal.

Poniendo la alianza en práctica:

- Pida a las mujeres sugerencias u opiniones sobre dónde realizar el evento (tanto en privado como en público). Mire los mapas delictivos del área (el acoso sexual y los ataques a mujeres con frecuencia se correlacionan con otros delitos que se denuncian con mayor frecuencia).
- Vaya al lugar en el momento del evento y camine desde la parada de transporte público o desde el estacionamiento de autos o bicicletas.

Cosas que no se deben decir o hacer:

- Elegir una ubicación considerando solo los aportes de los hombres.
- Elegir un lugar donde se sexualice a las mujeres: un bar famoso por tener mujeres meseras atractivas, un hotel con casino o club de striptease, etc.

Puntos a considerar:

- Evite las actividades estereotípicamente masculinas que excluyan a las mujeres.
- Considere cuidadosamente la cantidad y el tipo de alcohol (si lo hay); por ejemplo, tener tickets para dos tragos y solo vino y cerveza será mejor que una barra libre con licores fuertes, en términos de probabilidad de acoso o agresión a las mujeres.
- El consumo de alcohol no justifica el acoso o la agresión. El comportamiento de las personas ebrias varía según las expectativas sociales; establezca la expectativa de que no pueden acosar o agredir a las mujeres. Cualquiera que sea incapaz de no hacer estas cosas mientras está borracho tiene la responsabilidad de no beber.
- Tenga un código de conducta o política contra el acoso.
- Envíe a las personas a [“Inclusive offsites”](#).

Otros escenarios posibles

En la reunión semanal de su equipo, nota que en promedio las mujeres son interrumpidas con más frecuencia y hablan menos tiempo que los hombres. También se percata de que acepta lo que quiera hacer el hablante más ruidoso y persistente, incluso cuando piensa que no es la mejor solución.

Consejo: cree seguridad psicológica

- La seguridad psicológica es un entorno en el que las personas se turnan para compartir información. Un estudio de Google mostró que los equipos más productivos y rentables tienen seguridad psicológica.
- Dos elementos: sensibilidad a los sentimientos de los demás y turnos de conversación (igual tiempo para hablar).

En una reunión, un gerente dice: “Está muy bien contratar a más personas negras, pero no bajemos el listón”. Antes de que pueda responder, otro gerente dice: “Oh, sí, vamos a tener cuidado de no bajar los estándares.”

Replantear la discusión

- Suposición: en la actualidad, todos tienen las mismas posibilidades de ser contratados, independientemente de su raza.
- Realidad: las personas negras se enfrentan a un estándares mucho más alto que las personas blancas durante la contratación (y en general), y las personas blancas a menudo reciben un pase o excepciones en el proceso.
- Reformular: “En realidad, el problema es que las personas negras tienen que pasar un estándares más alto, y tenemos que arreglar eso”.

Usted nota que varios de sus compañeros levantan la voz y hablan más despacio al hablar con sus compañeros en silla de ruedas.

Consejo: comparta su experiencia

- Dos problemas: la falta de conocimiento y el miedo a equivocarse.
- Comparta su propia experiencia aprendiendo a ser un mejor compañero con sus compañeros discapacitados.
- Comparta artículos o guías sobre cómo crear un lugar de trabajo más accesible y ofrezca ayuda para revisarlos.
- Ayude a otros a disculparse, corregirse y seguir adelante.

Un compañero expresa constantemente su desdén por las personas de género no conforme, incluidas las personas queer. Cuando le dice que esto lo hace sentir incómodo, él responde que burlarse de las personas de género no conforme es parte de la cultura en la que creció, y que usted no debe tratar de imponerle su cultura.

“Paradoja” de la tolerancia (ver: https://es.wikipedia.org/wiki/Paradoja_de_la_tolerancia)

- Una sociedad tolerante debe ser intolerante con una cosa: la intolerancia misma (de lo contrario, la intolerancia toma el control).
- El multiculturalismo significa incluir y acoger a diferentes culturas, excepto las partes que dañan o excluyen a las personas.
- En este caso, la cultura de la empresa tiene prioridad sobre otras culturas.

En los espacios sociales en el trabajo, como las reuniones de trabajo y los canales de chat en línea, nota que los hombres hablan con mucha más frecuencia que las mujeres. Cuando le pregunta a las mujeres por qué hablan menos, ellas responden que las mujeres generalmente tienen menos poder en la jerarquía de su empresa y que los hombres con más poder influyen fuertemente en el tema de conversación.

Sea acogedor y redistribuya el poder

- Las personas con más poder pueden expresar interés y motivar el seguimiento: “¡Es interesante!” “Cuéntame más” “Gracias por mencionar ese tema tan importante”.
- La medición automática puede informar a las personas en privado si están tomando más espacio que el promedio, o como grupo.
- Otorgar más poder e influencia a las funciones de cuidado y mantenimiento puede cambiar positivamente el equilibrio de poder.

Está almorzando con un grupo de compañeros de trabajo. Uno de ellos dice algo homofóbico sin querer. Un compañero de trabajo gay lo corrige con delicadeza. El primer compañero de trabajo dice: “¡Gracias por hacérmelo saber de tan buena forma! Me alegro de que no seas uno de esos gays enojados”.

Consejo: no refuerce expectativas injustas

- A las personas marginadas a menudo se les pide tener un estándar de comportamiento mayor que aquellas con más privilegios.
- Cuando las personas marginadas son más pacientes, más amables o más serviciales de lo necesario, agradézcales de una manera que reconozca que están yendo más allá.

Un compañero de trabajo se declara trans. Otro compañero de trabajo asume que usted es cis y comienza a quejarse en privado de lo ridículo que es esperar que todos comiencen a usar el nombre y los pronombres nuevos de su compañero de trabajo.

- Exprese con firmeza y claridad su apoyo a su compañero trans.
- Consulte los principios básicos de CARE, especialmente la diversidad y la inclusión.

En la reunión semanal de su equipo, nota que las mujeres son interrumpidas con más frecuencia y hablan menos tiempo que los hombres, en promedio. También se encuentra a usted mismo aceptando lo que quiera hacer el hablante más ruidoso y persistente, incluso cuando piensa que no es la mejor solución.

Consejo: cree seguridad psicológica

- La seguridad psicológica es un entorno en el que las personas se turnan para compartir información.
- Los equipos más productivos y rentables tienen seguridad psicológica.
- Dos elementos: sensibilidad a los sentimientos de los demás y turnos de conversación (igual tiempo para hablar).

Uno de los miembros de su equipo evita hablar con otro. Cuando usted le pregunta, dice que es porque esa persona es gay y la homosexualidad va en contra de su religión y no es aceptable donde creció. Cuando rechaza lo que dice, le responde que debería ser más considerado con las personas de otras culturas.

Paradoja de la intolerancia

- Una sociedad tolerante debe ser intolerante con una cosa: la intolerancia.
- La cultura organizacional de CARE tiene prioridad sobre la cultura de cualquier persona individual si esta solicita tolerancia para su intolerancia.

En su reunión semanal de equipo, la única mujer de color toma notas por cuarta semana consecutiva, aunque eso no es parte de la descripción de su trabajo. Cuando habla con el líder de la reunión sobre esto, dice: “Yo pido voluntarios y ella es la única que se ofrece como voluntaria.”

Consejo: distribuya equitativamente las “tareas domésticas de oficina”

- El “trabajo doméstico de oficina” es un trabajo necesario pero no remunerado (tomar notas, organizar fiestas, ordenar, etc.).
- Se espera que las personas de color y las mujeres de todas las razas hagan más de este trabajo y si no lo hacen son castigadas.
- “Pedir voluntarios” activa esta expectativa.
- En su lugar, los gerentes deben asignar este trabajo a todos los miembros del equipo disponibles de forma estrictamente rotativa.

Una compañera de trabajo negra señala en Slack que en una reunión reciente de toda la empresa todos los presentadores son hombres blancos. Varias personas la critican por ser demasiado abrasiva, agresiva, ruidosa, fuera de lugar, etc.

Consejo: La vigilancia del tono

- Cuando los miembros de grupos marginados abogan por sí mismos o por sus ideas, esto viola las expectativas de que las personas marginadas deben ser sumisas y calladas.
- Algunos grupos son todavía más estereotipados como “enojados inapropiadamente” (“el hombre negro enojado”, “la feminista enojada”, etc.).

- La vigilancia del tono a menudo usa la palabra “tono”.

En una lista de correo de la empresa, alguien escribe: “¿Cómo le explicarías esto [aspecto técnico] a tu abuela?”

Consejo: reglas de la argumentación

- No busque un argumento.
- Indique su posición una vez, hablando a la audiencia.
- Espere respuestas absurdas.
- Responda una vez más para corregir cualquier malentendido sobre su primera declaración/posición.
- No responda de nuevo.
- En su lugar, pase el tiempo haciendo algo divertido.

ACTIVIDAD 11: VIVIR NUESTROS VALORES DENTRO Y FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO**PROPÓSITO**

Analizar los efectos que tienen las masculinidades patriarcales sobre la vivencia de nuestros valores organizacionales y comprometernos con acciones para usar nuestro poder y privilegio en formas que contribuyan a entornos de trabajo seguros y equitativos.

Tiempo:
hasta 120 min

MATERIALES

- Papel de rotafolio.
- Marcador, cinta adhesiva.

PREPARACIÓN

- Escriba los valores fundamentales de CARE en papel de rotafolio; o en una laptop/tablet, proyector y pantalla o smart TV con conexión a internet.
- Imprima una copia de cada uno de los 5 valores fundamentales de CARE (uno por grupo - ver a continuación).

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Nuestros valores fundamentales de CARE: lluvia de ideas

1. Haga una lluvia de ideas con los participantes sobre los [Valores fundamentales](#) de CARE. Escriba sus ideas en un rotafolio.
2. Presente los Valores fundamentales de CARE (en rotafolio o proyectados), permitiendo comentarios y reflexiones:
 - **Transformación:** Creemos en la acción urgente, la innovación y la necesidad de transformación, dentro del mundo y dentro de nuestra propia organización.
 - **Integridad:** Somos responsables ante las personas y los socios a los que humildemente servimos, compartiendo de manera transparente nuestros resultados, historias y lecciones.
 - **Diversidad:** Sabemos que aceptando las diferencias, incluyendo activamente una variedad de voces y uniéndonos podemos resolver los problemas más complejos del mundo.
 - **Excelencia:** Nos desafiamos a nosotros mismos al más alto nivel de aprendizaje y desempeño, aprovechando lo mejor del espíritu humano para crear impacto.
 - **Igualdad:** Creemos en el valor igualitario de todo ser humano y en la importancia de respetar y honrar a cada individuo; sabemos que el cambio sucede a través de las personas.

3. Forme 5 grupos pequeños y entregue a cada grupo una copia de uno de los 5 valores fundamentales y sus compromisos correspondientes (ver más abajo).
4. Pida a cada grupo que lea el valor fundamental y los compromisos correspondientes que se les han dado y que reflexionen sobre las siguientes preguntas:
 - ¿De qué maneras las masculinidades patriarcales obstaculizan el cumplimiento de los compromisos vinculados a este valor fundamental?
 - Dentro de nosotros y expresadas por nosotros.
 - Dentro y expresadas por otros hombres con los que trabajamos dentro de CARE.
 - ¿Cómo podemos usar nuestro poder y privilegio como hombres de manera positiva para contribuir a los compromisos vinculados a este valor fundamental?
 - En nuestros entornos de trabajo.
 - En los proyectos y programas en los que estamos directamente involucrados.
5. Invite a los grupos a presentar sus respuestas a las preguntas discutidas durante el trabajo en grupo, dejando tiempo para preguntas de aclaración.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. En los mismos grupos, pida a cada participante que se comprometa con acciones que realizará y que contribuirán conscientemente al cumplimiento en su lugar de trabajo del valor fundamental que se le asignó. Escriban estas acciones en tarjetas/cartulinas separadas:
 - Acciones en nuestros entornos de trabajo (una acción en una tarjeta blanca).
 - Acciones en los proyectos y programas en los que estamos directamente involucrados (una acción en una tarjeta de color).
2. Pida a los grupos que compartan y peguen sus tarjetas de compromiso en la pared, con las acciones relacionadas con el entorno de trabajo (tarjetas blancas) de un lado y las acciones relacionadas con proyectos y programas (tarjetas de colores) del otro lado.
3. Pida comentarios/reflexiones cuando todas las tarjetas hayan sido pegadas en la pared.
4. Pida a cada participante que vea la galería de posibles acciones y que elija una que se comprometa a realizar con respecto a: a) su entorno de trabajo y/o b) los proyectos y programas en los que está directamente involucrado.
5. Invite a cada participante a compartir con el resto del grupo las acciones/compromisos que han elegido.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. En el trabajo en grupo, los participantes deben enfocarse en los compromisos vinculados al valor fundamental que se les asignó. Por ejemplo, en relación con el primer compromiso vinculado al valor fundamental #1 “Transformación”, los participantes podrían pensar en las formas en que las masculinidades patriarcales obstaculizan ‘trabajar mano a mano con las comunidades para cumplir con sus derechos, responsabilidades y aspiraciones’ y ‘esforzarse a mejorar constantemente, aprender de los errores y aceptar el cambio’. De manera similar, vinculado al valor fundamental #3 “Diversidad”, los participantes centrarán sus reflexiones en las formas en que las masculinidades patriarcales impiden ‘celebrar diversos entornos de trabajo donde todas las personas pueden tener éxito y prosperar’, e impiden ‘escuchar y valorar las opiniones de los demás’.
2. La actividad se puede utilizar de forma segura en grupos mixtos y de género diverso.

VALORES FUNDAMENTALES DE CARE

Fotocopie y recorte para dar a cada grupo un valor fundamental para reflexionar.

Grupo 1**Valor fundamental #1: Transformación**

Creemos en la acción urgente, la innovación y la necesidad de transformación, dentro del mundo y dentro de nuestra propia organización.

Compromisos

- Trabajamos de la mano con las comunidades para cumplir sus derechos, responsabilidades y aspiraciones.
- Brindamos resultados que cambian la vida y son medibles, utilizando enfoques innovadores que perduran.
- Nos esforzamos por mejorar constantemente, aprender de los errores y aceptar el cambio.
- Celosamente abogamos con las partes interesadas para abordar significativamente las causas subyacentes de la pobreza.

Grupo 2**Valor fundamental #2: Integridad**

Somos responsables ante las personas y los socios a los que humildemente servimos, compartiendo de manera transparente nuestros resultados, historias y lecciones.

Compromisos

- Le demostramos a las personas nuestro compromiso inquebrantable al ejemplificar un fuerte carácter moral y un deseo de confianza.
- Somos responsables y transparentes entre nosotros, con los donantes, los socios y las personas a las que servimos.
- Cumplimos con las leyes y reglamentos aplicables, así como con las políticas y procedimientos de CARE.
- Somos administradores responsables de los fondos que se nos confían y nos esforzamos por eliminar los gastos innecesarios.
- No participamos ni toleramos el fraude, la deshonestidad, el robo, la corrupción, el nepotismo o el soborno.
- Evitamos y reportamos conflictos de interés y cualquier situación que pueda llevar a la aparición de un conflicto.

Grupo 3**Valor fundamental #3: Diversidad**

Sabemos que aceptando las diferencias, incluyendo activamente una variedad de voces y uniéndonos podemos resolver los problemas más complejos del mundo.

Compromisos

- Celebramos los entornos de trabajo diversos donde todas las personas pueden tener éxito y prosperar.
- Reconocemos que la fortaleza de CARE se deriva del compromiso, la dedicación y la experiencia de nuestros empleados y socios.
- Escuchamos y valoramos las opiniones de los demás.
- Creemos que al aceptar la diversidad podemos resolver los problemas más complejos del mundo.

Grupo 4**Valor fundamental #4: Igualdad**

Creemos en el valor igualitario de todo ser humano y en la importancia de respetar y honrar a cada individuo; sabemos que el cambio sucede a través de las personas.

Compromisos

- Creemos en la igualdad de valor, respeto y honor de cada ser humano.
- Nos esforzamos por poner fin a todas las formas de opresión, explotación, discriminación, acoso, represalia e intimidación.
- Deploramos la explotación y el abuso sexuales en cualquier forma, especialmente de los niños.
- Estamos comprometidos a crear un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.
- Promovemos la equidad de género y luchamos por la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.

Grupo 5

Valor fundamental #5: Excelencia

Nos desafiamos a nosotros mismos al más alto nivel de aprendizaje y desempeño, aprovechando lo mejor del espíritu humano para crear impacto.

Compromisos

- Valoramos la innovación, la pasión, la compasión, la determinación y la perseverancia.
- Diseñamos programas efectivos, eficientes y de impacto.
- Liberamos el potencial oculto fomentando la búsqueda del crecimiento profesional y personal.
- Apoyamos a la Confederación Internacional CARE y nos adherimos al Código de CI y sus Códigos de Ética y Conducta.
- Nos adherimos a los principios humanitarios internacionales y varios estándares globales que CARE apoya.
- Protegemos la propiedad intelectual, la información confidencial, el equipo, la marca y la reputación de CARE.

ACTIVIDAD 12: SOCIAL NETWORKING: INFLUIR EN OTROS HOMBRES**PROPÓSITO**

Desarrollar estrategias para influir en los hombres de nuestros entornos de trabajo y permitirles adoptar actitudes y comportamientos equitativos que favorezcan entornos de trabajo seguros y libres de SHEA.

Tiempo:
hasta 120 min

PREPARACIÓN

- Prepare tarjetas con los nombres de las sesiones anteriores que se hayan realizado.
- Imprima una copia del diagrama 'Mi red de hombres' para cada participante (ver más abajo).

INSTRUCCIONES**Ingreso**

1. Si hay nuevos participantes en el grupo, haga una ronda rápida de presentaciones.
2. Pregunte al grupo qué es lo que más recuerdan de la sesión anterior, por ejemplo, algo nuevo que hayan aprendido, un “momento ¡ajá!”, algo que les sorprendió o desafió, lo que más les gustó, etc.
3. Invite a los participantes a compartir las acciones que tomaron en relación con la sesión anterior (según lo acordado al final de esta) y sus resultados (reacciones de los demás, conversaciones que siguieron, cambios hechos por ellos y otros, etc.).

Lluvia de ideas de sesiones anteriores

1. Diga a los participantes que esta es la última actividad del ciclo de reflexión.
2. Coloque boca abajo en el piso las tarjetas que ha preparado con los nombres de las sesiones anteriores que se hayan realizado y pida a un voluntario que se acerque, elija una y se la muestre al resto del grupo. Invite a los grupos a compartir lo que más recuerdan de esa sesión: contenido, reflexiones, desafíos, acciones que tomaron, etc. Luego pida al voluntario que coloque la tarjeta en la pared.
3. Repita lo anterior hasta que todas las tarjetas hayan sido reveladas y colocadas en la pared.

Mi red de hombres

1. Entregue a cada participante una copia en blanco de "Mi red de hombres" (ver más abajo) y pida que escriban su nombre en el medio.
2. Pida a los participantes que piensen en hombres (o grupos de hombres) en su entorno de trabajo que forman parte de sus círculos inmediatos de influencia. Estos pueden ser, por ejemplo, otros hombres en sus propios equipos de trabajo, otros miembros masculinos del personal técnico, administrativo y de apoyo, hombres de empresas proveedoras, personal masculino de programas y proyectos que apoyamos, un equipo deportivo, grupos que apoyamos, etc.
3. Pida a los participantes que escriban en los círculos grandes internos que los rodean, los nombres de los hombres o grupos de hombres en los que han pensado.

4. Ahora pídale que se centren en el anillo de círculos exteriores vinculado a cada uno de los hombres o grupos de hombres en los círculos interiores y que piensen en los temas de las sesiones de reflexión que considerarían plantearles y que los escriban alrededor de los círculos exteriores. De tiempo para hacer eso.
5. Pida a los voluntarios que compartan sus diagramas de "Mi red de hombres". Mientras lo hacen, anote en un rotafolio los temas más comunes que surgen y que los participantes considerarían plantearle a los hombres o grupos de hombres que seleccionaron.

Trabajo de grupo

1. Forme grupos en torno a los temas más comunes que hayan surgido e invite a los grupos a discutir estrategias para plantear ese tema con los hombres o grupos de hombres que identificaron.
2. Motíuelos a centrarse no solo en el "qué" dirían/harían, sino también en el "cómo". Deben pensar en los espacios formales e informales en los que interactúan con esos hombres/grupos de hombres en el lugar de trabajo. También deben resaltar las cosas que deben priorizar y evitar con el fin de maximizar la receptividad y minimizar la resistencia de los hombres a discutir los problemas.
3. Pida a cada grupo que prepare un juego de roles que represente sus estrategias.

Presentación de los juegos de roles

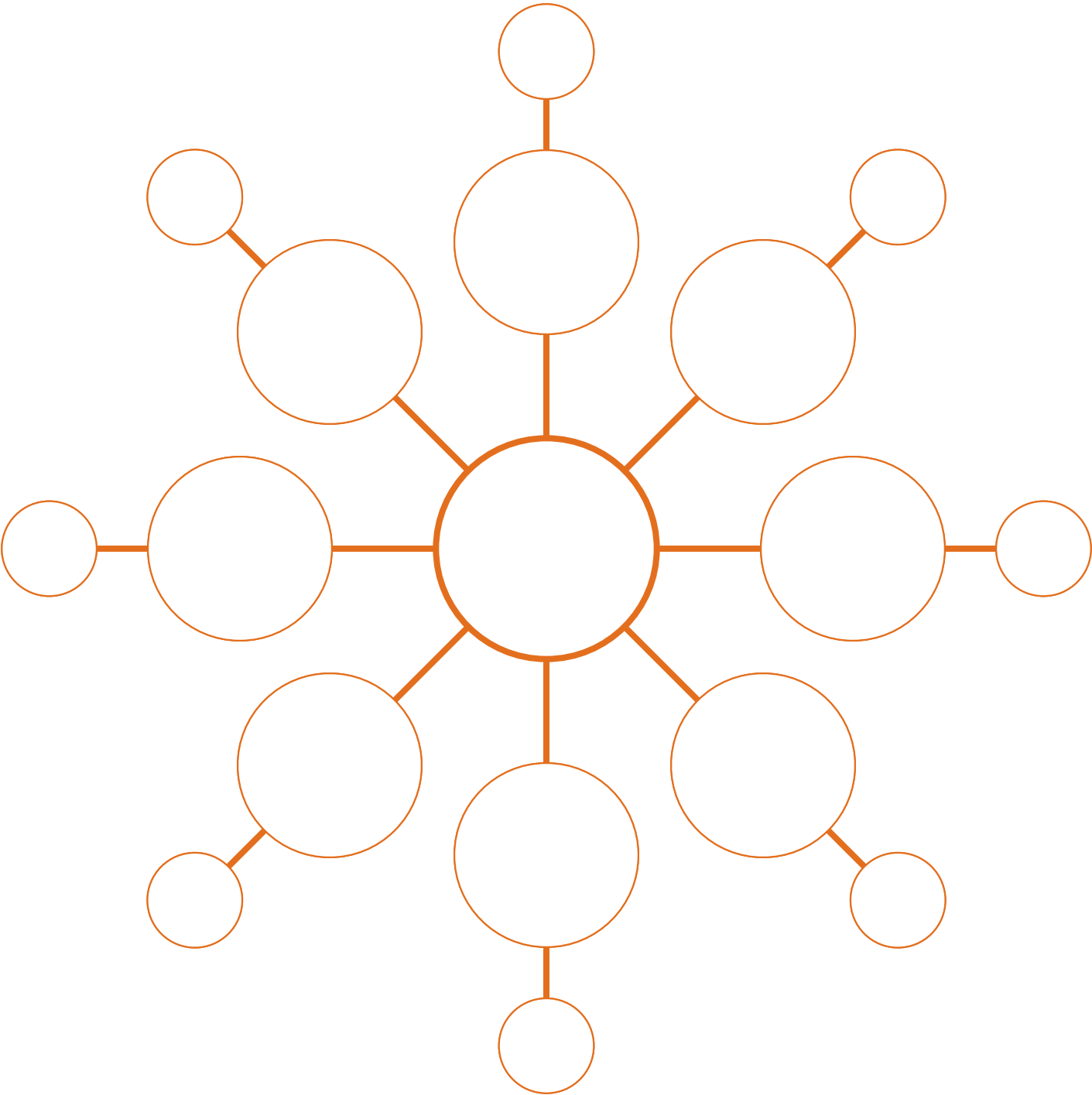
1. Invite a uno de los grupos a presentar su juego de roles.
2. De tiempo para observaciones, preguntas y comentarios y anote las ideas principales que surjan relacionadas con las "mejores prácticas para influir en otros hombres en el lugar de trabajo" en un rotafolio.
3. Repita los pasos anteriores para todos los juegos de roles preparados por los grupos.
4. Realice una síntesis de las "mejores prácticas para influir en otros hombres en el lugar de trabajo", destacando lo que se debe y lo que no se debe hacer.
5. Pida a los participantes que agreguen cualquier otra idea que tengan relacionada con lo que se debe y lo que no se debe hacer y anótelas también en el rotafolio.

Propuestas de cambio/toma de acción

1. En los mismos grupos, invite a los participantes a discutir las ideas acerca de las "mejores prácticas para influir en otros hombres en el lugar de trabajo" que hayan surgido y a ponerse de acuerdo sobre las acciones que tomarán individualmente y como grupo.
2. Invite a los grupos a compartir las acciones con las que se han comprometido.
3. Termine la sesión y el proceso reflexionando en plenaria sobre los pasos que el grupo puede tomar para seguir reuniéndose y tomar acciones continuas que contribuyan a culturas organizacionales seguras y a lograr masculinidades equitativas en el lugar de trabajo y en las intervenciones del programa.

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. A lo largo de esta actividad, enfatice que jugar un papel activo para influir en las actitudes y comportamientos sexistas de otros hombres es una forma concreta de romper con los lazos de complicidad que son comunes entre los hombres y de expresar su compromiso con la justicia de género. Es también una forma de llevar a cabo y fortalecer un proceso continuo de autoevaluación crítica.
2. Algunos de los participantes podrían querer reproducir algunas o todas las actividades de esta guía con colegas y equipos de trabajo. Ponga a su disposición copias (en papel o digitales) y anímelos a trabajar en parejas o en equipos pequeños para preparar y llevar a cabo sus propios procesos de reflexión.
3. En grupos mixtos, puede pedir a los participantes que tracen su propia red en el trabajo y que propongan posibles acciones y formas que pueden usarse para influir y cambiar su comportamiento.



AGRADECIMIENTOS

Este producto fue producido y encargado por el Equipo de Salvaguardia y PSHEA de CARE, y fue posible en parte gracias al apoyo de InterAction.



Y a través de la ayuda, la experiencia y el apoyo de:

La directora de Igualdad de Género e Inclusión de CARE Internacional

La cohorte de género de CARE International

Colegas a lo largo y ancho de la Federación Internacional CARE

Y muchos otros.