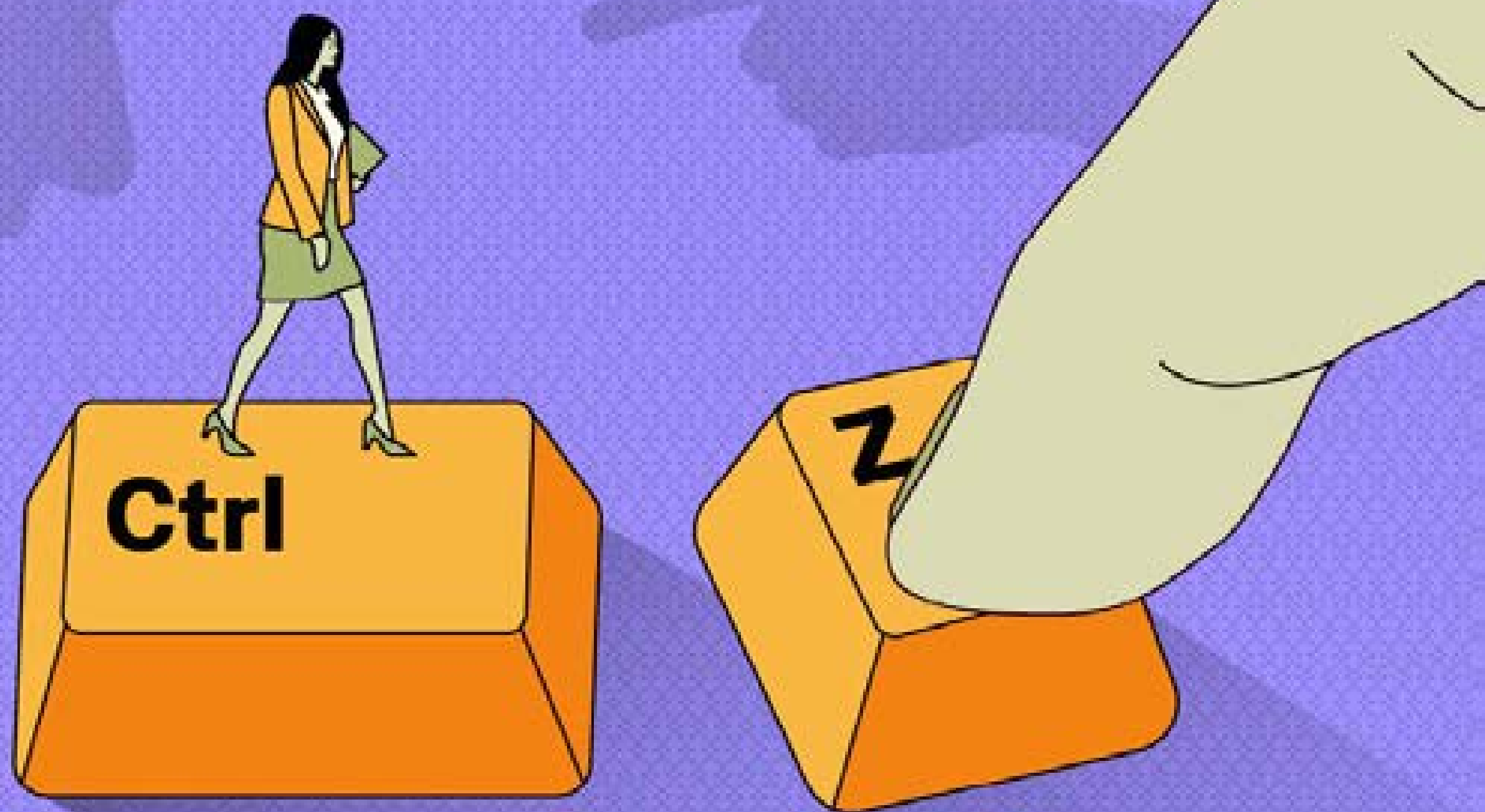


CTRL + Z AL MACHISMO EN LA OFICINA



ANTIMANUAL PARA DESMONTAR LAS ACCIONES MACHISTAS EN EL TRABAJO, ELABORADO JUNTO A **POLISEMIA**, CONSULTORA PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y NARRATIVA.



ANTES DE EMPEZAR:



Este antimanual busca dar respuesta a **conductas de sexismo cotidiano** como estas:

Explicar de manera

→ **condescendiente** a una colega ←
algo de su campo de experticia.

Apropiarse el crédito de una

→ **idea** presentada originalmente ←
por una colega.

Invalidar o minimizar

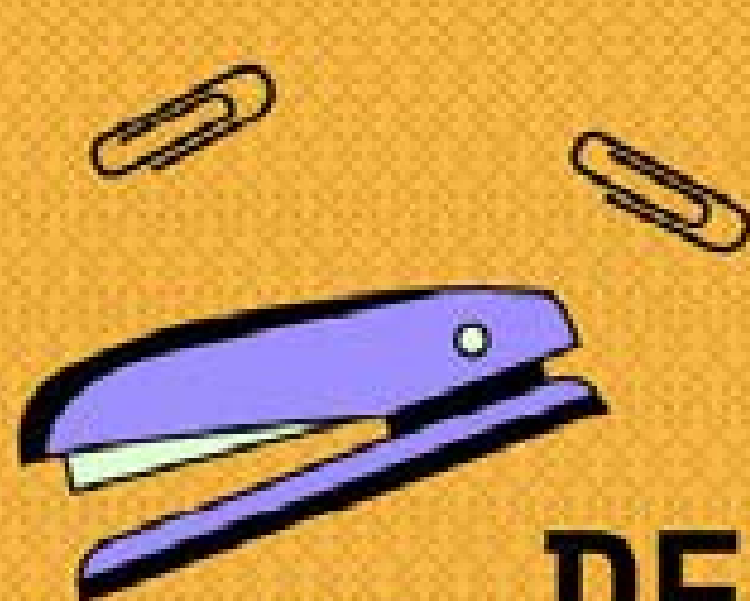
→ **el impacto** de una conducta ←
que afectó a una colega.

Excluir de proyectos o

→ **ascensos a mujeres** porque ←
pueden quedar en embarazo
o tienen hijos pequeños.

Acciones que **perpetúan la desigualdad de género** y desvalorizan a las mujeres en su entorno profesional.





DETENTE ANTES DE REACCIONAR

Evita defenderte, justificarte o convencer a la persona afectada de que "no era para tanto".

En su lugar, intenta identificar
qué ocurrió exactamente:

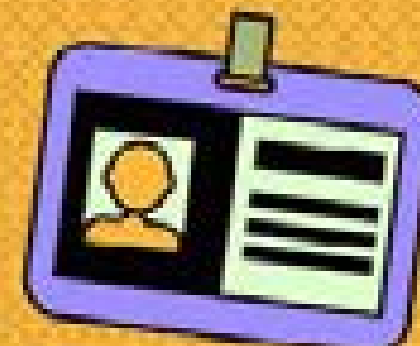
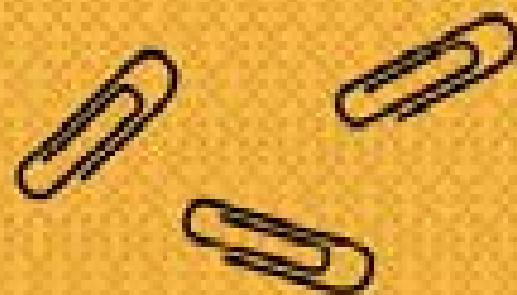
¿INTERRUMPÍ?



¿ME APROPIÉ DE UNA IDEA?

**¿HICE UN COMENTARIO SOBRE
LA APARIENCIA DE MI COLEGA
EN UN CONTEXTO PROFESIONAL?**

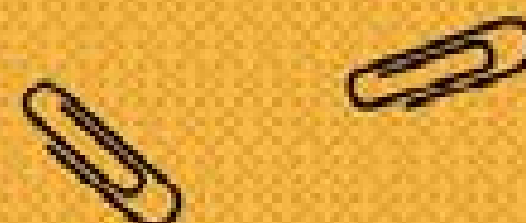




ANALIZA EL IMPACTO, NO SOLO LA INTENCIÓN

Desplaza la pregunta ¿qué quise hacer?
hacia una más útil: ¿qué efecto pudo haber
producido mi conducta?:

**¿SU INTERVENCIÓN
PERDIÓ RELEVANCIA?**

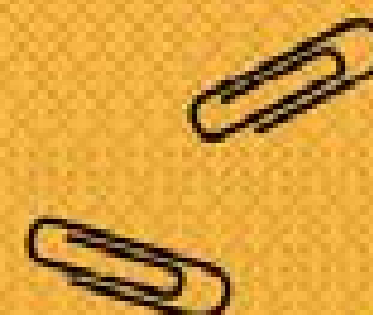


**¿EL EQUIPO TERMINÓ RECONOCIENDO
ÚNICAMENTE MI APORTE?**

**¿MI COMENTARIO HIZO REFERENCIA
A SU GÉNERO ANTES QUE A SU
ROL PROFESIONAL?**

**¿CONTRIBUI, AUNQUE FUERA
DE MANERA INVOLUNTARIA,
A REPRODUCIR UN ESTEREOTIPO?**





USA FILTROS DE REFLEXIÓN

Pregúntate: ¿qué posición genera mi conducta para la otra persona? Y suma preguntas como:

**¿ESTOY LIMITANDO SU AUTONOMÍA,
CORRIGIENDO SUS DECISIONES
O EJERCIENDO UNA SUPERVISIÓN
QUE NO DARÍA A COLEGAS HOMBRES?**

**¿ESTOY REFORZANDO UN
ESTEREOTIPO AL ASIGNAR TAREAS
DE ORGANIZACIÓN, CUIDADO Y
SOPORTE PORQUE “LAS MUJERES
SON MÁS CUIDADOSAS”?**





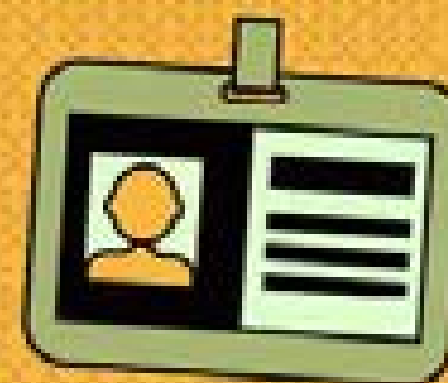
DECIDE CÓMO ACTUAR

Cuando la conducta acaba de ocurrir y todavía es posible intervenir, **la reparación inmediata suele ser la alternativa más efectiva.**



Porque además de reconocer a la persona afectada, **corrige la dinámica** frente al resto del equipo.

**"PERDÓN, TE INTERRUMPÍ.
CONTINÚA, POR FAVOR".**



**"CREO QUE ASUMÍ ALGO QUE
NO DEBÍA. TÚ CONOCES MUY
BIEN ESTE TEMA".**



SI TE DAS CUENTA DESPUÉS...

Intenta conversar con la persona afectada:
reconoce la conducta, nombra el
comportamiento y asume la responsabilidad.

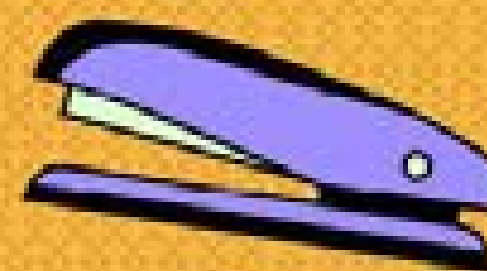


**¿Y SI LA OTRA PERSONA
NO QUIERE HABLAR?**



Insistir, perseguir o buscar repetidamente
una conversación puede convertirse en
una nueva forma de presión. Respetar los
tiempos también hace parte de la reparación.





LA REPARACIÓN NO TERMINA CON UNA DISCULPA

Aunque una disculpa sincera puede ser un primer paso importante, **no elimina el impacto** ni reconstruye la confianza por sí sola.

La reparación:

Implica un compromiso sostenido para disminuir el daño
→ ocasionado y generar condiciones ←
que **reduzcan la probabilidad**
de la repetición.

No busca aliviar la culpa
de quien cometió la conducta,
→ sino **disminuir el impacto sobre** ←
quien la recibió y fortalecer
un ambiente laboral respetuoso.

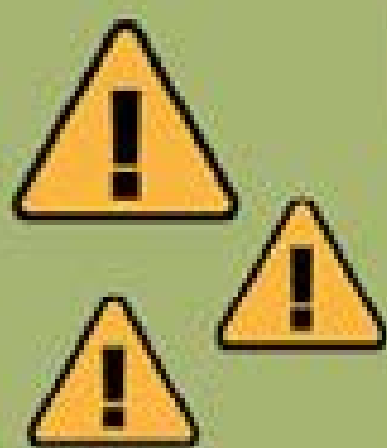


REPARAR EN EL TRABAJO SIGNIFICA PREGUNTARSE CONTINUAMENTE:

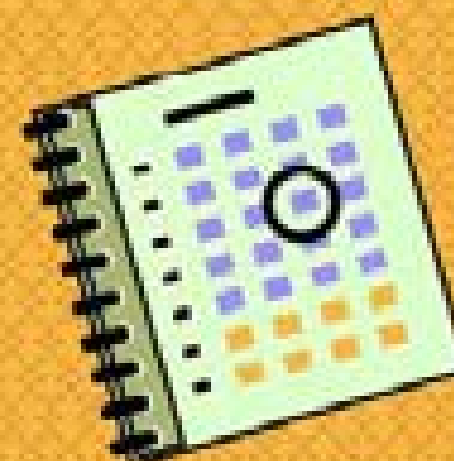
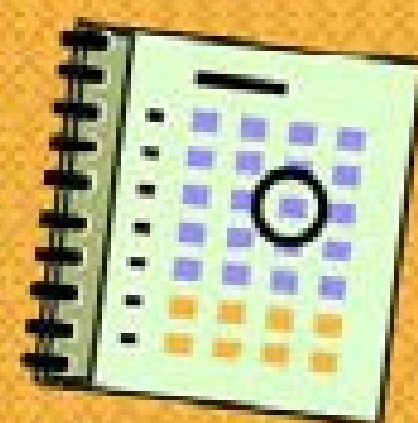
→ ¿Qué **necesita cambiar** en
mi forma de relacionarme? ←

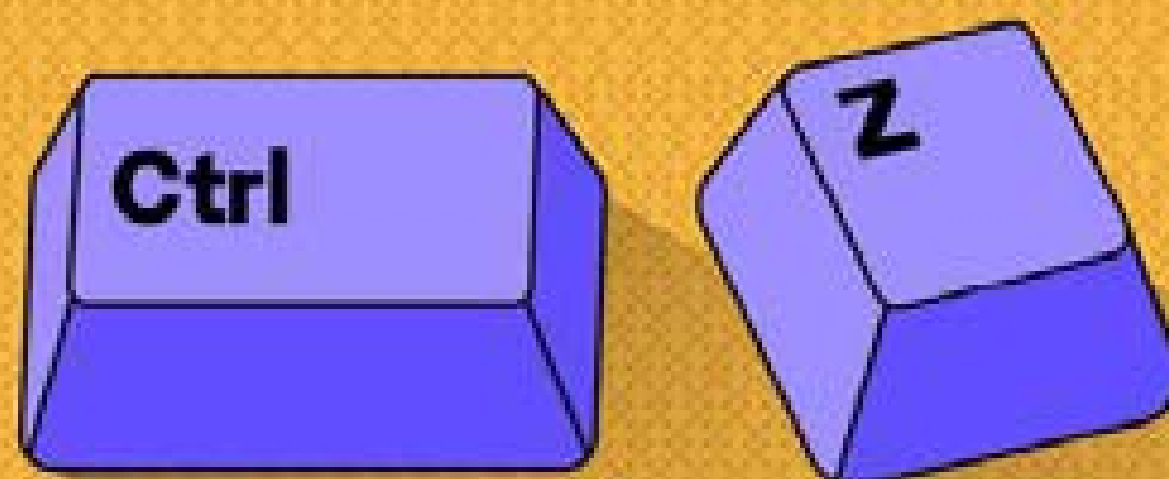
→ ¿Cómo **puedo contribuir** a que
esta persona vuelva a sentirse
respetada profesionalmente? ←

→ ¿Qué puedo hacer para que esta
situación **no vuelva a repetirse** ←
con nadie de mi equipo?



Evalúa si la situación requiere además
que busques orientación institucional,
acompañamiento de talento humano
o del comité de convivencia laboral.





**¿QUÉ PENSARÍA SI UN
DÍA ALGUIEN USARA
ESTE **ANTIMANUAL**
EN TU TRABAJO?**

#HABLEMOSDEMASCULINIDADES

TE LEEMOS EN COMENTARIOS

