FICHA DESCRIPTIVA

Nombre de la actividad:	TALLER ENTORNO LABORAL SALUDABLE
Modalidad:	Virtual
Objetivo:	Sensibilizar al personal que conforma esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos ante situaciones que ponen en riesgo un entorno laboral saludable, además de proporcionar estrategias y herramientas para prevenir la violencia laboral.
Temario:	1. Diferencia entre Entorno Laboral y Entorno Laboral Saludable • Actividad: Lluvia de ideas 2. Prácticas que atentan contra un entorno laboral saludable 3. Estrategias para construir un entorno laboral saludable. • Comunicación asertiva • Características de la comunicación agresiva, pasiva y asertiva. • Estrategias para desarrollar o ejercer la empatía • Círculo de las emociones 4. Cultura institucional con perspectiva de género 5. Lenguaje Incluyente, no estigmatizante y libre de discriminación 6. Acoso y Hostigamiento Sexual 7. Violencia Laboral 8. Código de Ética y Conducta de la CNDH.

CNDH
MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Unidad Técnica para la Igualdad de Género

CNDH

Noviembre 2023

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

UNIDAD TÉCNICA PARA LA Igualdad de Género

TALLER
¿CÓMO CONSTRUIR UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE?

OBJETIVO GENERAL

Sensibilizar al personal que conforma esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos ante situaciones que ponen en riesgo un entorno laboral saludable, además de proporcionar estrategias y herramientas para prevenir la violencia laboral.

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

Entorno Laboral Saludable

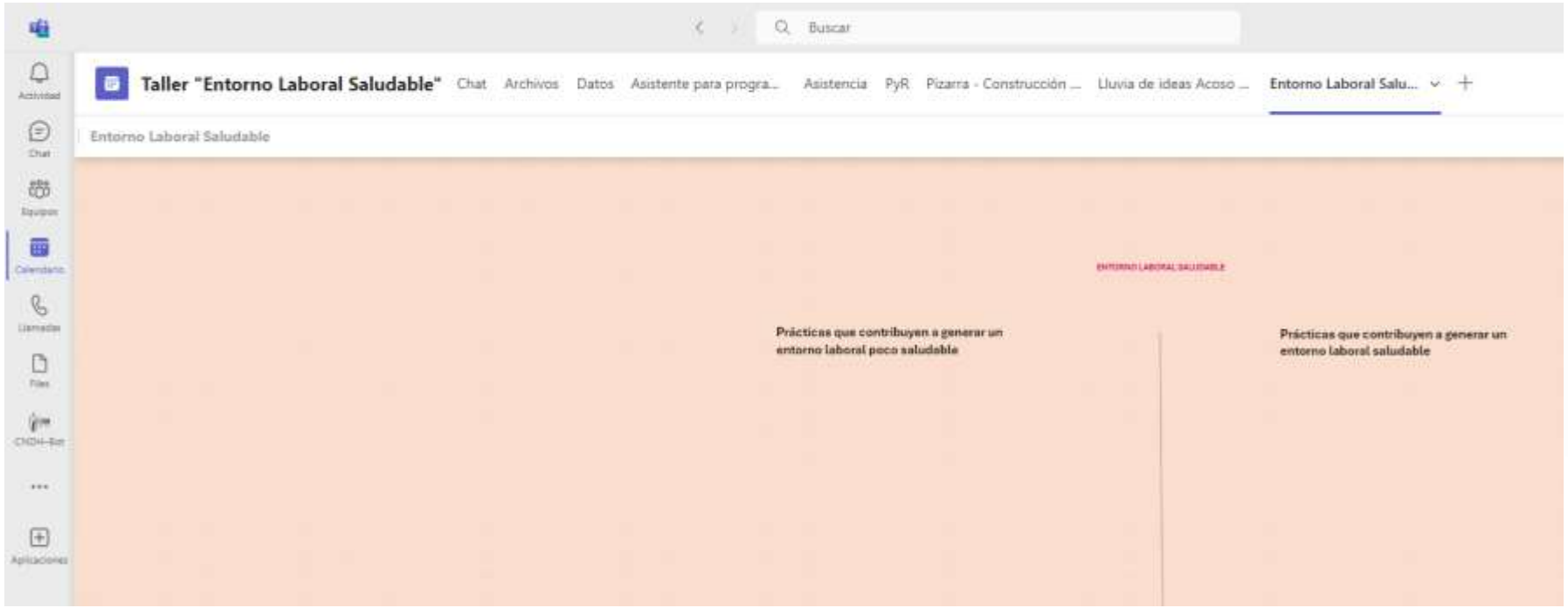
ENTORNO LABORAL:
"Conjunto de cualidades, atributos y propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen el grupo de trabajo, y que influyen sobre las conductas, satisfacción y productividad." (Barrios y Paravic, 2006)

ENTORNO LABORAL SALUDABLE:
"... es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral." (Barrios y Paravic, 2006)

- Situación laboral objetiva → condiciones físicas, condiciones contractuales, remuneraciones y relaciones sociales.

- Situación laboral subjetiva → actitudes y valores de las personas, y las percepciones de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones objetivas.

Actividad en Pizarra
“Entorno Laboral Saludable”



¿Qué prácticas atentan contra un entorno laboral saludable?

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Practicas de violencia (acoso u hostigamiento, laboral y/o sexual).

Trabajo poco estimulante

Falta de inteligencia emocional que permita gestionar las emociones.

Manejo inadecuado de los conflictos

Poca adaptabilidad a los cambios.

Falta de reconocimiento

Chismes y rumores.

Estilo de liderazgo autoritario o coercitivo

Deshonestidad.

Discriminación y exclusión

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR CONFLICTOS EN EL ENTORNO LABORAL

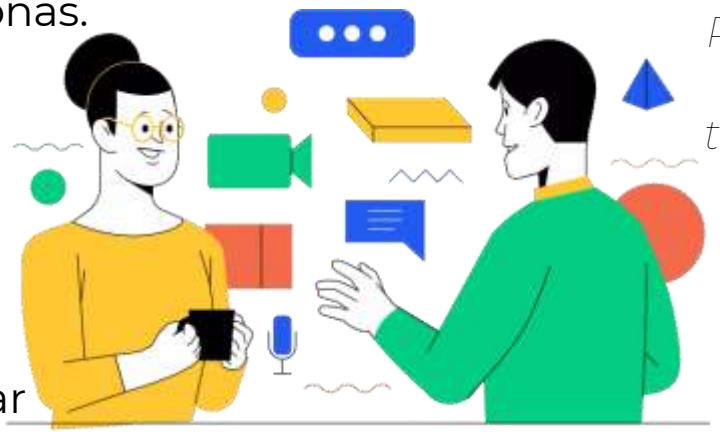
Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva parte de la empatía: **detrás de cada uno de nuestros actos hay una necesidad.**

Ejemplos de comunicación agresiva, pasiva y asertiva.

Comportamiento agresivo:
Interrumpe y expresa su opinión por encima de las demás personas
Habla en un tono de voz excedido.
Mira con excesiva fijación a las demás personas.
Intimida a otros/as con expresiones exageradas.
Lenguaje corporal rígido, que puede denotar desinterés, o bien, invade espacio personal de otras personas.
Solo considera sus propios intereses, sentimientos, emociones.
Afecta a otros/as para evitar ser afectado/a.
Se considera superior a las demás personas.

Comportamiento pasivo:
Tiene miedo de expresar sus ideas
Habla en voz baja
Evita mirar a las personas a los ojos
Muestra poca o ninguna expresión
Se aísla de los grupos
Se afecta a sí mismo/a para evitar afectar a otros/as.



Comportamiento asertivo:
Habla abiertamente
Utiliza un tono de voz adecuado a la conversación.
Mantiene contacto visual, sin intimidar y prestando atención a su interlocutor/a.
Muestra expresiones que coinciden con el mensaje.
Relaja y adopta una postura y expresión abiertas.
Participa en las dinámicas del grupo.
Tiene en cuenta sus objetivos, pero también los sentimientos de otros/as.
Se considera igual a los/as demás.
Trata de no afectar a nadie

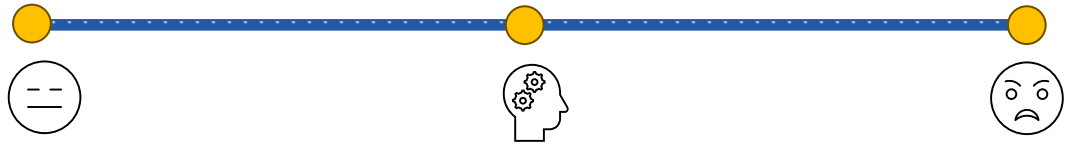
Comunicación Asertiva

Alberty y Emmons (1978)

La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los semejantes.

Walter Riso (1990)

Una persona es asertiva cuando es capaz de ejercer y/o defender sus derechos personales, como por ejemplo, decir "no", expresar desacuerdos, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular como lo hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo.



Comunicación pasiva | Comunicación asertiva | Comunicación agresiva

Para mantener una comunicación asertiva se requiere tomar conciencia de los propios sentimientos, motivaciones y límites, además de tener una actitud flexible y receptiva ante los demás... (Durán, Villanueva y García, 2006).

Estrategias para desarrollar o ejercer la *empatía*

- **Reconocer y reflexionar sobre nuestras propias emociones.** Ver las emociones que hay detrás de nuestros actos para conocernos en profundidad y controlar nuestros comportamientos.
- Hacer lo propio con las **emociones de las demás personas.** Entender, respetar los mundos emocionales ajenos al nuestro.
- Ver más allá de las palabras. Dando mucha credibilidad a los **gestos** y a la comunicación no verbal de las personas que nos ayudan a captar las emociones.
- Ampliar el lenguaje emocional. **Poner nombre a las emociones** y ser capaces de comunicarlas de forma **asertiva.**
- Tomarse con paciencia las emociones. Ser capaz de parar y esperar a estar en los puntos emocionales más estables. Dar paso al enojo, la ira, la frustración para una vez identificada, poder hablar al respecto desde un espacio seguro y calmo.
- Pensar y preguntar cómo nos ven y cómo se ven las demás personas.

Observar los hechos sin juzgar

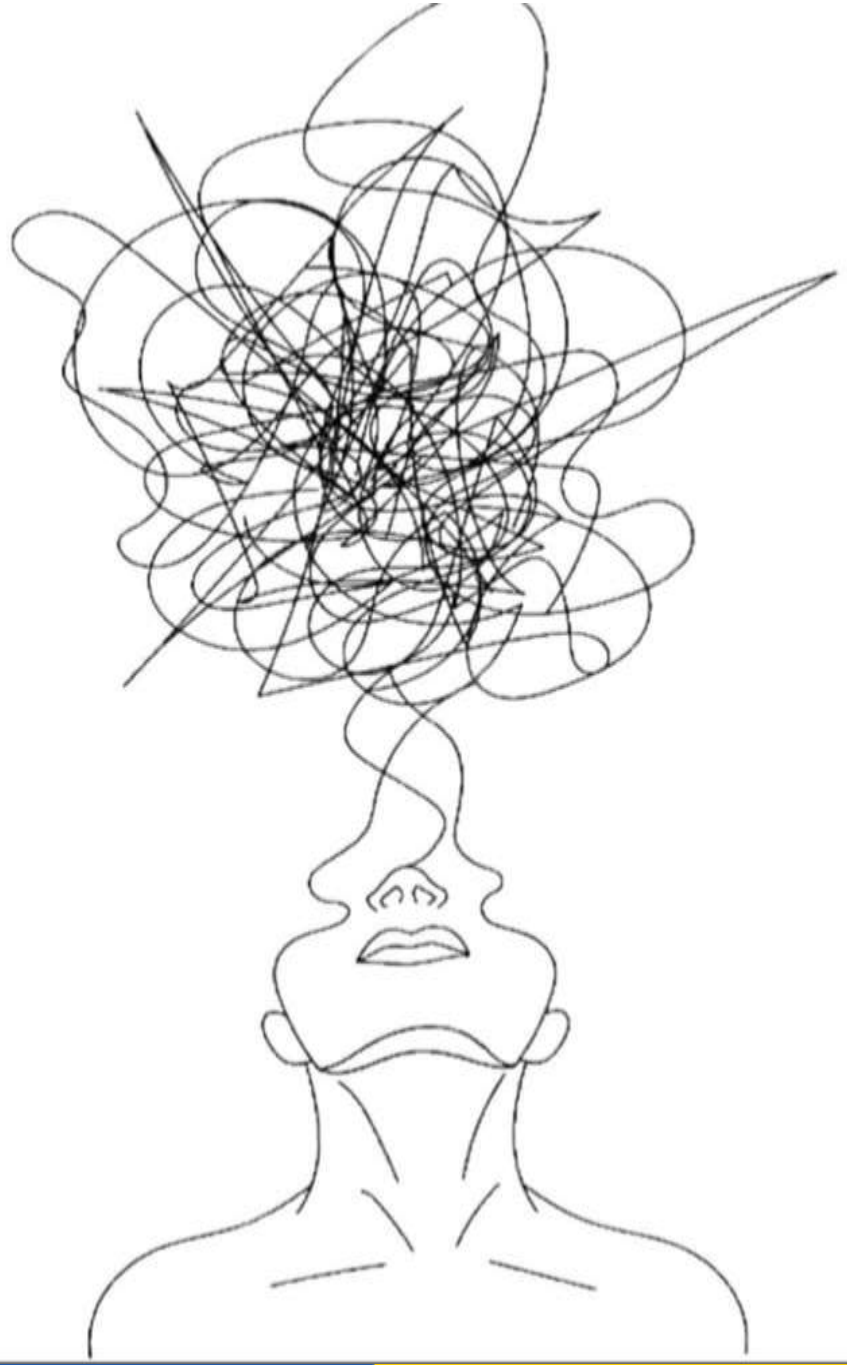
Separar tus observaciones de tus evaluaciones. Para ello debes describir lo que ha ocurrido sin emitir ningún juicio o interpretación, con ello aumentarás las probabilidades de que te escuchen, evitando que se pongan a la defensiva de inmediato.

Transformar tus interpretaciones en observaciones te ayudará también a responsabilizarte de tus reacciones, tomando tus necesidades como el origen de tus sentimientos.

Responsabilízate de tus sentimientos

Tus sentimientos son la única realidad que no admite discusión. Aunque la información que recibas sea incorrecta y lo que pienses esté equivocado, lo que seguro es cierto es lo que te hace sentir.

CNDH MÉXICO

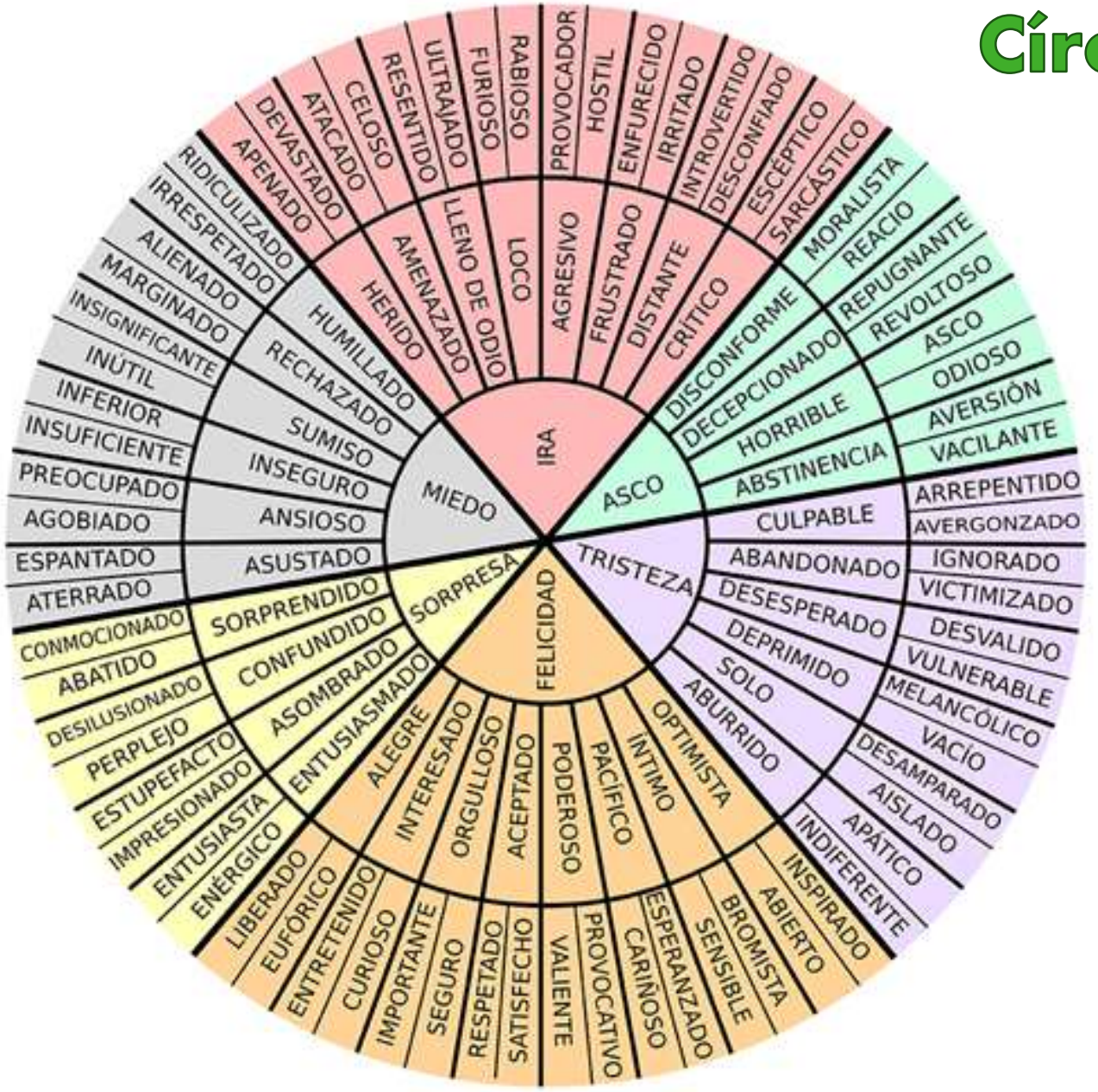


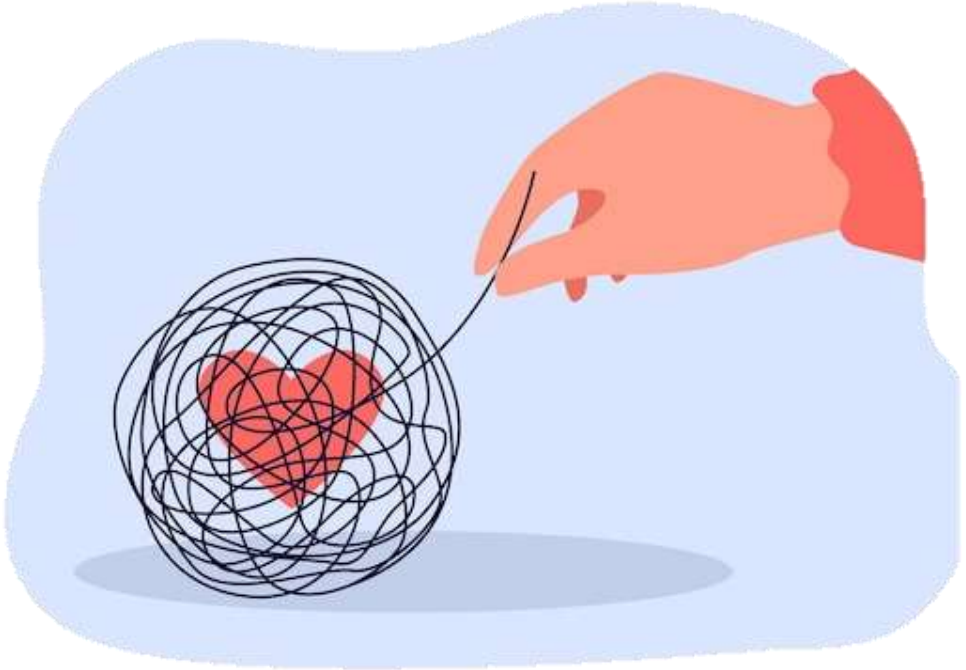
CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

El problema es que muchas veces, no tenemos como seres humanos las herramientas necesarias para identificar nuestros sentimientos porque **nos centramos en juzgar** qué hacen mal las demás personas. La clave es centrarse en describir tus sensaciones internas en lugar de **explicar tus pensamientos o interpretaciones de los actos de las demás personas.**

Círculo de las emociones

Robert Plutchik





Encuentra tus necesidades no cubiertas

Tus sentimientos no aparecen por arte de magia, estos aparecen a partir de una necesidad. Te sientes bien cuando tus necesidades están satisfechas, y mal cuando no lo están. Nuestro comportamiento es un reflejo de nuestras necesidades.

Haz una petición concreta que respete las necesidades de las personas

Consiste en expresar claramente lo que necesitas o esperas de las demás personas evitando d*ecir lo que no quieres en lugar de lo que sí quieres*

Concretar poco tus necesidades o deseos, y dejarlos abiertos a la interpretación, responsabiliza a la otra persona de algo que no le corresponde.

CNDH MÉXICO

1

Observa

Los hechos sin juzgar

2

Responsabilízate

De tus sentimientos

3

Identifica

Tus necesidades no cubiertas

4

Expresa

Tus ideas o peticiones de forma concreta; respetando puntos de vista diversos.

La comunicación asertiva parte del Yo

- Expresa tus deseos.
- Escucha con atención otros puntos de vista.
- Recuerda que es imposible controlar las expresiones de las demás personas.

Filtro VBN

CNDH
MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Cultura institucional con Perspectiva de Género.

La cultura institucional se refiere a la misión, visión, ambiente laboral, conjunto de valores, normas, reglas y lineamientos en una organización diseñada para cumplir con una función determinada.

¿Por qué una cultura institucional con perspectiva de género es necesaria para un Entorno Laboral Saludable?

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

¿Por qué una cultura institucional con perspectiva de género es necesaria para un Entorno Laboral Saludable?

- La identificación de las violencias de género y la discriminación son el punto de partida para evitar la reproducción de actitudes y comportamientos que atenten contra nuestra integridad, o la de nuestros compañeros y compañeras de trabajo.
- La perspectiva de género y reconocimiento de la diversidad nos permite comprender la necesidad de construir relaciones basadas en el respeto a fin de alcanzar sociedades más igualitarias y libres de violencia.

Lenguaje incluyente. Conceptos inclusivos, no estigmatizantes y libres de discriminación

- El lenguaje es medio para el reconocimiento de la realidad. Lo que no se nombra, no existe.

- Socialmente surge la necesidad de un lenguaje respetuoso que nombre a las personas, y sus particularidades cuando sea necesario señalarlas desde espacios dignos y libres de violencia. Atendiendo que ninguna de estas condiciones define en totalidad a las personas.

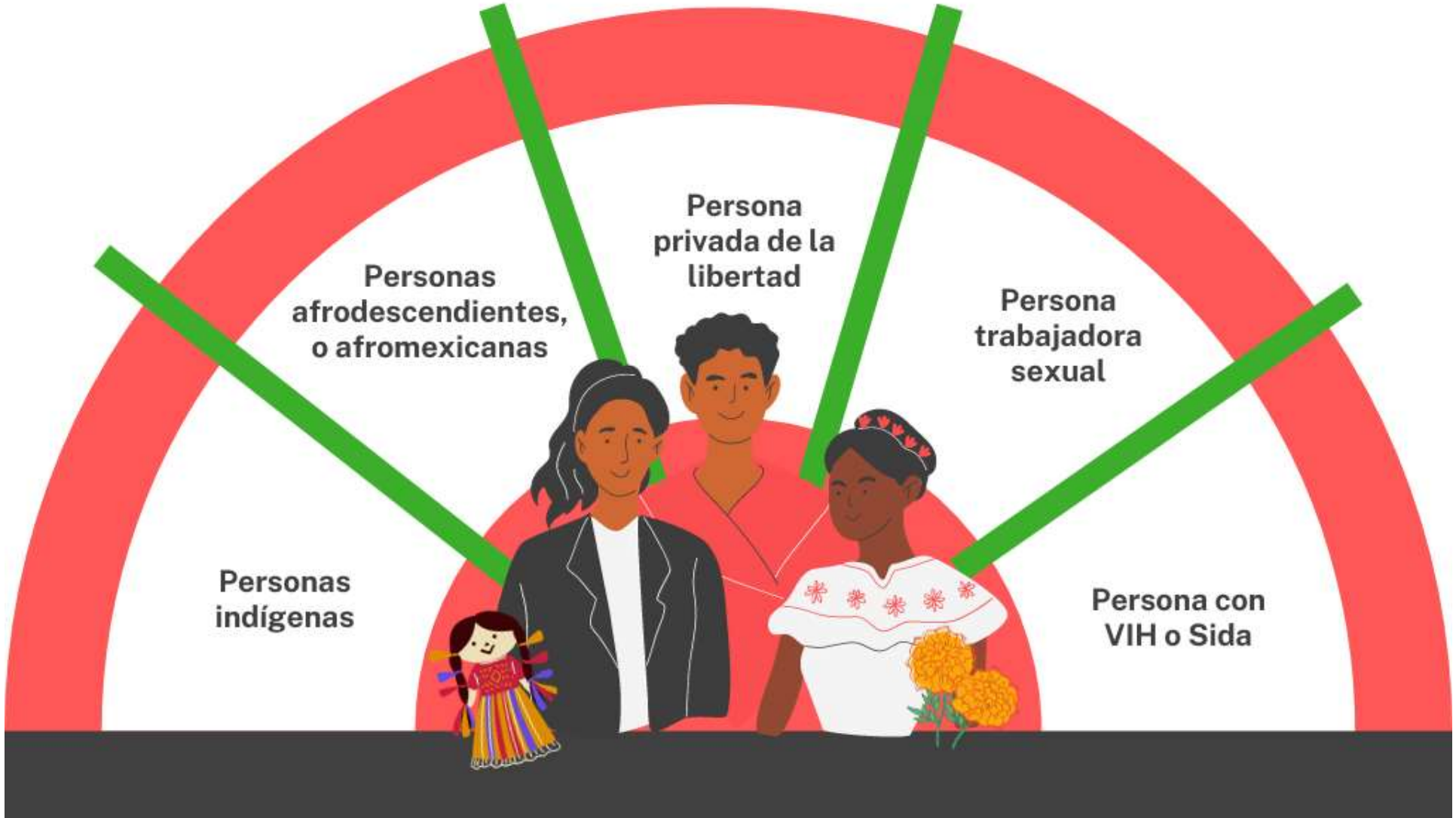
- La incorporación del lenguaje incluyente, libre de discriminación y estigmas sociales, conlleva un ejercicio de responsabilidad de todas las personas para la transformación social que forje una sociedad respetuosa, inclusiva e igualitaria.

CNDH
MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Lenguaje incluyente, no estigmatizante ni discriminatorio

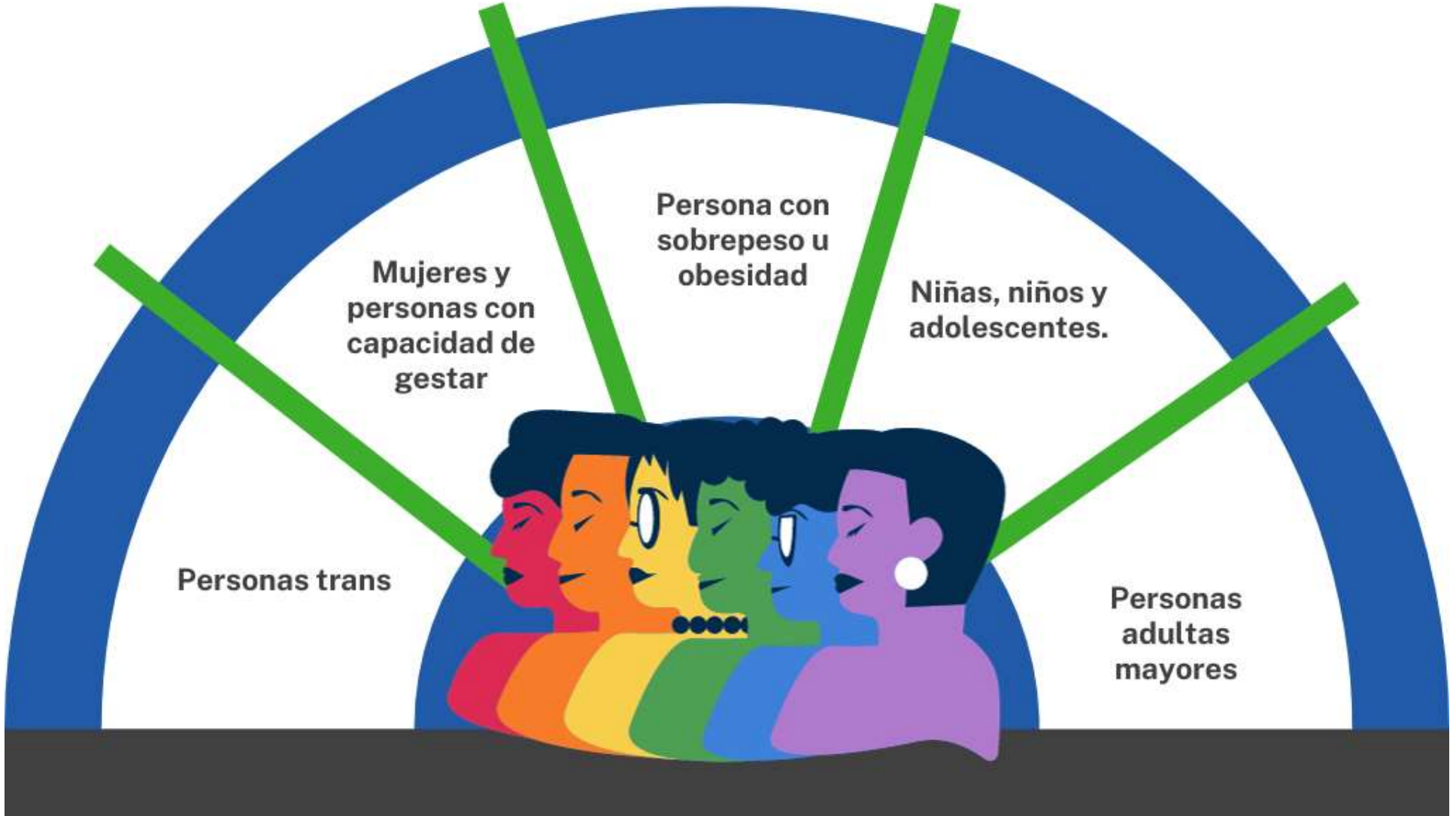
CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Lenguaje incluyente, no estigmatizante ni discriminatorio



CNDH
MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Lenguaje incluyente, no estigmatizante ni discriminatorio



¿Has observado como te refieres a tus compañeras de trabajo?

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

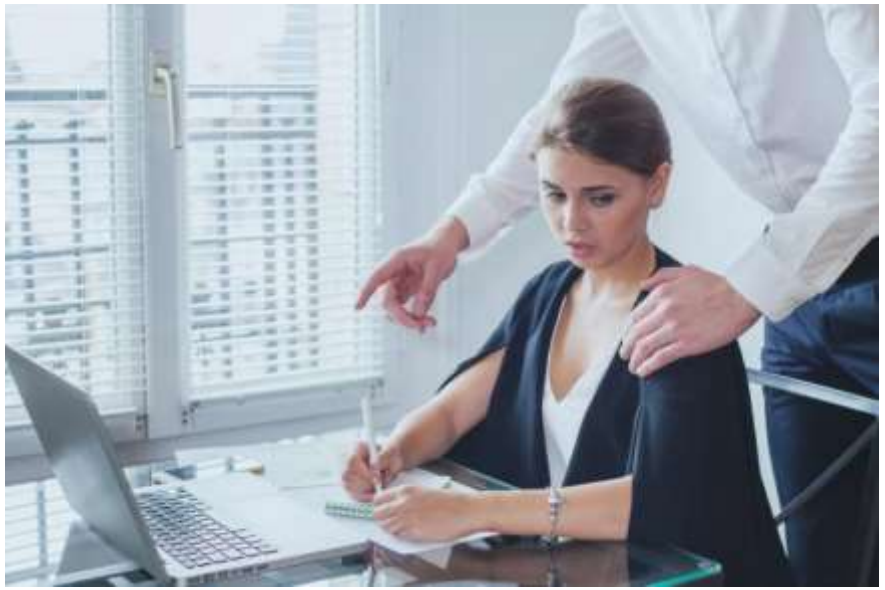
CNDH
MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Conductas que promueven la violencia laboral

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Hostigamiento sexual

Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de **subordinación jerárquica** real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;



CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

El ataque apenas duró unos minutos,
JUDICIARY.SENATE.GOV
00:00.00

Manifestaciones del Acoso y/o Hostigamiento Sexual

FÍSICA	VERBAL	NO VERBAL
• Violación del espacio vital de una persona • Tocar, pellizcar, agarrar • Acercamientos innecesarios • Abrazos o besos indeseados • Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo • Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los delitos en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual de las personas	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa Comentarios o bromas con contenido sexual Comentarios condescendientes o paternalistas Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona Insultos o burlas de naturaleza sexual Amenazas ante la negativa de alguna insinuación sexual Propagar rumores sexuales Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.	Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos Presentación de objetos pornográficos Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico, mensajes de texto o cartas cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres Uso de las redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Ejemplos

Compartir fotografías de compañeras o compañeros de trabajo.

Divulgar o amenazar con difundir imágenes eróticas, sexuales o pornográficas obtenidas con o sin el consentimiento de otra persona.

Cosificar o sexualizar a compañeras y compañeros de trabajo.

Llamadas telefónicas no relacionadas a lo laboral con connotación sexual

Enviar imágenes, texto o contenido sexual implícito o explícito.

Seguir insistentemente por las instalaciones a una persona.

Silbidos, sonidos, gestos sistemáticos con connotación sexual.

Recibir persistentes invitaciones a salir.

Miradas insistentes o sugestivas, lascivas.

Cualquier acción coercitiva, implícita o explícita, para forzar un contacto físico o sexual.

Violencia Laboral

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre **abusos**, **amenazas** o **ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo**, que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud.

De manera paralela, la violencia laboral puede entenderse como el tipo de **violencia practicada en el ámbito de trabajo, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima.** Puede ser ejercido desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso).

Objetivos:

- Aislar
- Excluir
- Someter

PROFEDET

Conductas que promueven la violencia laboral

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;

Consecuencias de la violencia laboral

Perspectiva psicológica.

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Emocionales	Físicas	Psicofísicas	Trastornos Emocionales	Trastornos de Conducta
• Estrés • Ansiedad • Depresión • Pérdida de autoestima	• Problemas dermatológicos • Cardiacos • Gastrointestinales • Alergias • Pérdida del cabello • Migraña • Dolor de estómago • Taquicardia	• Miedo continuo • Sentimientos de amenaza • Generalización de la ansiedad • Sentimiento de impotencia • Frustración • Fracaso y apatía	• Sueño • Alimentación • Falta de concentración	• Susceptibilidad • Hipersensibilidad • Aislamiento • Irritabilidad • Apatía • Falta de iniciativa

Herramientas contra el hostigamiento

COMUNICACIÓN ASERTIVA → Comunica tus ideas de forma clara y objetiva. No es necesario insultar, humillar, denigrar o descalificar para hacerse escuchar.

TRATO DIGNO E IGUALITARIO → Todas las personas merecemos un trato digno, respetuoso e igualitario. No recibirlo es violencia y debe ser una alerta.

DOCUMENTA → Si consideras estar viviendo violencia laboral, intenta documentar lo sucedido y, en su caso, conserva la evidencia.

FORTALECE TUS VÍNCULOS → Trata de no aislarte y comunica lo que te sucede a tus pares.

ESTABLECE LÍMITES → Considera si es pertinente entablar un diálogo que te permita expresar lo que te incomoda.

DENUNCIA → Acude a los servicios a tu alcance para recibir apoyo y orientación.

¿Qué no es Hostigamiento?

Evaluaciones de desempeño

Solicitar información en tiempo y forma

Solicitar que asistan puntualmente a su jornada de trabajo

Hacer observaciones al trabajo para promover mejoras

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

CLAVES PARA CONSTRUIR UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación.
- Comunicación Asertiva
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional
- Inteligencia interpersonal

Código de Ética y Conducta de la CNDH

Es un instrumento normativo interno de la CNDH, el cual tiene el objetivo de velar por el adecuado cumplimiento de los fines de este organismo autónomo, para los cuales se requiere de un alto nivel de compromiso institucional y ético de las personas servidoras públicas, así como la conformación de una cultura de integridad, de no discriminación, de un adecuado clima laboral y de cero tolerancia a cualquier tipo de violencia a partir del pleno respeto de la dignidad de las personas.

Disponible para su consulta en:

Intranet > Micrositios > Unidad Técnica para la Igualdad de Género > Normatividad > Interna > Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Principios Institucionales

Compromisos Institucionales

Valores Institucionales

Reglas de Integridad

***5.13 Comportamiento digno**: El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión, función y prestación de servicios, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos ofensivos o discriminatorios, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento, acoso sexual o laboral, manteniendo en todo momento una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el ejercicio de sus funciones.*

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Conoce el Protocolo de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual

DENUNCIA SEGURA →

¿Quieres realizar una denuncia? Escribe a **denunciasegura@cndh.org.mx**

PROTOCOLO →

Visita el micrositio de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género para conocer el Protocolo de Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral

ACÉRCATE A LA UTIG →

¿Acosas y/o hostigas? O bien, ¿eres víctima? Acércate la la **Unidad Técnica para la Igualdad de Género**

MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Construir espacios seguros, dignos, de calidad y calidez que representen espacios de crecimiento y desarrollo profesional y humano

¡Es responsabilidad de todas y todos!

Elementos para generar un Entorno Laboral Saludable

Actividad grupal.

Indicaciones.

1. **Formen dos equipos y elaboren un listado de actitudes, acciones y valores positivas y negativas.**

a) El equipo A redactará una lista de valores, actitudes, acciones que contribuyan a generar un ambiente laboral sano.

b) El equipo B redactará un listado de actitudes y acciones que pongan en riesgo el ambiente laboral sano.

2. Intercambien el listado entre equipo A y B.

3. Un integrante del equipo A comenzará con el primer elemento de la lista y explicará lo primero que le venga a la mente al respecto.

Al finalizar su participación, escogerá a alguien más del equipo B para ir destapando cada elemento y así sucesivamente.

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

01:07:35
Take control
Pop out
Chat
140
People
Raise
React
View
Notes
Apps
CM
Carmen Li...
MT
Manuel Ar...
JT
Jose Anto...
VS
Víctor Alfo...
View all
RL

Entorno Laboral Saludable

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

ENTORNO LABORAL:
"Conjunto de cualidades, atributos y propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen el grupo de trabajo, y que influyen sobre las conductas, satisfacción y productividad." (Barrios y Paravic, 2006)

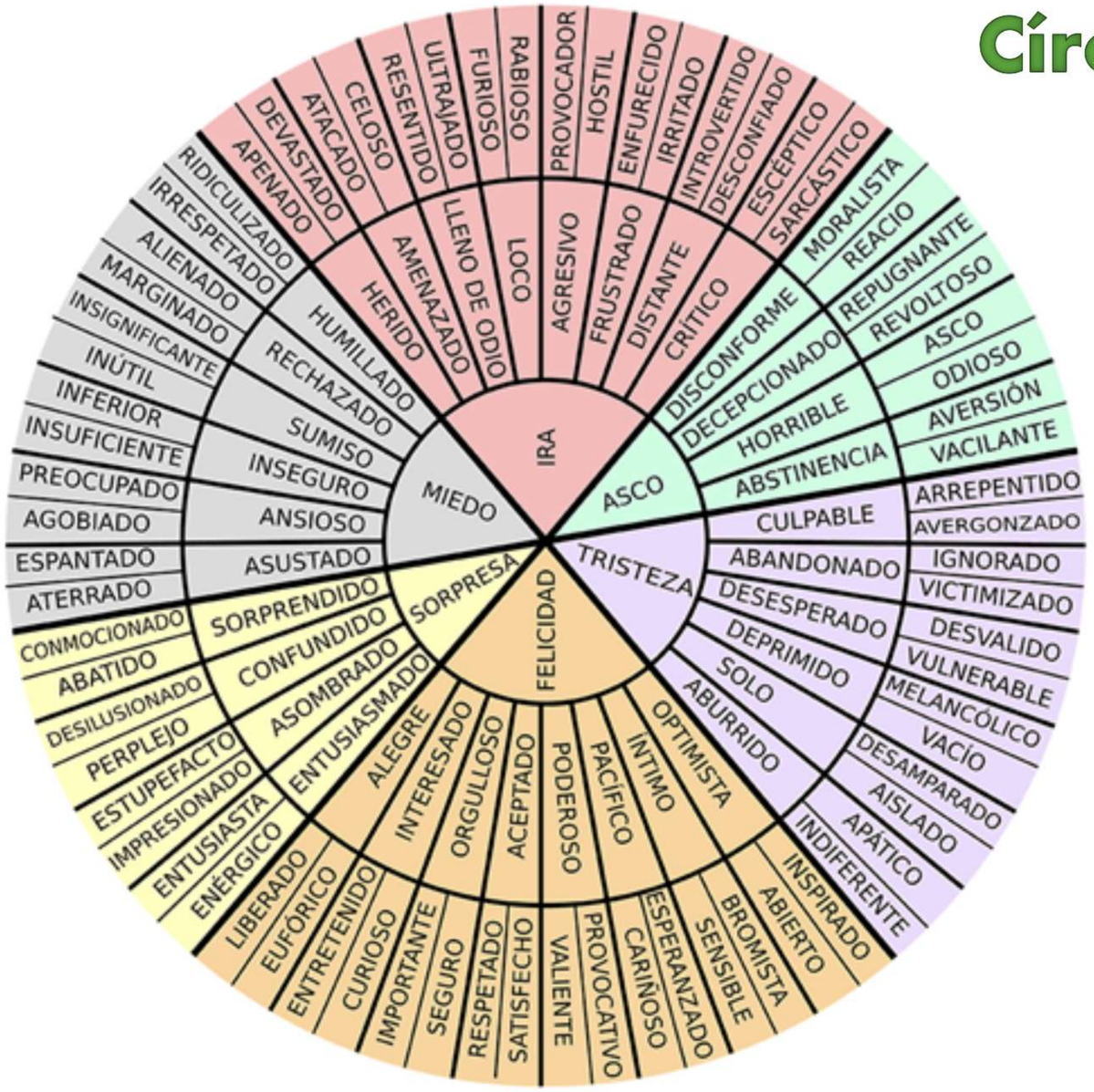
ENTORNO LABORAL SALUDABLE:
"... es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral." (Barrios y Paravic, 2006)

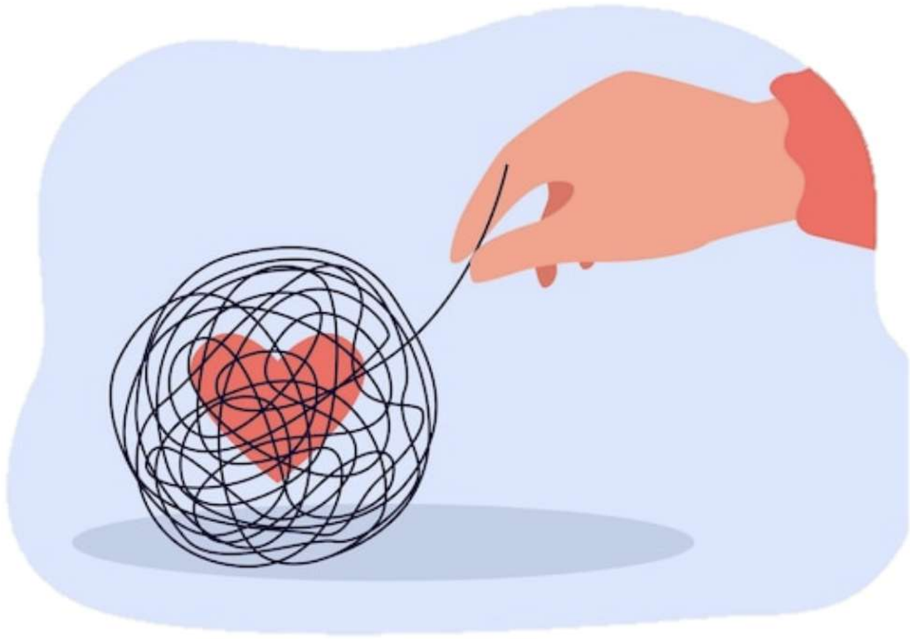
- Situación laboral objetiva → condiciones físicas, condiciones contractuales, remuneraciones y relaciones sociales.
- Situación laboral subjetiva → actitudes y valores de las personas, y las percepciones de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones objetivas.

CM Carmen Li...
JT Jose Anto...
MT Manuel Ar...
VS Víctor Alfo...
View all
RL

Círculo de las emociones

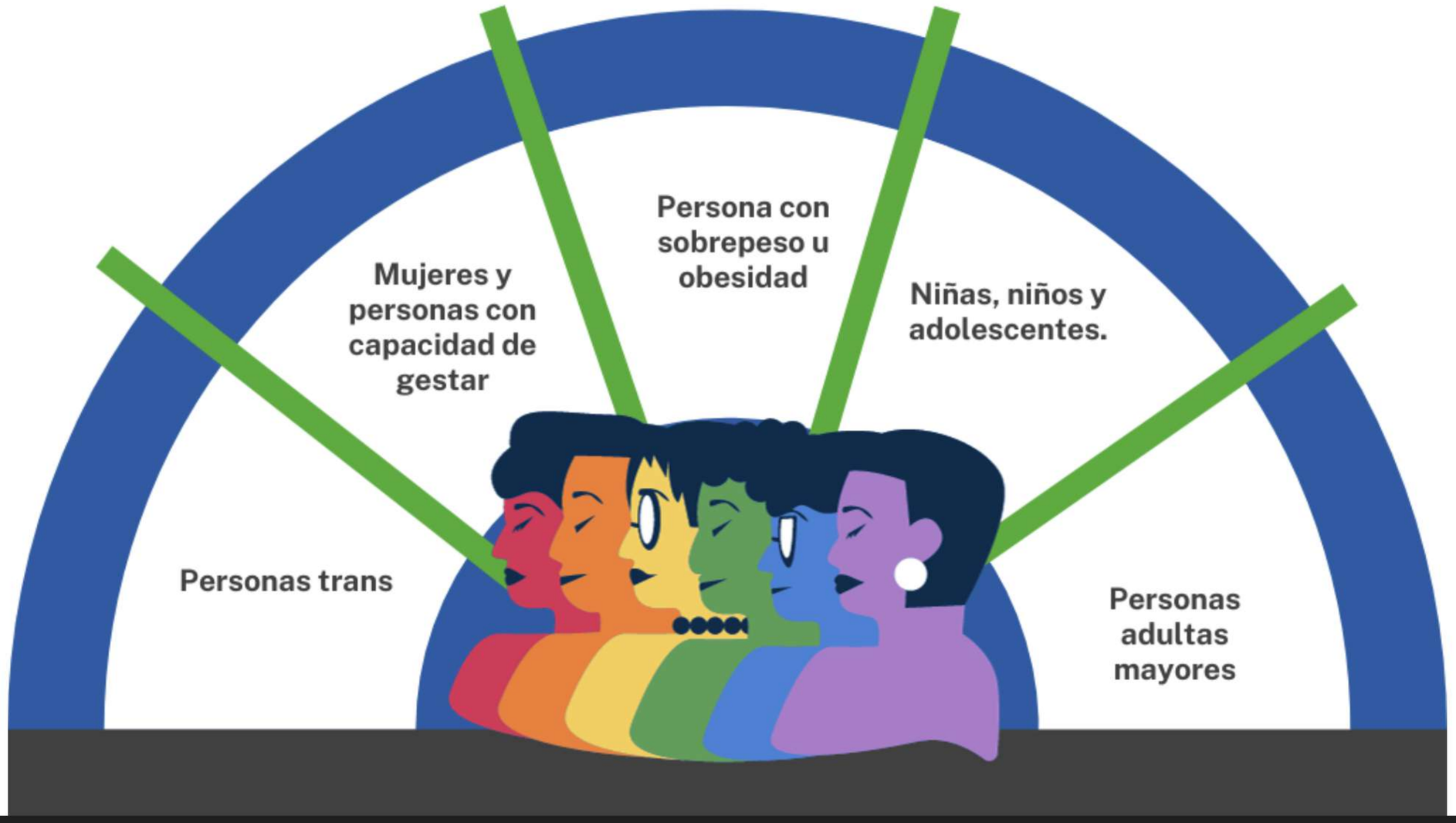
Robert Plutchik





CM Carmen Li... JT Jose Anto... MT Manuel Ar... RR Rosa Jane... ... View all RL

Lenguaje incluyente, no estigmatizante ni discriminatorio



¿Has observado como te refieres a tus compañeras de trabajo?

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Taller "Entorno Laboral Saludable"

02:12:43

Take control | Pop out | Chat | 163 People | Raise | React | View | Notes | Apps | More | Camera | Mic | Share | Leave

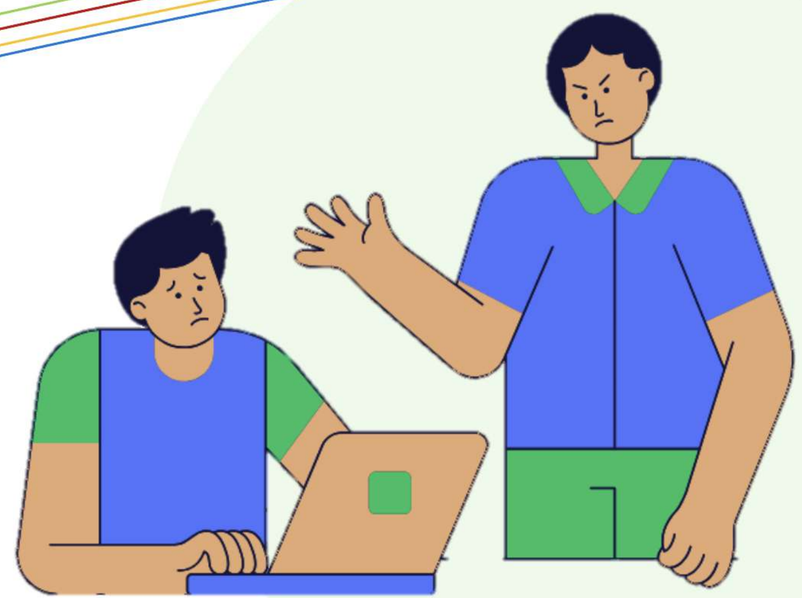
CM Carmen Lina G... | JT Jose Anto... | MT Manuel Ar... | RR Rosa Jane... | VS Víctor Alfo... | EH Eduardo L... | View all

RL

Conductas que promueven la violencia laboral

CNDH MÉXICO *Defendemos al Pueblo*

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;



32 of 40

Meeting chat

Tania Alejandra Valdez Ugalde 10:2...

Kitzia Nayely Ramirez Noguez 11:28 AM

KN Tenemos que hacer mucha insistencia en que seguir con la deconstrucción. El acoso, no inicia de 0, empieza desde los micromachismos, las madres lo enseñan a sus hijos, está muy interiorizado.

👍 1

Lucia Ugalde Garcia 11:29 AM

LG Lamentablemente hoy en dia, se sigue culpando a las mujeres de estas conductas, pues comentarios "como no quieren que le falten al respeto si se viste así"... de seguro ella lo provocó, etc.

👍 1

Kitzia Nayely Ramirez Noguez 11:30 AM

KN

> Lucia... 11/16/2023, 11:29 AM
> Lamentablemente hoy en dia, se sigue culpando a...

Y es algo que sería raro, que se dijera en el caso de los hombres, aunque ya empieza a darse también

Fredy Armando Sánchez García 11:41 AM

FG es algo cada vez mas comun en el entorno laboral

recuerden que

CM Carmen Li... | JT Jose Anto... | MT Manuel Ar... | RR Rosa Jane... | VS Víctor Alfo... | EH Eduardo L... | View all

RL

Consecuencias de la violencia laboral

Perspectiva psicológica.

CNDH MÉXICO Defendemos al Pueblo

Emocionales	Físicas	Psicofísicas	Trastornos Emocionales	Trastornos de Conducta
• Estrés • Ansiedad • Depresión • Pérdida de autoestima	• Problemas dermatológicos • Cardiacos • Gastrointestinales • Alergias • Pérdida del cabello • Migraña • Dolor de estómago • Taquicardia	• Miedo continuo • Sentimientos de amenaza • Generalización de la ansiedad • Sentimiento de impotencia • Frustración • Fracaso y apatía	• Sueño • Alimentación • Falta de concentración	• Susceptibilidad • Hipersensibilidad • Aislamiento • Irritabilidad • Apatía • Falta de iniciativa

Meeting chat

Tania Alejandra Valdez Ugalde 10:2

Kitzia Nayely Ramirez Noguez 11:28 AM

KN Tenemos que hacer mucha insistencia en que seguir con la deconstrucción. El acoso, no inicia de 0, empieza desde los micromachismos, las madres lo enseñan a sus hijos, está muy interiorizado.

👍 1

Lucia Ugalde Garcia 11:29 AM

LG Lamentablemente hoy en dia, se sigue culpando a las mujeres de estas conductas, pues comentarios "como no quieren que le falten al respeto si se viste así"... de seguro ella lo provocó, etc.

👍 1

Kitzia Nayely Ramirez Noguez 11:30 AM

KN

> Lucia... 11/16/2023, 11:29 AM
> Lamentablemente hoy en dia, se sigue culpando a...

Y es algo que sería raro, que se dijera en el caso de los hombres, aunque ya empieza a darse también

Fredy Armando Sánchez García 11:41 AM

FG es algo cada vez mas comun en el entorno laboral

recuerden que

Ejercicio 1. Reglamento interno para fomentar y mantener un entorno laboral saludable.

justo.
4.- Buen trato e igualdad de oportunidades.
5.- Evitar prejuicios.
6.- Ser empa´tico.
7.- Mantener el diálogo.
8.- No hacer malos escenarios.
9.- No discriminar.
10.- Fomentar los valores

Carmen Lina Garduñ... Angelica Romero Cruz

Dirigirse con amabilidad y respeto
Mantener comunicación accertiva

Maria Cristina Estrada Vazquez

Aplicar el filtro VBN para evitar propagar chismes y radiopasillos.

Tania Alejandra Valdez Ugalde

RESPERTAR LAS IDEAS DE TODOS Y TENER AMPLIA COMUNICACIÓN PARA RESOLVER CONFLICTOS INTERNOS

Jose Enrique Vega Rosales

Trabajar con entusismo, en equipo, con respeto, estableciendo límites claros.
Promover el respeto a la jornada laboral y días de descanso
Dar y recibir críticas constructivas sobre asuntos laborales.
Apego estricto a los manuales de procedimientos y de funciones.
Mantener una mente abierta.
Ser personas educadas, amables y respetuosas.
Capacitar en perspectiva de género, manejo de estrés, etc.

Kitzia Nayely Ramirez Noguez

QUE SE DEJEN DE HACER CHISMES Y QUE EXISTA MAS UNIDAD LABORAL , SER EMPATICO CON LOS DEMAS

Luis David Ruiz Unzueta

Abstenerse de realizar comentarios poco éticos y carentes de sustento.

❤️ 1

Karina Sarai Gomez Ortiz

Dirigirse con respeto a las compañeras y compañeros integrantes del espacio laboral.

Orlando Rivero Pérez

Dirigirse con amabilidad, respeto y cortesia.

Maria Cristina Estrada Vazquez

Respeto.
Comunicación.
Trto igualitario y sin discriminación.
Evitar los prejuicios

Carmen Lina Garduño Maya

Comunicación, confianza, respeto, responsabilidad afectiva y sobretodo inteligencia emocional para evitar que nos afecten comentarios de terceras personas.

Alejandra Reyes Flores

1.- Dirigirse con respeto siempre, a todos y cada uno de los miembros que integran la CNDH, así como las personas que visitan nuestras instalaciones.

Adriana del Carmen Díaz López

COMUNICACIÓN ACERTIVA A TODOS LOS NIVELES

Guadalupe Gutierrez Galván

RESPETAR LOS ESPACIOS FISICOS DE NUESTROS COMAÑEROS, SIN INVADIR SU ENTORNO.

Karen Villegas Leon

Asumir la corresponsabilidad de contar con espacios libres de violencia

Fomentar el bienestar y la salud mental

Idalia Anaid Gómez Martínez

Tener conocimientos sobre el Marco Jurídico e Institucional. Mayor información sobre la perspectiva de Género y la defensa de los derechos humanos de las mujeres y hombres.
Por una nueva masculinidad.

TOMAR RESPONSABILIDAD DE MIS ACCIONES, TENER EMPATIA HACIA MIS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS Y ENTABLAR COMUNICACIÓN DIRECTA, CUMPLIR LAS NORMAS DE LA INSTITUCIÓN

Carla Valentina Vázquez Trejo

SER CONCIENTE DE QUE TODOS SOMOS IGUALES

👍 1

Javier Ordoñez Cardenas

Conducirse con respeto hacia todo el personal

Respetar las actividades de todo el personal

Evitar los comentarios hirientes o sarcásticos

Trabajo en equipo

❤️ 1

Nancy Torres Flores

PROMOVER EL RESPETO QUE CADA EMPLEADO SE SIENTA PERSONA Y NO UN NÚMERO DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN ES MUY IMPORTANTE.
CAPACIDAD DE LIDERAZGO
RECONOCIMIENTO HACIA LOS EMPLEADOS
GANARSE LA CONFIANZA DE LOS EMPLEADOS, EL OBJETIVO
LUGAR DE TRABAJO ADECUADO
FLEXIBILIDAD HORARIA
UN ASPECTO VALORADO POR LOS/AS TRABAJADORES/AS, ES CONOCER CON CLARIDAD LOS PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS DE SUS TAREAS.
REALIZAR ACTIVIDADES FUERA DEL ESPACIO EMPRESARIAL
REFORZARÁ LA IDEA DE EQUIPO Y COMPAÑERISMO. ES UNA MANERA IDEAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS EN UN AMBIENTE MÁS DISTENDIDO.

Angelica Romero Cruz

Comunicación asertiva
Respeto
Tolerancia
Empatía

Jennyfer Palafox Martinez

Capacitación continua en todos los niveles

👍 1

Claudia Davila Pulido

fomentar la cultura laboral a través de las redes sociales. Promover talleres como el que nos estas dando,. gracias

Gabriela Alarcon Zaldivar

Conformar un equipo de trabajo con respeto hacia los demás y apoyarnos.

Karina Sarai Gomez Ortiz

Ser personas empáticas, objetivas y profesinales.

❤️ 1

Carlos Higinio Pimentel Gutierrez

Fomentar de manera constante y periódica espacios de diálogo para externar dudas, inquietudes y propuestas sobre el clima laboral

El trato igualitario por parte de los jefes favorece a los ambientes laborales sanos

Elidet Basilio Enr... Angelica Romero Cruz

-respetar el tiempo y el trabajo de todos
-trato digno hacia los compañeros y las personas que nos visitan
-no olvidar que los demas no tenemos la culpa de las emociones
fomentar 5 minutos de descanso para respirar y parase un poco de la silla y desestresarse

Jose Baltazar Orea Salazar

RESPETO EN TODOS LOS AMBITOS
TRATO IGUAL
COMUNICACIÓN
TRABAJO EN EQUIPO

Luis Eduardo Garibay Campos

Tener una actitud de respeto hacía las compañeras y compañeros, así como con su trabajo.

Carmen Sánchez Gutiérrez

Promover y propiciar el respeto entre los compañeros y el ejercicio de prácticas de higiene en los espacios comunes

Erick Membrillo Arias

Promover el respeto, confianza y comunicacion con los compañeros y jefes.

Lucia Ugalde Garcia

Poner a disposición del personal de la CNDH, apoyo psicológico.

Ninfa Gomez Larios

.Más comunicación entre niveles superiores

Reconocer el trabajo y responsabilidades.

Respeto entre compañeros no importa el nivel de jerarquía.

Entorno Laboral Saludable

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

ENTORNO LABORAL:
"Conjunto de cualidades, atributos y propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen el grupo de trabajo, y que influyen sobre las conductas, satisfacción y productividad." (Barrios y Paravic, 2006)

ENTORNO LABORAL SALUDABLE:
"... es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral." (Barrios y Paravic, 2006)

- Situación laboral objetiva → condiciones físicas, condiciones contractuales, remuneraciones y relaciones sociales.
- Situación laboral subjetiva → actitudes y valores de las personas, y las percepciones de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones objetivas.

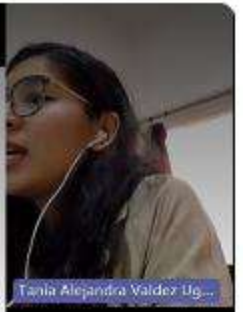
Ejemplos de comunicación agresiva, pasiva y asertiva.

CNDH MÉXICO
Defendemos al Pueblo

Comportamiento agresivo:
Interrumpe y expresa su opinión por encima de las demás personas
Habla en un tono de voz excedido.
Mira con excesiva fijación a las demás personas.
Intimida a otros/as con expresiones exageradas.
Lenguaje corporal rígido, que puede denotar desinterés, o bien, invade espacio personal de otras personas.
Solo considera sus propios intereses, sentimientos, emociones.
Afecta a otros/as para evitar ser afectado/a.
Se considera superior a las demás personas.

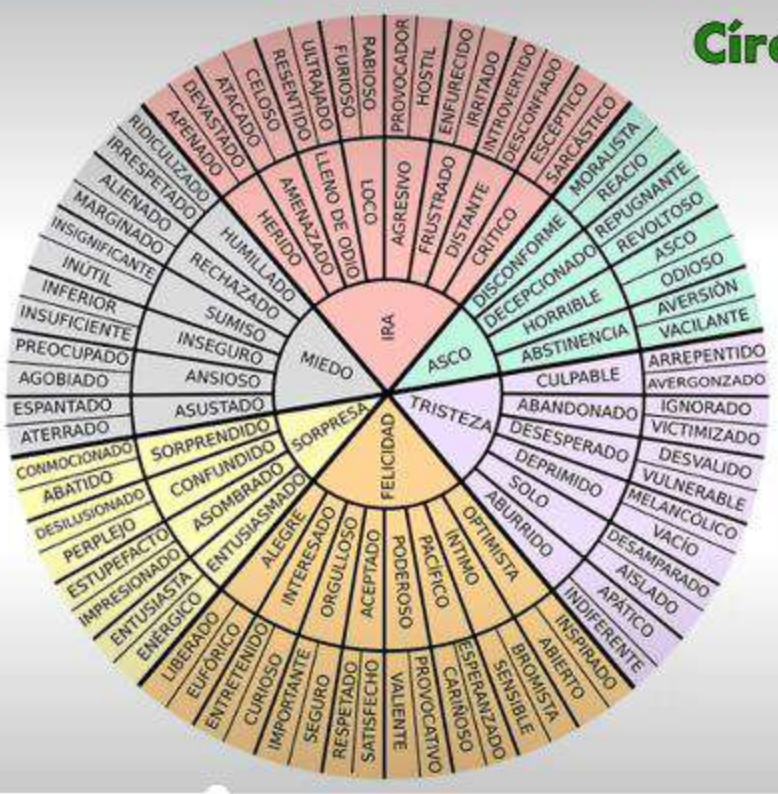
Comportamiento pasivo:
Tiene miedo de expresar sus ideas
Habla en voz baja
Evita mirar a las personas a los ojos
Muestra poca o ninguna expresión
Se aísla de los grupos
Se afecta a sí mismo/a para evitar afectar a otros/as.

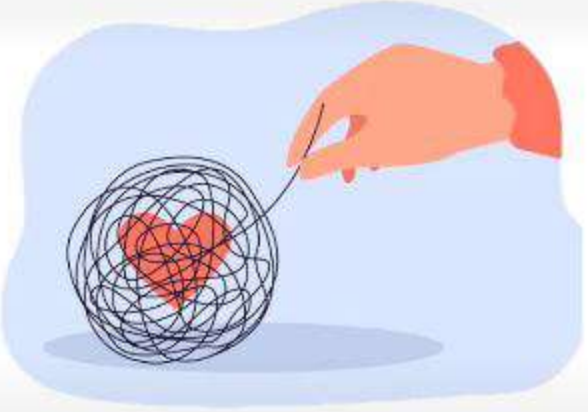
Comportamiento asertivo:
Habla abiertamente
Utiliza un tono de voz adecuado a la conversación.
Mantiene contacto visual, sin intimidar y prestando atención a su interlocutor/a.
Muestra expresiones que coinciden con el mensaje.
Relaja y adopta una postura y expresión abiertas.
Participa en las dinámicas del grupo.
Tiene en cuenta sus objetivos, pero también los sentimientos de otros/as.
Se considera igual a los/as demás.
Trata de no afectar a nadie



Círculo de las emociones

Robert Plutchik





REGISTRO DE PARTICIPACIÓN EN EL TALLER ENTORNO LABORAL SALUDABLE

FECHA	SEXO		SEDE DE ADSCRIPCIÓN
	HOMBRE	MUJER	
16/11/2023	62	87	MARCO ANTONIO LANZ GALERA
27/11/2023	4	2	OFICINA REGIONAL EN MÉRIDA, YUCATÁN

TOTAL PARTICIPANTES	
HOMBRES	MUJERES
66	89

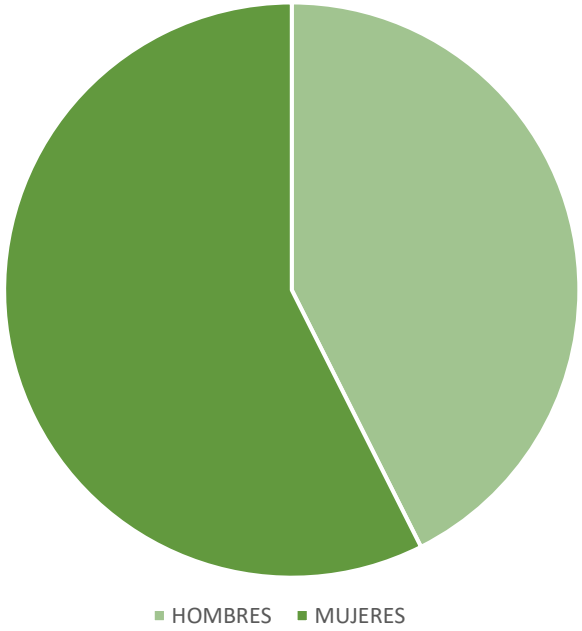



Gráfico 1. Participantes en el Taller Corresponsabilidad Familiar de los días 18, 21 y 22 de septiembre de 2023, por sexo.