



Formaciones Teatralizadas y Cambio Cultural

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

CATÁLOGO DE ESCENAS

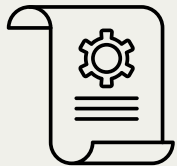
*“Las empresas ya tienen políticas y protocolos.
Lo que falta es que la gente los sienta, los viva y los
haga suyos. Es nuestro propósito.”*



www.actoseguido.com



0034 670 250 820



Índice

1. El estilo Acto Seguido

2. El método Acto Seguido

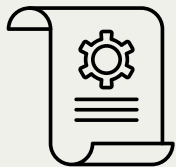
3. ¿Qué te aportamos que otras formaciones no pueden?

4. Estructura de tu sesión de formación

5. Catálogo de 15 situaciones

6. Beneficios para tu empresa

7. Contactar con nuestro equipo



1. El estilo Acto Seguido

En Acto Seguido pensamos que la mejor forma de aprender es a través de la experiencia y la práctica.

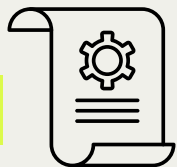
En nuestras formaciones, los participantes no solo escuchan, sino que **viven y observan situaciones reales** que podrían ocurrir en su entorno laboral.

Actores profesionales recrean **escenas reales y reconocibles** durante las cuales el público propone soluciones y modifica la acción en directo.

Tras cada escena, **una formadora experta** dinamiza el debate y facilita la formalización de soluciones concretas.

Así, el aprendizaje aborda el lado emocional y se vuelve más impactante y participativo.



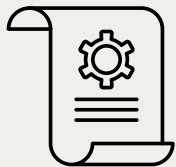


2. El método Acto Seguido

NUESTRO MÉTODO: TEATRO + REFLEXIÓN + SOLUCIÓN

- **Etapa 1. Teatro profesional:**
Una escena de 4–6 minutos interpretadas por actores profesionales. Realismo, emoción e impacto.
- **Etapa 2. Teatro interactivo:** El público propone alternativas y los actores las representan. Se experimentan distintas respuestas posibles. Las soluciones vienen del público.
- **Etapa 3. Debate guiado:** Cada representación teatralizada va seguida de un espacio de intercambio con una **consultora experta** que estructurará lo vivido, conectará con la política de acoso de tu empresa y ofrecerá claves prácticas para la acción en la vida profesional.





3. ¿Qué te aportamos que otras formaciones no pueden?



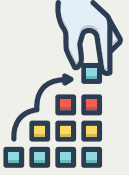
A diferencia de las formaciones clásicas, nuestros módulos sobre acoso:

- **despiertan la empatía:** al ver la escena, el público se identifica con los personajes y entiende claramente el impacto de las conductas.
- **favorecen la reflexión clara:** lo que en una estudio de caso sobre papel puede ser discutible, en una escena en vivo se vuelve evidente.
- **generan compromiso:** al participar activamente en la búsqueda de soluciones durante las representaciones (teatro interactivo), las personas se implican más en la prevención y detección de comportamientos inadecuados.
- **No buscamos culpables, sino conciencia.**
Creamos espacios donde las personas descubren, a través de la empatía, cómo **prevenir el acoso desde la acción y no solo desde la norma.**





4. Estructura de tus sesiones



Tu sesión la construyes tú.

Tu sesión de formación combinará varias escenas temáticas y espacios de participación. Según el tiempo disponible podrás combinar entre 3 y 6 escenas.



Duración recomendada del curso: Entre 1 y 2 horas.

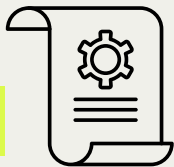


Dirigido a: toda la plantilla.



5. EL CATÁLOGO DE SITUACIONES





BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

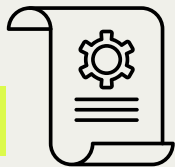
AS 1. El chiste del viernes

- Tipo de caso: Implícito / Ambiguo
- Contexto: Compañeros de oficina que comparten bromas en el descanso semanal.
- Sinopsis: En un ambiente distendido, un compañero lanza un chiste con connotaciones sexuales. El resto del grupo ríe, pero ella se siente incómoda. La situación se repite cada semana.

Objetivos pedagógicos:

- Reconocer las conductas aparentemente “inofensivas” que generan incomodidad.
- Reflexionar sobre el papel del grupo y la risa como refuerzo del acoso.
- Promover la empatía y el respeto en la comunicación informal.

Interacción propuesta: El público propone cómo interrumpir o reconducir la situación de forma asertiva sin crear conflicto.



BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

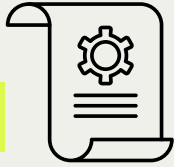
AS 2. El mensaje fuera de horario

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Comunicación digital entre un jefe y una trabajadora.
- Sinopsis: Un responsable de equipo inicia conversaciones laborales por WhatsApp, que derivan en mensajes personales e insinuaciones. Ella duda si exagera o si debería responder.

Objetivos pedagógicos:

- Identificar los límites entre comunicación profesional y personal.
- Analizar la presión jerárquica y el miedo a las represalias.
- Promover el uso responsable de los canales digitales.

Interacción propuesta: El público interviene sugiriendo cómo podría responder la trabajadora y qué papel pueden jugar testigos o RR.HH.



BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

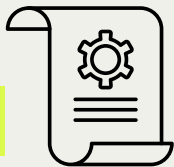
AS 3. El favor pendiente

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Entorno comercial; un superior promete beneficios profesionales a cambio de “atenciones personales”.
- Sinopsis: Una trabajadora recibe propuestas ambiguas ligadas a su evaluación o asignación de clientes. El chantaje emocional se disfraza de “trato preferente”.

Objetivos pedagógicos:

- Reconocer el abuso de poder como forma de acoso sexual.
- Distinguir entre flirteo consentido y manipulación profesional.
- Entender la importancia del protocolo como herramienta de protección.

Interacción propuesta: El público propone cómo puede actuar la víctima y qué responsabilidad tienen los observadores o compañeros cercanos.



BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

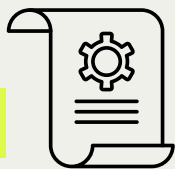
AS 4. El piropo constante

- Tipo de caso: Implícito / Ambiguo
- Contexto: Dos compañeros con buena relación profesional; uno de ellos reitera comentarios sobre el aspecto físico del otro.
- Sinopsis: Lo que comienza como un halago se convierte en una constante incómoda. La persona afectada teme romper la cordialidad.

Objetivos pedagógicos:

- Explorar los límites del consentimiento en la interacción cotidiana.
- Aprender a comunicar incomodidad sin generar enfrentamiento.
- Sensibilizar sobre la percepción subjetiva del acoso.

Interacción propuesta: El público puede “probar” diferentes respuestas para marcar límites de forma natural.



BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

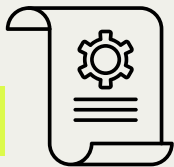
AS 5. La fiesta de empresa

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Celebración fuera del horario laboral.
- Sinopsis: Durante la cena anual, el consumo de alcohol y la falta de límites propician comportamientos inadecuados de varios empleados hacia una compañera. Al día siguiente, el ambiente laboral se vuelve tenso.

Objetivos pedagógicos:

- Analizar cómo los contextos informales no eliminan la responsabilidad profesional.
- Debatir el papel del grupo y la normalización del acoso en eventos sociales.
- Reforzar la cultura de respeto en todos los espacios vinculados al trabajo.

Interacción propuesta: El público elige diferentes desenlaces: denuncia, silencio, confrontación directa, y se representa el resultado de cada opción.



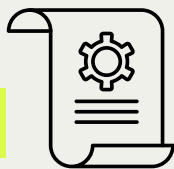
BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

AS 6. “Solo era una cena de trabajo”

- Tipo de caso: Implícito / Claro
- Contexto: Reunión comercial entre un cliente y una trabajadora que representa a la empresa.
- Sinopsis: Tras cerrar un contrato, el cliente insiste en continuar la reunión durante una cena “informal”. Durante la velada, sus comentarios toman un tono personal y la trabajadora se siente atrapada entre mantener la relación comercial y frenar el comportamiento.

Objetivos pedagógicos:

- Reflexionar sobre el acoso proveniente de personas externas (clientes, proveedores).
- Identificar las situaciones donde el límite entre profesional y personal se desdibuja.
- Promover el apoyo institucional a las personas que representan a la empresa en contextos externos.
- Interacción propuesta: El público propone distintas formas de poner límites con asertividad y debate qué papel debe jugar la empresa en la protección de su personal.



BLOQUE 1 — Situaciones de acoso sexual en el entorno laboral

AS 7. “Solo estamos bromeando”

- Tipo de caso: Explícito / Ambiguo
- Contexto: Equipo mixto en un entorno joven y dinámico (marketing o ventas).
- Sinopsis: En un ambiente aparentemente desenfadado, dos compañeros hacen comentarios sexuales entre ellos, incluyendo a una compañera que no participa y que empieza a evitar al grupo. Al ser confrontados, dicen que “no era para tanto”.

Objetivos pedagógicos:

- Detectar el acoso verbal normalizado en ambientes informales.
- Analizar la diferencia entre complicidad y consentimiento.
- Fomentar la responsabilidad colectiva para crear un entorno seguro.

Interacción propuesta: El público ayuda a los actores a reformular la escena probando distintos comportamientos de los testigos y observando el impacto en la víctima.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 8. “Esto no es trabajo para una chica”

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Taller industrial con equipo mixto.
- Sinopsis: Una nueva trabajadora recibe comentarios despectivos sobre su capacidad para realizar tareas “de esfuerzo”. Las bromas acaban convirtiéndose en exclusión.

Objetivos pedagógicos:

- Detectar el acoso por estereotipos de género.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en entornos masculinizados.
- Promover la corresponsabilidad del grupo ante comentarios discriminatorios.

Interacción propuesta: El público propone maneras de frenar o visibilizar estas conductas dentro del equipo.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 9. La jefa exigente

- Tipo de caso: Implícito / Ambiguo
- Contexto: Equipo de oficina dirigido por una mujer.
- Sinopsis: Parte del equipo percibe el estilo de liderazgo de su jefa como “mandón” o “frío”, comentarios que no se hacen sobre otros responsables hombres.

Objetivos pedagógicos:

- Reflexionar sobre los sesgos de género en la percepción del liderazgo.
- Analizar cómo los estereotipos afectan la convivencia laboral.
- Promover la evaluación justa de las competencias sin prejuicios.

Interacción propuesta: El público indica a los actores como reinterpretar la escena cambiando los roles de género para observar cómo varía la percepción.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 10. El padre ausente

- Tipo de caso: Implícito / Claro
- Contexto: Trabajador con responsabilidades familiares.
- Sinopsis: Un hombre solicita flexibilidad horaria para conciliar y recibe comentarios de burla por “querer ser mamá”. Se le niega la adaptación, algo que sus compañeras sí tienen.

Objetivos pedagógicos:

- Detectar el acoso y la discriminación vinculados a la paternidad y los roles de cuidado.
- Cuestionar los prejuicios sobre la masculinidad en el entorno laboral.

Interacción propuesta: El público discute distintas formas de intervención por parte de colegas o superiores.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 11. El ascenso dudoso

- Tipo de caso: Implícito / Ambiguo
- Contexto: Departamento administrativo; una empleada asciende y se rumorea que fue por “favoritismo”.
- Sinopsis: Los rumores minan su autoridad y credibilidad. Nadie se atreve a defenderla abiertamente.

Objetivos pedagógicos:

- Analizar cómo los prejuicios de género pueden derivar en acoso reputacional.
- Comprender el impacto del rumor y del silencio cómplice.
- Promover entornos de trabajo basados en la confianza y el mérito.

Interacción propuesta: El público decide cómo intervenir para cortar los rumores sin agravar el conflicto.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 12. La broma del uniforme

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Personal de atención al público con normativa de vestimenta.
- Sinopsis: Una trabajadora denuncia que el uniforme femenino es incómodo y más ajustado que el masculino. Sus quejas son recibidas con burlas y comentarios despectivos.

Objetivos pedagógicos:

- Reconocer la discriminación indirecta por razones de sexo.
- Sensibilizar sobre la equidad en las normas de empresa.
- Analizar cómo responder de forma constructiva a las quejas legítimas.

Interacción propuesta: El público ensaya posibles respuestas de la dirección o de los compañeros ante la queja.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

ARG 13. “La secretaria del jefe”

- Tipo de caso: Implícito / Claro
- Contexto: Oficina con jerarquía tradicional.
- Sinopsis: Una asistente ejecutiva es sistemáticamente interrumpida o ignorada en las reuniones. Los compañeros se dirigen al jefe aunque las tareas dependan de ella. Su autoridad técnica queda invisibilizada.

Objetivos pedagógicos:

- Visibilizar la falta de reconocimiento y la microdiscriminación cotidiana.
- Fomentar el respeto profesional sin sesgos jerárquicos ni de género.
- Promover la corresponsabilidad en la construcción de equipos inclusivos.

Interacción propuesta: El público explora con los actores cómo un cambio de actitud de los compañeros podría alterar la dinámica y dar visibilidad a su rol.



BLOQUE 2 — Situaciones de acoso por razón de género

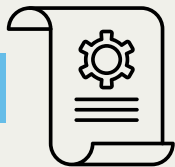
ARG 14. “El cambio de turno”

- Tipo de caso: Explícito / Claro
- Contexto: Planta de producción con turnos rotativos.
- Sinopsis: Una trabajadora solicita no hacer turnos nocturnos por motivos familiares y recibe comentarios como “si no puedes con todo, deja el puesto para alguien más fuerte”. Días después, se le asignan las tareas más pesadas.

Objetivos pedagógicos:

- Detectar represalias encubiertas y discriminación indirecta por conciliación.
- Comprender el vínculo entre igualdad y organización del trabajo.
- Fomentar el liderazgo inclusivo y la gestión equitativa de los recursos humanos.

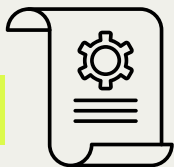
Interacción propuesta: El público analiza distintas respuestas del responsable y sus efectos en la cohesión del equipo.



BLOQUE 3 — Situaciones a medida

Tu realidad. Tu lenguaje. Tu escena.

- Además de nuestro catálogo de módulos y escenas, en Acto Seguido ofrecemos la posibilidad de crear situaciones completamente a medida, adaptadas a la realidad, cultura y necesidades específicas de tu empresa.



6. Beneficios para tu empresa

- ✓ **Formación vivencial:** transforma la teoría en práctica real.
- ✓ **Impacto emocional:** genera empatía y recuerdo duradero.
- ✓ **Lenguaje común:** une a todos los niveles de la empresa.
- ✓ **Prevención efectiva:** más allá de la norma, construye compromiso.
- ✓ El protocolo de acoso de tu empresa **cobra vida y emoción:** se entiende, se vive y se asumirá como parte de la cultura de la empresa.



¿Te interesa algunos de los módulos?

Contacta con nosotros y diseñemos juntos la formación sobre la prevención de acoso que mejor se adapte a tus objetivos.

Estás a menos de un minuto de tu solución.

www.actoseguido.com  pregunta@acto-seguido.es

+34 670 250 820

