

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI+

De aceptar la diversidad a construir inclusión real.

Una experiencia inmersiva para identificar barreras, revisar decisiones y desarrollar comportamientos que favorezcan entornos de trabajo más inclusivos y respetuosos.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

Diversidad no significa necesariamente inclusión

Una organización puede tener diversidad y, al mismo tiempo, mantener barreras que impiden que esa diversidad se traduzca en inclusión real. La diferencia no está en la composición del equipo, sino en cómo funciona realmente el entorno.

BARRERAS INVISIBLES

Obstáculos estructurales no escritos que limitan la participación plena de determinadas personas.

FALTA DE REPRESENTACIÓN

La ausencia de referentes visibles en posiciones de liderazgo y decisión limita la percepción de posibilidad.

SESGOS

Prejuicios inconscientes que afectan a decisiones aparentemente neutras en selección, promoción y evaluación.

DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Acceso diferencial a proyectos, visibilidad y desarrollo que no responde al mérito sino al perfil percibido.

MICROAGRESIONES

Conductas cotidianas, a menudo no intencionadas, que generan un impacto acumulado en las personas afectadas.

EL RETO: INCLUSIÓN REAL

Pasar de la presencia de la diversidad a que cada persona pueda desarrollarse plenamente sin necesidad de adaptarse para encajar.

La diferencia está en cómo funciona realmente el entorno — no en cuántas personas diversas forman parte de él.

De la intención al comportamiento

El simulador permite trabajar sobre seis dimensiones clave de la inclusión. **La inclusión se construye decisión a decisión.**



VISIBILIDAD

Hacer presente y reconocer la diversidad de manera activa en el entorno organizativo.



RESPETO

Tratar a cada persona de acuerdo con su identidad y sus necesidades, sin suposiciones.



EQUIDAD

Garantizar que las condiciones de desarrollo y oportunidad son justas para todas las personas.



LENGUAJE

Utilizar expresiones que reconocen e incluyen a todas las personas en la comunicación.



ALIADOS

Actuar como parte activa de la solución, no únicamente como observador pasivo.



SEGURIDAD

Crear entornos donde las personas pueden mostrarse y desarrollarse sin miedo a la discriminación.

La inclusión se comprende cuando hay que actuar

No hablamos únicamente de lo correcto. Lo ponemos a prueba.

SITUACIÓN

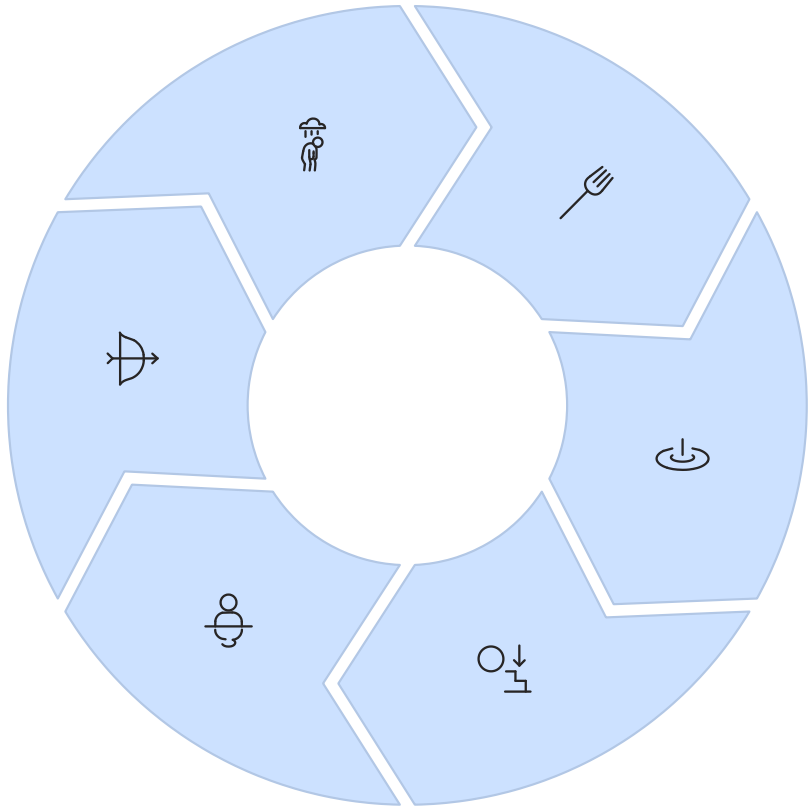
El participante se enfrenta a un momento real de tensión inclusiva en la organización.

NUEVA RESPUESTA

El participante puede replantear su decisión con una comprensión más amplia del impacto real.

REFLEXIÓN

Espacio de análisis guiado para revisar la decisión desde distintas perspectivas.



DECISIÓN

Debe elegir cómo responder entre opciones con distintas implicaciones éticas y organizativas.

IMPACTO

La simulación muestra el efecto inmediato de la decisión tomada sobre el entorno y las personas.

CONSECUENCIA

Se revelan las implicaciones a medio y largo plazo de ese comportamiento en la cultura del equipo.

¿Por qué simulación?

Porque muchos sesgos aparecen en decisiones cotidianas. En cada ámbito, **una decisión puede incluir o excluir — sin necesidad de que exista una intención explícita.**

La simulación coloca a los participantes en situaciones verosímiles donde los sesgos emergen de manera natural, sin que el entorno sea percibido como evaluador. Este es el entorno ideal para el aprendizaje real.

La formación tradicional informa sobre la diversidad. La simulación **obliga a posicionarse** ante ella, generando un aprendizaje experiencial que perdura.

PROMOCIÓN

¿Los criterios de ascenso son realmente objetivos para todas las personas?

COMUNICACIÓN

¿El lenguaje utilizado incluye o excluye de manera implícita?

RELACIONES

¿Existen dinámicas informales que condicionan quién accede a qué?

EQUIPO

¿Todas las voces tienen el mismo espacio en reuniones y proyectos?

LIDERAZGO

¿Los líderes modelan activamente una cultura de inclusión?

Lo que trabaja el simulador

Cinco dimensiones de la inclusión real

VISIBILIDAD Y REPRESENTACIÓN

¿La diversidad está realmente presente y reconocida en la organización? ¿Quiénes son los referentes visibles y en qué posiciones aparecen?

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

¿Existen barreras no escritas en los procesos de desarrollo y promoción? ¿El acceso a proyectos y visibilidad responde al mérito o al perfil?

CLIMA Y MICROAGRESIONES

¿Qué conductas cotidianas, normalizadas o no intencionadas, dificultan la integración real de todas las personas?

ALIADOS Y CULTURA DE INCLUSIÓN

¿Quién interviene activamente para construir un entorno mejor? ¿Cómo se distribuye la responsabilidad de la inclusión en el equipo?

RESPETO Y SEGURIDAD

¿Las personas pueden desarrollarse plenamente sin adaptar su identidad para encajar? ¿Existe discriminación explícita o implícita?



DIMENSIÓN 1 DE 5

Lo que no se ve también comunica

VISIBILIDAD Y REPRESENTACIÓN

La organización puede preguntarse qué tan visible es realmente la diversidad en su interior — no solo en los documentos, sino en quiénes aparecen, quiénes lideran y quiénes pueden mostrarse con normalidad.

¿QUIÉN ESTÁ PRESENTE?

¿La composición del equipo refleja genuinamente la diversidad que la organización declara valorar?

¿QUIÉN TIENE VISIBILIDAD?

¿Qué voces se escuchan en reuniones, presentaciones y espacios de decisión?

¿QUIÉN LIDERA?

¿La diversidad alcanza posiciones de responsabilidad o se concentra en perfiles específicos?

¿QUIÉN PUEDE MOSTRARSE CON NORMALIDAD?

¿Existen personas que deben ocultar parte de su identidad para participar sin fricción?

> **Representar también significa reconocer.**

DIMENSIÓN 2 DE 5

El talento no siempre compite en igualdad de condiciones

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las barreras más difíciles de detectar no aparecen en los procedimientos escritos. Se manifiestan en decisiones cotidianas sobre quién participa, quién asciende y quién recibe visibilidad.

SELECCIÓN

¿Los criterios de evaluación son neutrales o favorecen inconscientemente ciertos perfiles?

PROMOCIÓN

¿Los procesos de ascenso valoran el desempeño real o también el encaje cultural percibido?

DESARROLLO

¿El acceso a formación y proyectos estratégicos es equitativo entre todos los perfiles?

VISIBILIDAD

¿Quién aparece ante la dirección? ¿Qué factores distintos al mérito condicionan la exposición?

ACCESO A OPORTUNIDADES

¿Existen redes informales que condicionan quién conoce qué y antes que los demás?

El reto es detectar aquello que no aparece en los procedimientos escritos pero sí determina los resultados reales.

DIMENSIÓN 3 DE 5

Pequeñas conductas pueden generar grandes efectos

MICROAGRESIONES Y CLIMA DE EQUIPO

Las microagresiones no requieren intención. Son conductas cotidianas, frecuentemente normalizadas, cuyo impacto se acumula con el tiempo hasta condicionar la experiencia de pertenencia de quienes las reciben.

BROMAS

Humor que utiliza estereotipos como recurso, presentado como inofensivo pero que refuerza exclusión.

COMENTARIOS

Observaciones sobre la identidad de una persona que no se harían a alguien del grupo mayoritario.

SUPOSICIONES

Asumir preferencias, comportamientos o capacidades en función del perfil percibido de la persona.

ETIQUETAS

Asignar roles o características grupales que ignoran la individualidad y generan presión de representación.

SILENCIOS

No intervenir ante conductas excluyentes equivale a validarlas. La omisión también comunica.



pequeños actos individuales generan un efecto sistémico cuando se acumulan.

Lo normalizado también puede excluir.



DIMENSIÓN 4 DE 5

Las palabras también construyen entorno

LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje no es solo un vehículo de comunicación; es también un mecanismo de reconocimiento o exclusión. La forma en que nombramos, preguntamos y respondemos transmite qué identidades consideramos válidas y cuáles requieren explicación.

NOMBRES

Usar correctamente el nombre con el que cada persona desea ser identificada, sin simplificaciones ni correcciones no solicitadas.

PRONOMBRES

Respetar los pronombres que cada persona utiliza para referirse a sí misma, sin cuestionar ni debatir su validez.

EXPRESIONES

Revisar frases y expresiones habituales que incorporan supuestos sobre orientación, identidad o estructura familiar.

SUPOSICIONES

Evitar dar por sentado aspectos de la identidad de una persona basándose en su apariencia, comportamiento o entorno.

COMUNICACIÓN INTERNA

Revisar las plantillas, comunicados y formatos institucionales para garantizar que representan a todas las personas de la organización.

Incluir también significa nombrar y escuchar con respeto.

DIMENSIÓN 5 DE 5

La inclusión no puede depender solo de quien sufre la exclusión

EL PAPEL DE LOS ALIADOS

Cuando se produce una situación excluyente, todas las personas presentes tienen una respuesta posible. Esa respuesta define la cultura real del equipo — con independencia de lo que digan los documentos de valores.



IGNORAR

No percibir o no reconocer la situación. La conducta se valida por omisión.



NORMALIZAR

Percibir la situación pero considerarla aceptable o inevitable. "Siempre ha sido así."



APOYAR EN PRIVADO

Mostrar apoyo a la persona afectada fuera del espacio público. Útil pero insuficiente para cambiar la cultura.



INTERVENIR CON CRITERIO

Actuar en el momento, con enfoque constructivo. Ser aliado significa asumir parte de la responsabilidad del entorno.

DIMENSIÓN 6 DE 6

Poder ser uno mismo también impacta en el rendimiento

ESPACIOS SEGUROS Y PERTENENCIA

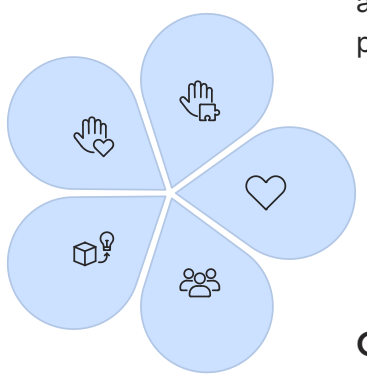
La energía cognitiva y emocional que una persona destina a protegerse, a ocultar aspectos de su identidad o a gestionar la incertidumbre sobre su lugar en el equipo, es energía que no dedica a su trabajo. La seguridad no es solo un valor ético: es una condición de rendimiento.

CONFIANZA

Seguridad para expresar ideas sin miedo al juicio basado en la identidad.

DESARROLLO

Mayor disposición a asumir retos y visibilidad cuando el entorno garantiza condiciones equitativas.



PARTICIPACIÓN

Mayor disposición a contribuir activamente cuando el entorno es percibido como seguro.

PERTENENCIA

Sentido de vinculación real con el equipo y la organización, más allá de la presencia formal.

COLABORACIÓN

Dinámicas de trabajo más abiertas cuando no hay energía invertida en gestionar exclusión.

La energía que no se



Grupo Avanza Global

CASO PRÁCTICO

Una compañía consolidada en diferentes sectores comienza a revisar su cultura y sus prácticas para avanzar hacia un entorno más inclusivo. Durante la experiencia aparecen retos relacionados con:

- VISIBILIDAD
- OPORTUNIDADES
- MICROAGRESIONES
- LENGUAJE
- CULTURA

Debajo, secuencia horizontal con flechas en azul corporativo oscuro:

1. IDENTIFICAR
2. DECIDIR
3. INTERVENIR

La inclusión ocurre en momentos concretos

Cuatro escenarios que obligan a posicionarse:



PRONOMBRES Y RESPETO

¿Cómo actuar ante resistencia o burlas?



PROMOCIÓN

¿Existen sesgos que condicionan una oportunidad?



MICROAGRESIONES

¿Qué hacemos con conductas normalizadas?



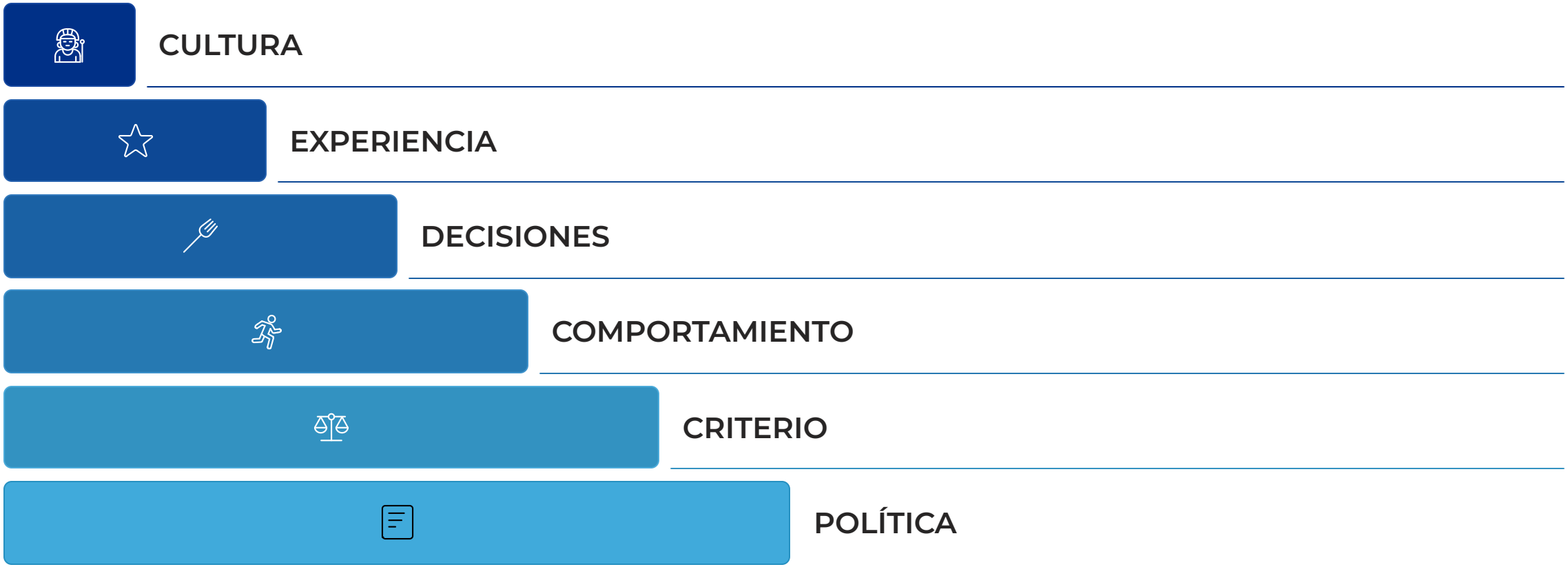
LENGUAJE Y VISIBILIDAD

¿Cómo crear un entorno donde todas las personas puedan participar?

> *Cada respuesta envía un mensaje a toda la organización.*

La inclusión no vive únicamente en los documentos

De la política a la cultura

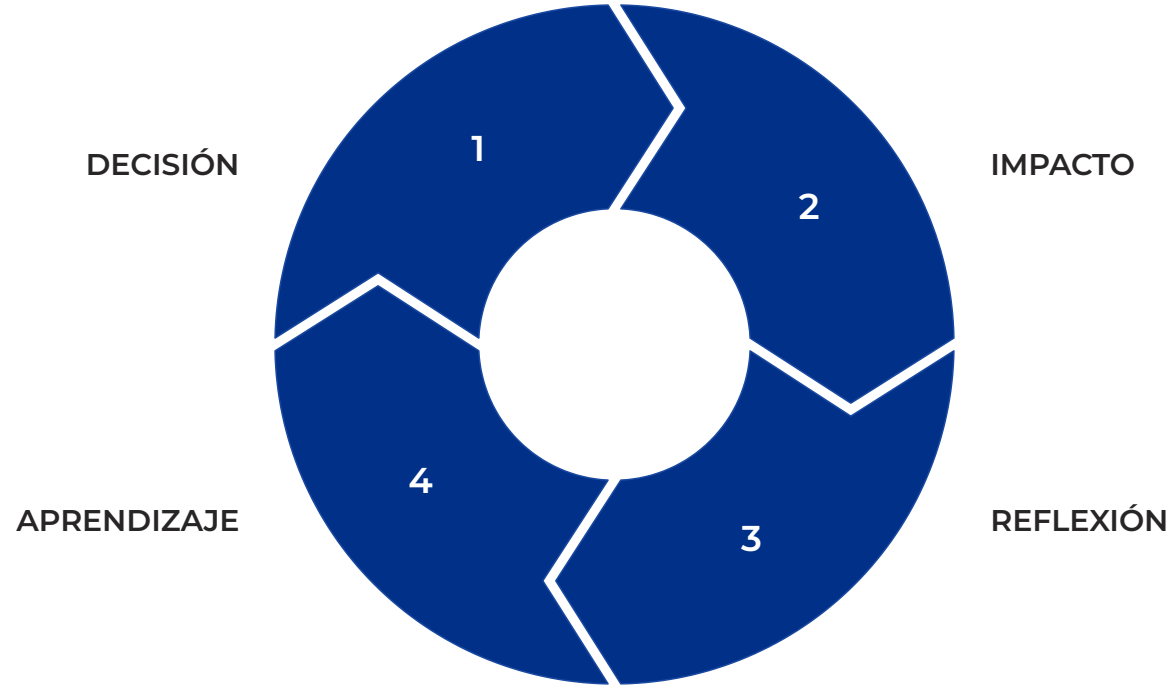


La verdadera inclusión se nota en el día a día.

Cada decisión revela cómo entendemos la inclusión

FEEDBACK

Después de la experiencia se analiza:



¿QUÉ VIMOS?

¿QUÉ NORMALIZAMOS?

¿QUÉ DECIDIMOS?

¿A QUIÉN IMPACTÓ?

¿QUÉ ALTERNATIVA EXISTÍA?

¿QUÉ HARÍAMOS DIFERENTE?

Capacidades para construir inclusión real

Lo que desarrolla el programa:



CONSCIENCIA DE SESGOS

Detectar barreras.



LENGUAJE INCLUSIVO

Comunicar con respeto.



LIDERAZGO INCLUSIVO

Generar oportunidades.



GESTIÓN DE MICROAGRESIONES

Intervenir ante conductas normalizadas.



EQUIDAD

Revisar decisiones.



ALIANZA

Actuar como parte de la solución.

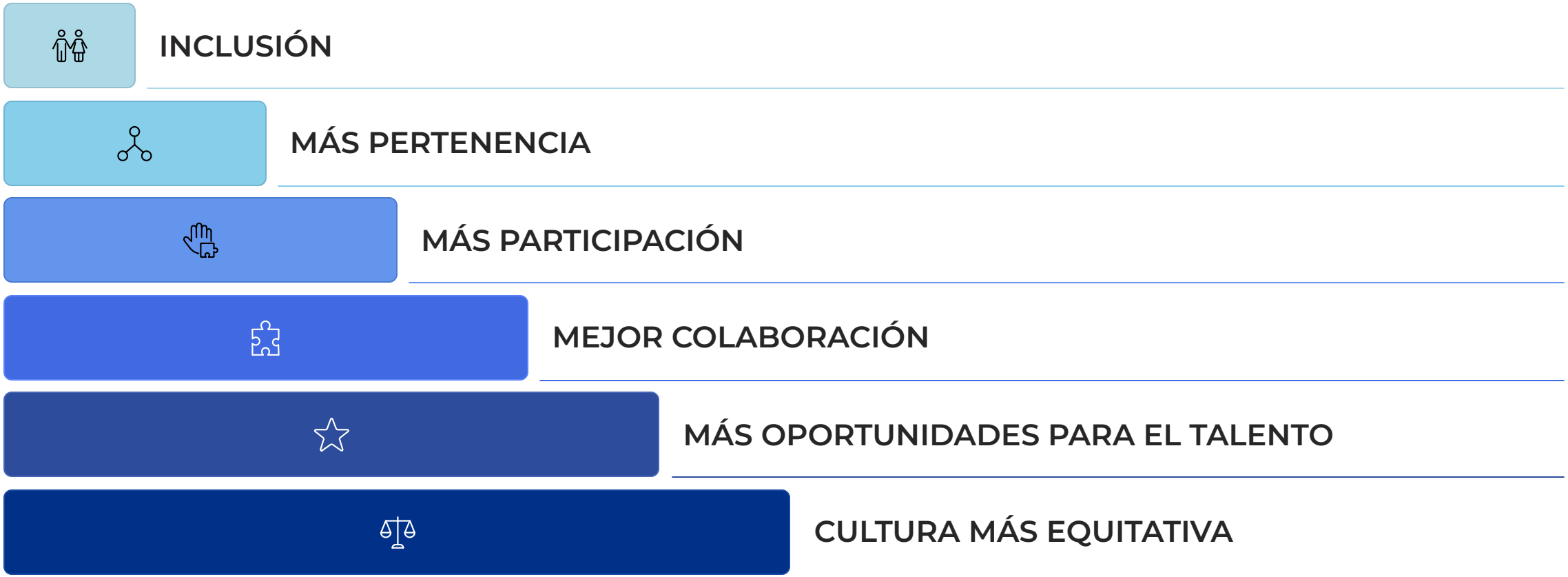


SEGURIDAD

Crear entornos de confianza.

La inclusión también tiene impacto organizativo

Del comportamiento al negocio:



La diversidad aporta valor cuando la organización permite que participe.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

INVERSIÓN

CONCEPTO

Simulador de Diversidad e Inclusión LGTBI+ + experiencia formativa.

INVERSIÓN



INCLUYE

- Diseño de la acción
- [1] Material didáctico
- [2] Montaje en plataforma
- [3] Configuración de la experiencia
- [4] Carga de participantes
- [5] Acceso al simulador
- [6] Facilitación
- [7] Feedback y análisis de resultados
- [8] Informe final de resultados

No incluye IVA del 21 %.