Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión

Una cultura que se construye decisión a decisión

Una experiencia inmersiva basada en **Business Games** donde los participantes entrenan la toma de decisiones para construir organizaciones más igualitarias, diversas, inclusivas y seguras.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING



Proyecto formativo

Simulador de Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión

> **La verdadera diferencia no la marcan los documentos. La marcan las decisiones que las personas toman cada día.**

Situaciones reales

Los participantes analizan dilemas inspirados en la realidad empresarial, enfrentándose a escenarios que reflejan los retos cotidianos de cualquier organización.

Impacto colectivo

Comprenden cómo sus decisiones afectan a las personas, los equipos y la organización en su conjunto, desarrollando una visión sistémica del cambio cultural.

Learning by Doing

El aprendizaje es práctico, participativo y directamente aplicable al puesto de trabajo, favoreciendo la transferencia inmediata de competencias.





Nuestra solución

Learning by Doing

Las culturas inclusivas no se construyen con teoría. Se construyen tomando mejores decisiones.

Dilemas reales

El simulador traslada a los participantes a situaciones inspiradas en la realidad empresarial: igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión, conciliación, discriminación y acoso.

Consecuencias visibles

Cada decisión genera un impacto real sobre las personas, los equipos y la organización, haciendo tangible el peso de cada elección.

Criterio y liderazgo

No se trata de conocer la normativa, sino de desarrollar criterio, liderazgo y capacidad de actuación ante situaciones complejas.

¿Por qué la simulación es la metodología de aprendizaje más avanzada?

La simulación sitúa al participante en el centro de la experiencia, obligándole a tomar decisiones con consecuencias reales. No hay respuestas correctas predefinidas: hay análisis, criterio y responsabilidad.



Decisiones del mundo real

Los participantes entrenan situaciones inspiradas en la realidad cotidiana de cualquier organización, donde intervienen personas, negocio, normativa y cultura. La experiencia es reconocible y directamente aplicable.



Gestión de dilemas complejos

No existen respuestas perfectas. Cada decisión implica ventajas, riesgos e impactos diferentes que obligan a analizar la situación desde múltiples perspectivas, desarrollando pensamiento crítico y visión sistémica.



Aprendizaje que permanece

La experiencia convierte al participante en protagonista, favoreciendo el análisis, el debate y la transferencia inmediata al puesto de trabajo. Lo vivido se recuerda; lo escuchado, se olvida.

Enfoque de la propuesta

Una única experiencia integra de forma práctica los principales retos relacionados con la Igualdad, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. En lugar de abordar contenidos aislados, el simulador conecta liderazgo, gestión de personas, cultura organizativa y toma de decisiones en un único recorrido experiencial.

Igualdad de oportunidades y equidad

Favorece decisiones objetivas, transparentes y basadas en criterios profesionales durante todo el ciclo de vida de las personas en la organización, desde la selección hasta la promoción y el desarrollo.

Diversidad e inclusión

Entrena la capacidad para gestionar equipos diversos, integrar diferentes perspectivas y convertir la diversidad en una ventaja competitiva real y sostenible para la organización.

Prevención de la discriminación y creación de espacios seguros

Desarrolla habilidades para intervenir ante situaciones sensibles, fortalecer la seguridad psicológica y consolidar una cultura basada en el respeto y la corresponsabilidad.



¿Qué trabaja el simulador?

El simulador desarrolla competencias que permiten afrontar los principales retos relacionados con la Igualdad, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión desde una perspectiva práctica y aplicada.

Igualdad, equidad y conciliación

- Igualdad de oportunidades y equidad
- Corresponsabilidad y conciliación
- Toma de decisiones responsables

Diversidad e inclusión

- Diversidad e inclusión
- Comunicación y lenguaje inclusivo
- Interseccionalidad y colectivos vulnerables
- Cultura organizativa inclusiva

Liderazgo y gestión de personas

- Liderazgo inclusivo
- Gestión responsable de personas
- Gestión de conflictos derivados de la diversidad
- Detección y gestión de sesgos conscientes e inconscientes

Prevención y seguridad

- Prevención de la discriminación
- Seguridad psicológica
- Prevención del acoso en el trabajo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo



El contexto del simulador

Una organización en plena transformación cultural

Grupo Avanza Global Soluciones S. A. es una organización con presencia en diferentes sectores de actividad que ha decidido impulsar una transformación profunda de su cultura organizativa.

Aunque dispone de políticas, protocolos y un firme compromiso con la Igualdad, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, la dirección es consciente de que el verdadero cambio no depende únicamente de la normativa, sino de la forma en que las personas toman decisiones cada día.

Por este motivo, la organización incorpora una experiencia de simulación donde responsables y equipos deberán afrontar situaciones inspiradas en la realidad empresarial, analizando cómo sus decisiones afectan a las personas, a la confianza del equipo y a la cultura de la organización.

El participante asumirá el papel de una persona consultora especializada en Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión que acompañará a diferentes responsables en la resolución de situaciones complejas.

Ocho decisiones que transforman la cultura

Cada escenario representa una situación inspirada en hechos reales que pueden producirse en cualquier organización. No existen respuestas perfectas. Cada decisión implica equilibrar intereses empresariales, necesidades de las personas, normativa, liderazgo y cultura organizativa.

A lo largo del simulador, el participante recorrerá algunos de los principales desafíos relacionados con la Igualdad, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

1. Violencia de género y protección de las personas
2. Igualdad de oportunidades y promoción profesional
3. Diversidad e identidad de género
4. Diversidad generacional y adaptación al cambio
5. Diversidad cultural e inclusión
6. Selección inclusiva y acceso al talento
7. Liderazgo y discriminación
8. Prevención y actuación frente al acoso

Cada escenario exige analizar información, dialogar con diferentes interlocutores y tomar decisiones que tendrán consecuencias sobre la evolución de la situación.

Situaciones 1 y 2

Igualdad de oportunidades y protección de las personas

SITUACIÓN 1

Enfrentando la tormenta

Una supervisora comienza a mostrar un descenso en su rendimiento como consecuencia de una complicada situación de violencia de género fuera del ámbito laboral. Mientras algunos responsables únicamente valoran el impacto operativo, otros consideran prioritario activar medidas de apoyo y protección.

El participante deberá decidir cómo actuar equilibrando bienestar, continuidad del negocio y responsabilidad organizativa.

VIOLENCIA DE GÉNERO | PROTECCIÓN DE PERSONAS | LIDERAZGO RESPONSABLE | SEGURIDAD PSICOLÓGICA

SITUACIÓN 2

Desafío ante la promoción

Una profesional embarazada está a punto de asumir una promoción ya prevista cuando parte del equipo cuestiona la decisión al considerar que su futura maternidad afectará al departamento.

El participante deberá analizar la situación evitando prejuicios y garantizando que la decisión responda exclusivamente a criterios profesionales y de igualdad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | NO DISCRIMINACIÓN | GESTIÓN DEL TALENTO | LIDERAZGO INCLUSIVO

Situaciones 3 y 4

Diversidad, inclusión y desarrollo profesional

SITUACIÓN 3

Resistencia en el equipo

Una persona solicita ser tratada conforme a su identidad de género. La petición genera comentarios, dudas y resistencias dentro del equipo, obligando al responsable a intervenir para preservar el respeto, la convivencia y la inclusión.

El participante deberá gestionar la situación con sensibilidad, firmeza y criterio, garantizando un entorno seguro para todas las personas.

DIVERSIDAD | INCLUSIÓN | IDENTIDAD DE GÉNERO | GESTIÓN DEL CAMBIO

SITUACIÓN 4

Adaptación y comprensión tecnológica

La implantación de una nueva herramienta digital evidencia dificultades de adaptación en una trabajadora con amplia experiencia. Surgen diferentes posiciones entre quienes apuestan por sustituirla y quienes consideran prioritario invertir en su desarrollo.

El participante deberá valorar qué decisión resulta más adecuada para la organización y para las personas, equilibrando eficiencia y equidad generacional.

DIVERSIDAD GENERACIONAL | DESARROLLO DEL TALENTO | FORMACIÓN | GESTIÓN RESPONSABLE

Situaciones 5, 6, 7 y 8

Diversidad, liderazgo y creación de espacios seguros

SITUACIÓN 5

Desafío a la diversidad

Una petición de adaptación temporal del horario durante el Ramadán provoca posiciones enfrentadas dentro del equipo. El participante deberá valorar cómo compatibilizar inclusión, equidad y necesidades organizativas.

SITUACIÓN 6

Cambio de guardia

La definición del perfil para cubrir un puesto directivo evidencia cómo determinados requisitos pueden limitar el acceso a talento diverso y perpetuar modelos tradicionales de selección.

SITUACIÓN 7

Ecos de desigualdad

Diversas personas denuncian comportamientos discriminatorios por parte de un responsable. La organización deberá decidir cómo intervenir preservando tanto la protección de las personas como la credibilidad del proceso.

SITUACIÓN 8

Sombras de poder

Una denuncia de acoso enfrenta a la organización a uno de los escenarios más delicados: proteger a la posible víctima, garantizar un procedimiento justo y mantener la confianza de toda la organización.

Estas cuatro situaciones permiten entrenar competencias relacionadas con liderazgo inclusivo, diversidad cultural, prevención de la discriminación, investigación de situaciones sensibles, selección objetiva, cultura organizativa, seguridad psicológica y actuación frente al acoso.

¿Por qué un simulador de Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión?

La mayoría de las organizaciones ya disponen de políticas, protocolos y planes de igualdad. Sin embargo, el verdadero reto consiste en conseguir que esos principios formen parte de la forma en que las personas toman decisiones cada día. El simulador convierte situaciones complejas en oportunidades de aprendizaje experiencial, permitiendo entrenar comportamientos que fortalecen la cultura organizativa.



Decisiones reales

Los participantes afrontan situaciones inspiradas en la realidad empresarial donde deben equilibrar intereses organizativos, necesidades de las personas, liderazgo y cumplimiento normativo.



Consecuencias visibles

Cada decisión genera impactos sobre la confianza, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la motivación y la seguridad psicológica del equipo.



Aprendizaje colectivo

La simulación favorece el análisis, el debate y la reflexión conjunta, facilitando que los participantes contrasten diferentes perspectivas y construyan criterios compartidos.



Diagnóstico organizativo

Cada partida genera información objetiva que permite identificar fortalezas, riesgos y oportunidades de mejora para seguir desarrollando una cultura más inclusiva.

> *No es una acción de sensibilización. Es entrenamiento organizacional basado en decisiones reales.*

Matriz de impacto

Cinco dimensiones para medir la capacidad de decisión

El simulador genera un informe de resultados basado en cinco dimensiones estratégicas que permiten conocer cómo afrontan los participantes situaciones relacionadas con la Igualdad, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

1. Conciencia y gestión de sesgos

Capacidad para identificar y gestionar sesgos conscientes e inconscientes en la toma de decisiones.

2. Igualdad de oportunidades

Nivel de objetividad y equidad en decisiones que afectan al desarrollo y la promoción de las personas.

3. Respeto y seguridad

Capacidad para crear entornos seguros, prevenir el acoso y gestionar situaciones de riesgo con responsabilidad.

4. Inclusión y diversidad

Habilidad para integrar perspectivas diversas, gestionar la diferencia y construir equipos verdaderamente inclusivos.

5. Corresponsabilidad y conciliación

Criterio para tomar decisiones que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en la organización.

Evaluación y medición

Mucho más que una experiencia formativa

El simulador permite evaluar cómo responden los participantes ante situaciones relacionadas con igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión, liderazgo, conciliación, discriminación, violencia de género y acoso. La información obtenida permite comprender no solo el comportamiento individual, sino también identificar patrones culturales presentes en la organización.



La organización obtiene una visión objetiva sobre el nivel de desarrollo de sus equipos y sobre aquellas áreas donde resulta prioritario seguir interviniendo, convirtiendo cada sesión en una fuente de inteligencia organizativa.

Diferencial clave

Un informe que transforma datos en decisiones

Al finalizar el simulador, la organización recibe un informe ejecutivo que convierte cada decisión tomada durante la experiencia en información útil para impulsar la evolución de su cultura organizativa.

Informe agregado

Visión global del comportamiento de todos los participantes, con datos consolidados por grupo y por sesión.

Resultados por dimensión

Análisis detallado del nivel de desarrollo alcanzado en cada una de las cinco dimensiones de la matriz de impacto.

Patrones organizativos

Identificación de tendencias, fortalezas y comportamientos repetitivos que revelan la cultura real de la organización.

Mapa de riesgos

Detección de factores que pueden afectar al clima laboral, la igualdad de oportunidades, la inclusión o la seguridad de las personas.

Áreas prioritarias

Identificación de las dimensiones con mayor potencial de mejora para orientar las inversiones formativas futuras.

Recomendaciones estratégicas

Propuesta de acciones para fortalecer la estrategia de Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la organización.

> *No es únicamente un informe de resultados. Es una herramienta para orientar decisiones estratégicas.*

Beneficios para la organización

Desarrolla una cultura inclusiva

Favorece comportamientos alineados con los principios de igualdad, diversidad, equidad e inclusión en la actividad diaria de la organización.

Mejora la calidad de las decisiones

Reduce el impacto de prejuicios, estereotipos y automatismos, favoreciendo decisiones más objetivas y responsables en todos los niveles.

Refuerza el liderazgo

Desarrolla responsables capaces de gestionar situaciones complejas desde el respeto, la escucha y la corresponsabilidad.

Incrementa la seguridad psicológica

Favorece entornos donde las personas pueden participar, expresar opiniones y desarrollarse con confianza y sin temor.

Reduce riesgos

Contribuye a prevenir situaciones de discriminación, acoso y conflictos con impacto organizativo, reputacional o legal.

Genera información para la mejora continua

Facilita indicadores objetivos que permiten diseñar futuras acciones de desarrollo con mayor precisión y eficacia.

Fases de implementación



Lanzamiento

Introducción

Diagnóstico

Recomendaciones

Plan acción

El proceso está diseñado para maximizar tanto el impacto formativo como el valor diagnóstico, desde la activación inicial hasta la definición de recomendaciones adaptadas a la realidad de la organización.

Inversión

Píldora introductoria + Simulador de Igualdad, Diversidad, Equidad e Inclusión + Matriz de Impacto + Informe Ejecutivo de Resultados.

[INVERSIÓN]

La propuesta incluye

- Personalización del simulador
- Configuración de participantes
- Material didáctico
- Acceso a la plataforma
- Soporte técnico
- Ejecución del simulador
- Reporte automatizado
- Informe diagnóstico
- Presentación ejecutiva de resultados

Modalidades disponibles

Presencial

Formatos de simulador de dos y tres horas.

Semipresencial

Formatos de simulador de dos y tres horas.

Asíncrona

Formato de dos horas mediante integración en LMS, SCORM o Moodle.

* No incluye IVA vigente.

Fuentes

- Propuesta Comercial Igualdad Diversidad equidad e Inclusion IDEI 2026.pdf