INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

# ITINERARIO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ENTORNOS SEGUROS

**De conocer los principios a saber cómo actuar cuando la situación es real**

Un recorrido experiencial para convertir igualdad, diversidad, inclusión y seguridad en criterios de decisión, conversaciones y comportamientos observables.



**INMERTECH · Immersive Learning**

# Tener políticas no garantiza saber qué hacer.

Muchas organizaciones ya disponen de planes de igualdad, protocolos, políticas de diversidad y compromisos de inclusión.

El verdadero reto aparece cuando una persona tiene que:

- tomar una decisión;
- detectar un sesgo;
- intervenir ante una conducta;
- gestionar una resistencia;
- proteger a otra persona;
- o mantener una conversación sensible.

## La cultura se construye en esas decisiones.

La propuesta IDEI ya parte precisamente de esta idea: el reto es conseguir que igualdad, diversidad y equidad formen parte de la manera en que las personas deciden cada día.



# Del conocimiento al criterio de actuación

El itinerario trabaja cinco capacidades conectadas:

| DETECTAR | DECIDIR | INCLUIR | PROTEGER | CONVERSAR |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Reconocer sesgos, barreras, microagresiones y situaciones de riesgo. | Aplicar criterios de igualdad y equidad en situaciones reales. | Gestionar diversidad y favorecer participación, oportunidades y pertenencia. | Saber actuar ante discriminación, acoso o situaciones que afectan a la seguridad. | Abordar conversaciones sensibles con claridad, escucha y respeto. |

# Un recorrido progresivo desde la consciencia hasta la intervención

1 ·

## HACER VISIBLE

Sesgos Inconscientes. Detectar automatismos, etiquetas y criterios que pueden condicionar decisiones.

2 ·

## DECIDIR CON EQUIDAD

Igualdad Diversidad Equidad. Convertir principios de igualdad, diversidad e inclusión en decisiones concretas.

3 ·

## CONSTRUIR ENTORNOS SEGUROS

Diversidad e Inclusión LGTBI + Protocolo de Acoso. Reconocer barreras, prevenir riesgos y saber cómo actuar.

4 ·

## PRACTICAR CONVERSACIONES

Comunicación Inclusiva IA + Igualdad Diversidad Equidad IA + Protocolo de Acoso IA. Entrenar mediante IA generativa las conversaciones que acompañan esas decisiones.

**TRANSFERENCIA** Comportamientos y situaciones reales de la organización

ETAPA 1 · SESGOS INCONSCIENTES:

# Lo invisible también decide

Los sesgos no suelen aparecer como decisiones explícitamente injustas.

Aparecen en:

- a quién creemos primero;
- quién recibe una oportunidad;
- qué comportamiento interpretamos de forma diferente;
- quién tiene más visibilidad;
- qué perfil consideramos “más adecuado”;
- o qué dinámica aceptamos porque siempre ha funcionado así.

La experiencia ayuda a introducir una pausa entre:

| | | |
|---|---|---|
| **interpretación →** | **criterio →** | **decisión** |

## Objetivo

Hacer visible aquello que normalmente influye sin ser cuestionado.



# Ocho decisiones que transforman la cultura

El participante afronta situaciones inspiradas en la realidad empresarial donde debe equilibrar:

**personas + negocio + normativa + liderazgo + cultura**

La experiencia puede trabajar situaciones relacionadas con:

| | | | |
|---|---|---|---|
| violencia de género y protección; | promoción profesional; | identidad de género; | diversidad generacional; |
| diversidad cultural; | selección inclusiva; | liderazgo y discriminación; | prevención y actuación frente al acoso. |

Estas ocho áreas forman parte de la propuesta actual del simulador IDEI.

LA MATRIZ DE IMPACTO:

# Cinco dimensiones para analizar la calidad de las decisiones

**Conciencia y Gestión de Sesgos**

**Igualdad de Oportunidades**

**Respeto y Seguridad**

**Inclusión y Diversidad**

**Corresponsabilidad y Conciliación**

El simulador no se limita a plantear situaciones: genera información sobre cómo afrontan los participantes decisiones relacionadas con igualdad, diversidad, equidad e inclusión.

# La inclusión también se demuestra cuando aparece una situación incómoda

El itinerario profundiza en dos ámbitos especialmente sensibles:

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI

- igualdad de oportunidades;
- visibilidad y representación;
- lenguaje y respeto;
- microagresiones;
- pertenencia;
- seguridad psicológica.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

- detección de señales;
- escucha y protección;
- confidencialidad;
- procedimiento;
- seguimiento;
- prevención de represalias.

La propuesta histórica de diversidad ya identificaba precisamente barreras de promoción, microagresiones, lenguaje, acoso y falta de espacios seguros como retos organizativos.

DE LA NORMA A LA ACTUACIÓN:

# Una situación real rara vez llega perfectamente explicada

El reto no consiste únicamente en saber qué dice una política.

Consiste en decidir:

| | |
|---|---|
| **¿Qué estoy observando?** | **¿Qué necesito conocer antes de actuar?** |
| **¿Qué riesgo existe?** | **¿A quién debo involucrar?** |
| **¿Qué debo proteger?** | **¿Qué conversación necesito mantener?** |

**Proteger sin prejuzgar.**

**Intervenir sin minimizar.**

**Escuchar sin dejar de actuar.**

# Saber qué hacer no garantiza saber cómo decirlo

La capa IA permite entrenar conversaciones donde el participante no selecciona una respuesta predefinida.

## Tiene que conversar.

### COMUNICACIÓN INCLUSIVA IA

Lenguaje, escucha, sesgos comunicativos, accesibilidad, corresponsabilidad e impacto emocional.

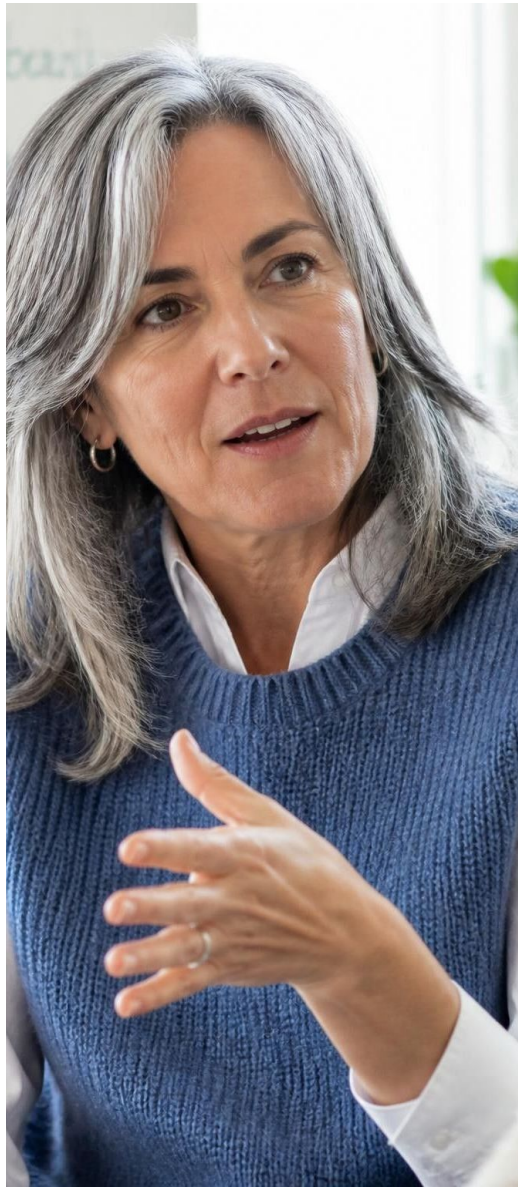
### IGUALDAD DIVERSIDAD EQUIDAD IA

Conversaciones ante resistencias, decisiones y situaciones relacionadas con igualdad e inclusión.

### PROTOCOLO DE ACOSO IA

Escucha, protección, confidencialidad, activación y seguimiento ante situaciones sensibles.

En Comunicación Inclusiva IA, por ejemplo, la experiencia utiliza diferentes perfiles que reaccionan en tiempo real y entrena lenguaje, escucha, sesgos, accesibilidad y corresponsabilidad.



# Porque la dificultad aparece cuando la otra persona responde

La IA permite incorporar elementos que una explicación teórica no reproduce:

**RESISTENCIA** “Creo que estamos exagerando.”

**DEFENSIVIDAD** “No era mi intención.”

**INCOMODIDAD** “No sé qué esperas que haga.”

**EMOCIÓN** “Esto me está afectando.”

**AMBIGÜEDAD** “No sé exactamente qué ocurrió.”

El participante debe adaptar su intervención sin perder propósito, respeto ni criterio.

## La IA convierte el conocimiento en comportamiento observable.

UN ITINERARIO PROGRESIVO:

# Sensibilizar no es suficiente

**01 ·**

## COMPRENDER

Conceptos, criterios y modelos.

**02 ·**

## EXPERIMENTAR

Business Games y decisiones con consecuencias.

**03 ·**

## CONVERSAR

Práctica con personajes mediante IA generativa.

**04 ·**

## RECIBIR FEEDBACK

Análisis de decisiones y comportamientos.

**05 ·**

## TRANSFERIR

Aplicación a situaciones, políticas y retos reales de la organización.

**No buscamos únicamente saber más.**

**Buscamos actuar mejor.**

# Cada cultura tiene sus propios retos

El itinerario puede adaptarse en función de:

### Políticas y protocolos

Plan de igualdad, protocolo de acoso, políticas de diversidad.

### Situaciones reales

Casos y dilemas habituales de la organización.

### Interlocutores

Mandos, equipos, Personas, Dirección u otros colectivos.

### Lenguaje y cultura

Contexto, terminología y dinámicas propias.

### Prioridades

Sesgos, promoción, conciliación, diversidad, comunicación, seguridad o prevención.

**El objetivo es entrenar aquello que las personas tendrán que aplicar después.**



# De una cultura declarada a una cultura practicada

## EN LAS PERSONAS

- detectan mejor sesgos y barreras;
- deciden con criterios más explícitos;
- reconocen situaciones de riesgo;
- saben cuándo intervenir;
- mantienen conversaciones sensibles con mayor seguridad;
- comprenden mejor el impacto de sus decisiones.

## EN LA ORGANIZACIÓN

- mayor coherencia entre políticas y comportamiento;
- más igualdad de oportunidades;
- mejor prevención;
- mayor seguridad psicológica;
- lenguaje común para abordar situaciones sensibles;
- información útil para orientar nuevas acciones de desarrollo.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

# La igualdad, la diversidad y la seguridad no se construyen únicamente con políticas.

## Se construyen en cada decisión y en cada conversación.

**ITINERARIO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ENTORNOS SEGUROS**

**Business Games + Simulación + IA Generativa + Feedback + Transferencia**


www.inmertech.com

mmolto@inmertech.com