

Plan de Lección

SIMULADOR

Igualdad en el Trabajo



Contenido Plan de Lección:

Contenido Plan de Lección:	2
1. Ficha Técnica – Igualdad en el Trabajo	3
2. Objetivos de la Lección.....	5
3. Actividades Complementarias.....	6
3.1. Caso de Estudio: Decisiones Éticas.....	6
3.2. Mapa de Aliados.....	7
4. Soluciones a las Actividades Complementarias	8
4.1. Caso de Estudio: Decisiones Éticas.....	8
4.2. Mapa de Aliados.....	9
5. Para Debatir	12

1. Ficha Técnica – Igualdad en el Trabajo



Nombre del simulador	Igualdad en el Trabajo
Actividades de la lección	Vivencia en Primera Persona Análisis y Reflexión
Duración aproximada	120 minutos
Áreas de estudio	Igualdad de Género y Diversidad en el Ámbito Laboral, Psicología y Comunicación Interpersonal, Cultura Corporativa y Responsabilidad Social.
Temas cubiertos	Diversidad e Inclusión • Discriminación y Microagresiones • Prejuicios y Sesgos • Estrategias para Promover la Igualdad de Trato

Tras completar las lecciones del **curso introductorio al simulador** en **Campus Innovae** y practicar con él, el docente estará listo para presentarlo a sus alumnos e incorporarlo en su práctica docente, aprovechando la realidad virtual como una herramienta para mejorar el compromiso de los estudiantes y potenciar la retención del conocimiento.

Este documento complementa la **lección 5** del curso, ofreciendo actividades de refuerzo pensadas para que los alumnos profundicen en los contenidos prácticos del simulador. Además, se promueve el análisis crítico, invitando a los alumnos a debatir sobre problemáticas reales relacionadas con los contenidos del simulador.



2. Objetivos de la Lección

A lo largo de esta lección, se espera que los alumnos desarrollen las competencias necesarias para **identificar, analizar y responder de forma ética y constructiva ante situaciones de discriminación o desigualdad** en el entorno laboral.

Esto incluye **reconocer los sesgos implícitos y las dinámicas de exclusión** que pueden surgir en los equipos de trabajo, así como **aplicar estrategias de comunicación y gestión emocional** que favorezca la inclusión y la cooperación.

Además, también se trabajará en reflexionar críticamente sobre la propia conducta y asumir un papel activo en la creación de entornos profesionales basados en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad.

Aunque no se requieren conocimientos previos específicos, se recomienda que el alumnado cuente con nociones básicas sobre relaciones laborales y comunicación interpersonal.

3. Actividades Complementarias

A continuación, se presenta una serie de actividades complementarias que puede enriquecer la práctica durante la sesión. Estas actividades se pueden realizar una vez finalizada la práctica con el simulador o mientras los participantes esperan su turno.

3.1. Caso de Estudio: Decisiones Éticas

Laura es ingeniera informática en una empresa tecnológica de tamaño medio. Lleva más de diez años trabajando en el departamento de desarrollo y es reconocida por su alto nivel técnico y su capacidad para formar a nuevos compañeros. La empresa ha abierto un proceso interno para cubrir un puesto de responsable de equipo. Junto con Carlos, un compañero con cuatro años de antigüedad, son los principales candidatos.

Durante las semanas previas a la decisión, Laura escucha comentarios informales que cuestionan su “idoneidad para el puesto” por su edad (tiene 47 años) y por su “estilo demasiado conciliador”. Algunos compañeros opinan que “un equipo técnico necesita un perfil más enérgico y joven”. Finalmente, la dirección nombra a Carlos, justificando la decisión en su “visión innovadora y capacidad de liderazgo”.

Días después, Laura descubre que estos comentarios eran conocidos por parte de otros colegas y que ninguno los había cuestionado. Aunque la empresa asegura que la decisión fue estrictamente profesional, Laura percibe que ha existido discriminación basada en estereotipos de género y edad.

Analiza el caso y responde de forma razonada a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué indicadores o señales de discriminación se observan?
2. ¿Qué papel pueden haber tenido los sesgos implícitos en la decisión final?
3. ¿Qué medidas preventivas o correctivas podría implementar la empresa para evitar situaciones similares en el futuro?

4. Si fueras parte de Recursos Humanos, ¿cómo abordarías al caso para garantizar transparencia, justicia y confianza?
5. ¿Qué principios éticos deberían guiar la toma de decisiones en procesos de promoción interna?

3.2. Mapa de Aliados

En cualquier entorno laboral o educativo pueden surgir situaciones de desigualdad, discriminación o trato injusto. En muchos casos, la respuesta más eficaz no depende solo de la acción individual, sino de la existencia de redes de apoyo, personas aliadas y recursos institucionales que ayuden a prevenir o afrontar esas situaciones.

A menudo, no somos plenamente conscientes de quiénes pueden actuar como aliados o de qué herramientas tenemos a nuestro alcance para crear un entorno más justo. Esta actividad te invita a identificar y representar visualmente tu red de aliados, tanto a nivel personal como institucional, y a reflexionar sobre cómo podrías fortalecerla.

Deberás completar las siguientes tareas:

1. **Elabora tu propio mapa de aliados.** En una hoja coloca tu nombre en el centro. Al tu alrededor dibuja círculos concéntricos para representar distintos niveles de apoyo: Círculo cercano (personas de confianza), círculo intermedio (figuras que pueden ofrecer orientación o apoyo normal) y círculo externo (entidades o recursos sociales e institucionales).
2. **Identifica los tipos de apoyo que cada figura puede ofrecer.** Por ejemplo, escucha, mediación, asesoramiento, denuncia, acompañamiento emocional, etc.
3. **Reflexiona brevemente por escrito sobre las siguientes cuestiones:** ¿a quién acudirías primero si presenciaras o sufrieras una situación de discriminación?, ¿qué obstáculos personales o institucionales podrías encontrar?, ¿qué podrías hacer tú para convertirte en aliado/a de otras personas en tu entorno?

4. Soluciones a las Actividades Complementarias

A continuación, se ofrece una guía con posibles respuestas a las cuestiones planteadas en las actividades complementarias:

4.1. Caso de Estudio: Decisiones Éticas

A continuación, se repasarán las distintas cuestiones planteadas en la actividad:

4.1.1. Identificación de Indicadores de Discriminación

El estudiante debe reconocer señales evidentes: comentarios sobre edad y estilo de liderazgo asociados a estereotipos de género (“demasiado conciliador”, “más enérgico y joven”), ausencia de criterios objetivos de evaluación y falta de transparencia en la decisión. La pasividad del entorno también es un indicador de **tolerancia implícita al sesgo**.

4.1.2. Análisis de los Sesgos Implícitos

Se espera que el alumno identifique que la decisión pudo estar influida por **estereotipos de liderazgo tradicionalmente masculinos** (asociar autoridad con firmeza, juventud o agresividad) y por **edadismo**, al valorar la juventud como sinónimo de innovación. La reflexión puede concluir que estos sesgos pueden ser inconscientes, pero igualmente discriminatorios.

4.1.3. Medidas Preventivas y Correctivas

Las respuestas podrían incluir:

- Establecer **criterios de promoción claros**, objetivos y comunicados a todo el personal.
- **Formación** en sesgos inconscientes y diversidad para mandos y evaluadores.

- Creación de **canales de denuncia o revisión interna** ante percepciones de desigualdad.
- Incorporar la diversidad como un indicador de calidad en los procesos de selección y liderazgo.

4.1.4. Gestión del Caso desde RRHH

El alumno debe proponer una **intervención basada en la escucha activa, la mediación y la transparencia**: entrevistar a las partes, analizar los criterios utilizados, revisar la documentación y ofrecer retroalimentación honesta.

Si se confirma la discriminación, se recomienda llevar a cabo **acciones correctivas proporcionales** como, por ejemplo, una revisión del proceso o una disculpa institucional.

4.1.5. Principios Éticos Esenciales

El estudiante debe identificar valores como equidad, imparcialidad, respeto y responsabilidad social. También se espera que reflexiones sobre la **ética de la comunicación** (cómo se transmiten las decisiones) y la **responsabilidad compartida de todo el equipo** en la construcción de una cultura inclusiva.

4.2. Mapa de Aliados

A continuación, se presenta un modelo de referencia con el que contrastar el mapa personal elaborado por el alumno.

4.2.1. Red de Apoyo Personal

El estudiante debe haber identificado, al menos, tres niveles de apoyo. En el primer nivel, sus **personas de confianza** con capacidad de escucha o consejo. Pueden ser sus familiares o amigos.

En el círculo intermedio, a nivel institucional, las figuras del entorno educativo o profesional con un rol claro de **apoyo o mediación**. Algunos ejemplos son: docentes, responsables de RR. HH., orientadores, representantes de igualdad, etc.

En el nivel externo están los **recursos sociales o institucionales** que ofrezcan apoyo o asesoramiento, como: asociaciones, servicios públicos de empleo, organismos de igualdad o líneas de ayuda.

Es importante valorar la diversidad y coherencia de los apoyos seleccionados, así como comprender su función dentro de la red.

4.2.2. Identificación de los Tipos de Apoyo

El alumno debe haber descrito o representado qué puede ofrecer cada aliado:

- **Escucha y Acompañamiento:** Disposición para escuchar activamente, sin juzgar ni minimizar la experiencia del otro, ofreciendo comprensión. Puede ser clave para que una persona se sienta validada y decida buscar ayuda formal.
- **Mediación en Conflictos:** Intervención de una figura neutral que ayuda a facilitar el diálogo entre las partes implicadas en una situación de discriminación o desacuerdo. Su objetivo es promover soluciones equitativas y restaurar la confianza.
- **Asesoramiento profesional o legal:** Orientar sobre derechos, procedimientos y recursos disponibles. Este tipo de apoyo puede provenir de servicios jurídicos, departamentos de RRHH, orientadores laborales o instituciones especializadas en igualdad y no discriminación.
- **Formación o Sensibilización:** Proporcionan conocimientos y herramientas para reconocer, prevenir y actuar ante la discriminación. Incluye talleres, cursos o materiales informativos que fortalecen la cultura de respeto y equidad en el entorno social o laboral.
- **Apoyo Emocional o Psicológico:** Ayuda brindada por profesionales o personas de confianza para gestionar el impacto emocional derivado de experiencias de desigualdad o exclusión. Este acompañamiento busca reducir el estrés, fortalecer la autoestima y recuperar el equilibrio personal.

4.2.3. Reflexiones

El texto reflexivo debe mostrar una comprensión personal del papel de los aliados en la promoción de la igualdad. Se debería incluir: una identificación clara (y justificada) de a quién acudiría ante una situación de discriminación, posibles barreras tanto **personales** (miedo, desconocimiento y prejuicios) como **estructurales** (falta de canales, burocracia, cultura organizacional) y un **compromiso personal**, expresado en la disposición de actuar promoviendo comportamientos inclusivos y defendiendo la equidad en su entorno.

5. Para Debatir

Antes de concluir la sesión, se puede abrir un espacio para el debate y la reflexión. El objetivo de esta actividad es que los estudiantes **tomen conciencia de su papel individual y colectivo en la construcción de entornos laborales inclusivos**, reconociendo que la igualdad no depende únicamente de las normas o políticas institucionales, sino también de las **acciones cotidianas** y de la **responsabilidad compartida** de todo el equipo.

A continuación, se expone un posible discurso orientativo para el docente, junto con algunas preguntas que pueden emplearse para guiar el diálogo:

A lo largo de esta sesión hemos explorado cómo los prejuicios, las microagresiones y la falta de empatía pueden afectar al bienestar y al rendimiento de las personas en el trabajo. Pero también hemos visto que la inclusión no se construye solo desde las leyes o las políticas de la empresa, sino a través de los comportamientos y las decisiones de cada uno de nosotros.

Una cultura inclusiva se genera día a día: cuando escuchamos sin juzgar, cuando damos espacio a voces diversas, cuando intervenimos antes una situación injusta o cuando revisamos nuestras propias actitudes.

Reflexionemos juntos sobre esta idea: la igualdad no es una tarea de unos pocos, sino compromiso de todos. ¿Cómo podemos traducir esta afirmación en acciones reales dentro de un equipo de trabajo o nuestro entorno educativo?

Algunas posibles cuestiones a tratar durante el debate son las siguientes:

- ¿Por qué a veces resulta difícil intervenir cuando presenciamos una situación de discriminación o trato desigual?
- ¿Qué **consecuencias** puede tener permanecer en silencio ante una situación de desigualdad?

- ¿Qué **condiciones** necesita un equipo para que todas las personas se sientan seguras al expresar sus ideas o denunciar una situación injusta?
- ¿Cómo puede un grupo **convertir un error** o una situación de discriminación detectada en una **oportunidad de aprendizaje** colectivo?

El debate puede concluir con una síntesis colectiva de compromisos, elaborando entre todos un “decálogo por la inclusión” con las actitudes o valores que el alumnado considera esenciales.

A continuación, se ofrecen algunas posibles respuestas a las cuestiones tratadas durante el debate.

¿Por qué a veces resulta difícil intervenir cuando presenciamos una situación de discriminación o trato desigual?

Muchas personas temen generar conflicto o ser cuestionadas por su intervención. También puede existir inseguridad sobre cómo actuar o sobre si se tiene suficiente información para hacerlo. Además, los **roles jerárquicos o las dinámicas de grupo** (presión social o miedo al aislamiento) pueden inhibir la reacción.

El docente puede destacar que la intervención no siempre implica confrontación, a veces basta con nombrar lo ocurrido y mostrar apoyo a la persona afectada.

¿Qué consecuencias puede tener permanecer en silencio ante una situación de desigualdad?

El silencio refuerza el comportamiento discriminatorio y puede interpretarse como una forma de aprobación o indiferencia. A nivel grupal, se consolida una cultura de impunidad o una falta sensación de neutralidad.

La persona afectada puede verse **invisibilizada o desprotegida**, lo que agrava el impacto emocional. Además, la falta de reacción debilita la confianza dentro del equipo y erosiona la cohesión y el respeto mutuo.

¿Qué condiciones necesita un equipo para que todas las personas se sientan seguras al expresar sus ideas o denunciar una situación injusta?

Un entorno seguro requiere respeto, escucha activa y ausencia de juicios personales. Es esencial que la organización o el grupo mantenga **protocolos claros y accesibles** frente a la discriminación. También ayuda fomentar la cultura del **feedback constructivo y la confianza interpersonal**. Además, los líderes deben modelar comportamientos inclusivos y garantizar que las opiniones divergentes sean valoradas.

¿Cómo puede un grupo convertir un error o una situación de discriminación detectada en una oportunidad de aprendizaje colectivo?

El primer paso es **reconocer el error sin culpabilizar**, desde la responsabilidad y la empatía. Es importante analizar qué **factores** del entorno lo favorecieron y qué **medidas** pueden prevenirlo.

Luego, se pueden promover espacios de diálogo y reparación, donde todas las voces puedan expresarse. Lo importante es transformar la situación en compromisos de mejora como, por ejemplo, actualizar normas, crear protocolos o revisar hábitos comunicativos.

Para cerrar el debate, el profesor puede invitar al grupo a extraer una conclusión o compromiso común que refleje el espíritu del debate.