



## Título del módulo: Cómo abordar los prejuicios en entornos laborales

<b>Número de módulo</b>	3
<b>Título del módulo</b>	Cómo abordar los prejuicios en entornos laborales
<b>Descripción del módulo</b>	Este módulo tiene como objetivo sensibilizar sobre el impacto de los prejuicios y la discriminación en el ámbito laboral. Se integra en el programa general al proporcionar a los estudiantes estrategias prácticas para fomentar entornos de trabajo inclusivos. El módulo abarca temas como el reconocimiento de los sesgos inconscientes, la identificación de microagresiones y el desarrollo de políticas antidiscriminatorias. Mediante actividades interactivas, los estudiantes reflexionarán sobre sus propios prejuicios y aprenderán a confrontar comportamientos discriminatorios en el ámbito profesional.
<b>Resultados del aprendizaje</b>	K3: Reconocer el impacto de los prejuicios y la discriminación en los entornos laborales. S1: Aplicar estrategias para abordar los prejuicios y la discriminación. C1: Reflexionar sobre los prejuicios personales y su impacto en las interacciones en el lugar de trabajo.
<b>Medidas de localización inclusiva y accesibilidad</b>	El módulo incluye diversos escenarios y estudios de caso relevantes para el ámbito profesional, lo que garantiza su aplicabilidad a diferentes culturas. Se proporcionan materiales didácticos y vídeos para apoyar los distintos estilos de aprendizaje. Las actividades están diseñadas para adaptarse al contexto local, permitiendo a los estudiantes participar de la forma que mejor se ajuste a sus necesidades, como reflexiones escritas o debates grupales. Se prioriza la seguridad psicológica, ofreciendo opciones para llevar un diario personal o para no participar en conversaciones delicadas.
<b>Innovación en los métodos de enseñanza aplicados en las actividades</b>	El módulo utiliza métodos pedagógicos interactivos, como juegos de rol, diarios reflexivos y análisis de políticas, para profundizar la comprensión. Actividades como el “Paseo del Privilegio” y la “Pirámide Laboral de la Exclusión” emplean el aprendizaje experiencial para visibilizar los sesgos sistémicos. Escenarios reales y debates grupales fomentan la resolución



	<p>colaborativa de problemas, mientras que los recursos multimedia (por ejemplo, vídeos) mejoran la participación. El enfoque en estrategias prácticas, como la respuesta a las microagresiones, garantiza que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos en contextos de formación profesional.</p>
--	--



Actividad No.	Título de la actividad	Breve descripción
1.	Explorando los sesgos personales	Los alumnos identifican y reflexionan sobre sus prejuicios inconscientes mediante ejercicios guiados y debates en parejas, centrándose en cómo estos prejuicios pueden afectar a las interacciones en el lugar de trabajo.
2.	Círculo de influencia	Los participantes analizan las influencias sociales y personales que dan forma a sus creencias sobre los roles profesionales, examinando críticamente cómo los prejuicios limitan las oportunidades para los grupos marginados.
3.	Pirámide Laboral de exclusión	Los grupos analizan cómo se intensifica el sesgo en el lugar de trabajo a través de cinco niveles (por ejemplo, chistes → discriminación) y desarrollan intervenciones para abordar los prejuicios en sus primeras etapas.
4.	Paseo del privilegio	Una actividad de simulación en la que los alumnos avanzan o retroceden en función de las ventajas o desventajas sistémicas vinculadas a identidades ficticias, fomentando la empatía y la concienciación sobre las desigualdades.
5.	Perspectivas en conflicto	Los alumnos analizan un escenario de conflicto laboral dos veces: primero con información limitada y luego con el contexto completo, para reconocer cómo la información incompleta alimenta los prejuicios.
6.	¿Por qué, por qué, por qué? Cadenas	Estos grupos investigan las causas profundas de la discriminación en el lugar de trabajo mediante análisis basados en evidencia, distinguiendo entre hechos verificados y suposiciones.
7.	Comprender las microagresiones	Los participantes definen e identifican las microagresiones en entornos laborales, analizando las discrepancias entre la intención y el impacto a través de ejemplos reales.
8.	Cómo responder a las microagresiones	Los alumnos practican un marco de 3 pasos (Identificar → Replantear → Educar) para abordar las microagresiones de manera constructiva, utilizando juegos de rol y escenarios profesionales.



<b>9.</b>	Simulación de reforma política	Pequeños grupos analizan ejemplos de políticas laborales (por ejemplo, códigos de vestimenta) para detectar sesgos ocultos y proponen reformas inclusivas basadas en leyes antidiscriminación.
<b>10.</b>	La política de las emociones	Los grupos aplican un marco basado en valores (Valores → Estadísticas → Acción) para refutar las declaraciones prejuiciosas, centrándose en el diálogo en lugar de la confrontación.



<b>Número de actividad</b>	1
<b>Título de la actividad</b>	Explorando los sesgos personales
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Definir el sesgo inconsciente e identificar 3 tipos comunes relevantes para los contextos laborales.</li><li>● Reconocer cómo los prejuicios personales pueden influir en las interacciones futuras en el lugar de trabajo.</li><li>● Reflexionar sobre los orígenes de un sesgo autoidentificado.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Bolígrafos</li><li>● Folleto para la exploración de los sesgos inconscientes</li><li>● Folleto con ejercicios de reflexión</li></ul>
<b>Metodología y orientación</b>	Comienza por establecer un entorno de aprendizaje psicológicamente seguro y libre de prejuicios, definiendo explícitamente el sesgo inconsciente como un rasgo humano universal moldeado por influencias culturales y sociales, no como una falla individual. Enfatice constantemente el propósito exploratorio de la sesión: identificar patrones, no resolver problemas ni atribuir culpas. Si las discusiones derivan en una actitud defensiva, reorienta a los participantes hacia la conciencia sistémica (detectar patrones, no culpar a individuos). Vincule rigurosamente todas las reflexiones a contextos profesionales, redirigiendo los intercambios abstractos a escenarios laborales concretos.
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>	
<b>1. Introducción (10 minutos)</b>	
<p>El formador introduce el tema de que todos tenemos prejuicios ocultos, pensamientos automáticos sobre las personas moldeados por nuestra educación, los medios de comunicación y la cultura. Hoy, exploraremos estos prejuicios con delicadeza y sin juzgar. No se trata de generar culpa, sino de prepararnos para entornos laborales justos.</p> <p>Ejemplo: Imagina que eres supervisor de construcción. Podrías asumir inconscientemente que los trabajadores mayores no saben usar herramientas digitales. ¿Cómo podría esto afectar la dinámica del equipo?</p>	
<b>2. Exploración individual (25 minutos)</b>	
<p>Distribuye el folleto de exploración de sesgos inconscientes y el folleto del ejercicio de reflexión. Los alumnos trabajan en silencio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Lea la información</li></ul>	



- Completa el folleto del ejercicio de reflexión.

### 3. Compartir en parejas (20 minutos)

- En parejas, comenten:  
¿Qué sesgo te resulta más familiar? ¿Cómo podría manifestarse en tu ámbito laboral o profesional?

### 4. Pruebas en pareja (10 minutos)

Tras compartir ideas en parejas, los alumnos permanecen en parejas. Cada alumno, por turnos, pone a prueba la comprensión de su compañero sobre los tres tipos de sesgos más relevantes para su campo profesional. Por ejemplo:

“Dame un ejemplo de sesgo de confirmación en un taller de construcción.”

¿Cómo podría el sesgo de afinidad afectar la asignación de turnos en el sector sanitario?

El oyente proporciona retroalimentación sobre la precisión y sugiere un escenario real donde podría manifestarse ese sesgo. Los participantes intercambian roles. Esta prueba en parejas refuerza el aprendizaje y fomenta la responsabilidad colectiva.

### 5. Cosecha en grupo (5 minutos)

- Los voluntarios comparten opiniones anónimas:  
"Una cosa que comprendí..."  
"Una pregunta que tengo ahora..."

Transición: *A continuación, veremos cómo los pequeños sesgos se convierten en problemas mayores.*

Folleto

## ¿Qué es el sesgo inconsciente?

El sesgo inconsciente se produce cuando emitimos juicios o tomamos decisiones basándonos en nuestras experiencias previas, suposiciones arraigadas o interpretaciones personales, sin darnos cuenta. Estos atajos mentales automáticos nos ayudan a procesar la información rápidamente, pero a menudo nos llevan a conclusiones injustas. Irónicamente, este prejuicio es un subproducto de la eficiencia de nuestro cerebro. Estamos programados para favorecer los patrones familiares y pasar por alto las contradicciones.

Las investigaciones demuestran que todos creemos ser más justos que los demás, ¡pero esto en sí mismo es un sesgo! Confiamos naturalmente en las personas de nuestro “endogrupo”



(aquellas similares a nosotros) y sentimos incertidumbre respecto a los “exogrupos” (aquellos diferentes a nosotros). Esto nos lleva a redefinir inconscientemente el mérito para que se ajuste a nuestros sesgos.

**Cómo se manifiesta el sesgo inconsciente:**

Nuestros prejuicios comienzan en la infancia, moldeados por mensajes culturales de la familia, los medios de comunicación y la sociedad, lo que lleva a nuestro cerebro a buscar constantemente patrones. Cuando vemos repetidamente a ciertos grupos en roles específicos (por ejemplo, “hombres como ingenieros”, “mujeres como enfermeras”), los internalizamos como “normales”. Las combinaciones desconocidas desencadenan entonces patrones dañinos: **estereotipos de pereza** (“Los trabajadores mayores no pueden aprender nuevas tecnologías”), **oportunidades desiguales** (asignar tareas en función del género/edad), y **microagresiones** (comentarios con doble sentido como “Te expresas con claridad para ser inmigrante”). En el ámbito laboral, esto se manifiesta concretamente en el desprecio hacia candidatos cualificados para ascensos, la delegación de tareas de alta cualificación únicamente a grupos “conocidos” y el rechazo de ideas de compañeros que no “encajan en el molde”, lo que en última instancia socava el rendimiento del equipo y la equidad en sectores que van desde la construcción hasta la sanidad.

**Tipos comunes de sesgos con ejemplos laborales:**

Tipo de sesgo	Qué es	Ejemplo de lugar de trabajo
<b>Sesgo de confirmación</b>	Buscar evidencia que respalde las creencias existentes	<i>Ignorar las cualificaciones de un electricista refugiado porque “os certificados extranjeros son débiles”.</i>
<b>Sesgo de afinidad</b>	Prefiriendo a personas similares a ti	<i>Elegir compañeros de almuerzo solo de tu propia cultura en una obra de construcción.</i>
<b>Sesgo por edad</b>	Capacidad de juicio basada en la edad	<i>Suponiendo que los jóvenes aprendices no seguirán los protocolos de seguridad.</i>
<b>Sesgo de género</b>	Vincular las habilidades con el género	<i>Excluir a las mujeres de las tareas de fontanería “porque carecen de fuerza”.</i>
<b>Efecto halo</b>	Dejar que un rasgo prevalezca sobre todos los demás.	<i>Promover a un trabajador carismático pero no cualificado.</i>



### **Ejercicio de reflexión: Explorando los sesgos en los entornos de aprendizaje**

Reflexiona sobre una experiencia de tu formación profesional, prácticas o comunidad en la que la diversidad haya desempeñado un papel importante (por ejemplo, en relación con la raza, el género, la edad, la discapacidad o el origen cultural). Esto podría incluir una conversación, con o sin intención de bromear, en la que después reflexionaste y deseaste haber intervenido.

1. *¿Qué pasó? ¿Quiénes estuvieron involucrados?*
2. *¿Qué hiciste o dijiste en ese momento? Si guardaste silencio, ¿qué te lo impidió?*
3. *¿Qué sesgos podrían haber influido en esta situación? (Consultar el documento adjunto: sesgo de confirmación, sesgo de afinidad, sesgo de género, etc.)*
4. *¿Cómo podría afectar esto (a la confianza de la persona objetivo o a la dinámica del equipo)?*



<b>Número de actividad</b>	2
<b>Título de la actividad</b>	Círculo de influencia
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Identificar las principales influencias que dan forma a sus creencias sobre los roles profesionales, las industrias y las normas del lugar de trabajo.</li><li>● Reflexiona críticamente sobre cómo los prejuicios sociales pueden limitar las oportunidades profesionales de los grupos marginados.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Papel, compás, marcadores/bolígrafos, plantillas impresas de "Círculos de Influencia"
<b>Metodología y orientación</b>	Aclara que esta actividad explora creencias, no ataques personales. Los participantes pueden optar por no compartir si se sienten incómodos. Ofrece métodos de reflexión alternativos (por ejemplo, escribir un diario personal). Pide a los participantes que presenten ejemplos sin juzgar. Utiliza frases como «algunas personas experimentan...» en lugar de generalizaciones.
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>  1. <b>Introducción (10 minutos)</b>  Comienza explicando que nuestras ideas sobre la trayectoria profesional están influenciadas por diversos factores que nos rodean. Utiliza un compás para dibujar el modelo de los "Círculos de Influencia".  <ul style="list-style-type: none"><li>● Dibuja un círculo pequeño en el centro de una página de una pizarra de papel y escribe la palabra "yo" dentro.</li><li>● Dibuja un círculo alrededor de esto y explica que entre estos dos círculos están las personas más cercanas a ellos. Por ejemplo: amigos, familiares, etc.</li><li>● Dibuja un círculo más grande fuera de este para representar a su comunidad. Explica que este círculo representa a aquellos miembros de su comunidad que no se han mencionado anteriormente. Por ejemplo: escuela, trabajo, religión, profesionales de la salud, etc.</li><li>● Finalmente, dibuja un círculo exterior para representar a la sociedad en general.</li></ul> 2. <b>Mapeo personal (30 minutos)</b>  Analiza con los alumnos el concepto de «las personas que han influido en nuestras creencias actuales». Pídeles que den algunos ejemplos. Por ejemplo: «Mis padres me enseñaron que la educación es lo más importante en la vida». A continuación, se encuentran enlaces a vídeos que explican cómo el condicionamiento social refuerza las normas establecidas. Se pueden reproducir para apoyar el aprendizaje y la comprensión de cómo concebimos la norma.	



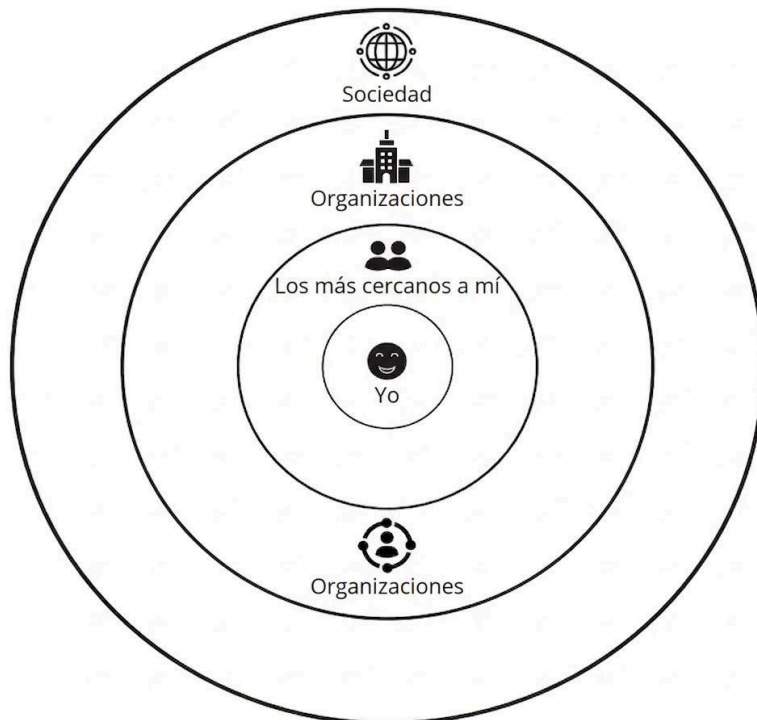
¿Qué es el condicionamiento social?<https://www.youtube.com/watch?v=gAoOUn1lIdo>  
Cómo los medios de comunicación moldean nuestra visión del mundo - BBC  
REEL:<https://www.youtube.com/watch?v=kVAzTNx0rHQ>  
Cómo seguir a tu corazón | Superar el condicionamiento social:<https://www.youtube.com/watch?v=1J6RGYFRN3Y>

### 3. Discusión en grupos pequeños (20 minutos)

Dividirse en grupos de 3 a 4 personas. Los participantes comparten:

- Una influencia clave de su mapa.
- Cómo esta creencia influyó o limitó sus opciones profesionales y si se corresponde con la realidad.
- Fomente preguntas como: *¿Alguien cuestiona estas creencias?*
- ¿Cómo han influido los mensajes de los medios de comunicación (por ejemplo, noticias, anuncios, películas) en tus creencias o comportamientos personales de maneras que quizás no te habías dado cuenta antes de ver estos vídeos?
- ¿Qué medida tomarás para cuestionar las suposiciones sesgadas?

*Círculo de influencia*





<b>Número de actividad</b>	3
<b>Título de la actividad</b>	Pirámide Laboral de Exclusión
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar 5 etapas de escalada de prejuicios en el lugar de trabajo.</li><li>• Desarrollar intervenciones para el prejuicio en etapa temprana</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Pirámide Laboral de exclusión y tarjetas de escenarios
<b>Metodología y orientación</b>	<p>Explique que el sesgo en el lugar de trabajo alcanza su punto máximo en la exclusión institucional (Nivel 5), no en el genocidio. Explica que es una versión adaptada de la pirámide del odio:<a href="https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf">https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf</a></p> <p>Reconoce la posible incomodidad de los participantes y permite la opción de no participar de forma discreta. Priorice los niveles 1 a 3 (bromas → evitación → discriminación) donde los estudiantes o trabajadores de formación profesional puedan intervenir. Vincula constantemente los escenarios con el ámbito ocupacional pertinente de los estudiantes.</p>
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>	
<b>1. Introducción (10 minutos)</b>	
<p>Muestra el póster de la pirámide (vea el folleto). Explique la pirámide dando ejemplos de odio en cada nivel y describe cómo cada nivel depende del anterior. Explica que se centrarán en los dos niveles inferiores, ya que es donde pueden tener mayor impacto para lograr el cambio (es decir, al debilitar y eliminar el apoyo en el nivel inferior, se derrumba el odio en los niveles superiores).</p>	
<b>2. Clasificación de escenarios (35 minutos)</b>	
<p>Divide el grupo en 4 grupos más pequeños y pide a cada grupo que coloque de 3 a 4 tarjetas de escenarios (ver folleto) en la pirámide. Anima a los grupos a pensar en ejemplos de palabras y comportamientos de odio que vean o escuchen, centrándose en ejemplos de odio de los niveles inferiores de la pirámide, es decir, chistes, rumores, estereotipos, lenguaje no inclusivo, insultos y aislamiento o evitación de grupos. Analiza si esto podría ocurrir en un lugar de trabajo/su lugar de trabajo/centro de estudios y qué daño resultaría. También puede analizar si esta política excluye a las personas. ¿Es legal? Haz referencia a la Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE), que forma parte de una serie de medidas destinadas a <b>prevenir y combatir la discriminación en Europa</b>: <a href="https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en">https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en</a></p>	
<p><i>Nota: Es importante destacar los aspectos interseccionales de la discriminación (lo que significa que las personas pueden pertenecer a más de un grupo identitario y enfrentarse a múltiples niveles de discriminación).</i></p>	



### 3. Planificación de la intervención (15 minutos)

Pida a los grupos que añadan notas adhesivas a los niveles 1-3 con las acciones tomadas.

## Pirámide de la discriminación



### Pirámide Laboral de exclusión

#### Tarjetas de escenario

Nivel 1: Actitudes sesgadas (estereotipos/chistes)

1. “Los trabajadores mayores no pueden aprender nuevas tecnologías”.
2. “La gente de [País X] son trabajadores perezosos”.
3. “Los compañeros con discapacidad reducen la productividad”.

Nivel 2: Evitación

4. Los miembros del equipo excluyen sistemáticamente a los trabajadores migrantes de sus descansos para almorzar.
5. Los supervisores evitan asignar tareas difíciles a los trabajadores con acento.
6. Los compañeros se niegan a asociarse con aprendices de ciertos orígenes.



### Nivel 3: Discriminación

7. La empresa paga salarios más bajos a los trabajadores de grupos minoritarios por el mismo trabajo.
8. Oportunidades de capacitación ofrecidas únicamente a empleados de regiones específicas.
9. Las evaluaciones de desempeño penalizan a los trabajadores que usan vestimenta religiosa.

### Nivel 4: Acoso/Violencia

10. Los trabajadores se burlan de la discapacidad de un compañero a sus espaldas.
11. Alguien daña el equipo perteneciente a un trabajador extranjero.
12. Los miembros del equipo amenazan a un trabajador que denuncia discriminación.

### Nivel 5: Exclusión institucional

13. La política de la empresa exige un nivel de idioma “nativo” para los trabajos manuales.
14. El código de vestimenta en el lugar de trabajo prohíbe prendas de vestir culturales o religiosas.
15. El diseño del edificio carece de accesibilidad para trabajadores con necesidades de movilidad.



<b>Número de actividad</b>	4
<b>Título de la actividad</b>	Paseo del privilegio
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Identificar cómo los privilegios y las barreras sistémicas (por ejemplo, la discriminación por edad, la discriminación por discapacidad, el sexismo) impactan el progreso profesional en ámbitos laborales.</li><li>● Desarrollar empatía y estrategias prácticas para combatir las desigualdades en sus lugares de trabajo o entornos de formación.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Tarjetas de identidad y tarjetas de escenario
<b>Metodología y orientación</b>	<p><b>Seguridad psicológica:</b> Antes de comenzar la actividad, explique que todas las tarjetas de identificación representan roles profesionales ficticios. Los participantes pueden intercambiar discretamente sus tarjetas si el rol que les ha sido asignado les resulta incómodo. Posteriormente, reserve cinco minutos para la reflexión en silencio y proporcione pases de salida a quienes necesiten un momento de tranquilidad.</p> <p><b>Formador neutral:</b> Lea los escenarios con imparcialidad y sin comentarios. Absténgase de calificar los avances o retrocesos como “positivos” o “negativos” y mantén un tono objetivo para fomentar la reflexión objetiva.</p> <p><b>Control del tiempo:</b> Respete estrictamente los tiempos asignados, especialmente durante el círculo de reflexión y concluye las discusiones puntualmente después de 15 minutos para evitar el agotamiento emocional y mantener la concentración.</p> <p><b>Lenguaje inclusivo:</b> Integra términos del glosario (págs. 64-68), como interseccionalidad (desventajas superpuestas) o capacitismo/discapacidad (prejuicio contra las personas con discapacidad). Aclara los conceptos si es necesario utilizando las definiciones proporcionadas.</p>
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>	
<p>Paso 1: Configuración y aportación del diseño por parte del estudiante (10 minutos)</p> <p>Reúna a los participantes en un espacio abierto. En lugar de que el formador distribuya tarjetas de identidad pre-escritas, los participantes trabajarán en pequeños grupos para crear una tarjeta de identidad adicional basada en las barreras reales que hayan observado en sus prácticas profesionales. Cada grupo redactará una breve identidad ficticia (por ejemplo, «Aprendiz a tiempo parcial que es padre soltero») y un escenario de ventaja/desventaja correspondiente.</p> <p>A continuación, el formador baraja todas las tarjetas (tanto las pre-escritas como las creadas por los estudiantes) y las distribuye al azar. Este elemento de diseño, liderado por los estudiantes, aumenta la implicación y la relevancia.</p>	



**Paso 2: Simulación dirigida por el estudiante (25 minutos)**

En lugar de que el formador lea todas las tarjetas de escenarios, los participantes se turnan para leerlas (incluidas las que ellos mismos diseñaron). Cada participante lee una tarjeta en voz alta, y el grupo avanza o retrocede como antes. El formador solo interviene para aclarar las reglas o gestionar el tiempo. Después de cada 3 o 4 tarjetas, se hace una pausa de 30 segundos y se pide a otro participante que resuma los patrones observados («¿Quién se movió más? ¿Quién menos?»). Esto traslada la enseñanza a los participantes.

**Paso 3: Círculo de reflexión (15 minutos)**

Forman un círculo sentados. Se comienza pidiendo a los participantes que observen patrones: ¿Quién se movió más lejos? ¿Quién menos? Anoten tendencias como desventajas recurrentes para ciertas identidades. Luego, discutan paralelismos del mundo real y pregunten a todos: ¿Dónde han observado escenarios similares en su entorno profesional? Finalmente, se hace una lluvia de ideas sobre cambios en las políticas para reducir las desigualdades (por ejemplo, horarios flexibles para padres), se anotan las ideas en una pizarra y se reconocen las emociones de manera neutral (por ejemplo, la frustración es común al reconocer sistemas injustos).

**Paso 4: Cierre (5 minutos)**

En el grupo más grande, haz estas preguntas de análisis posterior.

- ¿Sabías lo significativamente diferentes que son las experiencias laborales según la identidad?
- ¿Qué te sorprendió? ¿Ha cambiado esto tu perspectiva sobre las desigualdades sociales?
- ¿Cómo experimentaron mayores contratiempos las personas que desempeñan roles con desventajas acumuladas (por ejemplo, un usuario de silla de ruedas de clase trabajadora)?
- ¿Cómo podrían las iniciativas de formación profesional (por ejemplo, subvenciones para el desarrollo de habilidades, formación contra la discriminación) mitigar estas barreras?

**Pregunta final**

Haz una pregunta sobre las tarjetas diseñadas por los estudiantes: “¿Qué identidad creada por los estudiantes te sorprendió más y por qué?”

Refuerza el mensaje de que la conciencia del privilegio fomenta la responsabilidad colectiva, no la culpa. Anima al grupo a identificar un obstáculo que un compañero de clase podría enfrentar durante la semana.

**Tarjetas de identidad**



<b>Aprendiz de construcción de mayor edad (55+):</b> Los empleadores dan por sentado que careces de habilidades tecnológicas. Rara vez se ofrece capacitación.	<b>Enfermera migrante:</b> No se reconocen las credenciales del país de origen. Limitado a puestos de trabajo mal remunerados.
<b>Madre soltera (técnica de climatización):</b> Cobran menos que sus compañeros varones. No recibían ayuda para el cuidado de los niños durante sus turnos.	<b>Usuario de silla de ruedas (mecánico automotriz):</b> Taller inaccesible. Herramientas adaptadas autofinanciadas.
<b>Electricista perteneciente a la comunidad romaní/trabajador de una minoría étnica:</b> Los clientes cancelan al enterarse de tu origen étnico. Sufres burlas en el lugar de trabajo.	<b>Diseñador gráfico sordo:</b> Los empleadores niegan la presencia de intérpretes de lengua de señas en las reuniones.
<b>Chef musulmana (que usa hiyab):</b> Prohibido el acceso a las cocinas por “razones de higiene”.	<b>Soldador con antecedentes penales:</b> Se denegaron las solicitudes de aprendizaje debido a la verificación de antecedentes.
<b>Ingeniera joven (22):</b> Tareas administrativas asignadas, no proyectos técnicos.	<b>Aprendiz disléxico:</b> Se le denegó tiempo adicional para el examen.

### Tarjetas de escenarios

<p>1. <b>Los empleadores financian las cualificaciones profesionales.</b> <i>Adelante:</i> Trabajadores subvencionados. <i>Atrás:</i> Trabajadores autofinanciados/de bajos ingresos.</p>	<p>2. <b>La formación requiere cambiar de ciudad.</b> <i>Atrás:</i> Padres/trabajadores discapacitados (que no pueden reubicarse).</p>
<p>3. <b>El cliente te rechaza después de la reunión.</b> <i>Atrás:</i> Minorías étnicas/trabajadores con discapacidades visibles.</p>	<p>4. <b>Se rechazarán los currículums con nombres que suenen extranjeros.</b> <i>Atrás:</i> Migrantes/minorías étnicas.</p>
<p>5. <b>Evento de networking en un lugar inaccesible.</b> <i>Atrás:</i> Usuarios de sillas de ruedas/trabajadores con enfermedades crónicas.</p>	<p>6. <b>Para ascender se requiere título universitario.</b> <i>Atrás:</i> Trabajadores de clase obrera/mayores (acceso limitado a la educación).</p>
<p>7. <b>No hay salas tranquilas para el personal neurodivergente.</b> <i>Atrás:</i> Trabajadores disléxicos/autistas.</p>	<p>8. <b>No se admiten festividades religiosas.</b> <i>Atrás:</i> Trabajadores no cristianos.</p>
<p>9. <b>Las horas extras son obligatorias y deben avisarse con 24 horas de antelación.</b> <i>Atrás:</i> Padres/cuidadores solteros (que no pueden conseguir quién cuide a sus hijos).</p>	<p>10. <b>La formación en seguridad se imparte únicamente en inglés.</b> <i>Atrás:</i> Hablantes no nativos.</p>



<b>Número de actividad</b>	5
<b>Título de la actividad</b>	Perspectivas en conflicto
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Reconocer cómo la información incompleta alimenta los prejuicios.</li><li>● Practicar la toma de perspectiva en los conflictos laborales.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Tarjetas de personajes, cuento, papel y bolígrafos para los participantes.
<b>Metodología y orientación</b>	Los formadores demuestran cómo la información parcial genera sesgos mediante una historia de conflicto profesional. Los participantes analizarán las acciones de los personajes dos veces: primero con información limitada y luego con el contexto completo. Los debates se centrarán en las presiones laborales (falta de formación, barreras culturales) en lugar de culpar a las personas. La sesión de reflexión incluye preguntas para reflexionar y evitar juicios precipitados en entornos laborales reales.

**Descripción detallada de la actividad:**

**Paso 1: Clasificación inicial (10 minutos)**

1. Lee en voz alta la Parte 1: Historia inicial.
2. Los grupos clasifican a los personajes del 1 (más responsable) al 4 (menos responsable) del conflicto.

**Paso 2: Revelación del contexto y reclasificación (20 minutos)**

1. Distribuye las tarjetas de Verdades Reveladas. Pide a los grupos que vuelvan a clasificar a los personajes utilizando la nueva información. Discute: *¿Cómo influyó el contexto en tu juicio sobre la ira de George o la exigencia de Tom?*

**Paso 3: Taller sobre política profesional (30 minutos)**

1. Discusión en grupos pequeños:
  - *¿Qué presiones ocultas existen en nuestro sector?* (p. ej., barreras lingüísticas en la atención médica, plazos de certificación en la construcción)
  - *¿Cómo pueden surgir rumores como "los nuevos trabajadores son descuidados" a partir de información parcial?*
2. Borrador 3 Preguntas de pausa:  
Utilizando la plantilla, crea preguntas como:
  1. *¿Qué información crucial podría faltar?*
  2. *¿Podrían las deficiencias en la formación explicar este comportamiento?*
  3. *¿Qué presiones laborales enfrenta esta persona?*



### **Fuente de la historia: El conflicto del plazo de capacitación**

#### **Personajes:**

- **Lisa:** Nueva cuidadora procedente de Nigeria
- **Martín:** Supervisor sénior
- **Tomás:** Instructor de seguridad
- **Jorge:** Trabajador de apoyo

#### **Parte 1: Historia inicial (presentada primero a los participantes)**

Lisa necesita la firma de Martin en un informe de seguridad de un cliente antes de las 3 de la tarde. Cuando se acerca a Martin, él le dice: "Ahora no, estoy ocupado". Desesperada, Lisa le pide ayuda a Tom. Tom responde: "Solo te ayudaré si te quedas hasta tarde esta noche". Lisa acepta. Más tarde, Martin encuentra errores en el informe y grita: "¡Esto es inaceptable!". George empuja a Martin y grita: "¡Deja de acosarla!".

#### **Parte 2: Verdades reveladas (Distribución posterior)**

- **Martín:** Estuve en una reunión de emergencia por la falta de medicación de un cliente.
- **Tomás:** Se requirió la estancia prolongada de Lisa para completar la certificación de seguridad obligatoria.
- **Jorge:** El mes pasado fui testigo de una lesión sufrida por un cliente debido a trámites burocráticos apresurados.
- **Lisa:** Se malinterpretó el término "firma" como aprobación (no como verificación de exactitud).



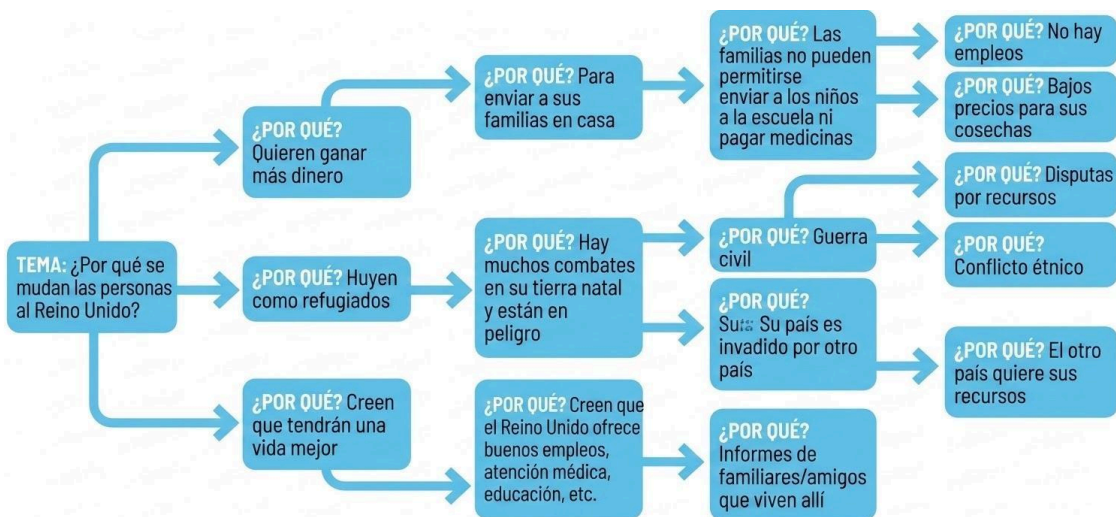
<b>Número de actividad</b>	6
<b>Título de la actividad</b>	Cadenas de por qué-por qué-por qué: Descubriendo los prejuicios en el lugar de trabajo
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Distinguir entre preguntas basadas en hechos y preguntas basadas en opiniones en contextos profesionales.</li><li>● Identificar las causas fundamentales de los conflictos laborales mediante análisis basados en evidencia.</li><li>● Cuestionar las suposiciones sobre el comportamiento de tus colegas.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Tarjetas de escenarios, pizarra u hojas grandes de papel, bolígrafos, notas adhesivas
<b>Metodología y orientación</b>	Intervenga solo para aclarar cuando las razones sean suposiciones en lugar de hechos. Asegúrese de que todas las voces participen y mantenga las discusiones centradas en los sistemas del lugar de trabajo, no en culpar a personas individuales. Para temas delicados como la discriminación, redirija la conversación hacia soluciones estructurales («¿Cómo podrían las políticas prevenir esto?») en lugar de «¿Quién tuvo la culpa?»).
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>  Entrega a cada grupo una hoja grande de papel, bolígrafos de colores y una tarjeta con un escenario laboral (por ejemplo, “Los trabajadores experimentados se niegan a compartir sus habilidades con los nuevos aprendices”). Escribe el escenario en un recuadro en el extremo izquierdo de la hoja.  <b>Paso 1: Identificar las causas directas (15 minutos)</b> Pide a los alumnos que propongan razones inmediatas para el problema. Estas deben escribirse en recuadros en la primera columna a la derecha del problema principal, conectadas por flechas. Por ejemplo, si el escenario es “Los aprendices de grupos minoritarios tienen menos oportunidades de mentoría”, las causas directas podrían ser “Los supervisores asumen que dejarán el trabajo pronto” o “Las barreras lingüísticas dificultan la comunicación”. Anima a los alumnos a centrarse en comportamientos observables en lugar de opiniones.  <b>Paso 2: Identificar las causas raíz (30 minutos)</b> Para cada causa directa, pide a los alumnos que pregunten “¿Por qué sucede esto?” y registren las respuestas en las columnas siguientes, avanzando hacia la derecha. Una causa directa como “Existen barreras lingüísticas” podría estar relacionada con causas raíz	



como “No hay clases de inglés como segundo idioma financiadas” (dato comprobado) o “Los gerentes creen que la traducción no justifica el costo” (requiere verificación). Continúa agregando columnas hasta que el grupo esté de acuerdo en que han llegado a las causas fundamentales, distinguiendo entre factores basados en evidencia (marcados con una marca de verificación) y suposiciones no verificadas (marcadas con un signo de interrogación).

### Paso 3: Desarrollar soluciones (15 minutos)

Los alumnos centran la atención en los recuadros de la derecha que contienen las causas raíz y el formador plantea dos preguntas clave: Primero, “¿Es justa esta situación para todos los trabajadores?” Segundo, “¿Qué cambio práctico podría solucionar esto?” Por ejemplo, si una causa raíz es “Falta de capacitación en diversidad para supervisores”, las soluciones podrían incluir “Talleres de inclusión obligatorios” o “Programas de mentoría entre diferentes grupos de edad”. Cada grupo comparte su solución más viable con la clase.





<b>Número de actividad</b>	7
<b>Título de la actividad</b>	Comprender las microagresiones
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Defina e identifique tres tipos comunes de microagresiones en entornos laborales.</li><li>● Reconocer cómo las afirmaciones cotidianas pueden conllevar significados negativos no intencionados.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Materiales impresos, vídeo
<b>Metodología y orientación</b>	Comienza presentando las microagresiones como comportamientos sutiles, a menudo involuntarios, que marginan a otros, haciendo hincapié en su impacto en el entorno laboral. Muestre el segmento de video de BBC Ideas y luego analiza cómo incluso los comentarios “inofensivos” pueden excluir a los compañeros. Para la actividad de emparejamiento, pida a los participantes que analicen afirmaciones conectándolas con posibles interpretaciones e intenciones, utilizando el material proporcionado. Enfatiza que este ejercicio se centra en reconocer patrones, no en atribuir culpas. Guíe las discusiones para explorar las discrepancias entre la intención y el impacto, y relaciona los hallazgos con contextos laborales. Concluye vinculando esta comprensión con el enfoque de la próxima sesión sobre estrategias de respuesta.
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>  <b>1. Introducción: Comprensión de las microagresiones (30 minutos)</b>  Analiza qué son las microagresiones, cómo ocurren, qué tipos tienen y por qué son importantes. Consulte el documento adjunto (ver documento adjunto) y muestre este breve video:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw">https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw</a>  <i>_(Primera mitad: Cómo se manifiestan las microagresiones raciales).</i> Preguntas para debatir después de la visualización:  <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>¿Qué microagresiones te llamaron la atención?</i></li><li>2. <i>¿Cómo podría alguien justificar estos comentarios como “inofensivos”?</i></li><li>3. <i>¿Qué efectos a largo plazo podrían tener estos factores en la dinámica del equipo?</i></li></ol>	



## 2. Analizando las microagresiones (30 minutos)

Lee cada enunciado de la columna A. Piensa en cómo podría sentirse ofendido alguien por este comentario. Une cada enunciado con la interpretación más adecuada en la columna B. En la columna C, escribe cuál crees que pudo haber sido la intención del hablante. (Consulta el documento adjunto y la ficha de respuestas del formador).

Puntos clave de la discusión:

1. Observa cómo los comentarios aparentemente positivos pueden tener implicaciones negativas.
2. La brecha entre la intención del hablante y el impacto del oyente
3. Cómo ocurren estas situaciones a diario en los lugares de trabajo, a menudo de forma involuntaria.

## Hoja informativa sobre la comprensión de las microagresiones en el lugar de trabajo

### ¿Qué son las microagresiones?

Las microagresiones son comentarios o acciones sutiles, a menudo involuntarias, que comunican prejuicios hacia las personas en función de características como la etnia, el género, la orientación sexual u otros aspectos de la identidad. A diferencia de la discriminación manifiesta, son indirectas y, si bien pueden no ajustarse a las definiciones legales de acoso, crean un ambiente hostil o poco acogedor.

### ¿Cómo se producen?

- **Formularios:** Comentarios pasivos, halagos con doble sentido, lenguaje excluyente o incluso señales no verbales (por ejemplo, ignorar a alguien en las reuniones).
- **Sesgo implícito:** Estos comportamientos suelen derivarse de suposiciones inconscientes, que pueden aparecer en la comunicación escrita, las imágenes o las políticas del lugar de trabajo, y no solo en las interacciones cara a cara.
- **Impacto:** Aunque la persona no tenga intención de hacer daño, las microagresiones pueden hacer que las personas se sientan infravaloradas, estereotipadas o marginadas.

### Tipos de microagresiones

Tipo	Definición	Ejemplo de lugar de trabajo
<b>Microinvalidación</b>	Desestimar la experiencia de alguien	“¡No seas tan sensible, solo son bromas!” (Construcción)



Tipo	Definición	Ejemplo de lugar de trabajo
<b>Estereotipos</b>	Aplicar supuestos sesgados	“Las enfermeras mayores no entenderán este software.” (Atención médica)
<b>Alteridad</b>	Resaltar a alguien como “diferente”	“¿De dónde eres realmente?” (Oficina de informática)

### ¿Por qué es importante esto?

Abordamos las microagresiones no para cumplir con la ley, sino para fomentar un entorno laboral basado en la confianza, **respeto, inclusión y seguridad psicológica**. Incluso las personas con buenas intenciones pueden perpetuar prejuicios sin quererlo. La concienciación es el primer paso hacia el cambio.

### Hoja de trabajo para el alumno: Analizando las microagresiones

Columna A: Declaración	Columna B: Posible interpretación	Columna C: Posible intención
Te expresas con mucha claridad para ser [de un grupo racial/étnico].	Espero que la gente como tú tenga menos estudios.	Te estoy haciendo un cumplido.
No, ¿de dónde eres realmente?	No perteneces aquí.	Tengo curiosidad por saber más sobre tu trayectoria.
Todas las personas [del grupo racial] son buenas en [habilidad].	Solo te valoran por los estereotipos.	Estoy reconociendo un patrón.
Tú no actúas como las demás personas [del grupo racial].	Eres una excepción a los estereotipos negativos.	Estoy tratando de elogiarte.
No veo los colores.	Tus experiencias raciales son irrelevantes.	Creo en la igualdad.



<b>Columna A: Declaración</b>	<b>Columna B: Posible interpretación</b>	<b>Columna C: Posible intención</b>
Tu nombre es demasiado difícil, te llamaré [apodo].	Tu identidad es un inconveniente.	Quiero hacer las cosas más fáciles.
Debes estar aquí con una visa. (a un colega no blanco)	Realmente no perteneces aquí.	Estoy entablando una conversación.
Ustedes son muy resilientes.	Sus dificultades son esperables/normalizadas.	Admiro tu fuerza.
¿Podrías enseñarnos sobre [fiesta cultural]? (solo a un colega perteneciente a una minoría)	Eres responsable de representar tu cultura.	Estoy siendo inclusivo.
No pareces negro por teléfono.	Las personas negras tienen una forma particular de hablar.	Estoy sorprendido, en el buen sentido.

### Ficha de respuestas del formador

<b>Declaración</b>	<b>Mejor interpretación</b>	<b>Intención común</b>
Te expresas con tanta claridad para ser...	Expectativa de menor nivel educativo	Hacer un cumplido
No, ¿de dónde eres realmente?	Alteridad	Mostrar curiosidad
Todos los [grupos] son buenos en...	Reducción a estereotipo	Observar patrones
No actúas como los demás...	Excepción de token	Intentando elogiar



<b>Declaración</b>	<b>Mejor interpretación</b>	<b>Intención común</b>
No veo los colores.	Borrado de la identidad	Promover la igualdad
Tu nombre es demasiado difícil...	Falta de respeto a la identidad	Buscando comodidad
Debes estar aquí con una visa.	Cuestionar la pertenencia	Entablar una conversación trivial
Ustedes son muy resilientes.	Normalizar la lucha	Haciendo un cumplido
¿Puedes enseñarnos sobre...?	Carga cultural	Intentando la inclusión
No pareces negro...	Expectativas raciales	Expresar sorpresa



<b>Número de actividad</b>	8
<b>Título de la actividad</b>	Cómo responder a las microagresiones
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Definir el marco de 3 pasos (Identificar → Replantear → Educar) para abordar las microagresiones.</li><li>● Aplicar el marco teórico a situaciones profesionales mediante juegos de rol.</li><li>● Reflexionar sobre la brecha entre la intención y el impacto en la comunicación en el lugar de trabajo.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Folleto con el marco de trabajo de 3 pasos, tarjetas de escenarios, pizarra u hojas grandes de papel
<b>Metodología y orientación</b>	Permita que los participantes opten por no participar en los juegos de rol si se sienten incómodos. Utiliza personajes ficticios y un lenguaje neutral. Reserva un tiempo para analizar la actividad después del juego de rol.
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>	
<p><b>1. Análisis y debate del vídeo (25 minutos)</b></p> <p>El vídeo de la BBC titulado «Consejos para afrontar las microagresiones en el trabajo» <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw">https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw</a> muestra un enfoque de cuatro pasos para abordar las microagresiones en el minuto 3:55. (Plantear una situación, describir objetivamente el comportamiento y pedir aclaraciones, explicar el impacto y, por último, trabajar en colaboración para encontrar soluciones).</p> <p>Analice las siguientes preguntas con los alumnos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>¿Qué estrategia de respuesta del vídeo te resultó más convincente y por qué?</i></li><li>2. <i>¿Cómo podrían aplicarse los ejemplos de “cambio institucional” a nuestro lugar de trabajo?</i></li><li>3. <i>¿Qué obstáculos podrían impedir que alguien exprese su opinión en el ámbito laboral?</i></li><li>4. <i>¿Hasta qué punto son realistas estas estrategias en nuestros entornos laborales cotidianos?</i></li></ol> <p><b>2: Práctica de respuesta en 3 pasos (30 minutos)</b></p>	



Pide a los alumnos que apliquen un proceso de tres pasos mediante una dramatización. Los tríos practican el enfoque Identificar → Replantear → Educar. Y al final, comparan ambos enfoques.

Comience explicando claramente el proceso de tres pasos para abordar las microagresiones: **Identificar** el comportamiento objetivamente, **Replantear** el impacto respetuosamente, y **Educar** para fomentar la comprensión a largo plazo. Distribuya folletos que describan los pasos con ejemplos profesionales, tales como:

- *Cuidado de la salud*: “Déjame consultar con un médico sénior” (dicho a un médico residente de color).
- *Construcción*: “No eres lo que esperaba” (dicho a una electricista).

Divide a los alumnos en tríos para realizar ejercicios de dramatización. Cada grupo practicará la aplicación de los siguientes pasos:

1. **Identificar**: Describa con calma lo que se observó (“*Usted pidió consultar con otro médico*”).
2. **Reencuadre**: Explica el daño potencial (“*Esto podría implicar que dudas de su experiencia*”).
3. **Educar**: Sugiera alternativas (“*La próxima vez, ¿podría pedirles su valoración primero?*”).

Evaluación en parejas de las habilidades de respuesta (10 minutos)

Después de que los tríos terminen su juego de roles, cada alumno escribe individualmente un nuevo escenario de micro agresión relevante para su oficio (por ejemplo, hostelería, logística, informática). Pasan su escenario a un compañero. El compañero escribe entonces la respuesta correcta de 3 pasos (Identificar → Replantear → Educar) sin mirar las notas. El autor original comprueba la respuesta con respecto al marco y proporciona **retroalimentación constructiva en parejas**, utilizando dos frases base:

- “*Identificaste correctamente el comportamiento cuando dijiste...*”
- “*Para reforzar el paso de Replantear, podrías añadir...*”

Esta actividad de evaluación entre parejas garantiza que los alumnos puedan aplicar el marco teórico a situaciones nuevas, y no solo repasar los ejemplos dados.

Cuestión final



Tras la dramatización, se reúnen para una sesión informativa y comparan las estrategias del video con el enfoque estructurado de 3 pasos. A debatir:

- *¿Qué método resultó más natural o eficaz en entornos laborales?*
- *¿Cuándo podría ser necesario un enfoque diferente?*

### **Un enfoque constructivo para abordar los prejuicios y las microagresiones en el lugar de trabajo.**

Al presenciar prejuicios o microagresiones en entornos profesionales, este método de tres pasos fomenta la comprensión y, al mismo tiempo, mantiene la armonía en el lugar de trabajo. El enfoque equilibra la intervención inmediata con la formación a largo plazo, reconociendo que la mayoría de los incidentes se originan en patrones inconscientes más que en intenciones maliciosas.

#### **Paso 1: Identificar el comportamiento**

Comienza por describir objetivamente lo sucedido, separando la observación de la interpretación. Por ejemplo, si un colega cuestiona el origen de un miembro del equipo nacido en el extranjero («¿De dónde eres realmente?»), podrías anotar: «Le preguntaste de nuevo por su origen después de que respondiera». Este enfoque objetivo evita suposiciones sobre la intención y, al mismo tiempo, visibiliza el comportamiento. En contextos laborales, ya sean obras de construcción, hospitales u oficinas, este paso resulta más efectivo si se realiza con calma y prontitud tras el incidente.

#### **Paso 2: Replantear el impacto**

Dirige la conversación hacia la exploración de posibles daños, utilizando preguntas abiertas. Podrías añadir: «Cuando repasamos los orígenes de alguien, puede que sienta que su respuesta inicial no es aceptada. ¿Cómo podríamos expresarlo de otra manera?». Esta técnica resulta especialmente eficaz en entornos laborales donde se valora la comunicación directa, ya que informa sin avergonzar. Recuerda que quien habla puede no ser consciente del impacto que sus palabras tuvieron, sobre todo en situaciones de trabajo de alta presión.

#### **Paso 3: Comprométete con la educación.**

Transforma los incidentes aislados en oportunidades de aprendizaje mediante diversos métodos: seguimientos individuales con las partes involucradas, talleres de equipo sobre lenguaje inclusivo o la incorporación de capacitación sobre sesgos en los programas de formación profesional. Por ejemplo, un equipo de atención médica podría analizar cómo las suposiciones sobre las habilidades lingüísticas de los colegas afectan la asignación de pacientes. El cambio sostenible surge de normalizar estas conversaciones como parte del desarrollo profesional, no como medidas punitivas.



<b>Número de actividad</b>	9
<b>Título de la actividad</b>	Simulación de reforma política
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Analizar las políticas laborales existentes para detectar posibles sesgos o prácticas excluyentes.</li><li>● Elaborar recomendaciones políticas inclusivas adaptadas a los entornos laborales.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Ejemplos de políticas laborales (por ejemplo, códigos de vestimenta, criterios de ascenso).  Pizarras de papel, rotuladores y notas adhesivas.
<b>Metodología y orientación</b>	Comience explicando cómo las políticas pueden marginar involuntariamente a ciertos grupos, utilizando ejemplos reales (por ejemplo, códigos de vestimenta rígidos que perjudican la vestimenta religiosa). Divide a los alumnos en pequeños grupos, asignando a cada uno una política para criticar. Fomente el análisis basado en evidencia, por ejemplo, cuestionando si se justifica un requisito de “nivel nativo” de idioma para trabajos manuales. Oriente los debates hacia reformas viables, como políticas de uniformes flexibles o revisiones de currículos anónimas.
<b>Descripción detallada de la actividad:</b>  <b>Paso 1: Análisis de políticas (20 minutos)</b>  <b>1. Introducción (5 minutos):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● El formador explica brevemente cómo las políticas en el lugar de trabajo (por ejemplo, códigos de vestimenta, criterios de ascenso) pueden excluir involuntariamente a grupos marginados.</li><li>● Distribuye ejemplos de políticas (reales o ficticias) a grupos pequeños.</li></ul> <b>2. Crítica grupal (15 minutos):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Los grupos identifican posibles sesgos en la política que se les ha asignado mediante preguntas orientadoras:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>¿Esta política perjudica a algún grupo?</i></li><li>▪ <i>¿Está justificado el requisito para el puesto?</i></li><li>▪ <i>¿Cómo podría reformarse esta política para que sea más inclusiva?</i></li></ul></li></ul>	



- Los grupos anotan las políticas con notas adhesivas de dos colores (aceptable, necesita revisión).

### **Paso 2: Propuestas de reforma (25 minutos)**

#### 1. Elaboración de reformas (15 minutos):

- Los grupos rediseñan sus políticas para eliminar barreras, haciendo referencia a la Ley de Igualdad de 2010 (por ejemplo, “ajustes razonables”).

#### 2. Recorrido por la galería (10 minutos):

- Los grupos muestran las políticas revisadas en pizarras de papel o folios grandes.
- Los participantes van rotando y dejando sus comentarios en dichos folios.

#### 3. Evaluación en pareja de las habilidades de respuesta (10 minutos)

Después de que los tríos terminen su dramatización, cada participante escribe individualmente un nuevo escenario de microagresión relevante para su profesión (por ejemplo, hostelería, logística, informática). Luego, le pasa su escenario a un compañero. Este último escribe la respuesta correcta de 3 pasos (Identificar → Replantear → Educar) sin consultar sus notas. El autor original revisa la respuesta según el marco de referencia y proporciona retroalimentación constructiva entre pares utilizando dos frases modelo:

- “Identificaste correctamente el comportamiento cuando dijiste...”
- “Para reforzar el paso de Replantear, podrías añadir...”

Esta actividad de evaluación en parejas garantiza que los alumnos puedan aplicar el marco teórico a situaciones nuevas, y no solo repasar los ejemplos dados.

### **Paso 3: Sesión informativa (15 minutos)**

- A conversar:
  - “¿Qué sesgos fueron los más difíciles de detectar?”
  - “¿Cómo podemos garantizar que las políticas se revisen periódicamente?”

Nota: Resaltar la interseccionalidad



<b>Número de actividad</b>	10
<b>Título de la actividad</b>	La política de las emociones: cómo cambiar los prejuicios
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicar un marco de 3 pasos (Valores → Estadísticas → Acción) para desafiar de manera constructiva los prejuicios en entornos laborales/comunitarios.</li></ul>
<b>Requisitos</b>	Declaraciones prejuiciosas (por ejemplo, “ <i>Los inmigrantes nos quitan el trabajo</i> ”), Estadísticas locales (pueden ser organizadas por el formador o investigadas por los alumnos) y temporizador.
<b>Metodología y orientación</b>	El educador debe circular por el grupo para guiar las discusiones, fomentar un diálogo respetuoso y ayudar a los participantes a desarrollar respuestas equilibradas y basadas en evidencia, priorizando las soluciones sobre los argumentos, manteniendo la actividad enfocada y dentro de un tiempo límite. Se recomienda proporcionar referencias estadísticas impresas (si es posible) y animar a los participantes a formular sus respuestas con empatía, centrándose en el cambio de perspectivas mediante la comprensión en lugar de la confrontación.

**Descripción detallada de la actividad:**

**Paso 1: Configuración del contexto (10 minutos)**

El educador o formador comienza resumiendo todo lo aprendido durante este módulo: los alumnos han aprendido a definir el prejuicio y reconocer el comportamiento discriminatorio, reflexionar sobre sus propios sesgos, afrontar comentarios y conductas discriminatorias, y desarrollar y reformar políticas para abordar problemas sistémicos. A modo de conclusión, los alumnos practicarán cómo influir en los demás conectando con sus valores, utilizando evidencia y proponiendo soluciones prácticas. El educador explicará que, como ya han aprendido, el prejuicio suele surgir del miedo o la desinformación. Aprendamos a responder de una manera que fomente el diálogo, en lugar de cerrarlo.

El educador explicará el marco de 3 pasos que, para abordar eficazmente los comentarios prejuiciosos, utilizaremos un enfoque estructurado que reduce la actitud defensiva y fomenta la reflexión. Así es como funciona:

1. Conectar con los valores: cuando alguien hace un comentario prejuicioso, empieza por identificar un valor compartido detrás de la preocupación de esa persona (como la justicia, la familia o la seguridad laboral). Esto demuestra que estás escuchando, no atacando. Por ejemplo, si alguien dice: «*Los inmigrantes nos están*



*quitando nuestros trabajos». Podrías responder: «Parece que valoras poder mantener a tu familia, eso también es importante para mí».*

2. Introducir estadísticas: Contrarresta suavemente las ideas erróneas con datos locales y creíbles. Los hechos despersonalizan el problema. Por ejemplo: *«De hecho, aquí en Irlanda, los inmigrantes tienen un 15% más de probabilidades de crear empresas, lo que genera empleo para todos».* (Fuente: CSO Irlanda).
3. Sugerir acciones concretas.  
Propón una medida concreta para humanizar el problema. Esto cambia el enfoque de la conversación, pasando de la culpa a las soluciones. Ejemplo: *«Visitemos juntos un negocio gestionado por inmigrantes. Organizaré una visita guiada con la Oficina de Empresas Locales. Ver su impacto podría cambiar tu perspectiva».*

### **Paso 2: Configuración de la actividad grupal (5 min)**

#### **1. Divida a los estudiantes en 3 grupos pequeños.**

Asigne a cada grupo una declaración prejuiciosa:

- *“Los inmigrantes nos están quitando el trabajo.”*
- *“Los inmigrantes están causando la crisis de vivienda.”*
- *“Los inmigrantes no contribuyen a nuestra comunidad.”*

### **Paso 2: El marco de 3 pasos (35 min)**

Tarea en grupo: *Desarrolle una respuesta a la declaración que se les asignó utilizando el marco de referencia.*

1. Conectar con los valores: *Identificar un valor compartido que subyace al prejuicio (por ejemplo, seguridad laboral para mantener a una familia, acceso a la vivienda).*
2. Introducción a la estadística: *Utilizar datos locales para refutar esta idea errónea.*
3. Sugerir acciones concretas (15 minutos): *Propón una actividad para humanizar el tema y fomentar la empatía.*

### **Paso 3: Presentaciones grupales y análisis posterior (20 minutos)**

1. Cada grupo presenta su respuesta de 3 pasos.
2. Conversar:
  - *“¿Qué parte te resultó más difícil? ¿Por qué?”*
  - *“¿Cómo podría funcionar este enfoque en su lugar de trabajo?”*