

Taller de Diversidad e Inclusión

Contenido

Introducción.....	1
Marco teórico.....	4
Actividades Prácticas.....	10
Estudios de Caso.....	16
Conclusión.....	21
Anexo.....	24
Material de preparación.....	25
Tiempo de estudio individual.....	33

Introducción

¡Bienvenidos a nuestro taller sobre Diversidad e Inclusión! Este taller está diseñado específicamente para empleados del sector del transporte público. La clave de hoy es participar activamente en esta sesión. Nos centraremos en hacer que la experiencia sea emocionante e interactiva, con énfasis en el trabajo en equipo, el aprendizaje práctico y la consecución de resultados significativos.

¿Por qué organizar un taller sobre Diversidad e Inclusión? En la sociedad actual, las ciudades son cada vez más diversas debido a la globalización y la urbanización. El transporte público, como pilar fundamental de la vida urbana, conecta a diferentes grupos sociales con servicios esenciales como la educación, el empleo, el ocio y la sanidad. ¡Para muchas personas, es la única forma de participar plenamente en la sociedad!

Es fundamental que los empleados del transporte público comprendan el importante papel que desempeñan a la hora de garantizar servicios seguros, inclusivos y accesibles, tanto para los clientes como para sus propios compañeros. Esto implica reconocer la singularidad de cada individuo, así como su pertenencia a grupos minoritarios. Este rol conlleva una gran responsabilidad, pero también brinda oportunidades para crear un servicio de transporte público seguro y agradable para todos.

Al finalizar este taller, no solo tendrás una mejor comprensión de la diversidad y la inclusión, sino también habilidades prácticas que te ayudarán a contribuir a un entorno de trabajo más positivo e inclusivo.

Te animamos a participar activamente y a disfrutar de esta experiencia de aprendizaje única.

Objetivos

En este taller, exploraremos conceptos clave relacionados con la diversidad, la inclusión y los sesgos inconscientes, proporcionándote el conocimiento y las herramientas necesarias para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso.

A lo largo de la sesión, te animamos a reflexionar sobre tu propia experiencia y a reconsiderar cualquier suposición que hayas hecho en el pasado sobre otras personas en función de su origen, apariencia o estatus. Tómate un momento para pensar qué significan para ti la diversidad y la inclusión, y cómo estos conceptos impactan en tu vida diaria y en la de los demás.

Al finalizar el taller, deberías ser capaz de:

- Comprender mejor la diversidad y la inclusión
- Identificar los sesgos inconscientes
- Aplicar estrategias para promover un entorno de trabajo inclusivo

Contenido

Durante el taller:

- Adquirirás una comprensión clara de la diversidad y la inclusión, y su importancia en el transporte público.
- Aprenderás a identificar y afrontar los sesgos inconscientes que pueden influir en las interacciones.
- Desarrollarás estrategias prácticas para fomentar un entorno de trabajo en el que todos se sientan respetados y valorados.

Formato

Este taller combina teoría y práctica para garantizar un aprendizaje significativo y aplicable:

- 1. Fundamentos teóricos:** Explora conceptos esenciales sobre la diversidad, inclusión, sesgos inconscientes y privilegio.
- 2. Actividades prácticas:** Participa en ejercicios dinámicos como análisis de situaciones, representaciones de roles y dinámicas para fomentar la empatía, diseñados para su aplicación en el mundo real.
- 3. Recursos opcionales:** Experimenta herramientas innovadoras como escenarios de Realidad Virtual (VR) o el juego COMP+ para simular desafíos reales en un entorno controlado e interactivo. Recomendamos el uso de un escenario de VR como complemento opcional para quienes tengan acceso a este equipo. Esta herramienta inmersiva permite experimentar situaciones reales, como asistir a pasajeros con discapacidad o gestionar conflictos. (Disponible en <https://www.competenceplusproject.eu/d-i-vr>)
- 4. Debates y reflexiones:** Participa en discusiones grupales para compartir experiencias, colaborar en soluciones y reflexionar sobre los aprendizajes.

Marco teórico

En toda Europa y más allá, hay un reconocimiento creciente de la importancia de crear políticas y prácticas inclusivas no solo en la educación, sino también en los servicios públicos como el transporte. El Consejo de la Unión Europea ha enfatizado que: “Todos los estudiantes se benefician de la creación de las condiciones necesarias para la inclusión exitosa de los estudiantes con necesidades especiales” (CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2010). Este principio también se aplica a los trabajadores del transporte público, quienes desempeñan un papel fundamental para garantizar la accesibilidad y la inclusión en las experiencias diarias de tránsito.

Las prácticas inclusivas abarcan a todas las personas, pasajeros y empleados por igual, porque se centran en la diversidad y en fomentar un sentido de pertenencia. Esto implica reconocer, aceptar y brindar el apoyo adecuado para una variedad de necesidades. Estas necesidades pueden incluir a personas con discapacidad, personas que no dominan el idioma local, trabajadores altamente cualificados que requieren mayores desafíos o pasajeros y colegas que han enfrentado obstáculos debido a sus circunstancias de vida (Skola2023, 2020).

Todos merecen igualdad de oportunidades para viajar de manera segura, ser tratados con respeto y prosperar en sus funciones. Para respaldar esto, los sistemas de transporte público y su personal deben mejorar sus entornos e interacciones para ofrecer mayores oportunidades a pasajeros y empleados de sentirse valorados, respetados e incluidos, independientemente de su origen o capacidades (Agencia Europea para las Necesidades Especiales y la Educación Inclusiva, 2014).

Conceptos clave: Diversidad, inclusión, privilegio, prácticas inclusivas, RV, sesgo consciente y empatía

- **Diversidad** abarca la variedad de personas en función de características como raza, etnia, género, edad, religión, orientación sexual, capacidades físicas y mentales, así como experiencias de vida y perspectivas. Para los trabajadores del transporte público, comprender la diversidad significa reconocer y respetar las diferencias entre pasajeros y colegas para crear un ambiente acogedor para todos. La diversidad promueve la integración de diferentes perspectivas e ideas, lo que lleva a un sistema de transporte más enriquecedor e inclusivo (Gorski & Pothini, 2018).
- **Inclusión** es un proceso que busca crear un entorno en el que todas las personas, independientemente de sus características personales, habilidades o afiliaciones sociales, se sientan aceptadas, respetadas y plenamente involucradas. En el transporte público, la inclusión implica garantizar que los pasajeros de todas las capacidades y orígenes puedan acceder equitativamente a los servicios y sentirse valorados durante todo su viaje. Asegura que todos puedan participar en igualdad de condiciones, acceder a recursos y oportunidades, y ser miembros activos de la sociedad o el lugar de trabajo (Booth & Ainscow, 2011).
- **Privilegio** se refiere a las ventajas que las personas reciben debido a factores sociales, económicos o culturales, como el género, la raza o la capacidad física. Para los trabajadores del transporte, comprender el privilegio puede ayudar a reconocer y abordar las disparidades en la forma en que los pasajeros o colegas experimentan los servicios e interacciones (Bourdieu, 1984).

- **Prácticas inclusivas** en el transporte garantizan que todos los pasajeros—independientemente de sus diferencias físicas, intelectuales, emocionales, sociales o lingüísticas—puedan viajar de manera cómoda y segura. Esto implica asegurarse de que los pasajeros se sientan bienvenidos, reciban el apoyo necesario y puedan acceder a los recursos que requieran, desde una comunicación clara hasta asistencia física si es necesario. Su objetivo es crear un entorno donde todos puedan alcanzar sus metas, ya sea viajar por trabajo, educación o entretenimiento, respetando sus necesidades individuales y su potencial (Florian & Black-Hawkins, 2011).
- **Realidad Virtual (VR)** es una tecnología que utiliza un entorno tridimensional generado por computadora en el que el usuario puede interactuar mediante dispositivos especiales, como gafas de VR y sensores de movimiento. Para los trabajadores del transporte, la VR puede simular escenarios del mundo real, como asistir a pasajeros con discapacidades, manejar conflictos o responder a emergencias, proporcionando una práctica valiosa en un entorno seguro y controlado (Burdea & Coiffet, 2003).
- **Sesgo inconsciente** se refiere a las actitudes o creencias formadas de manera automática e inconsciente que influyen en el comportamiento y los juicios de una persona según factores como el género, la edad, la raza, el estatus social u otros aspectos externos. Tomar conciencia del sesgo inconsciente puede ayudar a los trabajadores del transporte público a evitar suposiciones sobre los pasajeros, promoviendo interacciones más justas y respetuosas (Greenwald & Banaji, 1995).
- **Empatía** es la capacidad de sentir y comprender el estado emocional y la perspectiva de otra persona, lo que a menudo ayuda a crear una conexión emocional con ella. Para los trabajadores del transporte, la empatía es esencial para responder a las necesidades de los pasajeros, resolver conflictos y garantizar una experiencia positiva para todos (Lanzoni, 2018).

Los talleres de diversidad ofrecen herramientas y estrategias prácticas para mejorar la capacitación y educación de los trabajadores del transporte público. Proporcionan oportunidades para practicar habilidades y escenarios en un entorno seguro y controlado, minimizando riesgos tanto para los trabajadores como para los pasajeros.

La formación en inclusión y diversidad no solo incorpora material teórico, sino también el uso de realidad virtual (VR). Esta tecnología se utilizará en la capacitación del transporte para ayudar a los conductores y empleados a mejorar su capacidad de comunicación y respuesta hacia los pasajeros. La VR proporciona una experiencia práctica que, de otro modo, sería difícil de replicar en entornos reales (Miller & Roberts).

Ejemplos de Aplicaciones Prácticas

1. Interacciones simuladas con pasajeros con discapacidad

- Practicar cómo proporcionar acceso y asistencia.
- Desarrollar empatía y aumentar la conciencia sobre diversas necesidades.

2. Interacciones simuladas con pasajeros con necesidades diversas, como barreras lingüísticas o diferencias culturales.

3. Resolución de conflictos

- Comprender cómo la conciencia sobre la diversidad permite respuestas adecuadas a cambios de comportamiento, por ejemplo, un pasajero con movilidad reducida o de un origen étnico diferente que pueda sentirse confundido o ansioso.
- Facilitar una discusión: los formadores pueden invitar a los participantes a recordar y compartir situaciones del entorno laboral donde la diversidad haya sido un factor relevante.

4. Estrategias de inclusión

- Capacitación en métodos de comunicación clara para personas con discapacidad auditiva, utilizando gestos, materiales escritos o lenguaje de señas.
- Preparación de los conductores para manejar situaciones en las que los pasajeros puedan sentirse discriminados o marginados, asegurando una resolución calmada y constructiva.

5. Ejercicios para desarrollar empatía

- Práctica de escenarios de evacuación para garantizar la seguridad de los pasajeros con discapacidades durante emergencias.
- Aprendizaje sobre cómo proporcionar asistencia inmediata si un pasajero con necesidades especiales se siente mal, asegurando el cuidado adecuado hasta la llegada de ayuda profesional.

6. Abordar el sesgo inconsciente

- Reconocer y evitar suposiciones, como pensar que una persona en silla de ruedas es más lenta o incapaz de comprender instrucciones.
- Superar estereotipos sobre orígenes étnicos o culturales que puedan llevar a percibir a ciertos pasajeros como "problemáticos".
- Evitar suposiciones basadas en el género, como ofrecer automáticamente ayuda con el equipaje a mujeres sin considerar sus necesidades reales.

Un entorno de formación seguro y libre de riesgos permite a las personas con diversas limitaciones experimentar y responder a situaciones de la vida real en un contexto controlado. Al fomentar la comprensión de la diversidad, los participantes pueden practicar distintos escenarios de transporte, desarrollando confianza y competencia sin poner en riesgo su seguridad.

Los programas de formación personalizados pueden adaptarse a las necesidades específicas de cada participante, ofreciendo contenido y escenarios a medida. Este enfoque permite a los aprendices avanzar a su propio ritmo y nivel de comodidad, garantizando una experiencia de capacitación más efectiva y atractiva.

Impacto en la Dinámica Laboral

1. Inclusión e igualdad

- Garantiza un trato equitativo y fomenta la integración de personas con discapacidad, eliminando barreras sociales.

2. Mayor eficiencia

- Acelera el desarrollo de habilidades, mejora la calidad del trabajo y promueve una mejor colaboración entre empleados diversos.

3. Mayor competencia

- La formación continua mejora las habilidades, lo que se traduce en una mejor calidad del servicio y en una reducción de errores diarios.

....

Al centrarse en estos aspectos, la capacitación ayuda a los trabajadores del transporte público a crear un entorno más inclusivo, eficiente y solidario.

Actividades Prácticas

DURACIÓN: 40 - 45 MINUTOS

MATERIALES NECESARIOS

- Notas adhesivas y bolígrafos
- Tarjetas con escenarios para análisis y actividades de juego de roles
- Plantillas del Plan de Acción para la Inclusión
- Temporizador (o campana para transiciones)
- Papelógrafo o pizarra con marcadores (para registrar puntos clave y reflexiones)

PÚBLICO OBJETIVO

Trabajadores del transporte público, especialmente conductores y personal de atención al público, que pueden no tener experiencia previa en formación sobre diversidad e inclusión.

OBJETIVO

Ilustrar los desafíos y soluciones para promover un entorno laboral inclusivo a través de ejercicios interactivos. El taller se desarrollará en tres niveles de aprendizaje.

CONSEJOS PARA LA FACILITACIÓN

- **Crear un Entorno Seguro:** Fomentar una comunicación abierta y libre de juicios. Reafirmar a los participantes que sus experiencias y opiniones son valiosas.
- **Adaptar el Tiempo:** Utilizar un temporizador para mantener el ritmo de las actividades. Permitir flexibilidad cuando las discusiones sean especialmente significativas.
- **Promover la Reflexión:** Hacer preguntas que ayuden a los participantes a relacionar lo aprendido con sus experiencias diarias.

**Tres Niveles
de
Aprendizaje**

1. Nivel Introductorio

Nota: Las discusiones sobre diversidad e inclusión pueden ser sensibles a nivel personal. Se deben proporcionar pautas para los facilitadores, asegurando opciones para que los participantes no se sientan obligados a compartir historias o opiniones personales. Ver también los materiales sobre Coraje Moral de Comp+ D/I.

- Ejercicio de Rompehielo: Pequeñas discusiones en grupo sobre definiciones personales de diversidad e inclusión.
- Resultado: Los participantes comienzan a expresar su comprensión y a escuchar diversas perspectivas.

2. Nivel Intermedio

- Análisis de Escenarios: Pequeños grupos analizan escenarios sobre desafíos de diversidad en el entorno laboral y debaten posibles soluciones.
- Resultado: Los participantes aplican conocimientos teóricos a situaciones prácticas.

3. Nivel Avanzado

- Juegos de Roles: Grupos representan situaciones complejas relacionadas con sesgo inconsciente y privilegio.
- Resultado: Los participantes practican respuestas y estrategias para gestionar problemas reales de diversidad e inclusión.

Parte 1

Introducción y rompehielos (nivel introductorio) - Recomendado para todos como rompehielos

Opción A (5 minutos): Rompehielos “Terreno común”

- **Actividad:** Los participantes forman un círculo, y el facilitador menciona declaraciones relacionadas con la inclusión (por ejemplo, “Cruza el círculo si has ayudado a un pasajero con una discapacidad” o “Cruza el círculo si has experimentado una barrera del idioma en el trabajo”). Los participantes cruzan el círculo si están de acuerdo con la afirmación.
- **Propósito:** Resaltar la diversidad de experiencias dentro del grupo y crear un ambiente abierto y positivo para la sesión.

Opción B (10 minutos): “Definiendo diversidad e inclusión”

- **Actividad:** Los participantes utilizan la herramienta
- **Resultado:** Los participantes expresan su comprensión de estos conceptos y cómo se aplican a su trabajo.

Parte 2

Análisis de Escenarios (Nivel intermedio)

Opción A (10 minutos): Caminata de empatía en parejas

- **Actividad:** En parejas, los participantes se turnan para compartir una experiencia en la que se sintieron excluidos (por ejemplo, debido a barreras del idioma o falta de accesibilidad). La pareja escucha activamente sin interrumpir y luego intercambian roles.
- **Propósito:** Fomentar la empatía y resaltar el impacto de la inclusión en las personas.

Opción B (15 minutos): Análisis de desafíos en el lugar de trabajo

- **Pasos:**
 - a. El facilitador presenta desafíos comunes para los trabajadores del transporte público (por ejemplo, ayudar a pasajeros con discapacidades, manejar comportamientos discriminatorios, superar barreras del idioma).
 - b. Los grupos analizan los desafíos asignados, identificando sus causas, posibles consecuencias negativas y estrategias inclusivas.
 - c. Cada grupo comparte sus hallazgos con todos los participantes.
- **Resultado:** Fomenta la resolución práctica de problemas y el intercambio de soluciones aplicables.

Parte 3

Juego de roles sobre sesgos inconscientes y privilegios (Nivel avanzado)

Opción A (15 minutos): Representación de conductas inclusivas

- **Actividad:** Los participantes trabajan en pequeños grupos con tarjetas de escenarios que representan situaciones enfrentadas por conductores, tales como:
 - Asistir a pasajeros con discapacidades
 - Abordar comportamientos discriminatorios de los pasajeros
 - Comunicarse con hablantes no nativos
- Cada grupo actúa el escenario asignado y recibe retroalimentación de sus compañeros y del facilitador.
- **Propósito:** Desarrollar confianza y creatividad para manejar desafíos reales de inclusión.

Opción B (15 minutos): Descubriendo sesgos inconscientes y privilegios

- **Pasos:**
 - a. El facilitador explica los conceptos de sesgo inconsciente y privilegio con ejemplos accesibles.
 - b. Los grupos representan situaciones como:
 - Manejo de sesgos personales con pasajeros
 - Respuesta a un lenguaje insensible por parte de colegas
 - Apoyo a un compañero con una discapacidad visible
 - c. Tras cada juego de roles, se realiza una discusión sobre qué funcionó bien y qué se puede mejorar.
- **Resultado:** Aumenta la conciencia sobre los sesgos y brinda herramientas para abordarlos de manera constructiva.

Parte 4

Cierre y reflexión

Opción A (5 minutos): Plan de acción para la inclusión

- **Actividad:** Los participantes completan una plantilla para identificar una acción inclusiva que implementarán en su trabajo. Los voluntarios pueden compartir sus planes con el grupo.
- **Propósito:** Fomentar la responsabilidad y establecer objetivos prácticos para los participantes.

Opción B (5 minutos): Reflexión y compromiso

- **Actividad:** Los participantes escriben una idea clave que se llevan del taller y un comportamiento específico que adoptarán. Luego, los voluntarios comparten sus reflexiones. El facilitador resume los puntos clave del taller y motiva a los participantes a seguir practicando la inclusión.
- **Resultado:** Refuerza los aprendizajes y fomenta un compromiso personal con la inclusión.

Estudios de Caso

Duración	Duración sugerida: 20-30 minutos
Introducción a los estudios de caso	Los participantes analizarán escenarios reales para desarrollar habilidades prácticas y empatía en la gestión de desafíos relacionados con la diversidad y la inclusión en el transporte público. Estos estudios de caso se centran en fomentar el respeto, promover la inclusión y manejar eficazmente conflictos derivados de interacciones diversas en entornos públicos y laborales.

Consejos para facilitadores al dirigir estudios de caso

- **Resaltar la diversidad y la inclusión:** Enmarcar cada discusión dentro del objetivo general de crear un entorno equitativo y acogedor.
- **Ejercicios de juego de roles:** Motivar a los participantes a practicar intervenciones en situaciones realistas para fortalecer su confianza.
- **Fomentar la reflexión:** Preguntar a los participantes cómo sus propias experiencias y sesgos pueden influir en sus respuestas, promoviendo la autoconciencia.

Al trabajar con estos escenarios, los participantes reforzarán su capacidad para crear espacios inclusivos tanto para colegas como para pasajeros, subrayando la importancia de la diversidad y la inclusión en todos los niveles.

Estudio de caso 1

NAVEGANDO LA SENSIBILIDAD CULTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

ESCENARIO

Durante una reunión de equipo en el sector del transporte público, surge una tensión cuando un empleado (Empleado A) expresa frustración porque un colega (Empleado B) ha decidido observar un feriado religioso, lo que afecta la programación de turnos del equipo. Empleado B, que es el objeto de la queja, se siente incómodo pero permanece en silencio, mientras que el gerente no está seguro de cómo abordar la situación de manera constructiva.

PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Cómo puede el gerente crear un ambiente donde todos los miembros del equipo se sientan incluidos y respetados?
2. ¿Qué pasos podría tomar el equipo para equilibrar las necesidades operativas con el respeto por las prácticas religiosas individuales?
3. ¿Cómo pueden abordarse las discusiones sobre diversidad en el equipo para prevenir malentendidos en el futuro?

OBJETIVOS DEL CASO

- **Liderazgo inclusivo:** Proporcionar a los gerentes y empleados herramientas para gestionar la diversidad en el lugar de trabajo de manera sensible e inclusiva.
- **Competencia cultural:** Fomentar la comprensión y el respeto por las prácticas religiosas y culturales dentro de los equipos.
- **Resolución colaborativa de problemas:** Promover enfoques proactivos y empáticos para la planificación de horarios y los desafíos operativos.

SOLUCIONES POTENCIALES

- **Facilitar una conversación abierta:** El gerente puede fomentar un diálogo donde se resalte la importancia de la diversidad y el apoyo mutuo dentro del equipo, asegurándose de que todos los empleados se sientan escuchados y valorados.
- **Implementar un sistema de planificación de turnos más flexible:** Diseñar un método de programación que tenga en cuenta las observancias culturales y religiosas, garantizando al mismo tiempo la equidad y la operatividad del servicio.
- **Capacitación en diversidad e inclusión:** Incorporar sesiones de formación enfocadas en la dinámica laboral y la conciencia cultural, ayudando al equipo a comprender y gestionar mejor estas situaciones en el futuro.

Estudio de caso 2

ABORDANDO EL COMPORTAMIENTO DISCRIMINATORIO EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

ESCENARIO

Un pasajero informa que otro pasajero ha hecho un comentario racialmente insensible. El empleado de turno nota que el pasajero afectado parece angustiado, mientras que el pasajero infractor minimiza la situación. El empleado debe decidir cómo manejar el incidente para garantizar la seguridad y la inclusión.

PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Qué acciones inmediatas puede tomar el empleado para apoyar al pasajero afectado?
2. ¿Cómo debe el empleado abordar el comportamiento del pasajero infractor priorizando la seguridad?
3. ¿Qué medidas puede tomar la organización para capacitar al personal y que manejen estos incidentes con confianza?

OBJETIVOS DEL CASO

- **Empatía y apoyo:** Comprender cómo priorizar el bienestar de los pasajeros que enfrentan discriminación.
- **Resolución de conflictos:** Aprender técnicas para gestionar el comportamiento discriminatorio de manera efectiva y segura.
- **Concienciación sobre políticas:** Reforzar la importancia de contar con directrices claras para responder a incidentes de discriminación.

SOLUCIONES POTENCIALES

- El empleado podría tranquilizar al pasajero, ofreciéndole un área segura y privada para reducir su angustia.
- Informar de manera firme pero tranquila al pasajero infractor sobre la política de tolerancia cero de la organización en cuanto a la discriminación, involucrando a seguridad si es necesario.
- La capacitación regular sobre el reconocimiento y manejo de la discriminación podría capacitar al personal para actuar de manera decidida y compasiva.

Conclusión

Como trabajadores del transporte público, tienen una oportunidad única de fomentar un entorno más inclusivo, respetuoso y equitativo. A lo largo de este taller, hemos explorado los principios de diversidad e inclusión, aprendido estrategias prácticas para abordar desafíos y discutido el papel de la empatía y los sesgos inconscientes en la creación de espacios acogedores para todos.

Consejos para facilitadores en el análisis de casos

- **Diversidad:** Comprender y respetar la variedad de características que hacen a cada persona única.
- **Inclusión:** Crear entornos donde todos se sientan valorados y respetados.
- **Privilegio:** Reconocer las disparidades en oportunidades y resultados, abordándolas de manera equitativa.
- **Empatía:** Desarrollar conexiones emocionales para comprender mejor y satisfacer las necesidades de los demás.
- **Empatía:** Desarrollar conexiones emocionales para comprender mejor y satisfacer las necesidades de los demás.

Para continuar desarrollando lo que has aprendido:

- 1. Aplicar la habilidades:** Utiliza las estrategias de este taller en tus interacciones diarias con colegas y pasajeros.
- 2. Autoreflexión:** Dedicar tiempo al estudio individual utilizando el anexo proporcionado, haciendo un seguimiento de tu progreso y profundizando tu comprensión.
- 3. Buscar retroalimentación:** Interactúa con colegas y mentores para mejorar tu enfoque e identificar áreas de crecimiento.
- 4. Promover la inclusión:** Comparte tus conocimientos y prácticas con tu equipo para generar un efecto multiplicador de inclusión.

Tiempo de estudio individual (Anexo)

Como parte de tu desarrollo continuo, utiliza el anexo proporcionado para:

- Reflexionar sobre las enseñanzas clave de este taller.
- Identificar situaciones significativas en tu trabajo.
- Planificar acciones futuras para promover la diversidad y la inclusión.
- Evaluar tu progreso y buscar apoyo cuando sea necesario.

A través de la reflexión y la acción constantes, puedes contribuir a una cultura laboral que valore y eleve a todas las personas.

Recuerda

La inclusión no es un esfuerzo puntual, sino un proceso continuo. Juntos, podemos crear sistemas de transporte público que realmente den la bienvenida y apoyen a todos.

ANEXO

Taller de Diversidad e Inclusión

Abriendo Perspectivas: Preparándote para tu viaje en diversidad e inclusión



STROJARSKA I
PROMETNA ŠKOLA
Varaždin



DAUGAVPILS
TEHNOĻĪJU UN TŪRISMA
TEHNIKUMS



Cofinanciado por
la Unión Europea

¡Bienvenidos!

Nos emociona que hayas decidido unirme a nuestro taller, “Diversidad e Inclusión”. El proyecto COMP+ analiza en profundidad los ámbitos del entorno laboral y el transporte público. Juntos, exploraremos el verdadero significado de la diversidad y la inclusión, no solo para empleados y líderes, sino también para quienes dependen del transporte público en su vida diaria.

Cuando hablamos de diversidad e inclusión, nos referimos a cómo nos relacionamos entre nosotros dentro de una comunidad, una empresa o la sociedad en general. Este taller será un viaje a través de nuestras propias percepciones, expectativas y suposiciones sobre el mundo y las personas que nos rodean. Para comprender verdaderamente la diversidad y la inclusión, debemos empezar por examinarnos a nosotros mismos y reflexionar sobre cómo percibimos y categorizamos a los demás, muchas veces de manera inconsciente.

Te invitamos a ver el siguiente video de la escritora nigeriana **Chimamanda Ngozi Adichie**. A través de relatos personales, nos muestra lo fácil que es juzgar a los demás basándonos en una única narrativa. Su estilo de presentación es tanto entretenido como conmovedor, y te aseguramos que te sentirás identificado con sus historias.



[El peligro de una única historia](#)
TEDGlobal by Chimamanda Ngozi Adichie



Objetivos del taller

- **Despertar tu curiosidad** sobre el tema y generar entusiasmo por el curso.
- **Introducirte a términos e ideas clave** para que te sientas seguro con los conceptos básicos.
- **Fomentar la reflexión** sobre tu propias experiencias y prepararte para explorar el tema en mayor profundidad.



A lo largo de este taller, encontraremos y discutiremos varios términos fundamentales. Demos un primer vistazo a estos conceptos y su significado:

DIVERSIDAD se refiere a la presencia de una variedad de identidades, perspectivas, antecedentes y características dentro de un grupo, comunidad y organización. Incluye diferencias en habilidades físicas, cognitivas y sociales, así como aspectos relacionados con la raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, nivel socioeconómico y neurodiversidad.

Aceptar la diversidad es un requisito previo de la **INCLUSIÓN**: implica reconocer y valorar estas diferencias, creando entornos donde todas las personas se sientan respetadas, escuchadas y empoderadas para aportar sus fortalezas y experiencias únicas.

Para profundizar en estos conceptos, te invitamos a ver nuestro video [Competence+ D/I Introducción a la Diversidad y la Inclusión](#)

También puedes consultar un resumen introductorio en este artículo: [¿Qué es la diversidad e inclusión laboral?](#)

Volvamos al principio: La historia de Chimamanda Ngozi Adichie destaca cuánto de nuestro juicio sobre los demás ocurre de manera inconsciente. Sus relatos revelan lo natural, cotidiano y “normal” que es: todos lo hacemos. Todos llevamos en nuestra mente ciertas imágenes unidimensionales de los demás y rara vez nos detenemos a cuestionarlas.

Cuando hablamos de diversidad e inclusión, a menudo escuchamos sobre el **sesgos inconsciente**. Tomar conciencia de estos sesgos es un paso crucial para construir una sociedad más inclusiva.

Para profundizar en este tema, consulta el artículo: [Qué es el unconscious bias o sesgo inconsciente.](#) Esto te ayudará a comprender mejor cómo estos sesgos ocultos influyen en nuestras percepciones e interacciones, así como la manera en que reconocerlos pueden marcar la diferencia en nuestras comunidades.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

Tómate un momento para reflexionar sobre tu propio camino personal y considera lo siguiente:

?

¿Alguna vez te has sorprendido haciendo un juicio rápido sobre alguien sin conocerlo bien? ¿Qué te hizo sentir de esa manera?

?

Piensa en una ocasión reciente en la que asumiste algo sobre alguien. ¿Qué influyó en tu suposición?

?

¿Por qué crees que a veces tendemos a “encasillar” a las personas en función de su apariencia o antecedentes?

?

¿Qué significa la diversidad para ti en tu vida cotidiana?

?

¿Cómo te sientes cuando estás en un grupo donde todos parecen diferentes a ti?

?

¿De qué manera crees que la inclusión puede marcar la diferencia en tu lugar de trabajo?

Es muy útil tomar notas. Estas son solo para ti, para guiarte a lo largo del taller y ayudarte a volver a tu punto de partida y a ti mismo.

Es completamente natural y humano hacer juicios rápidos sobre los demás: nuestros cerebros están diseñados para hacerlo como una forma de navegar por la complejidad del mundo y darle sentido rápidamente. Estas conclusiones rápidas pueden ayudarnos a procesar la información de manera eficiente, pero a menudo se basan en suposiciones que no reflejan la realidad completa.

Por eso, es importante reconocer esta tendencia y reflexionar conscientemente sobre nuestros juicios. Cuestionar nuestras primeras impresiones nos permite desafiar posibles sesgos y desarrollar una comprensión más profunda y precisa de las personas que nos rodean.

Lista previa al taller

1

He visto el video “El peligro de una sola historia”

2

Tengo una primera idea de los significan los términos:

- Diversidad**
 - Inclusión**
 - Sesgo incosciente**
-

3

He dedicado al menos **15 minutos** a reflexionar profundamente sobre al menos tres de las preguntas de reflexión y he tomado notas sobre ellas.

Taller de Diversidad e Inclusión

Tiempo de estudio individual



STROJARSKA I
PROMETNA ŠKOLA
Varaždin



WISAMAR
Bildungsgesellschaft



DAUGAVPILS
TEHNOĻIJU UN TŪRISMA
TEHNIKUMS



Cofinanciado por
la Unión Europea

Consejos para utilizar este anexo

- Dedica un tiempo tranquilo para completar estos ejercicios, permitiéndote responder con honestidad y reflexión.
- Revisa tu diario regularmente para seguir tu crecimiento y adaptar tus planes según sea necesario.
- Comparte tus ideas y avances con un mentor o colega para obtener apoyo adicional.

Al comprometerme con la autorreflexión y la acción, fortalecerás tu capacidad para crear un entorno más inclusivo y respetuoso para todos.

Preguntas de Reflexión

- ¿Qué es lo más importante que has aprendido en este taller y por qué es significativo para ti?
- ¿Qué cambios específicos en tu comportamiento o mentalidad harás como resultado de este taller?
- ¿Qué parte del taller fue la más desafiante y cómo manejaste esos desafíos?
- ¿Cómo puedes aplicar las habilidades o estrategias aprendidas en tu trabajo diario e interacciones?
- ¿Qué ideas o aprendizajes obtuviste al trabajar y escuchar a otros participantes?
- ¿De qué manera comprender los aspectos clave del taller influyó en tu perspectiva sobre la diversidad y la inclusión?
- ¿Qué herramientas, recursos o apoyo adicional te ayudarían a seguir creciendo en esta área?
- ¿El taller cumplió con tus expectativas? Si no, ¿qué fue diferente y por qué?
- ¿Qué herramientas o técnicas encontraste más útiles y cómo las aplicarás en tu vida diaria?
- ¿Qué pasos adicionales planeas tomar para seguir aprendiendo y creciendo en esta área?

DIARIO PERSONAL

Enseñanzas clave

¿Qué he aprendido sobre diversidad e inclusión? *(Resume los conceptos clave y las ideas del taller o tus propias reflexiones)*

¿Cuáles son los conocimientos más significativos que he adquirido? *(Identifica las ideas que más impacto han tenido en tu comprensión.)*

¿Cómo influye este nuevo conocimiento en mi perspectiva? *(Reflexiona sobre cómo han evolucionado tus actitudes o creencias.)*

Escenarios significativos

¿Qué escenarios reales de mi trabajo ilustran desafíos o éxitos en diversidad e inclusión? *(Describe situaciones específicas en las que hayas encontrado o observado dinámicas de diversidad e inclusión.)*

¿Cómo me afectaron personalmente estos escenarios? *(Reflexiona sobre cómo estas experiencias influyeron en tus sentimientos.)*

¿Qué aprendí de estas situaciones? *(Analiza las lecciones que estos escenarios ofrecieron.)*

Próximos pasos

¿Qué acciones concretas tomaré para promover la diversidad e inclusión en el trabajo? *(Planifica iniciativas prácticas o cambios de comportamiento que implementarás.)*

¿Cómo mediré el éxito? *(Piensa en métricas específicas o resultados para evaluar tu progreso.)*

¿Qué recursos o apoyo adicional necesito? *(Enumera herramientas, materiales o mentoría que te puedan ayudar a tener éxito.)*

¿Cómo involucraré a mis colegas o equipo en estos esfuerzos? *(Considera formas de comprometer a otros y fomentar la acción colectiva.)*

DIARIO PERSONAL

Reflexión personal

¿Qué desafíos podría enfrentar al aplicar estos principios y cómo los superaré?

(Identifica obstáculos y elabora estrategias para abordarlos.)

¿Cómo me siento respecto a mi papel en la promoción de la diversidad e inclusión?

(Explora tus emociones y motivación para involucrarte en este trabajo.)

¿Qué es lo más importante para mí en este proceso y por qué? *(Aclara tus valores personales y prioridades en el apoyo a la diversidad e inclusión.)*