



Reinventando las Claves de la Equidad

Manual de Moderadores

¿Qué hacer? Leer la introducción y las reglas del juego, luego tocar en “Comenzar”.

Reinventando las Claves de la Equidad



Reinventando las claves de la equidad

En el marco del Día Internacional de la Mujer, te invitamos a sumarte a una experiencia colaborativa diseñada para reflexionar, desafiar ideas y construir nuevas miradas sobre la equidad.

A lo largo de este recorrido vas a encontrarte con desafíos, pistas y decisiones que nos invitan a cuestionar lo que damos por hecho y a reimaginar juntos un entorno más justo, diverso e inclusivo. Cada elección cuenta y cada aporte suma: en este juego, la riqueza surge cuando todas las personas participamos activamente y hacemos lugar a las distintas voces.

No necesitás conocimientos previos: solo curiosidad, ganas de jugar y apertura para aprender desde perspectivas diversas, acompañando a tu equipo en cada etapa.

Porque cuando todas las personas nos sentimos parte de una misma conversación, es cuando realmente podemos reinventar el futuro — nuestro lema IWD FY26.

¡Tienen 30 minutos para resolver el juego! En cada etapa podrán pedir hasta 3 pistas.

Úsenlas con juicio ya que cada pista les restará 30 segundos de su tiempo.

👉 Comenzá el juego y sumate a la conversación



Algunos detalles importantes a tener en cuenta:

▲ Este es un juego compuesto por elementos físicos (dentro de una caja de madera que seguramente tienen junto a ustedes. ¡No la abran aún!) y elementos virtuales.

▲ El juego online les indicará qué elementos físicos usar en cada etapa. Es importante que solo utilicen los elementos indicados, el resto debe permanecer cerrado.

▲ En cada pantalla, recibirán una introducción a la etapa, indicándoles que elementos de la caja deben utilizar, además se les indicará cuáles son los conceptos que vamos a trabajar en la etapa y cuál es la lógica a resolver.

¡Éxitos!

Comenzar

Logros y Brechas

¿Qué hacer? Tienen que seleccionar los 5 argumentos correctos. Cada argumento está representado por un símbolo determinado.

I - Logros y Brechas

00:28:32

Pueden abrir la caja y retirar únicamente la cajita verde; el resto debe permanecer dentro.

En los últimos años hubo avances reales en inclusión y liderazgo de mujeres, logros que forman parte de nuestro orgullo cultural. Sin embargo, no todos los cambios impactan por igual ni todas las afirmaciones reflejan la realidad completa. Algunos avances son genuinos; otros aún esconden brechas.

No todo lo que parece progreso lo es del todo.

En esta etapa pondremos a prueba nuestra capacidad de analizar con profundidad: reconocer los logros reales sin dejar de identificar lo que todavía necesita evolucionar.

Solo una tarjeta rectangular y una cuadrada contienen argumentos 100 % verdaderos. Analicen en equipo y, cuando estén seguros, hagan clic en los 5 símbolos correctos._

Logros que guían,
brechas que desafían.

La compañía no tiene ninguna brecha salarial.

Las comunidades internas (ERGs) impulsan carreras y redes de apoyo.

La promoción de la equidad de género ya es innecesaria porque todos los equipos son diversos.

Todos los países ya tienen leyes efectivas que protegen a las mujeres de la discriminación laboral.

Una de cada tres mujeres ha sufrido algún tipo de violencia física o sexual en su vida.

En Accenture no existe necesidad de políticas de equidad porque la paridad ya se alcanzó.

Todas las personas colaboradoras en Accenture tienen exactamente las mismas responsabilidades de cuidado en el hogar y en el trabajo.

Se ha logrado eliminar todos los estereotipos de género en la compañía.

La brecha salarial, a nivel global, ya desapareció por completo en 2025.

Las mujeres ganan en promedio 63 centavos por cada dólar que gana un hombre.

Hemos alcanzado el 100% de paridad de género en la compañía.

Ya no se necesitan acciones de concientización y sensibilización.

En nuestra compañía ya no existen sesgos inconscientes en los procesos de selección o evaluación.

Las mujeres dedican 2,5 veces más horas a tareas de cuidado y domésticas.

Las mujeres siguen estando subrepresentadas en posiciones de liderazgo, tanto en el sector privado como en el público.

Contamos con más mujeres en roles clave y espacios de decisión.

Existe una mayor participación de personas aliadas en acciones de equidad.

Ofrecemos capacitaciones y beneficios con lente de género en toda la región.

Se ha reducido a diez el número de países donde las mujeres enfrentan violencia de género en 2025.

La paridad de género se alcanzará en solo cinco años.

Realizamos talleres sobre sesgos inconscientes en todos los niveles de la organización.

Hemos implementado programas de mentoría exclusivamente para mujeres.

En nuestra compañía ya no existen sesgos inconscientes en los procesos de selección o evaluación.

No existen diferencias en la representación de mujeres y hombres en puestos directivos.

Las personas están recibiendo la misma cantidad de horas al trabajo no remuneradas en el hogar, independientemente de su género.

Respuesta Correcta:

① Contamos con más mujeres en roles clave y espacios de decisión.

⊠ Existe una mayor participación de personas aliadas en acciones de equidad.

⚠ Ofrecemos capacitaciones y beneficios con lente de género en toda la región.

◇ Las mujeres dedican 2,5 veces más horas a tareas de cuidado y domésticas.

▮ Las mujeres siguen estando subrepresentadas en posiciones de liderazgo, tanto en el sector privado como en el público.

Lupa Anti-Sesgos

¿Qué hacer? Tienen que seleccionar las 5 combinaciones correctas (en cualquier orden). En caso de cometer algún error tendrán que colocarlas todas nuevamente.

II - Lupa Anti-Sesgos

00:20:36

Ahora tomen la caja blanca y ábrala.

Los sesgos forman parte de nuestras decisiones cotidianas, muchas veces de manera automática e inconsciente. Influyen en cómo evaluamos, interpretamos y asignamos oportunidades.

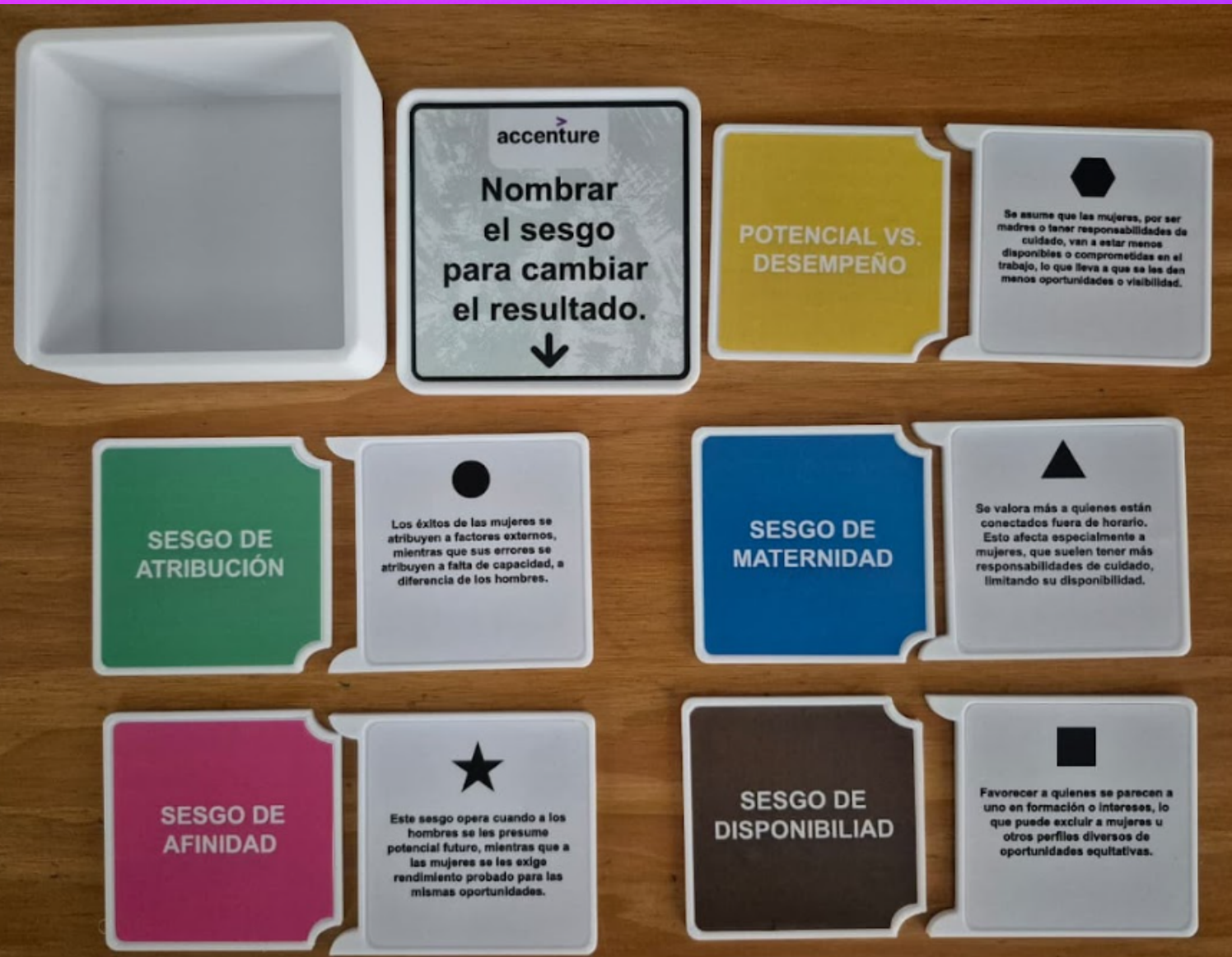
Reconocerlos no implica señalar culpables, sino entender cómo operan para transformarlos en prácticas más justas e inclusivas.

No siempre son evidentes: se esconden en frases habituales, supuestos "neutrales" y decisiones que parecen objetivas.

En esta etapa activamos la lupa para observar y cuestionar qué sesgo está presente, cómo impacta y qué lectura alternativa podemos construir. Identificarlos es el primer paso; neutralizarlos, una responsabilidad compartida.

Encuentren la frase que corresponda a cada sesgo y luego coloquen las 5 combinaciones de colores y figuras en el orden que quieran.

Después de cada una, hagan clic en "Confirmar" para avanzar.



Respuesta Correcta:

SESGO DE DISPONIBILIDAD

Se valora más a quienes están conectados fuera de horario. Esto afecta especialmente a mujeres, que suelen tener más responsabilidades de cuidado, limitando su disponibilidad.

POTENCIAL VS. DESEMPEÑO

Este sesgo opera cuando a los hombres se les presume potencial futuro, mientras que a las mujeres se les exige rendimiento probado para las mismas oportunidades.

SESGO DE AFINIDAD

Favorecer a quienes se parecen a uno en formación o intereses, lo que puede excluir a mujeres u otros perfiles diversos de oportunidades equitativas.

SESGO DE MATERNIDAD

Se asume que las mujeres, por ser madres o tener responsabilidades de cuidado, van a estar menos disponibles o comprometidas en el trabajo, lo que lleva a que se les den menos oportunidades o visibilidad.

SESGO DE ATRIBUCIÓN

Los éxitos de las mujeres se atribuyen a factores externos, mientras que sus errores se atribuyen a falta de capacidad, a diferencia de los hombres.

Juego Justo I

¿Qué hacer? Busquen información de cada una de las mujeres de las imágenes para evaluar a cuál de las 4 categorías pertenece cada una (el QR se usa en la siguiente etapa).

III- Juego Justo

00:07:21

Ya pueden abrir la caja azul.

Hablar de equidad no es lo mismo que hablar de igualdad. La igualdad propone tratar a todas las personas por igual; la equidad reconoce que no todas partimos del mismo lugar y que, para generar oportunidades reales, a veces se necesitan acciones diferentes.

La equidad no es un concepto abstracto: se construye en decisiones y valores cotidianos.

Detengámonos a observar. Las imágenes muestran mujeres que dejaron huella en distintos ámbitos: pioneras, referentes y muchas veces invisibilizadas. La pregunta no es solo cuántas conocemos, sino qué revela eso sobre las oportunidades y reconocimientos que históricamente se habilitaron —o no—.

Reflexionen en equipo cuántas pertenecen a ciencia, salud o medio ambiente; cuántas a deporte; cuántas a arte, literatura o música; y cuántas a política o liderazgo público.

Las diferencias no hablan de talento, sino de contextos y accesos. Ahí es donde la equidad entra en juego._

▲

0

▼

▲

0

▼

▲

0

▼

▲

0

▼



Respuesta Correcta:

5 3 8 8

Juego Justo II

¿Qué hacer? Tienen que escanear el código QR que encontraron en la caja azul para poder leer el caso. Luego deben tomar las decisiones correctas.

III- Juego Justo

00:25:16

Ahora pueden escanear el caso del código QR que encontraron en la cajita azul. Es momento de tomar 3 decisiones a fin de resolver el caso de la forma más equitativa posible._

0

A

A



Reunión clave del equipo: ¿cómo organizamos un encuentro realmente equitativo?

Tu equipo debe presentar avances importantes a la gerencia. Esta reunión define prioridades y responsables para el próximo mes.
Contexto: la última vez, hablaron siempre las mismas personas y luego hubo confusiones sobre acuerdos. Además, el equipo está híbrido y hay presión: "necesitamos salir con decisiones hoy". Antes de coordinar, te llega (informalmente) esta info:
Una persona tiene responsabilidades de cuidado en dos franjas fijas del día.
Una persona se conecta con internet inestable (si prende la cámara, se cae).
Una persona necesita subtítulos/ritmo ordenado (si hablan encima, pierde el hilo).
Una persona procesa mejor si tiene agenda previa y puede preparar ideas.
Se suma una persona nueva al proyecto: necesita contexto para opinar con seguridad.
La gerencia solo tiene 45 minutos y "quiere ir al grano".
Objetivo del equipo: lograr una reunión equitativa (acceso + participación + claridad) sin perder la efectividad.
Para que la reunión sea realmente equitativa, deberán tomar 3 decisiones.

DECISIÓN 1
¿Cómo definimos horario y modalidad?

(Seleccionar 1 entre 9 opciones. Solo 1 es plenamente equitativa.)
1. Elijo el horario que le queda bien a la mayoría, así avanzamos rápido.
2. La pongo a primera hora para "resolverlo rápido" antes de que aparezcan urgencias.
3. La hago presencial porque "las decisiones serias se toman cara a cara".
4. La programo fuera del horario laboral para que "no haya interrupciones".
5. La hago online con cámara opcional, así cada quien se acomoda como quiere.
6. Antes de cerrar, pregunto (de forma cuidada) si hay condiciones que puedan impedir participar (cuidados, turnos, accesibilidad, conectividad, idioma/estilo) y busco un horario/modalidad que no deje a nadie afuera, incluso si requiere ajustar expectativas de gerencia.
7. La defino según disponibilidad del jefe y después "vemos cómo se adaptan".
8. Elijo un horario fijo y quien no pueda, mira la grabación luego.
9. Hago una encuesta rápida y elijo la opción más votada.

DECISIÓN 2
¿Cómo garantizamos participación durante la reunión?

(Seleccionar 1 entre 3 opciones. Solo 1 es plenamente equitativa.)
A) Hacemos una ronda rápida al inicio pero luego queda libre.
B) Priorizo que hablen quienes "tienen la info" y después abrimos preguntas si hay tiempo.
C) Defino una dinámica que asegure participación rotativa y diversa: ronda inicial breve + turnos + opción de aportar por chat + pausas para quienes necesitan procesar antes de hablar + acuerdo de no interrumpir.

DECISIÓN 3
¿Cómo documentamos para asegurar transparencia y acceso?

(Seleccionar 1 entre 3 opciones. Solo 1 es plenamente equitativa.)
A) Envío un documento general sin responsables; cada persona sabrá qué hacer.
B) Mando un mail "resumen" con 2-3 líneas y que cada líder baje lo que entendió.
C) Comparto un resumen claro y accesible: acuerdos y decisiones, responsables, fechas, pendientes, links, grabación, y un canal para sumar comentarios posteriores (para quienes no pudieron intervenir en vivo).

accenture

Respuesta Correcta:

6 C C

Equidad en Contexto

¿Qué hacer? Abran el criptex colocando la clave (nota: para cerrar el criptex deben colocar la misma clave). Luego tienen que unir los 3 fragmentos y colocarlos sobre el lector negro. Al apuntar la flecha a un determinado color (que representa un determinado argumento), podrán identificar a qué número le corresponde el argumento. Colocar verde o rojo según corresponda a cada caso.

IV - Equidad en Contexto

00:29:27

Tomen el criptex dorado y coloquen la clave 2048 para abrirlo. Además, ya pueden abrir el sobre dorado.

El género se cruza con otras dimensiones como edad, cultura, discapacidad, orientación sexual, etc. Es fundamental tener una mirada interseccional para entender la diversidad completa de las personas.

Utilicen los fragmentos que sacaron del criptex e intenten deducir que número corresponde a cada argumento. Luego deberán indicar si los argumentos son verdaderos o falsos. 

1

✓

2

✓

3

✓

4

✓

5

✓

6

✓

7

✓

8

✓

La interseccionalidad muestra cómo distintas partes de nuestra identidad influyen en nuestras experiencias.

La interseccionalidad significa simplemente combinar categorías, como ‘mujer’ y ‘joven’, sin considerar otros factores.

La interseccionalidad aplica únicamente a las mujeres.

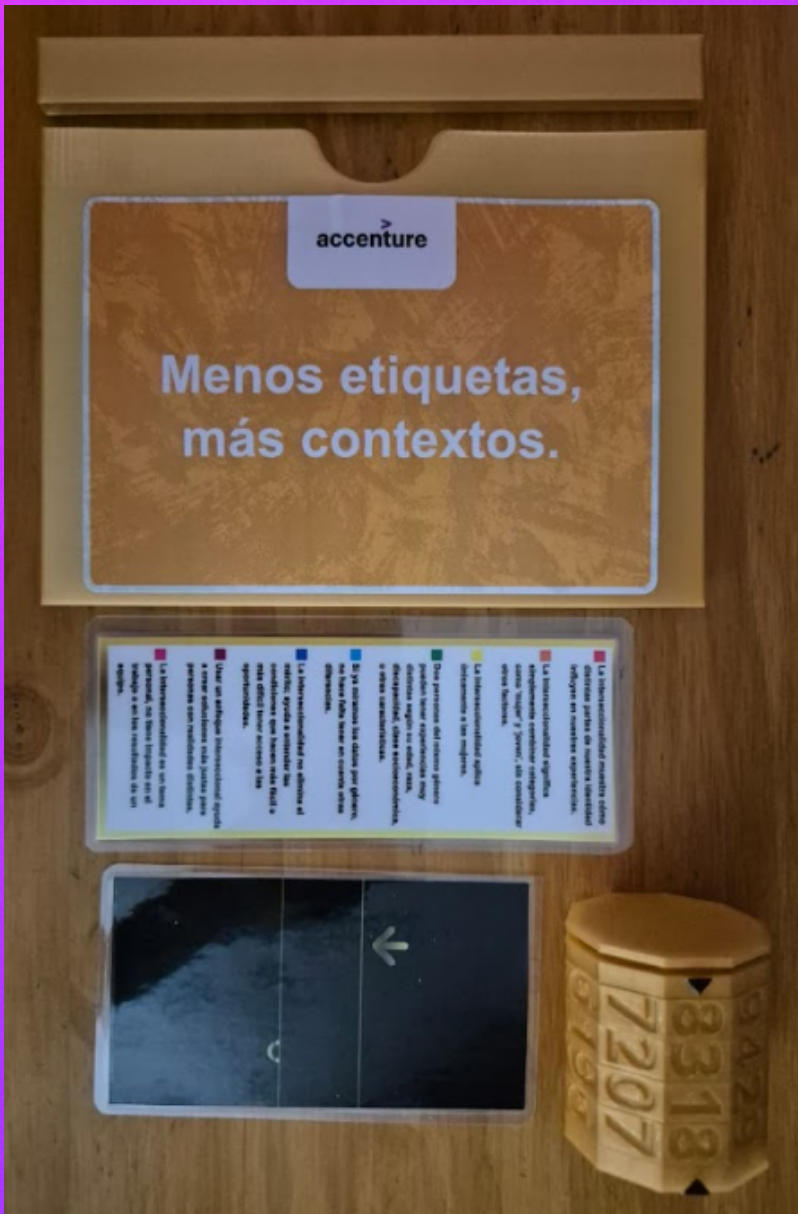
Dos personas del mismo género pueden tener experiencias muy distintas según su edad, raza, discapacidad, clase socioeconómica, u otras características.

Si ya miramos los datos por género, no hace falta tener en cuenta otras diferencias.

La interseccionalidad no elimina el mérito; ayuda a entender las condiciones que hacen más fácil o más difícil tener acceso a las oportunidades.

Usar un enfoque interseccional ayuda a crear soluciones más justas para personas con realidades distintas.

La interseccionalidad es un tema personal, no tiene impacto en el trabajo o en los resultados de un equipo.



Respuesta Correcta:

1

✗

2

✓

3

✗

4

✗

5

✗

6

✓

7

✓

8

✓

Pasá a la Acción

¿Qué hacer? Resolver el puzzle para identificar que argumento corresponde a cada símbolo (El tablero en el que se resuelve el puzzle está numerado del 1 al 9). Luego colocar los símbolos en la sección que le corresponde.

V - Pasá a la Acción

00:06:56

Ahora pueden usar el tablero negro y abrir la caja negra.

A lo largo del juego identificaron avances, brechas y sesgos, y comprendieron que la equidad se construye con decisiones concretas. Este es el momento de dar el siguiente paso: las buenas intenciones no alcanzan si no se transforman en acción.

Ser una persona aliada implica convertir la conciencia en práctica.

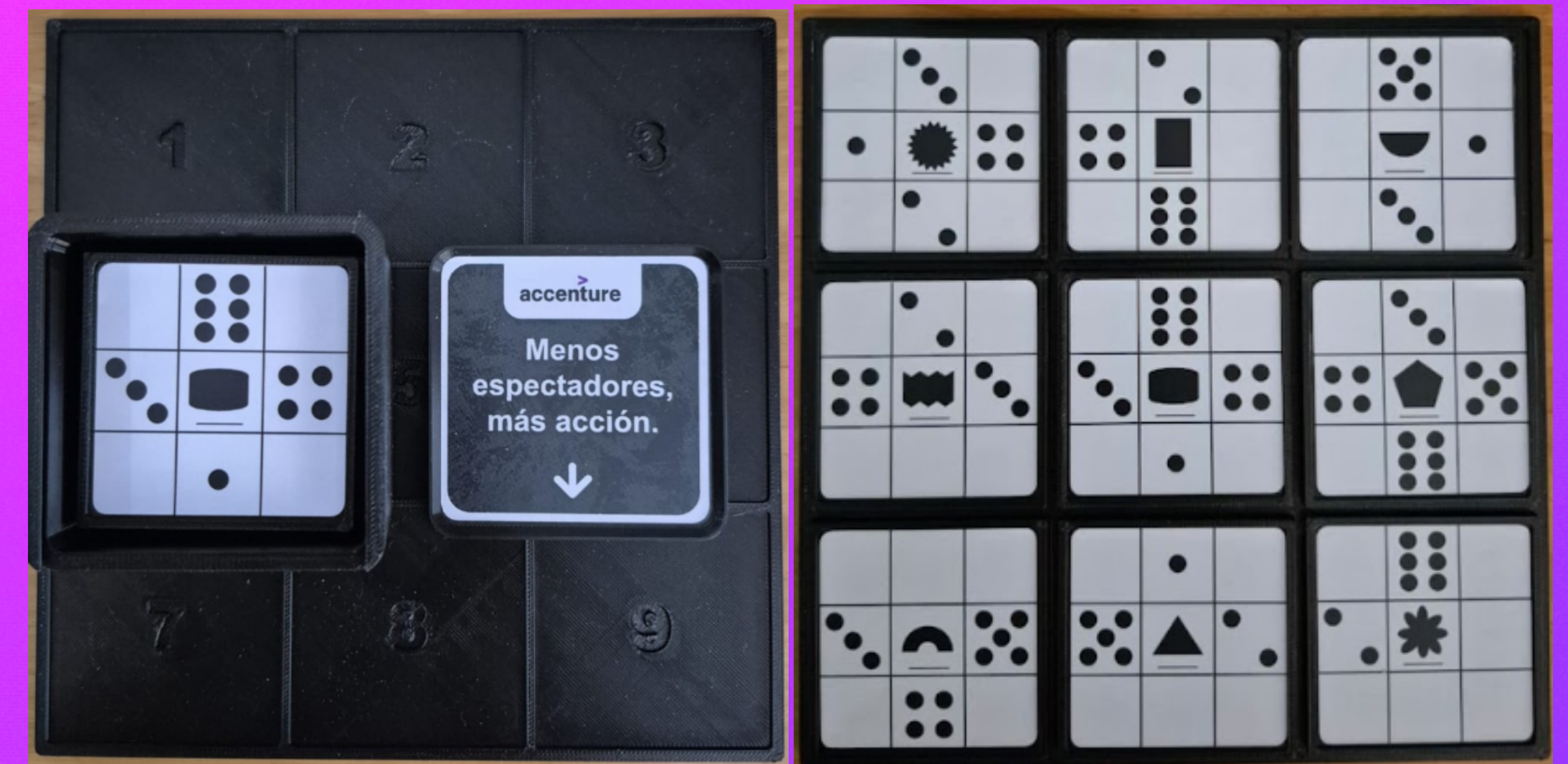
Escaneen el QR para acceder al listado de acciones. Una vez resuelto el puzzle, identifiquen qué acción corresponde a cada símbolo y clasifiquenlas entre comportamientos aliados y prácticas que no lo son.

Cuando la clasificación sea correcta, podrán avanzar.



Acciones de personas aliadas.

Acciones de personas no aliadas.



- 1.Ser vocal
- 2.Reconocer sesgos
- 3.Cuestionar estereotipos
- 4.Escuchar activamente
- 5.Defender inclusión
- 6.Amplificar voces
- 7.Verificar accesibilidad
- 8.Imponer mi perspectiva
- 9.Dedicar muchas horas

Respuesta Correcta:

Acciones de personas aliadas.

Acciones de personas no aliadas.

Red que Impulsa I

¿Qué hacer? Ver el video y averiguar la palabra clave utilizando el decodificador de código morse (las tarjetas blancas y las linternas UV son para la siguiente etapa).



VI - Red que Impulsa

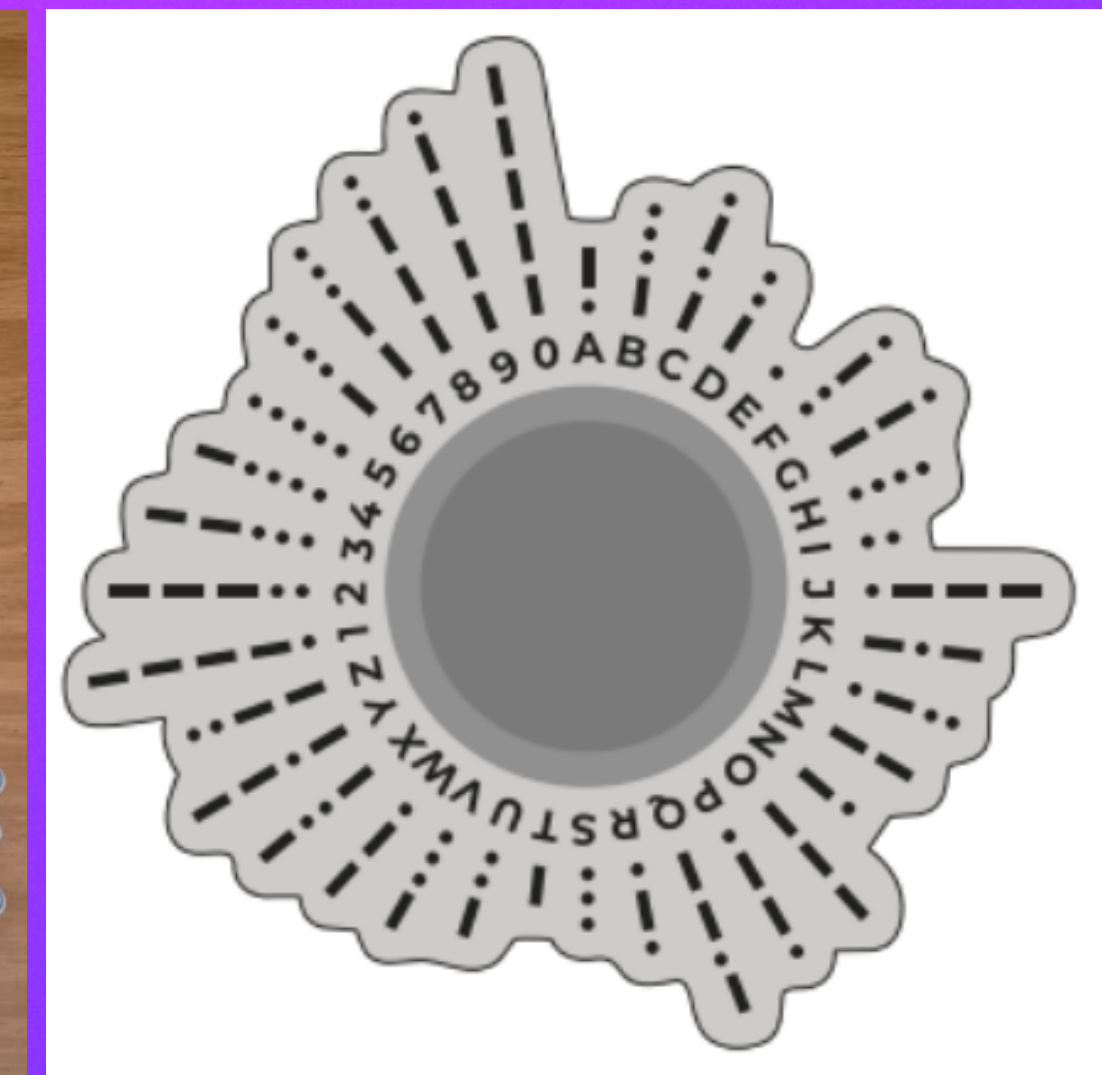
00:29:31

Ya pueden abrir la caja plateada.

Las transformaciones profundas no suceden en soledad: se potencian cuando las personas se conectan, comparten y colaboran. Las redes internas y el networking amplifican ideas, generan oportunidades y sostienen el cambio en el tiempo. Las conexiones son las que mueven la aguja.

En esta etapa, el desafío es escuchar, decodificar y unir. Conectar personas, ideas y propósitos es clave para impulsar la equidad. Encontrarán un mensaje codificado que no está escrito de forma directa. Como en las redes reales, deberán colaborar y construir sentido en equipo para descifrarlo.

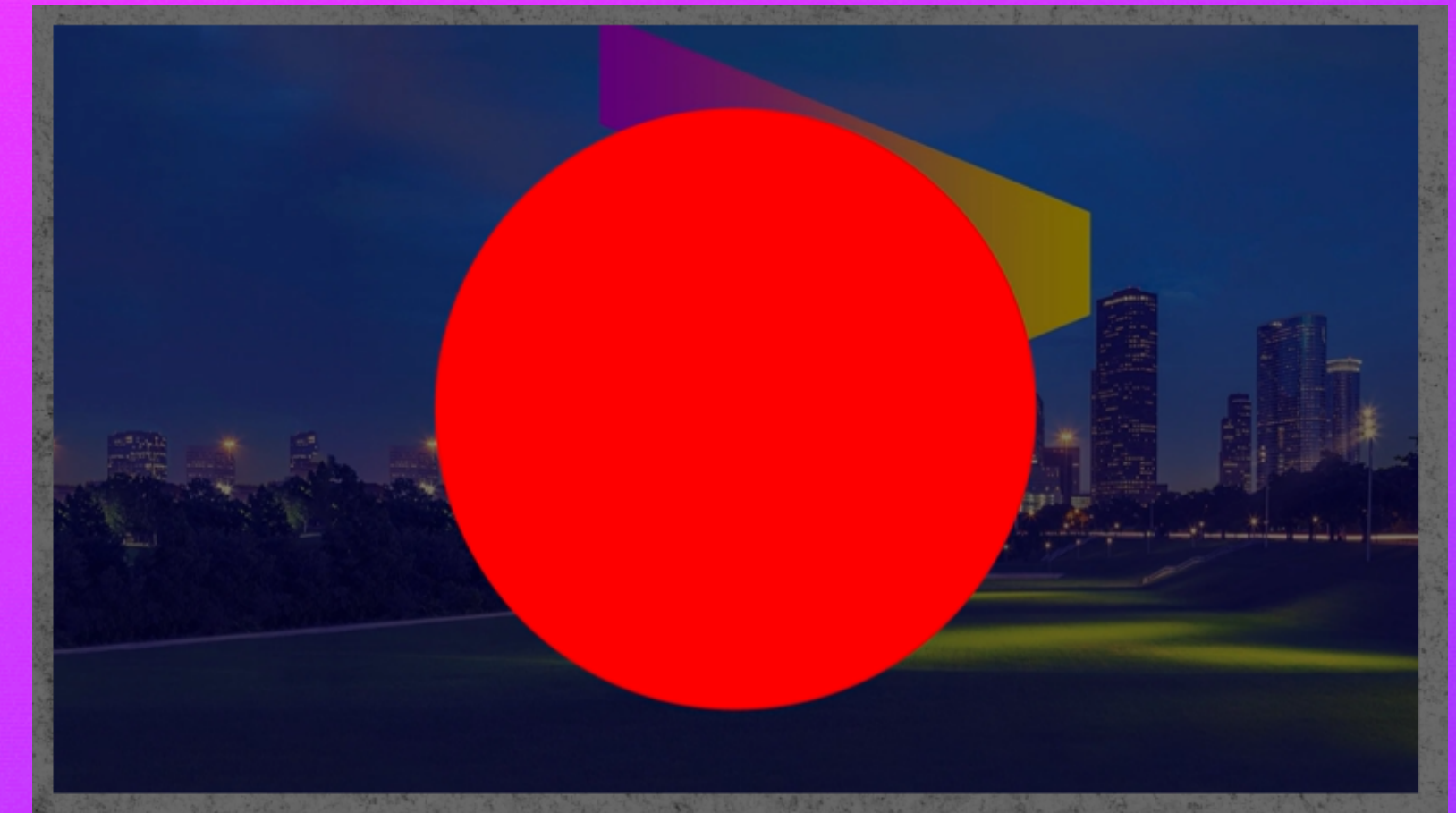
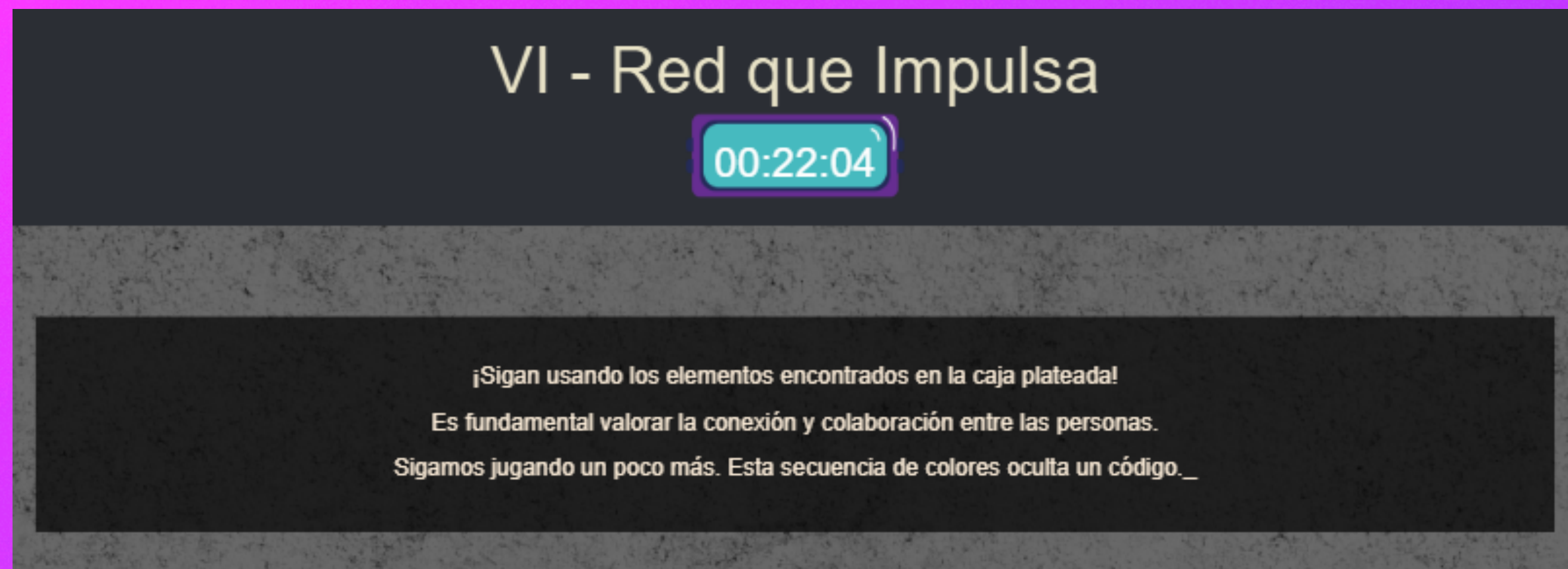
El mensaje parece estar en código morse. Trabajen juntos para interpretarlo correctamente y así avanzar a la siguiente instancia del juego._



Respuesta Correcta:
NETWORKING

Red que Impulsa II

¿Qué hacer? Ver el video con las 4 secuencias de 3 luces de colores (cada secuencia tiene 3 colores diferentes). Identificar estas secuencias en las tarjetas blancas (iluminándolas con la linterna UV) para averiguar el número que corresponde a cada secuencia.

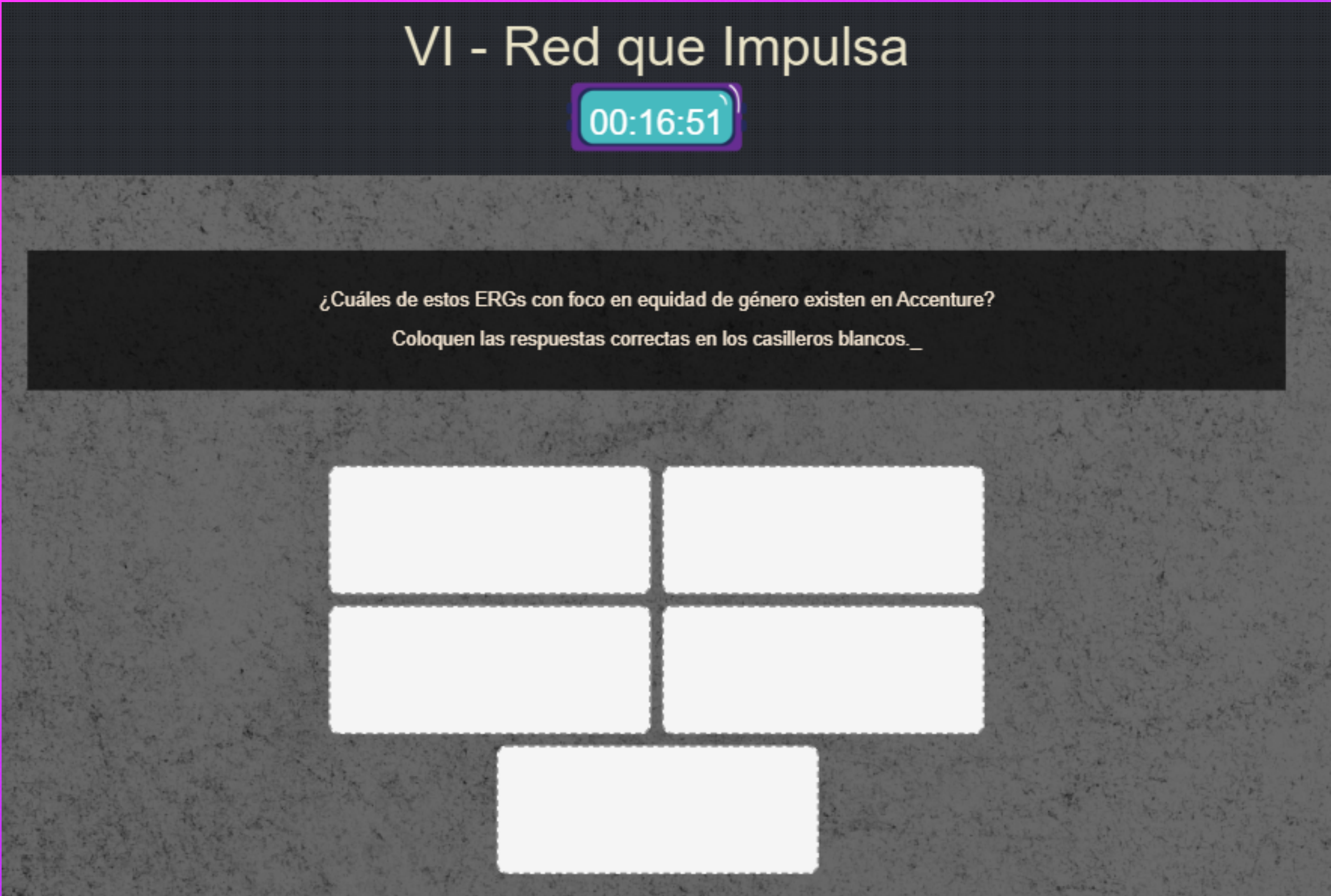


Respuesta Correcta:

1314

Red que impulsa III

¿Qué hacer? Seleccionar las 5 tarjetas azules que representan ERGs con foco en género que existen en Accenture. Colocarlas en los espacios en blanco.



Compromiso Activo

¿Qué hacer? Utilizando las tarjetas físicas y las digitales formar las palabras encriptadas. Luego seleccionar las dos correctas.

VII - Compromiso Activo

00:10:51

¡Felicitaciones! Llegaron a la última etapa del juego. Ahora pueden abrir la caja roja.

El futuro es ahora: nuestra oportunidad de reinventarnos haciendo lo correcto para personas y clientes.

¿Qué es imprescindible para sostener la equidad de aquí en adelante? Seleccionen las dos opciones correctas.

Mejora continua personal

Compromiso individual

Políticas y protocolos claros

Liderazgo inspirador

Corresponsabilidad colectiva

Compromiso Activo

Liderazgo inspirador

Políticas y protocolos claros

Mejora continua personal

Corresponsabilidad colectiva



Respuesta Correcta:

Mejora continua personal

Compromiso individual

Políticas y protocolos claros

Liderazgo inspirador

Corresponsabilidad colectiva