



Igualdad, diversidad
e inclusión



Índice

Introducción	5
1. Conceptos claves: Igualdad, Diversidad e Inclusión	6
2. Tipos de discriminación en la organización y medidas preventivas	8
3. Identificación de los sesgos más comunes en los lugares de trabajo	10
4. Doble presencia, conciliación y corresponsabilidad	12
5. Comunicación asertiva	15
6. Uso del lenguaje no sexista en el ámbito laboral	17
7. Estrategias y claves para la creación de equipos igualitarios, diversos e inclusivos	19
8. Competencias interpersonales y habilidades sociales para equipos diversos	21
9. Promoción y estrategias para favorecer la igualdad, diversidad e inclusión	23
10. Políticas inclusivas en De&I	25



Introducción |

En el entorno laboral contemporáneo, la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión se ha convertido en un pilar central en el avance moral y una necesidad estratégica para las organizaciones modernas. **Conocer los conceptos clave de igualdad, diversidad e inclusión, así como las estrategias y medidas prácticas para fomentar un ambiente laboral equitativo y acogedor**, se vuelven necesarios y para ello es primordial conocer sus bases.

El análisis de los conceptos fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión, su importancia y relevancia en el contexto organizacional actual, no solo parte de un conocimiento de cuáles son las herramientas a usar, también es necesario conocer por qué son necesarias el uso de estas herramientas. Uno de los desafíos principales en la búsqueda de la igualdad y la inclusión es la identificación y mitigación de los sesgos que pueden influir en las decisiones y prácticas en el lugar de trabajo.

Además de un análisis fidedigno de que es lo que está ocurriendo a nivel social, **la doble presencia, la conciliación y la corresponsabilidad**, reconociendo la importancia de promover políticas y prácticas laborales que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales de manera equitativa, ya que si no se conoce cuál es la situación a la que aplicar diversas herramientas, puede ser que no se esté actuando de forma certera.

Cómo comunicarse con los demás, explorar las competencias interpersonales y habilidades sociales necesarias para trabajar en equipos diversos, reconociendo la importancia de la empatía, la colaboración y la adaptabilidad en entornos laborales inclusivos,

Todo ello se enmarca en las **políticas inclusivas** en el desarrollo y la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en todas las áreas de la organización.

Promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, reconociendo que la creación de un entorno laboral equitativo y acogedor beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto, se vuelve necesario en una realidad laboral cada vez más globalizada, que necesita ser consciente de las necesidades de cada persona para generar un entorno más fructífero y respetuoso.

Tema 1 |

Conceptos claves: Igualdad, Diversidad e Inclusión

Según la RAE, el término igualdad hace referencia al *"principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones"*. Hablamos pues de un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

Sin embargo, para entenderlo de forma adecuada, necesitamos introducir el término equidad, el cual, basándose en el principio de igualdad, introduce un componente ético para asegurar una igualdad real.

Para conocer el concepto de igualdad con mayor profundidad, encontramos que hay diferentes definiciones que hacen referencia a tipos específicos de igualdad, los cuales se autodefinen de forma certera con su propio nombre.

Igualdad social, igualdad ante la ley, igualdad de trato, la Igualdad de oportunidades, y finalmente igualdad de género.

Hablamos de **igualdad de género** cuando se da trato igualitario a todas las personas, independientemente del género al que se pertenezcan. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* señala en el artículo 7: *"todos (los seres humanos) son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley"*.

Sin embargo, en la práctica no existe una auténtica igualdad de género, siendo en ocasiones un mero formalismo y no una realidad. Por ello, todos los agentes están obligados a su cumplimiento, a contar con este

principio en sus políticas y a realizar actuaciones que lo mantengan y garanticen.

Si antes se exponía el concepto de equidad relacionado con igualdad, también se puede dentro del concepto de igualdad de Género como el concepto equidad de género: un concepto que se refiere a la distribución justa entre hombres y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La **equidad de género** supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos.

El siguiente concepto clave es la **diversidad**. Hace referencia a la variedad o a la diferencia. Incluso a la abundancia de cosas distintas. Si lo trasladamos al ámbito laboral, hablamos de diversidad como un concepto que se aplica a la gestión de las diferencias entre los distintos grupos de personas, ya sean equipos de trabajo, clientes o proveedores.

A día de hoy, la gestión de la diversidad en las compañías ha cobrado especial relevancia a la hora de abordar el diálogo con los empleados, y esta crece en importancia a medida que se incrementa la importancia de los Recursos Humanos (RRHH).

Las políticas de diversidad e inclusión, cada vez más integradas en las organizaciones, impulsan su desarrollo a todos los niveles, permitiendo alinear sus objetivos con el bien común y actuando como acelerador de su competitividad.

Entre los principales **beneficios** que la diversidad genera dentro de una organización, encontramos que mejora los resultados, la orientación a servicios, y la imagen hacia los clientes; favorece la creación de equipos diversos que generan mayor productividad;



ayuda en la atracción y retención del talento; y aumenta la creatividad e innovación.

Por último encontramos la **inclusión social**. Trata de considerar a la ciudadanía en condiciones de igualdad sin prejuicio de su condición, origen, sexo, género, estatus social, raza, religión, etnia o ideología, sin ninguna excepción.

Es un proceso que garantiza a todos los individuos las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y política, disfrutar de condiciones de vida dignas y productivas, la oportunidad de participar en plena igualdad en todos los aspectos de su entorno social.

La inclusión social está vinculada a la gestión de la diversidad, la integración, la cohesión y la justicia social. La implementación de estas políticas pretenden que se atraiga a todos los miembros de la comunidad a participar de los beneficios que brinda la comunidad.

Su principal característica es ignorar la discriminación, además de esforzarse por satisfacer en todos los sentidos las necesidades sociales, económicas, políticas y culturales, sobre la base de la unicidad y la conformidad con la ley de la diferencia.

Tema 2 |

Tipos de discriminación en la organización y medidas preventivas

Según la RAE, **discriminación** significa “*el trato desigual de un individuo o grupo por motivos como raza, religión, política, sexo, edad, condición física o mental*”.

En consecuencia, definimos **discriminación en el lugar de trabajo** y/o discriminación en el mercado laboral o en el lugar de trabajo, cuando ciertas personas están en desventaja o en desventaja debido a su raza, color, religión, sexo, opinión política, nacionalidad, lugar de procedencia o cualquier otra característica. La discriminación no tiene nada que ver con la actividad que se realiza.

La discriminación en el lugar de trabajo sigue siendo un problema que afecta a muchos trabajadores en el siglo XXI. Si bien algunas de las peores formas de discriminación en el lugar de trabajo pueden haber disminuido, muchas siguen siendo parte permanente de algunos lugares de trabajo, o han adoptado formas nuevas y más sutiles.

Como explica la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, “*eliminar la discriminación en el lugar de trabajo requiere algo más que simplemente eliminar los actos de discriminación*”. También debemos **promover la igualdad**. Relaciones humanas, incluidas prácticas referidas a la jubilación, retención de talento, promoción, compensación, acceso a capacitación profesional y desarrollo de habilidades profesionales.

- **Las distinciones basadas en la raza y/o el color** están en gran medida arraigadas en los factores sociales y económicos que carecen de una base objetiva. Suelen conllevar discriminación contra un grupo étnico o indígena o población tribal.

- **La discriminación de género** incluye distinciones realizadas sobre la base de las características biológicas y funciones que distinguen a los hombres de las mujeres, y sobre la base de las diferencias sociales que existen entre ambos.

- **La discriminación religiosa** hace referencia a distinciones realizadas sobre la base de la expresión de las creencias religiosas o la pertenencia a un grupo religioso. También incluye la discriminación contra las personas que no apoyan una creencia religiosa particular o que son ateas.

- **La discriminación basada en la opinión política** incluye la pertenencia a un partido político; las actitudes políticas, sociopolíticas o morales expresadas, o el compromiso cívico.

- **La ascendencia nacional** se refiere a las distinciones realizadas sobre la base del lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de una persona; por ejemplo, minorías nacionales o lingüísticas, o que han adquirido su ciudadanía por naturalización, y/o descendientes de inmigrantes extranjeros.

- **El origen social** incluye la clase social, la categoría socio-laboral, y la casta. El origen social puede utilizarse para denegar a ciertos grupos de personas el acceso a diversas categorías de trabajo o para limitarlas a determinados tipos de actividades. Niega a la víctima la posibilidad de pasar de una clase o categoría social a otra.

- **La edad.** Los trabajadores y trabajadoras senior suelen hallar dificultades en el empleo debido a los

prejuicios existentes acerca de sus capacidades y voluntad de aprender; a una tendencia a pasar por alto sus experiencias, y a las presiones del mercado para contratar a los más jóvenes cuya contratación suele ser menos costosa. Por otro lado, el trato subjetivo debido a prejuicios contra los trabajadores y trabajadoras jóvenes puede adoptar muchas formas, incluida la representación excesiva en empleos ocasionales con menos prestaciones, oportunidades de formación y perspectivas laborales; así como períodos de prueba más largos y una mayor utilización de las formas flexibles de contrato.

- **Estado respecto al VIH/SIDA:** las personas que viven con el VIH/SIDA suelen ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo y la comunidad.
- **Discapacidad:** en todo el mundo, 800 millones de personas aproximadamente tienen una discapacidad. Si bien muchas logran un empleo y se integran plenamente en la sociedad, como grupo, las personas con discapacidades suelen enfrentarse a situaciones de discriminación.
- **Orientación sexual:** las mujeres y hombres que trabajan pueden ser objeto de discriminación si se cree, o se sabe, que son lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales, y pueden ser objeto asimismo de intimidación o violencia verbal, psicológica y física.
- **Trabajadores/as con responsabilidades familiares:** aquellas personas que tienen responsabilidades familiares (maternidad, formación para hijos/as vulnerables, ayuda a empleados/as con familiares

dependientes...) suelen ser discriminados en el momento de la contratación, la asignación de tareas, el acceso a la formación y la promoción.

- **Otras minorías y grupos infrarrepresentados:** en general, la discriminación en el trabajo incluye *"toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación"*.

Es esencial que las empresas reconozcan la discriminación y pongan en marcha prácticas destinadas a prevenirla y erradicarla. Para ello, se han de garantizar las medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo.

Una forma de hacer un trabajo preventivo ante estas situaciones es hacer saber a las personas de la empresa los mecanismos de los cuales se puede disponer ante situaciones como estas, a la vez que formarse, de manera que cada persona tenga el tiempo y la oportunidad de revisar y conocer sus comportamientos para poder actuar de forma más certera y positiva ante estas posibles situaciones. Cuantas más herramientas se ofrecen a nivel organizativo, mayor serán las opciones de abordar estas temáticas.

Tema 3 |

Identificación de los sesgos más comunes en los lugares de trabajo

Los sesgos como una forma involuntaria de percibir solo una parte de la realidad, y los estereotipos como las categorías que formamos a raíz de esa información sesgada, y en las que incluimos inconscientemente a lo que nos rodea.

Nuestra forma de pensar viene implícitamente afectada por sesgos (**atajos rápidos de pensamiento**), a través de los cuales podemos construir una serie de **estereotipos** (etiquetas o categorías por las cuáles clasificamos la información) que determinan la conducta que tenemos hacia otras personas, y que incluso afectan a nuestra forma de relacionarnos, generando en ocasiones discriminación hacia lo diferente.

Esto provoca a menudo que el trato que aplicamos a aquello que cae en esas categorías (a menudo personas) no sea referente a la realidad que lo compone, sino a la que hemos deducido a priori.

Seleccionemos la información en base a nuestro conocimiento previo con el fin de simplificar la realidad y la información que extraemos de ella, generamos una serie de categorías, que serían los estereotipos, los cuales nos permiten juzgar de manera rápida sin ni siquiera ser conscientes.

Por eso, a lo largo del día encasillamos múltiples situaciones y personas dentro de prejuicios o etiquetas basadas en experiencias pasadas de forma casi automática, siendo el contexto laboral el entorno en el que más solemos hacerlo debido a las presiones de urgencia e inmediatez.

Los sesgos pueden dar lugar a que una persona en el trabajo sea menos innovadora, estratégica, justa en

las decisiones e incluso más homogénea a la hora de plantear soluciones. Y supone un verdadero problema cuando se convierten en una barrera para la diversidad en las relaciones entre compañeros, dando lugar a distintos tipos de discriminación dentro del entorno laboral.

Para hacer frente a esto, es importante conocer y comprender cuáles son los sesgos que se pueden presentar en el entorno laboral, por que esto facilita el reportar si se están haciendo conductas sesgadas, de forma mas o menos consciente.

Los sesgos mas comunes son:

- **Sesgos cognitivos:** los más comunes, existen más de 175 tipos diferentes. Hacen referencia a desvíos en la forma de pensar generando una construcción de la realidad distorsionada e incluso pueden llegar a hacer recordar experiencias pasadas de forma incorrecta. Determinan nuestras actitudes y comportamientos.
- **Prejuicios:** son opiniones previas que se hace antes de disponer de información. Generalmente son negativas y desfavorables y suelen basarse en factores como raza, religión, género, orientación sexual, edad, clase social o idioma. Una estrategia interesante para mitigarlos o ponerlos a prueba es la escalera de inferencia.
- **Sesgos contextuales:** se toman decisiones en base a las condiciones externas de la situación o hechos que no necesariamente están relacionados. Para ejemplificarlo, la siguiente situación: "el cielo está nublado y cojo el paraguas dando por hecho que lloverá".

- **Sesgos estadísticos:** influyen a la hora de recopilar datos y a la hora de seleccionar las variables sobre las cuales investigamos. Pueden encontrarse ejemplos en los ámbitos de investigación científica generando consecuencias como, por ejemplo: no tener en cuenta el sexo femenino con la misma prevalencia que el masculino en las investigaciones médicas.

Esta clasificación se puede traducir en el trabajo como mostrar **sesgo de afinidad**, que hace que busquemos similitudes, y evaluemos de mejor manera a aquellas personas que son similares o afines a nosotros en sus creencias o aficiones, entre otras.

- También está el **sesgo de confirmación y la Profecía autocumplida**. Son creencias irracionales que hacen que solo tengamos en cuenta en nuestro cerebro la información que confirma la idea preconcebida que tenemos. Haciendo que la persona crea que ciertos pensamientos acaban siendo profecías cumplidas. El resto de información que contradice, se ignora. Este sesgo de confirmación lleva a pronunciar las famosas frases de *"te lo dije"* o *"ya sabía que al final ocurriría"*.

Nuestra forma de pensar viene afectada por sesgos rápidos de pensamiento), a través de los cuales podemos construir una serie de estereotipos que determinan nuestra forma de relacionarnos

- En otro lugar, está el **sesgo de anclaje**, por el cual se usa la información inicial de una persona o sólo aquella de la que disponemos, para emitir juicios posteriores. Un ejemplo es que si alguien llega tarde pensará que es un tardón, sin saber que a lo mejor ese día ha habido un atasco por un accidente.

- Sesgo es el de **aversión a la pérdida**. Cuantos más recursos se invierte en algo, mayor vinculación emocional y más cuesta abandonarlo. El miedo a perder es más fuerte y poderoso que el placer de ganar. El miedo a la incertidumbre es resultado de este sesgo como tendencia a rechazar lo nuevo y los cambios.

- Otro es el **sesgo de representatividad**. Se suele juzgar algo según la representación mental que tengamos definida previamente. Un ejemplo: "La cultura de los EEUU está altamente enfocada a los objetivos y a la productividad"

- Y por último, **el meta-sesgo**, quizás el más común de todos, que es la tendencia a no darse cuenta de los propios sesgos cognitivos y de verse como menos sesgado que los demás. El ejemplo puede resumirse con la siguiente frase: "Yo no tengo sesgos".

Como los sesgos parten de un "atajo mental", las formas de anteponerse ante ellos se basan en hacer un análisis profundo y exponerse a otras personas u realidades para hacer una calibración de las creencias que tenemos en estos sectores, pues la forma de actuar propia en algunos casos puede que no sea total porque estamos viendo la situación desde solo un ángulo.



Tema 4 |

Doble presencia, conciliación y corresponsabilidad

La conciliación, doble presencia o interacción casa-trabajo, son conceptos usados para definir el papel doble que desempeña el trabajador o trabajadora dentro y fuera de su casa.

Desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, los problemas de conciliación y doble presencia se han incrementado sustancialmente. Y si bien se han ido adoptando leyes y normas desde los últimos 20 años para mejorar la situación, no es suficiente.

Padres y madres que no ven posible hacerse cargo de sus hijos e hijas, y viceversa, personas que no tienen tiempo de disfrutar de sí mismos, de hacer deporte,

de quedar con sus amistades, o simplemente que no pueden prescindir de su móvil en ningún momento del día o la noche... Son tantas casuísticas como personas, y todas son importantes.

La doble presencia se da cuando hay que **compatibilizar las tareas familiares y domésticas con las laborales**. Habitualmente son las mujeres las que, históricamente, en mayor porcentaje se han responsabilizado y realizado estas tareas, por lo que a la conciliación se le suele atribuir un carácter de género. Desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha visto incrementada por este motivo su carga mental.

Se presta especial atención a aquellas personas que, además del desempeño de su profesión, tiene que atender las necesidades de otras personas que dependen de ellos como por ejemplo el cuidado de hijos, mayores o enfermos.

Entre las principales variables que podrían fomentar el riesgo de la doble presencia, se encuentran:

- que la jornada laboral pueda alargarse,
- los turnos rotatorios e irregulares,
- o las exigencias tanto de disponibilidad como emocionales.

La doble presencia hace que las personas se saturen y puedan sentir malestar físico y psicológico debido a la dificultad que supone estar mental y físicamente gestionando las tareas domésticas y familiares junto con la actividad laboral. Esta situación, mantenida en el tiempo, podría derivar en sintomatología de estrés y fatiga.

Una pandemia amplifica y aumenta todas las desigualdades existentes, pero especialmente, esta ha agravado la situación de las mujeres generando un gran impacto en distintas esferas de su vida como la conciliación familiar y laboral, la salud, la economía, la seguridad y la protección social.

Según el informe *"Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women (ONU, 2020)"*, las mujeres han conformado el principal dique de contención y actuación ante la pandemia, siendo en su mayoría el grueso de la fuerza trabajadora en materia sanitaria (dentro de lo que llamamos primera línea) y como principales cuidadoras dentro de los hogares y centros residenciales.

Por otro lado, el trabajo de cuidados no remunerado que muchas mujeres desempeñaron durante los

confinamientos, aumentó de manera significativa como consecuencia del cierre de las escuelas, el incremento de las necesidades de personas dependientes y como respuesta en muchos casos de la desigualdad salarial existente. En este sentido, las mujeres se han visto más afectadas por los efectos de la COVID-19, ya que han asumido en multitud de casos mayor carga de trabajo en mercados laborales inseguros.

En este contexto, se hace más necesario que nunca tomar medidas para reconstruir sociedades más igualitarias, inclusivas y resilientes, donde además se aborden con una perspectiva de género.

Si buscamos en el diccionario el verbo **"conciliar"**, en una de sus definiciones se lee lo siguiente: *"Hacer compatibles dos o más cosas"*, y esto lleva a pensar que, en algún momento, puede llegar a darse una discordancia entre ambos roles y surge así la necesidad de conciliar.

En este sentido, se entiende la conciliación como el conjunto de medidas y herramientas que deberían ponerse en marcha para permitir la compatibilidad de la vida personal, laboral y familiar, para ambos géneros, sin exponer a la persona a la necesidad de elegir la merma o supresión de una de estas parcelas en detrimento de otra.

La conciliación laboral y familiar implica la **igualdad de oportunidades** y de desarrollo en el empleo y en la vida diaria, llegando a cubrir con efectividad las necesidades de atención y cuidados de personas, de uno o una misma y tiempo de ocio propio.

Esta sería la teoría perfecta, pero si profundizamos en la realidad de esta sociedad, descubrimos que no existe un balance sano para la mayoría de las personas

que desempeñan diversas tareas en ámbitos de trabajo y familiar. Lo cual puede repercutir a nivel de salud, haciendo que las personas muestran síntomas cognitivos y mentales negativos, o síntomas motores y síntomas físicos, como podrían ser depresión, torpeza y taquicardia entre otros muchos.

Una forma de plantear soluciones ante este tipo de situaciones, es el uso de la corresponsabilidad. Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida entre mujeres y hombres.

Una realidad aún inexistente según desvela el informe de *ONU Mujeres*, publicado con el título *"El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020"*.

Para avanzar hacia un hogar corresponsable, lo primero es medir el uso del tiempo que cada persona adulta del hogar dedica al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado, de esta forma si se escribe en un papel y se representa las tareas que se están realizando, puede ser un apoyo visual y estructurado que ayude a ser consciente de cuáles son las realidades que se están mostrando en el núcleo familiar.

Tema 5 | Comunicación asertiva

La **asertividad** se puede entender como un estilo, **una forma de comunicarnos** más orientada a lograr que todas las partes puedan expresar sus necesidades, reduciendo las posibilidades de responder de forma reactiva, buscando tener razón sobre la otra parte o cederla evitando u obviando el conflicto. Parte de la noción de que todas las personas tienen unos **derechos individuales**, como el de cambiar de opinión o el de **poder decir que "no"**.

Es la capacidad de gestionar nuestras opiniones y sentimientos, para expresarlos con honestidad y claridad con respecto a las necesidades de las demás personas. Defender nuestras ideas y posiciones, teniendo en cuenta que las opiniones y experiencias de la otra persona, aunque no estén de acuerdo con nosotros/as, también son válidas.

La capacidad de negociar y buscar satisfacer las necesidades de todas las partes es una habilidad esencial para la convivencia. No practicar esa manera de poner nuestros límites y proponer puede significar caer en la agresión o la pasividad.

En el trabajo, la asertividad es importante para lograr el bienestar personal, evitar conflictos y mejorar el clima laboral, consiguiendo así promover ambientes laborales inclusivos, diversos y con igualdad entre los empleados y empleadas.

Si se habla de asertividad, es interesante tener en cuenta la **autoestima**, comprendida esta como la valoración afectiva que hacemos de nuestras capacidades para afrontar los desafíos de la vida. La autoestima influye en nuestro derecho a ser felices, a ser dignos de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

Para poder practicar la asertividad necesitamos respetar nuestros derechos, y para respetarlos necesitamos de la autoestima para poder creer en ellos.

Comprender que se tiene derecho a cometer errores, cambiar de opinión, reclamar un trato justo a los demás o decir "no" y un trato digno, todo ello desde el respeto siempre.

La asertividad y la autoestima se retroalimentan, por lo que sí se es consciente y se trabaja una, la otra se ve afectada de forma positiva también. Si se es capaz de expresar los deseos y necesidades de forma correcta, se tiende a sentir que la persona que lo está haciendo toma las riendas de su realidad, mejorando su autoconcepto como alguien activo en la gestión de su realidad.

Por otra parte, las principales consecuencias de no practicar la asertividad, de no comunicar las ideas y necesidades, es la pérdida de autoestima, una bajada de calidad de vida y del respeto de las demás personas.

La falta de asertividad conlleva que las otras personas se sientan culpables o se distancian si en vez de asertividad se usa un estilo de comunicación agresiva, y que si el estilo es mas pasivo respete menos nuestra postura de esa persona que no comunica lo que necesita.

De esta manera se muestra necesario saber cómo ser asertivo, y para ello, contamos con una fórmula a la hora de afrontar diversas situaciones conocida como la fórmula de la asertividad.

La fórmula de la asertividad es una técnica que consta de cinco pasos para enfrentar cualquier situación con la garantía de poner en práctica tu empatía y la claridad

de tus intenciones, dejando ver a la otra parte los beneficios de escuchar lo que tienes que ofrecer.

1. Afirmación real: Dato objetivo indiscutible, el cual no admite debates. Lo aconsejable es que la afirmación real esté fundamentada en un dato real observable. Si no conseguimos encontrarlo podemos utilizar la comunicación subjetiva hablando desde tu percepción utilizando verbos como creo, siento, percibo, pienso... La clave en este primer paso es lograr una realidad permeable, donde la otra persona entienda dónde está, que le permita situarse, y que no se sienta atacado/a u ofendido/a.

2. Inicio de empatía. Debemos intentar justificar sus actos e incluso valorarlos de manera positiva. Tenemos que hacer el esfuerzo de entender por qué puede haber actuado la persona como lo ha hecho. Con este paso conseguiremos generar confianza.

3. Explicar el motivo de mi asertividad: Transmitir de manera concreta por qué te resulta conflictiva o negativa la situación que ambos estáis viviendo. Con este paso marcamos la conducta o consecuencias que no interesan.

4. Concretar qué es lo que quiero: Esta es una de las partes más importantes de la fórmula ya que le estás dando a la otra persona una propuesta. Cuando expresamos lo que queremos estamos más cerca de alcanzar nuestro objetivo, sin embargo, cuando expresamos lo que no queremos (siendo esta la forma habitual de comunicarnos) puede resultar agresivo.

5. Consecuencias positivas: En este punto debemos intentar hablar del beneficio que tenemos aceptando la propuesta anterior. Debemos intentar introducir la perspectiva del "nosotros/as" además de poner énfasis en las consecuencias positivas para la otra persona.

Otra técnica es, la técnica del disco rayado está planteada para situaciones donde para ti sea impensable negociar, es decir, donde la otra parte entienda que esa postura es inamovible o que tu necesidad es imperante.

Para ello, hay que repetir afirmaciones unas cuantas de veces sin cambiar de tono, ritmo y volumen, y sin intención de confrontación.

Veamos un ejemplo práctico de la *técnica del disco rayado*. Recordemos que esta técnica consiste en repetir una y otra vez, de forma insistente, lo que uno desea decir, hasta que la otra persona se dé cuenta de cuál es tu postura y se pueda llegar a un compromiso razonable para los dos.

Es una técnica útil para aplicar cuando no se respetan nuestros derechos y resulta de gran utilidad también cuando se quiere decir "no" a una petición. Para utilizarla habrá que hablar siempre desde la calma y el respeto.

Recordar que la asertividad va ligada a la autoestima, y puede ser beneficiosa trabajar tanto una como otra.

Tema 6 |

Uso del lenguaje no sexista en el ámbito laboral

El lenguaje se presenta como base de las interacciones personales, y a la vez se muestra con la capacidad de **cambiar la experiencia** de una persona en función del lenguaje que emplee o que se emplee con ella.

La mayoría de los conflictos entre individuos o grupos surge de la mala comunicación. En este sentido, reforzar la sensibilidad hacia el uso y manejo del lenguaje en beneficio de la inclusión y de la igualdad de trato puede configurarse como piedra angular en el buen funcionamiento de la organización, así como un elemento potenciador del desempeño y la gestión de talento existente.

El sexismo lingüístico, con el término "sexista" se designa la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida, y el lenguaje es uno de ellos. Por ende, el lenguaje sexista es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo, bien por los vocablos escogidos o bien por el modo de estructurarlos.

A través del lenguaje se aprenden e interiorizan valores, por lo que ayuda a configurar el imaginario individual y colectivo, ya que condiciona los pensamientos y determina la concepción del mundo, construye mensajes y canaliza las ideas. El uso del lenguaje y muchas de las expresiones que se utilizan pueden resultar dañinas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Se hace un uso sexista cuando se discrimina o invisibiliza a las mujeres al hablar o al escribir, ya que se expresa en masculino exclusivamente como valor genérico. Por ejemplo, en las frases *"los españoles son líderes en donación de órganos"*. ¿Dónde están aquí reflejadas las mujeres?

También se da cuando se insiste en identificar "Humanidad" con "hombre". El término "hombre" funciona como genérico y sinónimo de "personas". A esto se le denomina **androcentrismo**, es decir, el hombre como referencia y medida de todas las cosas, aceptándose como natural la preponderancia del varón. Por ejemplo, *"el hombre es el único animal racional"*.

Otro caso es el uso de **fórmulas asimétricas** al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo, usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: "presidente y secretaria", "Médico y enfermera" ...

Y finalmente, cuando se toma a las mujeres como un subgrupo: "por ejemplo, al hablar del colectivo de las mujeres".

Para ser capaz de atajar estas situaciones, las empresas deben:

- No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. De esa forma, la redacción no resultará monótona y se asegura el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.
- Promover la utilización de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación, el cargo y el papel de las mujeres y los hombres dentro de la organización.
- Evitar estereotipos de género en el lenguaje hablado, escrito y visual. De ese modo, se intentará que las ilustraciones y gráficos no estén protagonizados solo por hombres en los espacios de toma de decisiones y las mujeres en actividades de subordinación.
- Visibilizar los aportes de las mujeres equilibradamente, no como situaciones o casos excepcionales o esporádicos.



- Eliminar cualquier oración de contenido sexista y denunciar su presencia.
- Destacar por igual los logros de mujeres y hombres.

Es fundamental que se incorpore la perspectiva de género en toda la comunicación que se lleva a cabo, revisándola con asiduidad, si el trato que ofrece es sexista y, de ser así, cambiarlo.

El lenguaje no es solo el escrito, también se comunica con imágenes por lo que además del lenguaje escrito y hablado, dentro de la comunicación de la organización se debe prestar atención a las imágenes y gráficos. De poco sirve que se empleen expresiones abiertas y respetuosas si en las publicaciones solo aparecen fotografías de hombres.

Tema 7 |

Estrategias y claves para la creación de equipos igualitarios, diversos e inclusivos

Conforme el avance social y tecnológico va creando **nuevos nichos de negocio**, aparecen del mismo modo horarios y modalidades laborales cada vez más flexibles y variadas. Este contexto facilita que variables como la **movilidad**, la **digitalización** o la **flexibilidad laboral** emerjan como variables facilitadoras de la inclusión y la diversidad, pero también como potenciales barreras para éstas.

Hasta hace relativamente poco tiempo, **el trabajo se configuraba como un espacio fijo y centralizado, en un horario determinado**. La diversidad se incluía como una forma de colaborar, y garantizar la igualdad se basaba en disponer de las mismas condiciones y apoyos para todos/as. Sin embargo, a raíz de la pandemia como hemos experimentado, las modalidades de trabajo han ido sufriendo numerosos cambios pasando a una mayor digitalización de los procesos y un afianzamiento de metodologías ágiles de trabajo

Las modalidades de trabajo se han visto afectadas pasando a ser más complejas, cuando hay que tener en cuenta nuevos factores como la movilidad, la descentralización y la flexibilidad. Teniendo en cuenta estos tres aspectos de tendencia en el modelo de trabajo actual, cabe destacar más que nunca **la importancia que tiene la gestión organizacional para transformar la colaboración en inclusión, permitiendo que la diversidad se integre y se convierta en un factor clave** para la compañía.

Un **grupo de trabajo** es aquel que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada miembro a realizar el objeto de su responsabilidad. No tienen necesidad u oportunidad de

involucrarse en el trabajo colectivo que requiere de un esfuerzo conjunto.

Los grupos de trabajo se caracterizan por: alcanzar las metas buscando compartir información y las sinergias son escasas porque, en este caso, cada miembro funciona de forma individual. La responsabilidad y el rendimiento será la suma de las contribuciones de cada uno/a de forma individual, y su composición es aleatoria o variada.

Un equipo de trabajo genera una **sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado**. Los esfuerzos de los individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de aportes individuales.

Los equipos de trabajo se caracterizan por: alcanzar las metas buscando un desempeño colectivo en el que cada integrante se vincula al resto de integrantes, las sinergias son positivas y comunes y las responsabilidades son mutuas además de individuales y las aptitudes de cada miembro se complementan.

Como se ve el grupo de trabajo se muestra como un enfocarse mas rígido y estático mientras que el equipo de trabajo es mas flexible. Aunque el equipo de trabajo suena mucho mas apetecible también es importante saber que el grupo de trabajo puede ser necesario en escenarios específicos, donde las responsabilidades en grupos se diluyen, o son trabajos mas rutinarios con personas que no sienten la necesidad ni sienten la finalidad de los proyectos como parte de su persona.

Vamos a ver **8 claves para trabajar en equipo diversos e inclusivos de forma productiva**:

La primera clave se basa en el liderazgo

La persona que lidere tiene que ser ejemplo a seguir, debe priorizar las necesidades del grupo por encima de las suyas. Debe ser la inspiración y motivación del equipo. Puede haber equipos muy competentes, pero si la persona que lidere no es la adecuado puede ser relativamente fácil que el equipo termine desintegrándose.

La segunda clave reside en una correcta transmisión de objetivos y normas

De nada servirá tener bien definidos los objetivos en la cabecera del organigrama si los trabajadores que deben llevar a cabo el trabajo no lo conocen. Todos deben entender claramente: las metas individuales y grupales.

Cada persona debe saber qué se espera de ella y del equipo, incluidos los plazos para acometerlos. Conocer los objetivos y metas hace que se comprometan más, porque pueden sentirse parte de ese objetivo.

La tercera es fomentar el espíritu de equipo

Es decir, no fomentar el individualismo y la competitividad, por tanto, fomentar el buen ambiente y la colaboración, dando opción a la participación y a la honestidad, así como al apoyo entre todos.

Cuarta clave: Conocer la motivación del equipo

Conocer las necesidades de los integrantes del equipo va a ser una de las misiones más importantes a lograr. Hay que ser consciente de que cada persona tiene motivaciones diferentes, y que incluso, una misma persona, va cambiando de motivación con el paso del tiempo.

La quinta clave es Promover la proactividad

El equipo no tiene conocimientos ni habilidades para llevarlo a cabo con independencia, se requiere que la persona que lo lidere ordene de una forma directiva lo que debe hacerse. Solo en este caso la proactividad podría tener menor cabida, pero en el resto de las situaciones, hay que fomentar la participación y promover una cultura basada en la acción, tener claro el objetivo para proponer propuestas eficaces y resolutivas.

Sexta: Fomentar el sentido de pertenencia y el sentido del trabajo

Porque si facilitamos promover un mayor engranaje, y que entiendan el cometido de su trabajo, la plantilla se implicará más en los proyectos y sentirá mayor motivación por el esfuerzo y el trabajo en sí.

La séptima clave es la gestión de los conflictos

No podemos obviarlos y pensar que se pueden resolver entre las partes implicadas, ya que no siempre ocurre esto. Un equipo con conflictos mal gestionados o sin resolver es un fracaso, antes o después.

Y, por último, la comunicación, como pilar básico en el equipo

Esta herramienta es muy importante y necesaria. De hecho, un equipo donde no hay una buena comunicación estará más cerca del fracaso que del éxito.

Generar equipos de trabajo inclusivos, diversos e igualitarios es la clave para adaptarse a un contexto de continuo cambio

Tema 8 |

Competencias interpersonales y habilidades sociales para equipos diversos

Una buena **inteligencia emocional** va a ayudarnos a identificar y gestionar las emociones y necesidades que pueden emerger en las dinámicas de trabajo, ayudando a los miembros del equipo a abordarlas con **empatía, flexibilidad y eficacia**.

Es necesaria la presencia de diversidad entre los componentes del equipo para que así haya un enriquecimiento, aunque esto no es siempre fácil, ya que, si las personas son muy diferentes entre sí, esto también puede dar lugar a conflictos. Es por esto que se hace necesario desarrollar una serie de competencias interpersonales y habilidades sociales con objeto de integrar las diferentes perspectivas y opiniones para que así nuestro trabajo en equipo sea productivo.

Si en una empresa surge un problema, ¿Qué será mejor, tener varias soluciones posibles o solo una? ¿Quién encontrará más rápido una solución efectiva: un equipo con mayor o menor diversidad?

Hablar de las competencias interpersonales, es hablar de que abarcan las capacidades individuales y las habilidades sociales de la persona con las que se establece los vínculos o relaciones de manera estable. Esto dará lugar a que el trabajo en equipo sea eficaz, al construirse lazos seguros que permitan la comunicación, tanto interna como externa, la cooperación y el crecimiento laboral.

La base para el desarrollo de competencias interpersonales y de las habilidades sociales es la **COMUNICACIÓN**. Un ejemplo es la **escucha activa**, una de las grandes aliadas para una comunicación eficaz. Consiste en prestar atención sincera a lo que nos está diciendo la otra persona. Es una muestra de

respeto, son valores bien considerados socialmente y proporcionan satisfacción a quién los aplica.

Es importante dejar claro que la persona receptora, cuando utiliza esta técnica, no envía ningún mensaje propio, no comenta, ni opina, ni da consejos o sermones.

Lo que se recomienda es que se anime a hablar a la otra persona, comprender de qué está hablando haciendo preguntas abiertas y que nos intenta realmente expresar, y de esta forma resumir y repreguntar lo que la otra persona está diciendo para comprobar si realmente comprendemos que es lo que está diciendo, y sepa que la estamos escuchando pudiendo ajustar nuestra visión y darnos mas detalles, pudiendo contestar no solo a las palabras que nos dice si no tambien a las emociones que nos transmite.

La empatía es saber escuchar y dejar espacio para la expresión de la otra parte, la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. Trabajar la empatía puede servir para comprender las diferentes situaciones que se nos presentan al trabajar con equipos y cómo afrontarlas de forma mas efectiva, dando pie a resoluciones mas eficaces y menor cantidad de conflictos.

Estos componentes hacen que llevar a cabo acciones de liderazgo sean mucho mas sencillas.

El liderazgo es la capacidad de inspirar a otras personas, de asumir responsabilidades, de saber motivar al equipo y saber dirigirlo nunca basado en el miedo, sino en la ayuda y en la motivación positiva, en

el trabajo en equipo. Una persona que lidera de forma adecuada podrá transmitir qué áreas puede potenciar o mejorar el empleado o empleada sin necesidad de que se sienta mal, y basándose en el crecimiento.

Otra de las capacidades que es interesante conocer y tener en cuenta al tratar con grupos es la negociación, el **proceso social en el que dos o más partes toman conciencia de sus diferencias y tratan de encontrar un nexo que satisfaga las necesidades** mínimas entre ellas.

Una persona con habilidades para negociar no es aquella que consigue siempre lo que quiere, sino aquella que es capaz de fortalecer sus relaciones en cada negociación, ya sea con su equipo, con su clientela o con sus jefes/as. Usando la paciencia, la persistencia, la escucha activa y siendo flexible.

- A la hora de negociar **lo primero es tener un plan, saber lo que necesitas**, lo que no quieres perder y conocer cuáles son tus mínimos. Eso te dará seguridad, te hará sentir más confianza en la conversación y tener la preparación adecuada para no ceder a la presión de la otra parte.
- Lo segundo más importante es **prepararte para perder**. En cualquier negociación tenemos que ceder algo a la otra parte para poder ganar. En una negociación efectiva **las dos partes deben sentir que ganan algo**.

- En tercer lugar, **personalizar nuestro mensaje a la persona que tenemos delante**. Debemos potenciar nuestras habilidades comunicativas para poder negociar. **Empatizar con la persona que tenemos delante, escuchar y entender su postura**.

En los mandos altos, es importante que aparezca la **"Competencia del náufrago"**, que hace referencia a la *capacidad de "supervivencia" de la persona que lidera* y cómo lo aplica para que la empresa, incluso en los tiempos más difíciles, pueda salir a flote.

Por ejemplo, en una etapa donde las malas condiciones del mercado puedan afectar al sector de negocios, la persona que lidera tendrá que llevar a cabo estrategias que les permitan solventar imprevistos, como ruptura de la cadena de pagos, huelgas, menor demanda de trabajo, entre otros.

Las emociones y los estados de ánimo constituyen una parte inherente a la naturaleza humana compartir y transmitir nuestro estado emocional al entorno de trabajo también puede generar determinados cambios en nuestro estado emocional. Las habilidades emocionales interpersonales resultan importantes en el desarrollo y mantenimiento de un buen clima laboral. En este sentido, comprender el rol que juegan las emociones y los estados de ánimo es clave para entender nuestros comportamientos en el ámbito laboral.



Tema 9 |

Promoción y estrategias para favorecer la igualdad, diversidad e inclusión

Las **políticas organizacionales** pueden favorecer de forma determinante la igualdad y la diversidad en las empresas, pero es esencial que se dé un componente de **responsabilidad personal** para que realmente exista un clima de inclusión.

El respeto por la diversidad va más allá de la tolerancia y la comprensión, pues implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas, sin condescendencia. Desde el punto de vista individual, se puede lograr definiendo un estilo de trabajo basado en la cooperación, colaboración y el compromiso de toda la plantilla, incluida las jefaturas intermedias y la dirección. Asimismo, será clave trabajar el clima de confianza y las expectativas en las personas.

En la actualidad, las empresas apuestan por crear **entornos de trabajo donde todas las personas se sientan representadas**. Se enfrentan así al gran reto de crear espacios de trabajo caracterizados por un liderazgo inclusivo y responsabilidad entre los gerentes, igualdad y equidad de oportunidades, y apertura y ausencia de prejuicios y discriminación.

Prácticas que se llevan a cabo para ofrecer una **disposición positiva** para que esto ocurra:

- Asegurar la representación del talento diverso. Según analiza el informe, las empresas deben centrarse en promover el talento diverso en funciones ejecutivas, de gestión, técnicas y de directorio.
- Fortalecer la responsabilidad del liderazgo y las

capacidades para I&D. Las empresas deben ubicar a los/as líderes y gerentes de su negocio principal en el centro del esfuerzo de I&D.

- Permitir la igualdad de oportunidades a través de la equidad y la transparencia. Para avanzar, es fundamental que las empresas aseguren un campo de juego nivelado en el avance y la oportunidad. Deben implementar herramientas de análisis para mostrar que las promociones, los procesos de pago y los criterios detrás de ellos son transparentes y justos, entre otras cuestiones.
- Promover la apertura y abordar las microagresiones. Las empresas deben mantener una política de tolerancia cero para el comportamiento discriminatorio, como la intimidación y el acoso, y ayudar activamente a identificar y abordar las agresiones, en el caso de que se produzcan.
- Fomentar la pertenencia a través del apoyo a la diversidad multivariante. Las empresas deben construir una cultura en la que todos los empleados y empleadas sientan que pueden aportar todo su ser al trabajo. Los gerentes deben comunicar su compromiso con las formas multivariadas de diversidad, creando una conexión con una amplia gama de personas y apoyando a los grupos de recursos del personal para fomentar un sentido de comunidad y pertenencia.

Se pueden llevar a cabo a nivel organización, para favorecer los procesos de equidad, diversidad e inclusión procesos de selección ciegos. Es una forma de minimizar los sesgos inconscientes, ya que se eliminan todas las dimensiones internas que puedan afectar como, por ejemplo, la foto, el lugar de nacimiento y la edad, entre otros.

Los programas de diversidad, con un enfoque crecientemente integrado, tienen en cuenta las dimensiones de género, discapacidad, diversidad cultural o generacional. Sin embargo, poco se habla de la **neurodiversidad**. La persona neurodivergente tiene un cerebro que funciona de manera que diverge significativamente de los estándares sociales dominantes de "normal".

Beneficios que aporta la neurodiversidad a la empresa:

- Alimenta la innovación, experiencias nuevas y mejora la creatividad.
- Aumento de reputación y RSC.
- Mejora el compromiso con la clientela, proveedores e incluso la plantilla.
- Crea cultura inclusiva y libre de prejuicios.
- Proporciona mayor compromiso social y equidad de oportunidades.
- Mejora de resultados de negocio, alto grado de visibilidad y credibilidad.
- Mejora del ambiente laboral y retención de talentos.
- Fomenta la lealtad y el compromiso entre el personal.

La diversidad, igualdad e inclusión, en estos casos no solo se muestra ya como algo que es pertinente y necesario a nivel social, además es interesante ser consciente de que las propias acciones suponen una apuesta beneficiosa para los lugares de trabajo en los que se plantean estas medidas.

Tema 10 | Políticas inclusivas en De&I

Las leyes y políticas en materia De&I proporcionan a las empresas un marco de actuación y a los trabajadores protección frente a determinadas situaciones.

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el *artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos*: “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**”.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una *Resolución sobre la agenda para el desarrollo* después de 2015, que consta de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado a la acción global para acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional de Trabajo, conocida como OIT, son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En este tratado internacional sobre eliminación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, se nos dice que la expresión «*violencia y acoso*» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Además de los convenios internacionales básicos de derechos humanos, el derecho de las personas con discapacidad se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El propósito de esta Convención es “*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*”. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables,

Derechos LGTBI+

Las leyes que afectan al colectivo LGTBI+ (se incluyen en este acrónimo a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y otros colectivos de personas que no son heterosexuales y/o cissexuales) varían bastante según el país o territorio. Los mayores cambios legales se producen a partir de la década de 1970. Algunas organizaciones de peso específico en derechos humanos, como Amnistía Internacional o Human Rights Watch, trabajan regularmente en la desaparición de la discriminación por motivos de orientación sexual o de género.

Algunas resoluciones históricas del *Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas* sobre el tema de los **"Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género"**.

En junio de 2011, los Estados a través del Consejo adoptaron por primera vez un documento que hacía referencia explícita a las violaciones a los derechos humanos con base en la orientación sexual e identidad de género y a la obligación estatal de proteger, preservar y restablecer estos derechos al ser vulnerados.

En septiembre de 2014, los Estados aprobaron una segunda resolución, la cual brinda una importante plataforma de acción para el combate a la violencia y la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género de los individuos. En 2016 fue aprobada la tercera resolución, sobre protección contra la violencia y la discriminación, que ordena el nombramiento de un Experto Independiente en la temática.

En 2017 se aprueba otra resolución instando a los Estados que todavía no han abolido la pena de muerte a velar porque esta no se imponga como sanción por

determinadas formas de conducta, como las relaciones homosexuales consentidas. Hasta diciembre de 2021, 31 países, la mayoría de ellos ubicados en América y Europa, reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género responde al compromiso de la *Comisión Von der Leyen* de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial **hacia una Europa con mayor igualdad de género** de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de **libertad** para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para **prosperar** y puedan conformar y **dirigir** por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Los **objetivos fundamentales** son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

La obligación del **Plan de Igualdad** afecta a todas aquellas organizaciones con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, tanto si son empresas privadas como organismos o instituciones públicas, así como organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro.

Así mismo, en empresas con menos de 50 empleados y empleadas no es obligatorio un plan de igualdad excepto en 2 excepciones: Cuando así lo indique o exija



el convenio colectivo de aplicación, y en caso de que la elaboración del plan sea impuesta por una autoridad laboral en la aplicación.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la: igualdad de trato, de inclusión y de oportunidades eliminando cualquier forma de discriminación.

Se trata de un instrumento de intervención y transformación que articula todo un proceso de trabajo y gestión dentro de la organización para alcanzar la igualdad efectiva, el cual al ser implementado plantea el tener en cuenta diversos puntos de vista y atajar problemas que generan un ambiente mucho mas óptimo para el trabajo y la convivencia.

AfforHealth