



**Promueve la igualdad,  
diversidad e inclusión  
en tu entorno de trabajo**



**AfforHealth**



## Sumario

<b>1.</b> Igualdad, Diversidad, Exclusión	<b>3</b>
<b>2.</b> La inclusión en el ámbito del trabajo	<b>5</b>
<b>3.</b> Planes de igualdad en las empresas	<b>6</b>
<b>4.</b> Tipos de discriminación en la organización	<b>7</b>
<b>5.</b> ¿Cómo afecta la discriminación a la salud mental?	<b>8</b>
<b>6.</b> Algunas claves para combatir la discriminación laboral	<b>8</b>
<b>8.</b> Ejercicio práctico	<b>9</b>
Bibliografía	<b>10</b>
Referencias digitales	<b>11</b>

# Igualdad, Diversidad, Exclusión

Garantizar la igualdad, la diversidad o pluralidad y la inclusión es un reflejo de nuestra identidad como sociedad avanzada.

Sin embargo, la realidad del mundo en el que vivimos demuestra que **aún no se ha alcanzado la igualdad** de derechos, trato y oportunidades, pese a que hemos avanzado mucho.

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

Dentro de estos objetivos destacamos:

- Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad, recursos naturales y nuevas tecnologías.
- Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de

liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

- Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales
- Y, garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

**Garantizar la igualdad, la diversidad o pluralidad y la inclusión es un reflejo de nuestra identidad como sociedad avanzada**



¿Qué entendemos por Igualdad?



Concepto de Diversidad

## Algunos conceptos claves.

### No discriminación

Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos como sexo, etnia, color, identidad de género, orientación sexual, religión, idioma, nacimiento, origen nacional o social o de otra índole.

### Diversidad

Tiene que ver con la existencia y el tratamiento de la diferencia dentro de las organizaciones (p.ej. políticas de promoción y/o de selección dirigidas a aumentar la representación de diferentes grupos sociodemográficos).

### Inclusión

Pretende ir un paso más allá, centrándose en la eliminación de las barreras que impiden la participación plena de todos los individuos en las organizaciones. Se trataría pues, no de asimilar o celebrar la diferencia, sino de integrarla y ponerla en valor, p.ej. fomentando la participación de las personas empleadas (los denominados grupos de afinidad), evaluando su nivel de compromiso (engagement), etc.





## El valor de las políticas de diversidad, equidad e inclusión en las organizaciones (De&I)

### Diversidad en la empresa

Son las características personales, diferencias y similitudes, que inciden y repercuten sobre el funcionamiento y rendimiento de un equipo de trabajo. El conjunto de características de las personas pueden ser "visibles" o "invisibles" tales como: la etnia, la edad, el género, el origen o la nacionalidad, la formación, las creencias y valores, la orientación sexual, las aficiones, etc.

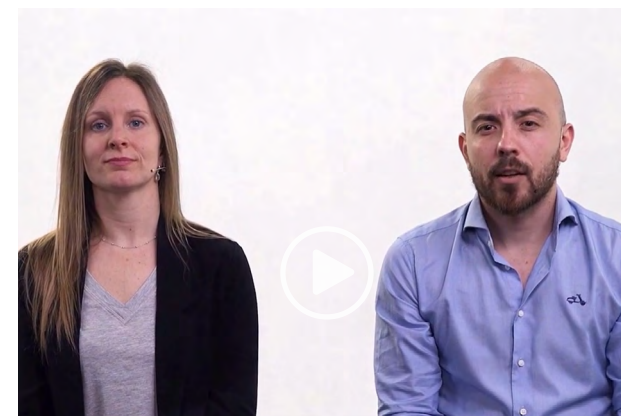
## La inclusión en el ámbito del trabajo

### Beneficios en la empresa

- Una entidad diversa funciona mejor: un lugar de trabajo diverso, en igualdad de condiciones y que promueve la inclusión fomenta la variedad de talento, experiencias y perspectivas, lo que se traduce en un abanico más amplio de competencias entre la plantilla.
- Esto se atribuye a que un ambiente inclusivo hace que el personal se sienta más feliz y con más seguridad en sí mismo, mejorando la compenetración. Todo ello tiene el potencial de aumentar la productividad.
- Equipos más innovadores y creativos: un equipo de trabajo diverso genera mayor ventaja competitiva. Cuando personas de diferentes culturas y orígenes trabajan juntas, son menos proclive a sufrir sesgos, tienen más capacidad de extraer información y distintas maneras de afrontar los desafíos, lo que aumenta las posibilidades de encontrar soluciones viables.
- Mayor alcance: ofrecer un lugar de trabajo diverso e inclusivo es fundamental para la capacidad de una empresa de atraer, desarrollar y retener el talento que necesita a fin de competir en el dinámico mundo del trabajo.
- Mejora de la sensibilización cultural: un abanico diverso de culturas en el lugar de trabajo brinda a las organizaciones y las

empresas la oportunidad de tratar matices existentes en un contexto nacional o mundial.

- Una reputación positiva: los/as empleados/as actuales o potenciales percibirán a su empresa u organización como tolerantes e inclusivas, fomentándose así el sentimiento de pertenencia.



La inclusión en el ámbito de trabajo

# Planes de igualdad en las empresas

La globalización ha traído, dentro de otras cosas, una mayor diversidad.

Entre las causas de dicha diversidad encontramos:

- Raciales
- Culturales
- Religiosas
- Demográficas
- Físicas
- Sociales

La gestión de la diversidad se ha convertido en un gran reto para los RR.HH.

**La diversidad NO es una OPCIÓN, es una NECESIDAD.**

## Gestión de plantillas heterogéneas

- Forma visible: atendiendo al sexo, origen, edad
- Menos perceptible: experiencia laboral, necesidad de conciliación, capacidad de trabajo en equipo, actitud...

## Cómo impacta en la empresa la integración de la igualdad

- Optimiza los recursos humanos y facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idóneo.
- Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que se ofrecen.

- Mejora su imagen externa y el reconocimiento público.
- Aporta ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas.
- Permite detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral.

## Elementos básicos para integrar la igualdad en la empresa

1. Compromiso de la empresa en todo el proceso de integración de la igualdad.
2. Sensibilización y formación a la dirección, a la plantilla y a la Comisión de igualdad en materia de igualdad.
3. Realización de un diagnóstico de igualdad que analice la situación de la empresa para identificar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose desigualdades o discriminaciones.
4. Diseño de medidas o elaboración de un Plan de Igualdad que responda al diagnóstico, definiéndose objetivos, áreas de actuación y acciones o medidas para alcanzarlos.
5. Definición de indicadores de seguimiento para cada una de las medidas o actuaciones propuestas.

6. Asignación de recursos humanos y responsabilidades a cada una de las medidas del Plan de igualdad.
7. Dotación de recursos económicos y materiales a las medidas o acciones establecidas.
8. Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas y Plan de Igualdad.



Planes de igualdad empresariales

## Tipos de discriminación en la organización

**La discriminación aplicada al ámbito laboral hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.**

Sigue siendo un problema que afecta a numerosos trabajadores y trabajadoras. Si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más sutiles formas.

No basta con erradicar simplemente las prácticas discriminatorias. También es necesario promover la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo en todas las fases de la relación de trabajo, incluidas las prácticas de jubilación, retención, promoción y terminación, la remuneración, el acceso a la formación profesional y el desarrollo de las competencias profesionales.

### **Acoso discriminatorio: definición y tipos**

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual

de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Podemos distinguir tantos tipos de acoso discriminatorio como causas de discriminación existen, siendo especialmente relevante el acoso por razón de sexo.

### **Las consecuencias de la discriminación**

La discriminación se produce en todos los países y sectores laborales del mundo.

Niega oportunidades a las personas, impide que se aproveche el talento humano y merma el progreso económico.



**Tipos de discriminación laboral**



## ¿Cómo afecta la discriminación a nuestra salud mental?

La discriminación también puede repercutir en la salud mental de una persona. Las situaciones que dan lugar a un trato injusto o el estar en un ambiente de trabajo hostil por periodos prologados de tiempo aumentan el riesgo de padecer trastornos por estrés, ansiedad o depresión

Los principales efectos en una persona que padece conductas de acoso, se manifiestan a través de problemas de salud, generalmente de somatización nerviosa

Otros problemas asociados:

- Ansiedad
- Depresión
- Insomnio

- Trastorno por estrés postraumático
- Falta de apetito
- Falta de concentración

Estos síntomas redundan en el **entorno laboral** de los trabajadores (absentismo, bajo rendimiento); así como en su **entorno familiar y social** (separaciones, aislamiento, problemas con los hijos,...)

A los compañeros de trabajo que presencian estas situaciones, aunque no directamente conductas de acoso y discriminación, es evidente que se ven afectados por este tipo de ambiente hostil y tenso que resulta de estos casos.

## Algunas claves para combatir la discriminación laboral

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.

**¿Cómo los empleados podemos ser motor de igualdad, diversidad e inclusión en la empresa?**

- Invita y anima a la participación: DIVERSIDAD e INCLUSIÓN.
- Pone el foco en disfrutar del proceso: UNIDAD.
- Incluye a todos/as: IGUALDAD.
- Valora lo único y esencial de cada persona: UNICIDAD.
- Cada persona puede disfrutar a su manera y aporta en la medida de sus posibilidades: EQUIDAD.

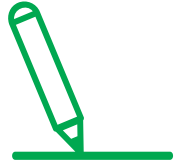


¿Cómo afecta la discriminación a nuestra salud mental?



Claves para combatir la discriminación laboral

## Ejercicio práctico



### **BUEN TRATO:**

Respetar, apoyar, dialogar, compartir, solidaridad, paz, tranquilidad, comprender, valorar, escuchar, igualdad, amar, aceptar las diferencias, cuidar, amabilidad, empatía, compañerismo...

### **MALTRATO:**

Insultar, despreciar, abusar, aislar (dar de lado), víctima, violencia, pegar, reírse de alguien, amenazar, dominar, acosar, desigualdad, imponer, no valorar, homofobia, racismo, sexismo...

Teniendo en cuenta las definiciones de las relaciones de buen trato y de maltrato **nos planteamos las siguientes preguntas:**

- ¿Qué nos hace sentir mejor?
- ¿Por qué camino queremos llevar/tratar a las demás personas?
- ¿Y por cual nos gustaría que nos llevaran a nosotros y nosotras?
- ¿Cuál nos resulta más fácil? ¿Por qué?
- ¿Qué personajes (películas, cómic, dibujos animados, videojuegos...) conocen que practiquen el buen trato?
- ¿Qué puedo hacer yo para transformar una situación negativa en positiva?
- ¿Es sencillo exteriorizar el buen trato?
- ¿Qué es más fácil y más común, decir a mi compañero o compañera palabras que le refuercen y le apoyen o insultarle?
- ¿Expreso mis sentimientos con normalidad?, ¿algo me lo impide? ¿Por qué?
- ¿Soy capaz de ayudar a las personas que me rodean?



## Bibliografía

### **Manual de Formación en Gestión de la Diversidad.**

Marion Keil, Badrudin Amershi, Stephen Holmes, Hans Jablonski, Erika Lüthi, Kazuma Matoba, Angelika Plett and Kailash von Unruh (International Society for Diversity Management – idm) [www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)

### **Beneficios de incorporar la igualdad en la cultura empresarial. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.**

<https://www.igualdadenaempresa.es/>

Secretaría de Estado de Igualdad Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Gobierno de España.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009). **Los equipos de trabajo. Comportamiento Organizacional.** (pp 320-344). México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009). **Políticas y prácticas de recursos humanos. Administración de la diversidad en las organizaciones. Comportamiento Organizacional** (pp. 602-605). México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.** México. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

A. B. Drexler y R. Forrester, **Teamwork–Not Necessarily the Answer.** HRMagazine, enero de 1998, pp. 55-58.

Boothby, E. J., & Bohns, V. K. (2021). **Why a simple act of kindness is not as simple as it seems: Underestimating the positive impact of our compliments on others.** *Personality and Social Psychology Bulletin.* 47(5), 826-840. <https://doi.org/10.1177/0146167220949003>

Boothby, E. J., Cooney, G., Sandstrom, G. M., & Clark, M. S. (2018). **The liking gap in conversations: Do people like us more than we think?** *Psychological Science,* 29(11), 1742-1756. <https://doi.org/10.1177/0956797618783714>

Deri, S., Davidai, S., & Gilovich, T. (2017). **Home alone: Why people believe others' social lives are richer than their own.** *Journal of Personality and Social Psychology,* 113(6), 858-877. <https://doi.org/10.1037/pspa0000105>

## Referencias digitales

A comparative analysis of gender equality law in Europe 2021. The 27 EU Member States, Albania, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, North Macedonia, Norway, Serbia, Turkey and the United Kingdom compared. Prepared by: Birte Böök, Susanne Burri, Linda Senden and Alexandra Timmer for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. February 2022. Based on information current on 1 January 2021. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fc350c8a-b9e0-11eb-8aca-01aa75ed71a1>

Effectively enforcing the right to non-discrimination. Promising practices implementing and going beyond the requirements of the Racial Equality and Employment Equality Directives Authors: Romanița Iordache Iustina Ionescu 2021. <https://www.migpolgroup.com/index.php/2022/02/08/effectively-enforcing-the-right-to-non-discrimination/>

European equality law review Issue 2 / 202. ISSN 2443-9606. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6b9c44bf-2ae6-11eb-9d7e-01aa75ed71a1>

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021. [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf)

Decálogo para la protección de los derechos humanos en pandemias. EDICIÓN: Fundación Abogacía Española COORDINADORA: Francisca Sauquillo Pérez Del Arco DIRECCIÓN TÉCNICA: Francisco Segovia Losa. Decálogo para la protección de los derechos humanos en pandemias (en inglés) – Abogacía Española ([abogacia.es](http://abogacia.es))

Tolerance and No discrimination System: Tolerance and Non-Discrimination in the Context of COVID-19 | TANDIS ([odihr.pl](http://odihr.pl))

EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK. [European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. 2020 Seminar](#) – Keynote speech by Nils Muižnieks (Amnesty International), Age discrimination outside employment, Indirect sex discrimination in employment, Algorithmic discrimination, the gendered impact of COVID-19 in the EU and more. 2020 Seminar – Keynote speech by Nils Muižnieks (Amnesty International), Age discrimination outside employment, Indirect sex discrimination in employment, Algorithmic discrimination, the gendered impact of COVID-19 in the EU and more – European Equality Law Network

[2019 Report on equality between women and men in the E. ISBN 978-92-76-00027-3. annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](#) (europa.eu)

Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019 by Elvira González Gago. [strategic\\_engagement\\_2016-2019\\_evaluation.pdf](#) (europa.eu)

[Estrategia para la igualdad de género. Avances y principales ámbitos de actuación. Estrategia para la Igualdad de Género](#) | Comisión Europea (europa.eu)

[Acción de la UE en favor de la Igualdad de Retribución](#). La UE está abordando la brecha salarial de género desde diversas perspectivas. El objetivo es promover el principio efectivo de igualdad de retribución mediante la creación de nueva legislación y el seguimiento de su aplicación. Acción de la UE en favor de la igualdad de retribución | Comisión Europea (europa.eu)

[La igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres | Fichas temáticas sobre la Unión Europea](#) | Parlamento Europeo (europa.eu)

[Los ODS en acción. Objetivos de Desarrollo Sostenible | Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo](#) (undp.org)

## Referencias digitales

5 de mayo de 2021. Derechos humanos. Comité Directivo de Lucha contra la Discriminación, la Diversidad y la Inclusión (CDADI). Directrices del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la defensa de la igualdad y la protección contra la discriminación y el odio durante la pandemia de Covid-19 y crisis similares en el futuro: Detalles del resultado ([coe.int](https://www.coe.int))

[La Red Europea de Organismos de Igualdad: National gender equality bodies | Comisión Europea](https://ec.europa.eu/equality-bodies/) (europa.eu)

[Organización Naciones Unidas. Oficina Alto Comisionado de Naciones Unidas. Derechos Humanos. Incrementar la igualdad y combatir la discriminación. ACNUDH | Incrementar la igualdad y combatir la discriminación](https://www.unhcr.org/es/refugees-and-asylum-seekers/2021/05/10/organizacion-naciones-unidas-oficina-alto-comisionado-de-naciones-unidas-derechos-humanos-incrementar-la-igualdad-y-combatir-la-discriminacion-acnudah-incrementar-la-igualdad-y-combatir-la-discriminacion) (ohchr.org)

Instituto comunicación No violenta:

<https://www.comunicacionnoviolenta.com/bibliografia/>

<https://www.comunicacionnoviolenta.com/documentos/#>

Instituto Vasco de la Mujer | Emakunde - Euskadi.eus: <https://www.youtube.com/watch?v=2x071l-A6BQ>



AfforHealth