

Convertirse en una empresa inclusiva

Guía sobre la igualdad y la diversidad para la empresa de hoy



DigitalPreventor

Esta guía está diseñada para ayudar a los profesionales de Recursos Humanos a liderar el cambio hacia una cultura empresarial más inclusiva y respetuosa



TRANSFORMACIÓN

DIVERSIDAD

IGUALDAD

RESPECTO

La revolución
hacia una
sociedad y en
consecuencia,
hacia una
empresa más
inclusiva se
apoya en varios
motivos

1. **La creciente diversidad de la fuerza laboral**, incluye una amplia gama de identidades de género, etnias, edades y habilidades.
2. La evidencia de que entornos inclusivos mejoran el rendimiento y la innovación al fomentar la **colaboración y la creatividad**.
3. La necesidad de **atraer y retener talento diverso**, lo que implica crear culturas laborales donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.
4. La influencia positiva en **la reputación de la marca**, ya que las empresas que priorizan la inclusión tienden a ser percibidas como éticas y socialmente responsables.
5. El **cumplimiento normativo**, dado que la inclusión es una parte fundamental de las leyes y regulaciones laborales en muchas regiones del mundo.

Y muchas otras razones que aquí no nombramos pero donde cada una suma.

BIENVENIDO A LA GUÍA

Comprendiendo los conceptos de diversidad e inclusión

La **DIVERSIDAD** abarca una amplia gama de características y experiencias que hacen único a cada individuo, como raza, etnia, edad, sexo, identidad sexual, religión, capacidad física y mental, idioma, ingresos y formación.

La **INCLUSIÓN**, por su parte, es el resultado de una cultura que valora y promueve esta heterogeneidad de perspectivas y habilidades que cada persona aporta.

“En las empresas no es suficiente con hablar de diversidad, se debe creer profundamente en ella y trabajar para conseguirla”



La inclusión se ha convertido en un valor y una estrategia fundamental para las empresas que desean prosperar.

El propósito de esta guía es proporcionar a los líderes de Recursos Humanos las herramientas y estrategias necesarias para fomentar un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado y capaz de alcanzar su máximo potencial.



01. Parte 1 - Contexto (Problema)

La inclusión diversa. Pilares de la diversidad

02. Parte 2 - Soluciones

Cómo manejar la diversidad en la empresa

Parte 1. La inclusión diversa. Pilares de la diversidad

- 01 La igualdad de derecho entre hombres y mujeres
- 02 Cambio radical en el concepto de género
- 03 La libertad sexual como base de la libertad personal
- 04 Multiculturalidad. Conocer para comprender
- 05 La discapacidad que no limita en nada

Pilar 1

Sobre la igualdad entre hombres y mujeres

A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, todavía existen desigualdades en muchos ámbitos de la vida, como el acceso al empleo, la remuneración y la representación en puestos de poder.

La brecha salarial de género, por ejemplo, persiste en numerosas industrias y regiones, reflejando no solo inequidades económicas, sino también culturales y sociales.

Para abordar estas disparidades y promover la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, es fundamental implementar políticas y medidas concretas en el lugar de trabajo.

Esto puede incluir: **políticas de contratación y promoción equitativas, eliminación de la brecha salarial, fomento de la conciliación laboral y familiar, sensibilización y capacitación, y promoción de la representación femenina en puestos de liderazgo.**

Al adoptar estas medidas y comprometerse activamente con la igualdad de género, las empresas pueden contribuir significativamente a la construcción de entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles para todas las personas.



IGUALDAD



Pilar 2

Cambio radical en el concepto de género

Ha habido un cambio significativo en la comprensión de la identidad de género, pasando de un concepto binario limitado a un enfoque más amplio y respetuoso. Históricamente, el género se consideraba únicamente masculino o femenino, pero esta visión excluyente no refleja la realidad social.

Actualmente, se reconoce que el género es una experiencia fluida y diversa, especialmente para las comunidades LGBTQ+.

Esto implica **alejarse de conceptos rígidos de masculinidad y feminidad, adoptando una perspectiva más comprensiva** que valide todas las experiencias de género.

Respetar diversas identidades de género es fundamental para construir entornos laborales inclusivos y respetuosos, donde **todas las personas puedan expresar su identidad auténticamente, sin temor a discriminación o juicio.**

Pilar 3

La libertad sexual como base de la libertad personal

La libertad sexual es un aspecto crucial de la libertad personal, permitiendo a cada persona tomar decisiones autónomas sobre su sexualidad y ejercer su derecho a la intimidad sin temor a discriminación.

Históricamente, la comunidad LGBTQ+ ha luchado por la aceptación y el reconocimiento de sus derechos, enfrentando grandes desafíos. Aunque la sociedad ha avanzado en la aceptación de la diversidad sexual, persisten estereotipos y prejuicios que limitan la libertad de muchas personas.

Para construir una sociedad verdaderamente inclusiva, es esencial valorar la diversidad y garantizar que todos puedan expresar su identidad y vivir sus relaciones sin restricciones.

Esto requiere crear entornos seguros y respetuosos donde cada individuo se sienta libre y sin temor al rechazo.



“En un mundo verdaderamente inclusivo, cada individuo debe tener el derecho fundamental de ser respetado y aceptado tal como es, sin importar su orientación sexual o identidad de género”

Pilar 4

Multiculturalidad. Conocer para comprender

La construcción de una empresa culturalmente inclusiva implica:

Reconocer el valor y la riqueza que las diferencias culturales, étnicas y sociales aportan a nuestras comunidades y nuestras organizaciones.

Fomentar el diálogo y la colaboración entre personas de diferentes orígenes y tradiciones, y promover la igualdad de oportunidades.



La multiculturalidad, ya sea a nivel organizacional o social **trae consigo innumerables beneficios**:

- **Enriquece** nuestras perspectivas, amplía nuestro entendimiento del mundo y nos ayuda a superar prejuicios y estereotipos.
- **Crea espacios** donde cada individuo se siente respetado, valorado y comprendido.
- **Promueve relaciones** sólidas y empáticas entre personas de diferentes orígenes.
- **Estimula la creatividad**, la innovación y el crecimiento personal y profesional

Pilar 5

La discapacidad que no limita en nada

La inclusión de personas con discapacidad requiere adoptar un enfoque que contemple la accesibilidad y la igualdad de oportunidades. Esto implica crear entornos accesibles y adaptados para la participación activa de todos, independientemente de sus capacidades físicas o cognitivas.

Accesibilidad universal significa eliminar barreras físicas, sociales y comunicativas, facilitando la plena participación en el trabajo, la educación, el ocio y la comunidad.

Además, **es fundamental promover la conciencia** sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, fomentando una cultura de respeto, empatía y apoyo mutuo

“Al priorizar la inclusión de las personas con discapacidad, fortalecemos nuestra sociedad y nuestras organizaciones, y promovemos valores fundamentales de justicia, igualdad y dignidad humana”





Conclusión

Estos pilares conforman los cimientos de una empresa inclusiva y respetuosa.

Al priorizar la DIVERSIDAD, las organizaciones pueden construir entornos laborales donde cada individuo se sienta valorado, respetado y empoderado para ser su yo auténtico.

Fomentar una cultura de respeto mutuo y comprensión no sólo fortalece nuestras empresas, sino que también contribuye a la creación de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para todos.

“Fomentar una cultura de respeto mutuo y comprensión fortalece nuestras empresas y contribuye a una sociedad más justa, inclusiva y equitativa”

Parte 2. Soluciones. Cómo manejar la diversidad

01

Diagnóstico. Herramientas de análisis y revisión

02

Acciones a implementar

- 2.1 Creación del Plan de Igualdad
- 2.2 Prácticas inclusivas en la gestión de RR.HH.
- 2.3 Formación y sensibilización
- 2.4 Promoción de un lenguaje inclusivo

03

Monitoreo y evaluación

Diagnóstico interno

Herramientas de análisis y revisión

Promover la inclusión y la igualdad en la empresa requiere un **exhaustivo diagnóstico interno para identificar las áreas de mejora y la oportunidades para promover la inclusión en la empresa.**

El diagnóstico puede incluir las siguientes herramientas de análisis y revisión:

Análisis de la composición de la

plantilla: Examinar la diversidad demográfica de los empleados en términos de género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad...

Revisión de políticas y prácticas

existentes: Evaluar las políticas y prácticas en la igualdad de oportunidades, el reclutamiento, la selección, la promoción, la capacitación y el desarrollo profesional, para identificar posibles barreras.

Encuestas y entrevistas a empleados:

Obtener información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la inclusión, el trato equitativo, el respeto y la diversidad en el lugar de trabajo.

Análisis de datos de rotación y

retención: Identificar posibles patrones o tendencias relacionados con la inclusión y la diversidad, para detectar problemas y mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados.



Acciones a implementar

2.1 Creación del Plan de Igualdad

Análisis y diagnóstico: Realización de un análisis exhaustivo de la situación actual de igualdad dentro de la empresa. Para ello, hay que examinar: políticas existentes, prácticas de recursos humanos, datos de diversidad, y encuestas de clima laboral.

Definición de objetivos y metas: Establecimiento de objetivos claros y medibles.

Implicación de los empleados: Recopilación de opiniones, preocupaciones y sugerencias de los empleados a través de encuestas, grupos de discusión o reuniones.

Implicación de los empleados: Recopilación de opiniones, preocupaciones y sugerencias de los empleados a través de encuestas, grupos de discusión o reuniones.

Desarrollo del plan: Creación de acciones concretas; responsables, plazos y recursos asignados para cada objetivo.

Implementación y seguimiento: Comunicación del plan a toda la plantilla, formación y establecimiento de un sistema de seguimiento para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

Garantizar su
alineación con
la visión y misión
de la empresa.

El plan debe
reflejar las
necesidades de
los empleados

Participación de
la alta dirección
y de los
empleados en
su formulación

Acciones a implementar

2.2 Prácticas inclusivas en la gestión de RR.HH.

Para fomentar un entorno laboral equitativo y diverso, es necesario implementar prácticas inclusivas **en las diferentes áreas de gestión de recursos humanos**, que van desde las estrategias de reclutamiento y hasta los programas de desarrollo profesional:

Prácticas de reclutamiento que aseguren la igualdad de oportunidades y la diversidad de talentos y perspectivas, mediante la eliminación de barreras y sesgos en los procesos de selección.

Programas de desarrollo profesional equitativos para garantizar que todos los empleados, independientemente de su origen o características personales, tengan acceso igualitario a oportunidades de crecimiento y desarrollo en función de su mérito y desempeño.

Programas de mentoría que aseguren la igualdad de oportunidades y posibilidades de desarrollo profesional equitativas y personalizadas.

Programas de conciliación familiar, que garantice un entorno laboral inclusivo donde todos los empleados puedan prosperar, independientemente de sus responsabilidades familiares



Acciones a implementar

2.3 Formación y sensibilización

La sensibilización y la formación son herramientas valiosas que proporcionan oportunidades para el aprendizaje y la reflexión sobre diversidad, igualdad y respeto en el lugar de trabajo.



Formación continua en diversidad e inclusión para proporcionar a los empleados conocimientos y habilidades para comprender y valorar la diversidad en todas sus formas. Pueden incluir talleres, cursos en línea, sesiones de capacitación y grupos de discusión sobre temas como sesgo inconsciente, diversidad cultural, equidad de género y respeto a la diversidad sexual.

Sensibilización sobre el impacto positivo de la inclusión para poner en valor los beneficios de una cultura organizacional inclusiva y cómo contribuye al bienestar de los empleados y al éxito de la empresa en general. Se puede hacer mediante campañas de concienciación, charlas inspiradoras, testimonios de empleados y ejemplos de buenas prácticas en otras organizaciones.

Formación obligatoria en igualdad: Las empresas están obligadas a proporcionar formación en igualdad a todos sus empleados, de acuerdo con la legislación laboral y las políticas internas. Esta formación debe cubrir temas relacionados con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y la prevención del acoso y la discriminación en el trabajo.

Acciones a implementar

2.4 Promoción del Lenguaje inclusivo

Fomentar el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso tanto en la comunicación interna y externa. Acciones clave:

Sensibilizar y capacitar a todos la plantilla: explicar qué es el lenguaje inclusivo, por qué es importante y cómo aplicarlo en la comunicación cotidiana.

Proporcionar guías y recursos para su uso, como por ejemplo, listas de palabras y frases alternativas, ejemplos en diferentes contextos y pautas para evitar estereotipos y prejuicios.

Revisar y actualizar regularmente los materiales de comunicación interna y externa para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo: correos electrónicos, documentos, presentaciones, publicaciones en redes sociales y cualquier otro tipo de contenido generado en la empresa.



RECUERDA:

El lenguaje respetuoso e inclusivo no solo cambia la forma en que hablamos, sino también la forma en que percibimos el mundo que nos rodea.

Los líderes y la dirección deben ser ejemplo en el uso de un lenguaje respetuoso en todas las áreas.

Reconocer y premiar a quienes utilicen un lenguaje inclusivo puede ayudar a motivar y fomentar su uso.

Monitoreo y evaluación

Identificación continua de las áreas de mejora

Establecer un proceso de monitoreo permite identificar de manera continua las áreas de mejora.

Incluye varias fases:

Establecimiento de indicadores claros y medibles que permitan evaluar el progreso en materia de inclusión. Por ejemplo: la diversidad de la fuerza laboral, la equidad salarial, las tasas de retención de empleados , la participación en programas de desarrollo profesional, entre otros.

Recopilación de datos relevantes de manera regular para medir el desempeño de la empresa en relación con los indicadores establecidos. Se pueden realizar encuestas de clima laboral, retroalimentación de los empleados y otros métodos de recopilación de información.

Realización de evaluaciones periódicas para analizar los datos recopilados y evaluar el progreso hacia los objetivos de inclusión y diversidad.

Análisis de los resultados de las evaluaciones y ajustes o medidas correctivas según sea necesario. Esto puede implicar ajustar políticas y prácticas existentes, implementar nuevas iniciativas de inclusión y diversidad, o proporcionar capacitación adicional según las necesidades identificadas.

Comunicar de manera transparente los resultados del proceso de monitoreo y evaluación a todos los niveles de la organización. Esto incluye compartir los logros alcanzados, los desafíos identificados y los planes para abordarlos.



Construyendo un futuro inclusivo

La diversidad y la inclusión son motores esenciales para el éxito y la sostenibilidad de nuestra empresa. A lo largo de esta presentación, hemos explorado las estrategias y los beneficios que una cultura inclusiva puede traer, desde el aumento de la creatividad y la innovación hasta la mejora del compromiso y la satisfacción de los miembros del equipo.

Ahora, es el momento de actuar y convertir estas ideas en realidad. Os invitamos a ser agentes de cambio, asumiendo un compromiso genuino para fomentar un entorno laboral donde todas las personas se sientan valoradas y empoderadas.



“El cambio comienza con la decisión de hacer las cosas de manera diferente. Juntos, podemos construir empresas y sociedades más justas, inclusivas y equitativas, donde cada individuo tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial”



DigitalPreventor