

Diversidad e inclusión: ¿de qué estamos hablando?

“Los gerentes ocupan un lugar importante entre los muchos engranajes de la inclusión. Son los encargados de aplicar las normas que vienen de arriba en las actividades diarias de sus equipos.



Introducción

Durante los últimos veinte o treinta años, en Europa, muchos empleadores han estado implementando acciones para promover un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso. Estas organizaciones, privadas, públicas y académicas buscan:

- Evitar el riesgo de discriminación.
- Garantizar la salud y la seguridad de todos los miembros del equipo.
- Atraer talento y fidelizarlo.
- Crear las condiciones para mejorar el rendimiento general.

La pluralidad de estas acciones se enmarca en un marco denominado genéricamente **"políticas de diversidad e inclusión"**.



Diversidad: ¿de qué estamos hablando?



El término "diversidad" se originó en los Estados Unidos y ha sido ampliamente utilizado desde principios de la década de 2000, bajo el impulso de las autoridades públicas y las empresas. Definir su concepto, sus orígenes y sus vínculos con la no discriminación o la responsabilidad social no es sencillo. En función del significado que se le dé, **la diversidad abarca una realidad heterogénea que variará de una organización a otra**: en función de las poblaciones objetivo (mujeres, personas de origen inmigrante, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, etc.), objetivos (igualdad profesional, igualdad de oportunidades, diversidad, no discriminación, etc.) o marcadores de identidad individual como la afiliación religiosa o la orientación sexual.

Diversidad: la mirada de los gerentes

Según un estudio realizado por AFMD y Numeum en 2022

- **El 74% de los gerentes consideran que sus equipos son "diversos"** aunque no siempre estén de acuerdo en lo que es la "diversidad". La mayoría de los directivos se refieren a "la diversidad de perfiles y competencias", mientras que la noción de diversidad permite razonar en términos de objetivos y prevenir la discriminación.
- **Las mujeres son menos propensas que los hombres a incluir el género como un componente de la diversidad** de su equipo.
- **Para más de la mitad (55%), gestionar un equipo diverso no es más exigente**; Por otro lado, para el 18% de ellos, exige ajuste y equidad.
- **Las diferencias de percepción son mayores cuando se comparan generaciones.**



¿Qué es la inclusión?



La inclusión es un concepto complejo compuesto por cinco pilares:

- ✓ **La equidad**, que genera un fuerte sentido de justicia
- ✓ **La implementación de acciones interseccionales**, que incluyan todas las diversidades.
- ✓ **Una dinámica de cooperación integradora**, que vaya más allá de la simple yuxtaposición de individuos.
- ✓ **El reconocimiento de todas las identidades**, equilibrando la singularidad y la pertenencia, y el compromiso social.
- ✓ **Acciones y un clima social** que neutralice estereotipos de todo tipo.

La inclusión tiene un impacto directo en el **sentido de pertenencia**, la sensación de ser escuchados y la sensación de poder expresarse de manera auténtica y segura de los empleados.

¿Cómo se aplica esto a la gestión?

La inclusión se basa en el respeto de las normas de no discriminación. Esto significa hacerlas cumplir, dar ejemplo en todas las situaciones y aplicar sanciones cuando sea necesario. De lo contrario, la discriminación seguirá siendo la norma y el discurso inclusivo no tendrá ninguna posibilidad de ser escuchado.

Los gerentes ocupan un lugar importante entre los muchos engranajes de la inclusión. Ellos son los encargados de implementar las reglas que vienen de arriba en las actividades diarias de sus equipos. Los procesos de RRHH establecen el marco y los gerentes garantizan su implementación.

Referencias

- Patrick SCHARNITZKY and Pete STONE, Inclusion in Organisations: From Posture to Practice, AFMD, 2021.
- GARNER-MOYER Hélène, Réflexions autour du concept de diversité : réfléchir pour mieux agir, AFMD, 2012.