



# Género, Diversidad e Inclusión

## Ejemplos\* de buenas prácticas

### ¿Qué es Género, Diversidad e Inclusión en un lugar de trabajo? ¿Por qué es importante?

Género, diversidad e inclusión garantiza que el entorno laboral sea propicio e inclusivo para todos, independientemente de la edad, el género, la identidad de género, la discapacidad, la raza, la casta, la etnia, la nacionalidad, la religión, la orientación sexual o cualquier otra condición. La organización debe generar un sentido de pertenencia y empoderamiento, igualdad de acceso a las oportunidades y participación equitativa de todas las personas. La organización se beneficiará de la representación de **diversos talentos que fomentarán la excelencia organizacional**.

### ¿Cómo se pueden abordar el género, la diversidad y la inclusión?

El género, la diversidad y la inclusión en una organización deben garantizarse mediante **políticas, procedimientos y planes de acción** con **objetivos** claros. Todo esto debe convertirse en acciones claras que **beneficien y mejoren a la organización**.

*\*Los ejemplos enumerados se basan en los resultados de una revisión temática de género, diversidad e inclusión realizada por UNOPS en MX 2021 Q3, y no se limitan a todas las políticas y prácticas posibles en el ámbito de la diversidad e inclusión.*



#### POLÍTICA

Ejemplos de lo que puede incluir una política de género, diversidad e inclusión.

Estos son elementos de lo que puede incluir una política de género, diversidad e inclusión:

- Establece y promueve un entorno laboral que **fomenta la diversidad y la inclusión**.
- Promueve **comportamientos inclusivos y respetuosos** en el entorno laboral.
- **Establecer un compromiso de liderazgo claro** con la diversidad (por ejemplo, declaración del CEO o participación en iniciativas centradas en el género y la diversidad, nombrando un Director de Diversidad / Igualdad).
- Afirma que existe **tolerancia cero ante el acoso sexual**.
- Establece un **código de vestimenta** no discriminatorio.
- Establece políticas para **mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados**, incluida la licencia parental, el horario flexible y el teletrabajo.
- **Prohíbe toda discriminación** por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social y cualquier otro motivo que reconozca la legislación nacional.
- Promueve el uso de **un lenguaje inclusivo, no sexista, no discriminatorio**, libre

de expresiones de prejuicio.

- Establece un **acceso** justo, equitativo y transparente a las oportunidades de empleo mediante procedimientos de contratación no discriminatorios.
- Establece una **política de igualdad salarial**, para garantizar la no discriminación en la remuneración de los empleados.
- Apoya los **Principios de Empoderamiento de la Mujer** de ONU Mujeres.

Estos son ejemplos de lo que podrían incluir los procedimientos de género, diversidad e inclusión:

- **Igualdad de retribución:** el proceso / procedimiento para la igualdad de retribución, tanto en términos de contratación como con aumentos salariales, debe ser transparente e imparcial. Los salarios iniciales y los aumentos salariales deben basarse en diferentes criterios transparentes como la experiencia, la función laboral y las responsabilidades.
- **Procedimiento de contratación y selección:** para garantizar que la contratación sea imparcial y sin discriminación, debe haber procesos claros y transparentes para los procesos de selección y contratación. Esto se puede hacer mediante pruebas, criterios de selección claros que garanticen la igualdad de acceso. La empresa debe asegurarse de que el panel de contratación sea diverso y tome su decisión de selección por consenso.
- **Programa de denuncias (Speak up):** un programa de denuncias o un sistema de denuncia de irregularidades para denunciar faltas de conducta debe ser fácilmente accesible para todos los que estén conectados y trabajen con la organización. Debe ser accesible en múltiples plataformas (Internet, teléfono, correo electrónico, etc.) que permitan la presentación de informes anónimos, y la vía de presentación de informes debe ser clara (quién recibe la denuncia, cómo se maneja, etc.). La información clara sobre informes, procedimientos de investigación, documentación de casos e implementación de sanciones también debe estar disponible para que todos tengan acceso. Los datos anonimizados sobre los casos deben estar disponibles e informados internamente en la empresa.
- **Protocolos para cambios de identidad de género** que garantizan que haya un proceso claro, apoyo e información disponible para cualquier empleado que atraviese una transición de género. También debe haber una guía disponible para todas las partes, incluidos los compañeros de trabajo, supervisores, gerentes y recursos humanos.
- Proceso / procedimiento para asegurar que el apoyo social / médico también se extienda a **padres del mismo sexo, familias con padres solteros and familias de padres solos.**
- Estrategia para **retener a las mujeres en el lugar de trabajo**, centrada en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, horarios flexibles y programas de liderazgo o tutorías.



## PROCEDIMIENTO

Ejemplos de cómo se pueden abordar el género, la diversidad y la inclusión en los procedimientos formales.

Estos son ejemplos de acciones de Género, Diversidad e Inclusión que pueden poner en práctica los procedimientos y políticas:

- **Creación de capacidad sobre género, diversidad e inclusión en todos los niveles, a través de talleres y capacitación**, para asegurar que:
  - el liderazgo conoce las políticas y los estándares, los comprende y promueve su implementación;
  - los supervisores y gerentes reciben capacitación adicional, es decir, asegurarse de que sepan cómo actuar cuando se enfrentan a un caso de acoso en el lugar de trabajo;
  - los empleados comprenden, respetan y cumplen las políticas; compartir conocimientos sobre la importancia del género, la diversidad y la inclusión, y comprender por qué se prioriza;
  - se pueden desarrollar recursos y materiales de aprendizaje para los empleados para que aprendan más por su cuenta.
- **Establecer un Comité de diversidad e inclusión** que se encargue de promover y apoyar una cultura y un entorno empresarial diverso, equitativo e inclusivo. El comité de D&I debe establecer un plan de acción con objetivos claros, hacer un seguimiento de la implementación y medir sus logros.
- **Realizar una encuesta en el lugar de trabajo** para comprender las necesidades de los empleados, recopilar ideas, conocer las expectativas que tienen sus empleados sobre la diversidad y la inclusión y enmarcar cualquier plan / programa / estrategia de acción de diversidad e inclusión en el futuro basado en los comentarios de los empleados.
- **Permiso parental remunerado**, si el gobierno no lo proporciona de otro modo.
- Establecimiento de **horarios flexibles y mecanismos de trabajo remoto** para promover un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.
- **Tener un plan de contingencia basado en el género (por ejemplo, para Covid-19)** para manejar eventos extraordinarios, que podría incluir pagos de bonificaciones, garantizar que las redes de apoyo internas y externas estén disponibles, encuestas de bienestar, provisión del equipo y soporte técnico en línea, mantener en cuenta las posibles brechas y brechas digitales.
- **Crear redes de empleados**, como grupos de recursos para empleados (LGBTQ+, Mujeres, Innovación de mujeres, STEM, etc.), para fomentar el aprendizaje, la tutoría y construir una mejor comunidad y pertenencia a la organización.
- **Organizar campañas en fechas conmemorativas** (Día Internacional de la Mujer / Mes del Orgullo) y **participar en eventos** (marchas, charlas, autoidentificación, visibilidad) que permitan a los empleados celebrar la diversidad y la inclusión.
- La creación de **KPI sobre género, diversidad e inclusión para medir el progreso**, estos podrían ser sobre contratación, tasas de promoción, niveles de compensación y diversidad de proveedores.
- Brindar acceso a **viveros o guarderías**, si de otro modo son inaccesibles o no están ampliamente disponibles.
- **Establecer áreas de lactancia e instalaciones** adecuadas para mujeres embarazadas.



## PRÁCTICA

Ejemplos de cómo se pueden implementar en la práctica la política y los procedimientos de género, diversidad e inclusión.