

# Establecimiento de lugares de trabajo diversos, equitativos, inclusivos y accesibles (DEIA)



Presentado por: Shannon Jahn, líder de fuerza laboral del sector ecológico

# Presentadora:

---



Shannon Jahn

Líder de fuerza laboral del sector ecológico

[Shannon.Jahn@denvergov.org](mailto:Shannon.Jahn@denvergov.org)

# Agenda:

---

- ¿Qué es el concepto DEIA?
- Beneficios de una fuerza laboral diversa
- ¿Existe un entorno inclusivo?
- Creación de una cultura de pertenencia
- Identificación de sesgos
- ¿Cómo adoptar el concepto DEIA?
- ¿En qué nivel se encuentra? ¿Su organización está preparada?
- Prácticas óptimas para empleadores

# De la visión hasta la inclusión: cómo crear equipos diversos



# ¿Qué es el concepto DEIA?

## Diversidad

Comprende todas las diferencias que nos hacen únicos, como raza, color de la piel, origen étnico, idioma, nacionalidad, orientación sexual, religión, género, situación socioeconómica, edad, y capacidad física y mental.

## Equidad

Cuando todos, independientemente de quiénes sean o del lugar de donde provengan, pueden progresar. Esto implica eliminar obstáculos, como la pobreza, y subsanar injusticias en los sistemas, como la educación, la salud, la justicia penal y el transporte.

## Inclusión

La inclusión pone el concepto y la práctica de la diversidad en acción al crear un entorno de participación, respeto y conexión, donde se potencian la riqueza de ideas, procedencias y perspectivas para generar un valor comercial y el éxito en general.

## Accesibilidad

Adaptaciones y modificaciones para garantizar el acceso equitativo al empleo y a la participación en actividades para las personas con discapacidades, y la reducción o eliminación de barreras físicas o actitudinales a las oportunidades equitativas.

# 10 beneficios de la diversidad en la fuerza laboral

1. **Perspectivas:** una variedad de perspectivas diferentes de empleados de contextos diversos
2. **Mayor creatividad:** su compañía se convierte en un crisol de ideas nuevas e innovadoras
3. **Más innovaciones:** las distintas procedencias e ideas generan innovación
4. **Mayores ganancias:** una fuerza laboral creativa y diversa aporta beneficios económicos
5. **Mayor compromiso:** los empleados que se sienten apreciados se convierten en una fuerza laboral más comprometida
6. **Mejor toma de decisiones:** el aumento de las posibles soluciones potencia la toma de decisiones en el equipo
7. **Rotación de empleados:** si los empleados se sienten valorados y aceptados, disminuye la rotación de personal
8. **Mejor reputación:** las compañías con buenas intenciones, humanas y socialmente responsables fortalecen su reputación
9. **Resultados de contratación:** una sólida reputación y marca de empleador convierte a la compañía en un lugar donde la gente quiere trabajar
10. **Resolución de problemas:** las soluciones diversas permiten alcanzar los mejores resultados más rápido

# ¿Existe un entorno inclusivo?



# Cómo crear un sentido de pertenencia en el lugar de trabajo

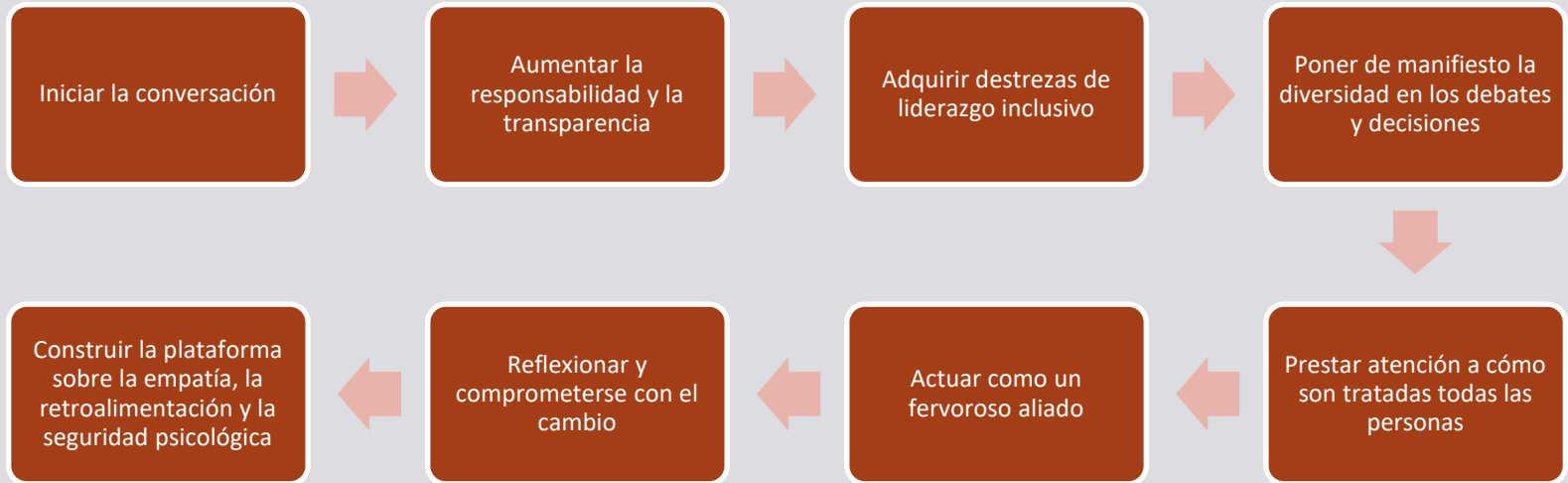
- **Crear un espacio seguro desde el punto de vista psicológico:** los líderes deben buscar las oportunidades para convertirse en aliados, especialmente para los grupos subrepresentados.
- **Dialogar con la gente:** los empleados desarrollan el máximo sentido de pertenencia cuando sus colegas generan instancias de diálogo, tanto personal como profesional.
- **Darles a las personas una voz cuando se sienten ignoradas:** motivar a los gerentes a darles la palabra a quienes intentan expresarse, pero no pueden hacerlo.
- **Celebrar la identidad individual:** los empleados se sienten orgullosos de trabajar para una compañía que tiene una cultura positiva en la que pueden ser auténticos.
- **Solicitar opiniones:** hacer un sondeo entre los empleados para averiguar qué se puede hacer para promover el sentido de pertenencia y la inclusión.
- **Alentar las comunidades dirigidas por los empleados:** por ejemplo, Grupo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, Grupo de Recursos para Empleados, o incluso Grupo de Bienestar.



# Identificación de sesgos

Sesgos explícitos	Sesgos implícitos (inconscientes)
Se sostienen de manera consciente	Se sostienen de manera inconsciente
Accesibles y tangibles	Inaccesibles e intangibles
Se activan voluntariamente	Se activan involuntariamente
Se pueden combatir con lógica y razonamiento	Resultan difíciles de combatir con lógica y razonamiento
Más fáciles de medir	Difíciles de medir
Evidentes	Encubiertos
Se miden por medio de encuestas	Prueba de asociaciones implícitas (IAT, en inglés), estudio de currículos
Discriminación deliberada	Provocan discriminación involuntaria
Menos comunes	Ampliamente predominantes
Son relativamente más fáciles de contener	Son muy difíciles de mitigar

# ¿Cómo adoptar el concepto *DEIA*?



# ¿Su organización está preparada?



<https://www.menti.com/al2uv2dvev3e>

¡Averigüémoslo!

# Prácticas óptimas para empleadores

Estas son algunas de las prácticas óptimas para abogar por la diversidad y la inclusión como empleador:

- Sea justo e identifique los posibles sesgos
- Valore a todos los empleados de forma equitativa
- Promueva las oportunidades para el desarrollo profesional
- Eduque a la fuerza laboral sobre diversidad y asegúrese de que todos se respeten
- Favorezca la colaboración en el lugar de trabajo
- Ofrezca flexibilidad y respete todas las creencias de manera equitativa
- Implemente una estrategia de contratación para lograr la diversidad

---

# ¿Preguntas?

¡Gracias por su tiempo!

[Shannon.jahn@denvergov.org](mailto:Shannon.jahn@denvergov.org)