

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas. Si tiene alguna duda o comentario, consulte con el equipo técnico: **contacto@madridcorresponsable.es**

Políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión en las empresas

Las políticas y prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante “DE&I”) son fundamentales para fomentar un entorno laboral y social equitativo basado en el respeto y la colaboración, donde todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual o capacidades, entre otras, puedan desarrollarse plenamente.

Implementar una estrategia DE&I en los entornos laborales aporta numerosos beneficios, entre los más destacados se encuentran:

- Atrae y retiene talento diverso, porque favorece la integración de personas con diferentes características en términos de género, edad, etnicidad, habilidades, formación académica, experiencias profesionales y capacidades cognitivas.
- Incrementa el bienestar emocional de la plantilla, ya que implica experimentar emociones positivas, e incluye aspectos como el aprecio, el respeto y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Aumenta de la satisfacción laboral, puesto que un entorno inclusivo fomenta el bienestar de las empleadas y empleados y reduce el estrés y la rotación.

Conceptos clave

La Diversidad, Equidad e Inclusión se han convertido en componentes esenciales dentro de los entornos laborales para fomentar una cultura de respeto y colaboración, pero ¿a qué se refieren?

- El concepto de **diversidad** alude a la variedad de identidades, culturas, habilidades y experiencias que las personas traen consigo, es decir, a las características únicas que cada persona aporta.
- La **equidad** implica la justa distribución de recursos y oportunidades, asegurando que todas las personas tengan acceso a las mismas ventajas.
- La **inclusión** pasa por crear un ambiente donde estas diferencias sean valoradas y respetadas, fomentando la igualdad y la participación de todas las personas.

Con el objetivo de facilitar a las empresas la elaboración de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión, el Servicio de Asesoramiento empresarial facilita orientaciones y recomendaciones que las empresas pueden adaptar a su estructura y necesidades concretas.

Objeto y finalidad

Garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y equitativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La empresa debe comprometerse a prevenir cualquier forma de discriminación y a promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Marco normativo estatal

- Constitución Española
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Artículos 25.1 y 27.2.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Ámbito de aplicación

Las políticas DE&I serán de aplicación en toda la empresa y, en el caso de grupo empresarial, a todas aquellas empresas que forman parte del grupo.

Estas políticas deberían impactar en todas las personas trabajadoras de la empresa y en aquellas que forman parte de cualquier grupo de interés, como por ejemplo clientela o empresas proveedoras.

Principios rectores

Para que las políticas DE&I sean efectivas, deben estar respaldadas desde el más alto nivel de la organización. Es recomendable que la empresa se comprometa a fomentar un entorno donde todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial al máximo, independientemente de su origen, edad, religión, o cualquier otra característica.

A continuación, proponemos algunos ejemplos:

- Respeto a la diversidad como valor estratégico organizacional.
- Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión en todos los procesos y niveles de la empresa.
- Generar entornos de trabajo diversos e inclusivos
- Equidad como garantía de trato justo y eliminación de barreras.
- Tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Persona o unidad responsable de diversidad

La empresa puede designar una unidad/persona responsable de diversidad que asuma la implantación, el seguimiento y la supervisión de las políticas DE&I. Es aconsejable que las personas que integren esta unidad o persona responsable ostenten un alto nivel dentro de la organización que facilite la toma de decisiones y la implementación de acciones que se pretendan alcanzar.

La unidad o persona responsable podrá apoyarse en el desarrollo de su misión en otras personas de la organización alineadas y comprometidas con DE&I y cuya participación será vital para extender el impacto de estas políticas en las distintas áreas de la compañía.

Ámbitos de actuación

El compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación se refleja en acciones concretas, como la implementación de prácticas de contratación no discriminatorias, la capacitación en sensibilización y diversidad y el apoyo activo a iniciativas que promueven la equidad en la empresa, puesto que, al promover la inclusión en todos los ámbitos, no solo se beneficia a la plantilla, sino que también se enriquece la sociedad en su conjunto.

Las políticas DE&I deberían estar presentes en los siguientes procesos. Las siguientes orientaciones pueden ayudar a detectar situaciones discriminatorias; si se diera este caso, la empresa deberá establecer medidas correctoras.

1. Selección y contratación de personal.

- Utilizando una diversidad de fuentes de reclutamiento
- Intentar atraer a profesionales con perfiles no representados en nuestra organización
- Realizar los procesos de selección de una forma inclusiva evitando los sesgos inconscientes y garantizando la igualdad de oportunidades
- Sensibilización en DE&I a las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.

2. Promoción profesional y formación.

- Sensibilizando en DE&I, así como en sesgos inconscientes a la dirección y mandos intermedios
- Potenciar el liderazgo inclusivo, proporcionando herramientas y formación que aborden la diversidad cultural, de género y de habilidades.
- Diseñar planes de formación a la plantilla y nuevas incorporaciones que fomenten la inclusión
- Realizar evaluaciones regulares del clima laboral para identificar áreas de mejora.

3. Condiciones de trabajo, retribución y conciliación.

- Estudio de las condiciones de trabajo centradas en la salud, seguridad y bienestar de la plantilla que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación.
- Atención y adaptación a personas con discapacidad o necesidades específicas.
- Análisis del registro retributivo para garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a dicha información. Recordamos que la finalidad es detectar posibles desigualdades salariales que pudieran darse en la empresa y promover un mercado laboral más justo.
- Observancia de las medidas de conciliación en la organización y quienes se acogen a ellas.

Procedimiento de actuación ante conductas discriminatorias

Las políticas DE&I deben contemplar el canal donde cualquier persona que detecte o sufra una situación de discriminación pueda comunicarlo.

La empresa actuará con celeridad, garantizando la confidencialidad, el respeto y la protección de la persona afectada. Se investigará el caso y se adoptarán las medidas oportunas para corregirlo y evitar su repetición.

Seguimiento y evaluación

Es importante que la empresa se comprometa a realizar un seguimiento periódico del cumplimiento de estas políticas, mediante indicadores de evaluación y revisiones anuales, a establecer medidas correctoras si se diera el caso, y actuar conforme a los cambios legislativos o necesidades detectadas en la organización.

Difusión y compromiso

Es fundamental que las políticas DE&I sean comunicadas a toda la plantilla y que estén disponibles en los canales internos de la empresa.

Recordamos que su cumplimiento será obligatorio y forma parte del compromiso ético y legal de la organización con la igualdad de trato y la no discriminación.

PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto (madridcorresponsable.es) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web (madridcorresponsable.es). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es