

**ingenico**  
aWorldlinebrand

Diversidad es un término amplio, que se puede mirar bajo varias ópticas. Además de todos los aspectos sociales inherentes al concepto, y con los diferentes movimientos sociales alrededor del mundo, el término también ha aparecido en muchas discusiones en el ámbito corporativo recientemente y creemos que es una pieza fundamental cuando se trata de innovación.



Según una investigación realizada por el Centro para la Innovación del Talento (Center For Talent Innovation), las empresas que valoran las diferencias son las que presentan mayor volumen de negocios y mejores resultados. Esto ocurre porque adoptar la diversidad significa adoptar un ambiente propicio para el proceso de ideación, lo que en consecuencia potencia la creación de soluciones de valor.

Pero ¿qué es realmente la diversidad? ¿Cuáles son los tipos de diversidad y por qué debemos hablar de ellos?

Este material fue preparado para traer el tema a nuestra cotidianidad. Es fundamental que todos sepamos los tipos de diversidad, los conceptos que abarca, y, por supuesto, la relación entre la diversidad y los negocios, solo así se le valorará debidamente.

Se puede decir que la diversidad existe en 2 dimensiones: inherente y adquirida.

## ¿QUÉ SIGNIFICA LA DIVERSIDAD?

Significa que hay características que nos hacen únicos desde el momento de nuestro nacimiento (como la generación a la que pertenecemos, nuestra nacionalidad, raza y etnicidad); estas características conforman la diversidad inherente. La diversidad adquirida tiene que ver con las características que vamos adoptando a lo largo de nuestras vidas, como los hábitos, e influencia de la familia o la académica.

Cuando se combinan ambos tipos de diversidad se producen seres humanos extremadamente plurales, con experiencias y orígenes completamente diferentes. Como consecuencia, cuando las compañías y otras organizaciones cuentan con todas estas variedades de perspectivas se genera un ambiente más positivo, horizontal y creativo, experiencias personales, habilidades, etc.

La encuesta mencionada revela que los empleados de estas compañías tienen un 70 % más de probabilidad de que su organización entre a un nuevo mercado, y un 45 % más de probabilidad de que su organización amplíe la participación en el mercado.



Por lo tanto, se puede decir que además del respeto por los derechos humanos y los códigos de ética existentes en Ingenico, hemos visto que fomentar la diversidad y la inclusión tiene un impacto positivo en el negocio.

## TIPOS DE DIVERSIDAD

Como mencionamos antes, los tipos de diversidad pueden tener orígenes diferentes, como elementos que nos acompañan desde el nacimiento y otros que adquirimos a lo largo de nuestras vidas. Algunos de estos tipos de diversidad no enfrentan prejuicios consolidados o mayores obstáculos para la inclusión de las personas que los representan. Sin embargo, algunos factores hacen que algunas personas sean discriminadas, excluidas e incluso víctimas de la violencia.

## DIVERSIDAD DE GÉNERO

Por mucho tiempo los derechos de las mujeres les han sido negados o han estado subyugadas a figuras masculinas consideradas como superiores. Hemos recorrido un largo camino en este tema, en parte gracias al movimiento social y político conocido como Feminismo. Sin embargo, las mujeres siguen lidiando con vestigios, unos sutiles y otros más serios, como la misoginia. Es importante resaltar que el feminismo no es lo opuesto a la misoginia. Las acciones de supremacía masculina y misoginia constituyen un aspecto estructural de nuestra sociedad, que directa o indirectamente crea estereotipos y menoscaba la figura de la mujer, privándole de derechos y oportunidades. El feminismo es un movimiento político estructurado que lucha por la igualdad de los derechos y deberes de las personas, sean hombres o mujeres.



“No soy feminista, pero creo que se debería tratar por igual a mujeres y hombres. Al fin y al cabo todos somos humanos. Creo que soy una humanista”. Cuando alguien dice algo similar, está utilizando mal la palabra “humanista”. Si usted está de acuerdo en que mujeres y hombres deben tener el mismo trato, ¡usted es feminista!

También es importante mencionar que, aunque la misoginia se refiere a extremos como la violencia doméstica y el feminicidio, abarca más prácticas. Acciones aparentemente inocentes contribuyen a perpetuar el pensamiento misógino. En el ambiente laboral es esencial prestar atención al trato que se les da a las mujeres.

No todas las mujeres quieren convertirse en madres. Cuando entreviste a un profesional no pregunte quién va a cuidar de sus hijos. Tampoco pregunte por la licencia de maternidad. No está bien inferir que todas las mujeres nacen con instinto maternal y se van a convertir en madres en algún momento. Algunas mujeres no quieren. Otras mujeres no pueden. Algunas lo harán, pero compartirán las responsabilidades por igual con sus parejas.

¿Se les paga de forma justa a las mujeres que trabajan en su oficina? ¿El pago es exactamente igual para los hombres en los mismos cargos? ¡Bien! Pero la realidad del mundo aún está lejos de eso. En las investigaciones se encuentra que las mujeres con el mismo cargo y educación tienen salarios inferiores a sus colegas hombres.

Cuando una mujer asume una instancia más asertiva o irritable (pues todos los seres humanos son irritables en algún punto) ¿hace comentarios como que esto debe obedecer a su síndrome premenstrual?



La misoginia tampoco es buena para los hombres. La idea de masculinidad de un “macho” termina proyectando patrones irreales y represivos para los hombres, a quienes se les desanima de mostrar sus emociones, sensibilidad y afecto. Esto es perjudicial para los hombres, por eso también son bienvenidos a la lucha por relaciones igualitarias entre los géneros.

## DIVERSIDAD ÉTICA Y RACIAL

Etnicidad es el nombre que se le da a un colectivo de individuos que se identifican en un aspecto sociocultural. Es una identidad cultural, a menudo asociada con características fenotípicas específicas (color de piel, rasgos, pelo, etc.).

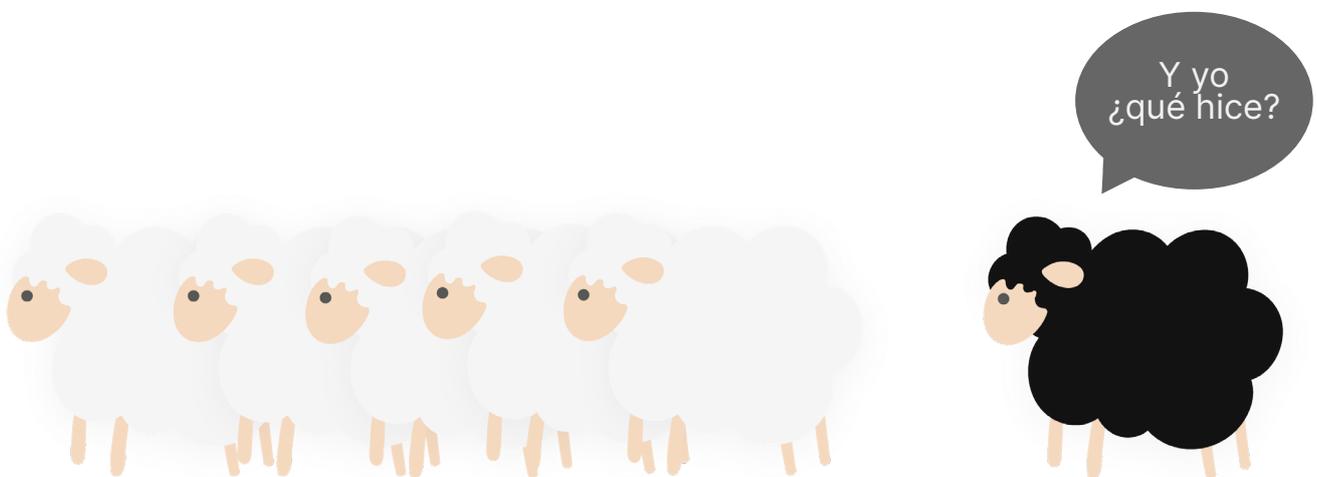
Históricamente, se ha notado una disparidad en la inclusión social de algunos grupos. Las personas negras, asiáticas, indígenas e inmigrantes viven realidades duras, llenas de prejuicios, imposición de estereotipos y barreras sociales en todo el mundo.

Prueba de esto es la baja inclusión de representación indígena y negra en los ambientes corporativos y académicos, por nombrar un ejemplo.

- ¿Cuántos compañeros de trabajo de piel oscura tiene?
- ¿Cuántas veces ha escuchado comentarios con estereotipos sobre la cultura de las personas asiáticas? (incluyendo el comentario de que todos se ven igual).

La teoría conspirativa que culpa a China por la pandemia COVID-19 y las recientes protestas contra la violencia policial, principalmente por el caso de George Floyd, son ejemplos muy vigentes de estas dificultades.

Nuestra cultura se construyó sobre la base de la segregación y en la actualidad está en nuestras manos corregir este proceso, prestando atención al racismo disfrazado que rodea nuestras estructuras sociales.



# DIVERSIDAD LGBTQIA+

Heteronormatividad es el nombre que se le da al concepto bajo el cual todos los hombres están relacionados, o desean estar relacionados, con mujeres y viceversa. ¡La realidad es bastante diferente! El afecto, así como la sexualidad, tiene un espectro diferente y formas de expresarse. El acrónimo LGBTQIA + resume estas posibilidades y representa uno de los movimientos actuales en la lucha por los derechos y la inclusión.

## LESBIANAS:

Personas que se identifican como mujeres y que mantienen relaciones amorosas exclusivamente con personas que se identifican como mujeres.

## GAYS:

Personas que se identifican como hombres y que mantienen relaciones amorosas exclusivamente con personas que se identifican como hombres.

## BISEXUALES:

Personas que, sin importar el género con el que se identifiquen, mantienen relaciones románticas con cualquiera de los géneros.

## TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO:

Personas que no se identifican con el género asignado en su nacimiento y que, por lo tanto, hacen una transición hacia otro género. Este proceso puede ir acompañado de intervenciones hormonales o quirúrgicas, o prescindir de ellas.

## QUEER:

Nombre dado a ciertas personas que por alguna razón, no se identifican con el estándar binario de género que ha establecido la sociedad. Por mucho tiempo esta palabra se utilizó como una ofensa y una forma de represión. Luego de ser asociada con la causa LGBT, se ha convertido en un símbolo de lucha y resistencia, y se le ha dado un nuevo significado.

La biología no define las características "femeninas" o "masculinas". Esas características se dieron mediante procesos culturales, históricos y sociales.

## INTERSEXUALES:

Personas que hacen con anatomía reproductiva o sexual que no parece estar de acuerdo con las definiciones típicas de mujer u hombre.

## ASEXUAL:

La asexualidad es la ausencia de atracción sexual hacia personas de cualquier género, así como poco o ningún interés en aspectos sexuales. Se puede considerar una orientación sexual o la ausencia de la misma.

+

Representación de la pluralidad del espectro de género, afectividad y relaciones

Diferentes expresiones de afecto llevan a diferentes tipos de relaciones que pueden crear distintas configuraciones de familias.

## DIVERSIDAD RELIGIOSA

Así como existen diferentes etnicidades culturales, existen diferentes prácticas religiosas. Un ambiente realmente diverso admite todos los tipos de fe, incluso la falta de credo.

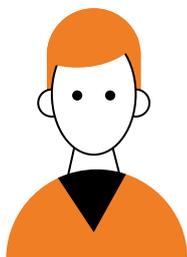
La libertad de culto y la tolerancia religiosa son bases esenciales para respetar las diferentes culturas.

## DIVERSIDAD GENERACIONAL



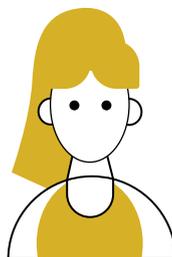
**Baby Boomers**

Entre 1945 y 1960



**Generación X**

Entre 1960 y 1985



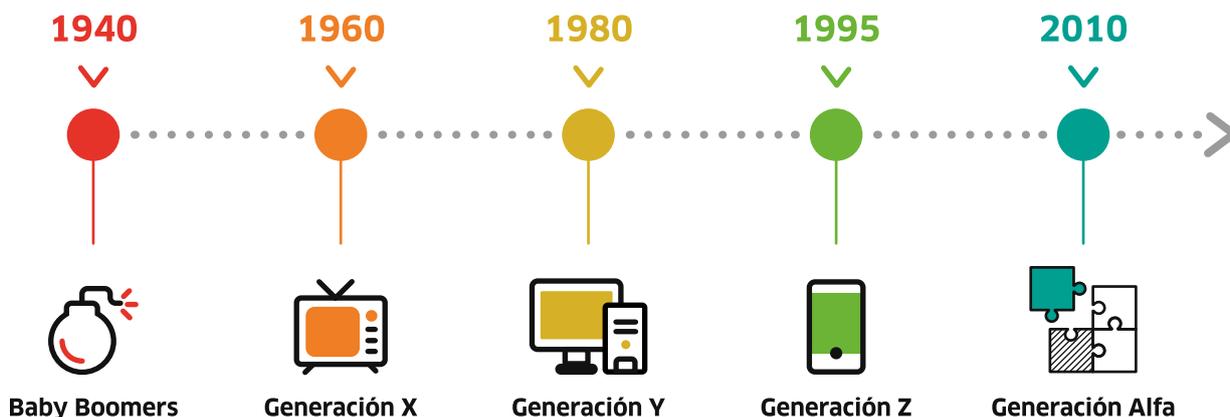
**Generación Y**

Entre 1980 y 1995



**Generación Z**

Entre 1995 y 2010



Diferentes grupos etarios con diferentes perspectivas de cómo relacionarse con su sociedad, la tecnología y las formas de trabajar coexisten de forma simultánea. Suena caótico, pero si se respeta, todos tienen perspectivas valiosas para construir valor en los negocios.

Reunir diferentes generaciones y antigüedad significa borrar los estereotipos y sesgos, estar abiertos al valor que esta interacción puede crear.

## **PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

Diferentes personas tienen diferentes necesidades y limitaciones fisiológicas. Una compañía inclusiva, además de adoptar una actitud empática hacia todos sus empleados, también invierte en accesibilidad e inclusión para personas con diferentes condiciones físicas o mentales a las consideradas estándar.

En la actualidad, se sabe que estas limitaciones no son argumentos válidos para excluir a una persona de un proceso de contratación y cualquier forma de discriminación está prohibida.

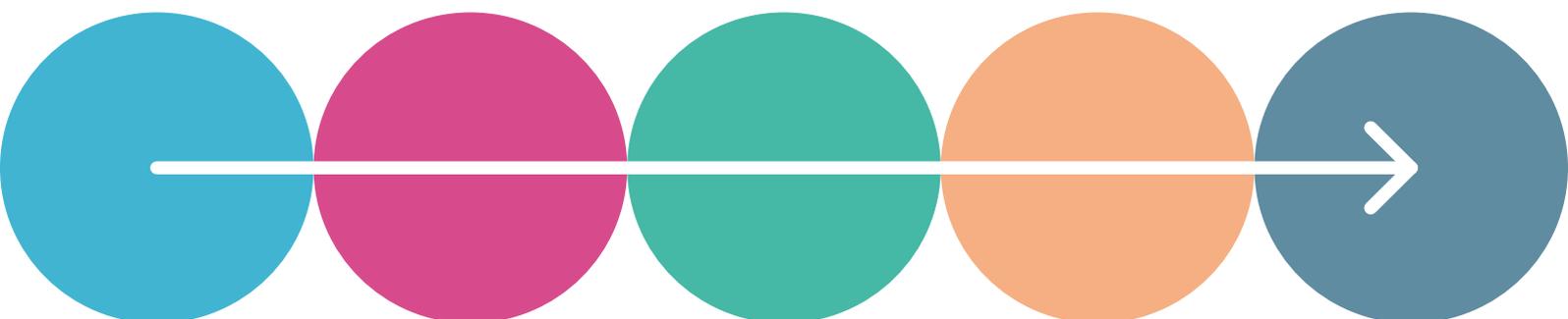
## **DIVERSIDAD DE ORIGEN**

La combinación de nuestras experiencias y percepciones constituyen un tipo diferente de diversidad. Los equipos de trabajo que exploran esta pluralidad de orígenes tienden a ser más creativos, efectivos y receptivos.

Cuando queremos innovar, debemos evitar formar equipos de personas con orígenes similares (formación, experiencia, habilidades, pasatiempos) tanto como sea posible. La heterogeneidad de los equipos es un principio importante para que seamos capaces de entender de forma eficiente las necesidades de los clientes.

Entre más mercado querramos abarcar, mayor diversidad en los clientes tendremos que considerar. Por eso, tiene sentido que las personas responsables de crear soluciones tengan esa misma diversificación. Así evitaremos crear productos y servicios pensados solamente en un nicho de la sociedad, además de convertirnos en una compañía más asertiva que pueda atender a todo tipo de clientes.

¡La representatividad corporativa es una gran herramienta de negocios!



## ¿CÓMO SER INCLUSIVO Y RESPETUOSO EN EL AMBIENTE LABORAL?

1

No haga ni anime a hacer chistes cuya base sean los estereotipos. Si su "chiste" hace que alguien se sienta incómodo, no es divertido.

No haga preguntas o comentarios sobre características o comportamientos que puedan avergonzar a sus compañeros de trabajo.

2

3

Evite generalizar o insinuar cosas que no se han dicho de forma explícita.

No se quede callado en situaciones de acoso moral o sexual. Cuando alguien denuncia una situación de injusticia, el mundo se vuelve un poco mejor!

4

5

Sea cuidadoso con lo que dice. Evite términos racistas y misóginos.

# 6

Si trabaja como coordinador y busca nuevos miembros para su equipo, asegúrese de que entre sus candidatos estén representados grupos diversos y siempre entreviste con la mente abierta a todos los aspirantes. Brinde oportunidades a grupos socialmente vulnerables y revise sus sesgos y prejuicios personales.

Nunca subestime el sufrimiento o las experiencias por las que ha pasado. Las mujeres deben definir lo que es el sexismo, la comunidad LGBTQIA + debe definir lo que es la LGBTfobia. Prestar atención al discurso es fundamental para generar respeto e inclusión.

# 7

# 8

Siempre mire a su alrededor y pregúntese “¿hay alguien más adecuado para defender esta causa que yo?”. Si la respuesta es “sí”, dé la oportunidad a esa persona para que hable. Si la respuesta es “no”, usted tiene la obligación de hablar y defender los derechos, incluso si no le corresponde hablar.

Sea un aliado para construir un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

# 9

# 10

Trate de manera activa de entender sus prejuicios y reducir la estigmatización cada día. No está mal admitir que hay aspectos por mejorar. Cada persona tiene un componente de racismo o sexismo estructurales y en diferentes niveles, hemos internalizado aspectos que debemos resolver.

- ¿Cometí un error? ¡Discúlpese!
- Aprendí? Entonces no lo repita.

Contribuya a romper los ciclos de opresión, incluso si usted no es la persona oprimida.