

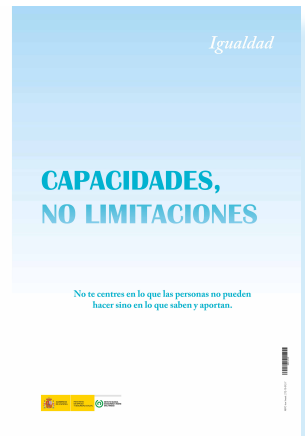
INTRODUCCIÓN

Una plantilla constituida por personas de todas las edades, personas con discapacidad, personas de distintos grupos étnicos o raciales, de distinta religión o creencia y con orientaciones sexuales diferentes, refleja la sociedad en que ahora vivimos. Por otro lado, el empleo es una de las principales vías de inclusión, participación y movilidad social: ofrece seguridad económica (ingresos), social (prestaciones) y personal (identidad y reconocimiento).

Sin embargo, los prejuicios y la discriminación excluyen a ciertos colectivos del ámbito laboral por motivos diversos: edad, sexo, orientación sexual, etnia, estado de salud, forma de pensar, etc.

Las consecuencias de esta discriminación limitan las posibilidades de las personas afectadas tanto a nivel social como laboral, repercuten en su autoestima y les privan de sus derechos más elementales.

Desde la empresa se debe garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, cumpliendo con la normativa aplicable y estableciendo intervenciones desde un enfoque preventivo.



¿En qué consiste?

Muchas veces pensamos que es más fácil entendernos y colaborar con personas de nuestra cultura, edad o sexo. Otras, el desconocimiento o los prejuicios hacen que nuestra actitud hacia lo diferente sea de rechazo, desconfianza, miedo o, incluso, ridiculización. Otras, la compasión nos lleva a sobreproteger o anular a personas con ciertas limitaciones o enfermedades. El lenguaje es también un elemento que puede llegar a aislar o excluir a ciertos colectivos. A veces nos referimos a la enfermedad o a la nacionalidad en vez de a la persona (“la diabética” o “el colombiano”), al igual que pensamos más en las limitaciones que presenta la persona que en lo que sabe y puede aportar (“no podrá”, “y si...”).

Lo diferente se liga a ciertos estereotipos, ideas preconcebidas o prejuicios. Por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad existe un prejuicio inicial hacia sus capacidades potenciales o una serie de ideas falsas preconcebidas, como escasa polivalencia o de difícil reciclaje; para las mujeres, poca potencia física, mayor absentismo o para los mayores, expectativas de poco rendimiento o poca capacidad de aprender.

ES UN ERROR: Cada persona lleva un bagaje de conocimiento, habilidades y experiencia que puede ser de gran valor para la consecución de los objetivos de la empresa y también para el establecimiento de una relación

personal y grupal enriquecedora y plena. La apariencia o el grupo de referencia no tiene nada que ver con el talento o la competencia.

NO LO OLVIDES:

Talento = aptitud + actitud x compromiso.

Competencia = conocimiento + habilidades.

Explicación de los carteles

El éxito se construye como se construye un edificio: en equipo y con diferentes “materiales”. Y se logra con el esfuerzo, las habilidades y conocimientos de todas y cada una de las personas implicadas. La diversidad es un valor añadido que favorece el intercambio de conocimientos y experiencias y nos enriquece individual y colectivamente. ¿No es más lógico preguntar a una persona por sus habilidades y competencias que por su edad, procedencia o limitaciones? ¿Qué ideas queremos transmitir con este dibujo?:

- En primer plano, un grupo heterogéneo de personas está hablando.
La resolución de problemas o ejecución del trabajo es mejor y más eficiente si se fomenta el trabajo en equipo y la participación de todos los implicados.
- A la derecha vemos a un trabajador en silla de ruedas. Tiene un plano en la mano y participa activamente en la discusión.

La contribución de todas y cada una de las personas debe medirse no por la limitación que presentan sino por su capacidad y habilidades.

- En el grupo hay una persona con la piel más oscura, una mujer embarazada y una obrera de la construcción.
*No debemos juzgar las capacidades o función de una persona a través de su aspecto o de ciertos estereotipos como “inmigrante=baja cualificación” o “mujer=administrativa”.
Si superamos nuestros prejuicios, la diversidad y la igualdad de oportunidades suelen permitir a un grupo y/o una empresa mejorar su eficiencia y competitividad.*

Información complementaria

- No más discriminación: Infórmate y actúa :
<http://www.informateyactua.org/index.php>
- Área de igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
<http://tinyurl.com/yewrwdvd>
- Comisión Europea: por la diversidad, contra la discriminación
<http://www.stop-discrimination.info>

¿Sabías que?

En Europa uno de cada seis ciudadanos ha sufrido discriminación en los últimos 12 meses, siendo el origen racial o étnico (62 %) la causa principal, seguido por la orientación sexual (51%), la discapacidad (45 %), la edad (42 %) y la religión (42 %). Además, uno de cada cuatro ha presenciado un acto de discriminación contra otra persona.

Caso y lecciones



Eva tiene 63 años. Trabaja en una empresa de informática y desde hace cinco meses, con motivo de la

fusión con una multinacional, se ha integrado en un equipo cuyos miembros tienen entre 20 y 30 años. Todos sus compañeros, incluida la directora, suelen ir a tomar algo al salir del trabajo pero nunca la invitan. Con el tiempo, se da cuenta de que sus compañeros están más al día que ella de los asuntos de la empresa y que muchas veces no acude a las reuniones de la empresa o se le pasa el plazo para apuntarse a un curso de formación interna porque no se lo comunican. Por otro lado, desde la fusión, cada vez le encargan menos proyectos y cuando aporta su experiencia para mejorar las cosas o encuentra la solución a algún problema, pasan de ella o, incluso, hacen bromas y comentarios sobre su "motivación": "Mujer, relájate, que para lo que te queda".

➡ *Esta mujer está siendo tratada injustamente.*

La directora debería buscar otras ocasiones para tratar las cuestiones laborales con todo el equipo durante las horas de trabajo.

El tener 63 años no supone no poder desempeñar debidamente su trabajo ni haber perdido todo interés por él.

Esta situación no debería permitirse en la empresa. Crea un ambiente de trabajo difícil para la persona que la sufre y para su autoestima.

Fundamentos para la acción

ES LO CORRECTO: La no discriminación es un principio básico del sistema universal de derechos humanos, así como un valor esencial de nuestra sociedad.

ES LO MÁS INTELIGENTE: Esta diversidad puede enriquecer a la EMPRESA gracias a la aportación de diferentes habilidades, experiencias, ideas y perspectivas, suponiendo mayor creatividad, ampliación de la oportunidad de negocio, mejora de la reputación, en suma, mejora de la productividad y competitividad...
LOS TRABAJADORES tienen la oportunidad de conocer otros puntos de vista, ampliar sus conocimientos, mejorar la capacidad de adaptación a los cambios, mayor flexibilidad, en suma, enriquecerse personal y profesionalmente.

ES LO LEGAL: La discriminación en el trabajo es ilegal. La igualdad de trato y no discriminación es un principio básico y esencial de la Unión Europea. En España este principio se encuentra recogido en la Constitución Española de 1978 y en múltiples disposiciones vigentes.



Ámbito doméstico

Ésta es la primera vez en la historia de la humanidad que conviven cuatro generaciones. Y esto es bueno. Cerca de sus mayores, los jóvenes encuentran apoyo afectivo, una referencia al pasado y a lo vivido, un aprendizaje basado en la experiencia.

Cerca de las generaciones más jóvenes, los mayores recobran el sentimiento de utilidad y una mayor autoestima.



Preguntas/debate

- ¿Qué es para ti la discriminación? ¿Sabrías reconocer si estás discriminando a alguien?
- ¿Existe discriminación en tu entorno? ¿Contra qué grupos?
- ¿Por qué crees que los discriminan?
- ¿Sabes qué hacer si te sientes discriminado? ¿Qué harías si presenciaras un acto discriminatorio en el trabajo?
- ¿Crees que en la empresa se discrimina? ¿Qué podrías hacer para evitarlo?, ¿y la empresa?

