



# Diversidad, Equidad e Inclusión

#YLA I4 All



## **YLAI4All: Cuaderno de ejercicios sobre diversidad, equidad e inclusión**

Joven líder: Al crear tu negocio, es importante que recuerdes que priorizar la diversidad, la equidad y la inclusión fortalecerá tus emprendimientos. Este cuaderno de ejercicios te ofrecerá un marco para entender mejor la diversidad, la equidad y la inclusión; te brindará un espacio donde cuestionar tus sesgos inconscientes; y te guiará acerca de cómo convertirte en un aliado.

A lo largo del cuaderno encontrarás diversos ejercicios, reflexiones y estudios de casos que te permitirán entender mejor tu identidad y privilegios, trabajar para mitigar tus sesgos inconscientes con un estudio de caso, aprender a convertirte en un aliado activo, y fortalecer tu negocio y organización.

**Sección 1:** Reflexionar sobre la identidad y el privilegio

**Sección 2:** Reconocer y mitigar los sesgos

**Sección 3:** Actuar en calidad de aliado

# Sección 1: Reflexionar sobre la identidad y el privilegio

En esta sección, se te alienta a reflexionar sobre tu propia identidad y a considerar el modo en que tu identidad y tus privilegios determinan la manera en que ves las cosas. La introspección incrementa la concienciación y es un muy buen primer paso para actuar en pro de una sociedad más inclusiva.

## Definir la diversidad, la equidad y la inclusión

Dar a la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) un lugar central a nivel personal, como líder y en tu negocio u organización será un aspecto fundamental de tu éxito. Los líderes empresariales que hacen de la DEI una prioridad y se concentran en generar un ambiente laboral diverso e inclusivo obtienen resultados positivos (tales como mayores niveles de reclutamiento de talento diverso, empleados que se sienten más valorados y un negocio más rentable u organización más exitosa). Para aprender más acerca de por qué la diversidad es buena para los negocios consulta este [artículo de la Red YLAI](#).

Dediquemos un momento a definir términos clave para que, de aquí en adelante, entiendas mejor qué significa la DEI para ti, para tu comunidad y para tu negocio.

| DIVERSIDAD   | EQUIDAD  | INCLUSIÓN   |
|--|--|---|
| La diversidad es la comprensión y representación de diversas identidades, tales como la raza, etnia, idioma, género e identidad de género, educación, orientación sexual, situación socioeconómica, cultura, nacionalidad, creencias religiosas, edad o (dis)capacidad, tanto colectiva como individualmente. La diversidad como concepto debería abarcar la aceptación de diversas circunstancias y perspectivas. | La equidad es el trato justo, la igualdad de oportunidades y el acceso justo a la información, recursos y materiales para todos. Si bien la igualdad procura que todos reciban el mismo trato, la equidad brinda un espacio para las necesidades, experiencias y oportunidades específicas de una persona o grupo.<br><br>La equidad se encuentra en el diseño de nuestros sistemas y procesos como garantía de trato justo, acceso y oportunidades. | La inclusión implica una cultura de pertenencia, por medio de la invitación activa a todas las personas, su participación y contribuciones, reconociendo y aceptando sus diferencias. La inclusión es la práctica de incorporar verdaderamente a personas o grupos marginados en procesos, actividades y la toma de decisiones de forma tal que se comparta el poder y se garantice el acceso igualitario a oportunidades y recursos. |

## ¿Qué son los grupos marginados?

Los grupos marginados son grupos o comunidades a los que se discrimina y excluye de la vida social, económica, educativa, política o cultural dominante.

Entre los ejemplos de poblaciones marginadas se cuentan los grupos excluidos por motivos de raza, género, identidad, orientación sexual, edad, clase, acceso a la educación, capacidad física o capacidades mentales. La marginación se da debido a relaciones de poder desigual entre grupos sociales.

Las personas que se identifican como parte de un grupo marginado a menudo deben superar más barreras que quienes pertenecen a grupos más privilegiados para acceder a recursos y oportunidades. Es decir, cada persona y cada caso son diferentes, y la intersección de estas identidades también es un factor clave para el acceso a las oportunidades. Una sociedad u organización que se concentra en la equidad ayuda a que quienes se encuentran en los márgenes estén en igualdad de condiciones con los demás.

¿Te consideras miembro de una comunidad marginada, o conoces a alguien que se considere parte de una comunidad marginada? ¿De qué modos tu/su identidad tiene impacto en tu/su lugar en la sociedad?

---

---

---

¿Puedes listar cinco identidades que se considerarían parte de grupos marginados en tu país?

---

---

---

#### **Nota: ¿Qué es la interseccionalidad?**

La interseccionalidad es el marco para entender la naturaleza interconectada de las organizaciones sociales y la superposición de identidades y experiencias, a fin de comprender mejor las desventajas y sistemas de discriminación que enfrentan las personas debido a esa compleja interconexión. La interseccionalidad es fundamental al considerar la equidad.

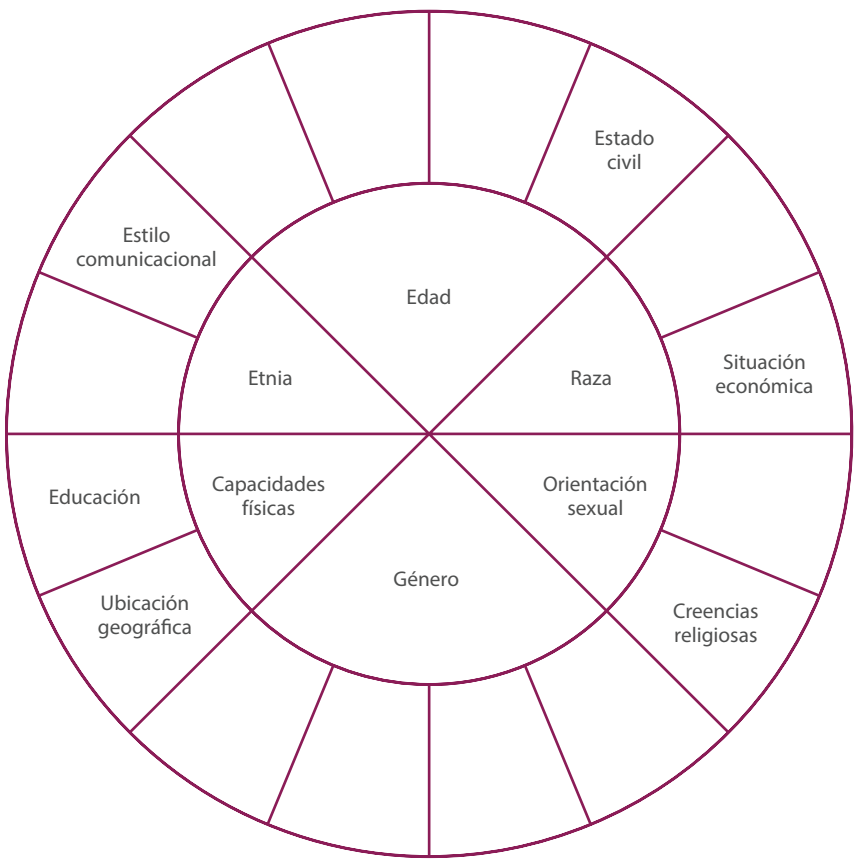
Aprende más en: [Kimberlé Crenshaw - TedTalks - The urgency of intersectionality](#)

## Ejercicio: La rueda de la identidad

El modo en que abordamos la DEI puede depender de la perspectiva con la que veamos las cosas y nos manejemos en la vida. ¿Alguna vez has considerado qué perspectiva tienes con respecto a la comunidad, la amistad o los negocios? Cuando somos conscientes de nuestros privilegios, podemos actuar en forma más deliberada al afrontar cuestiones tanto laborales como personales.

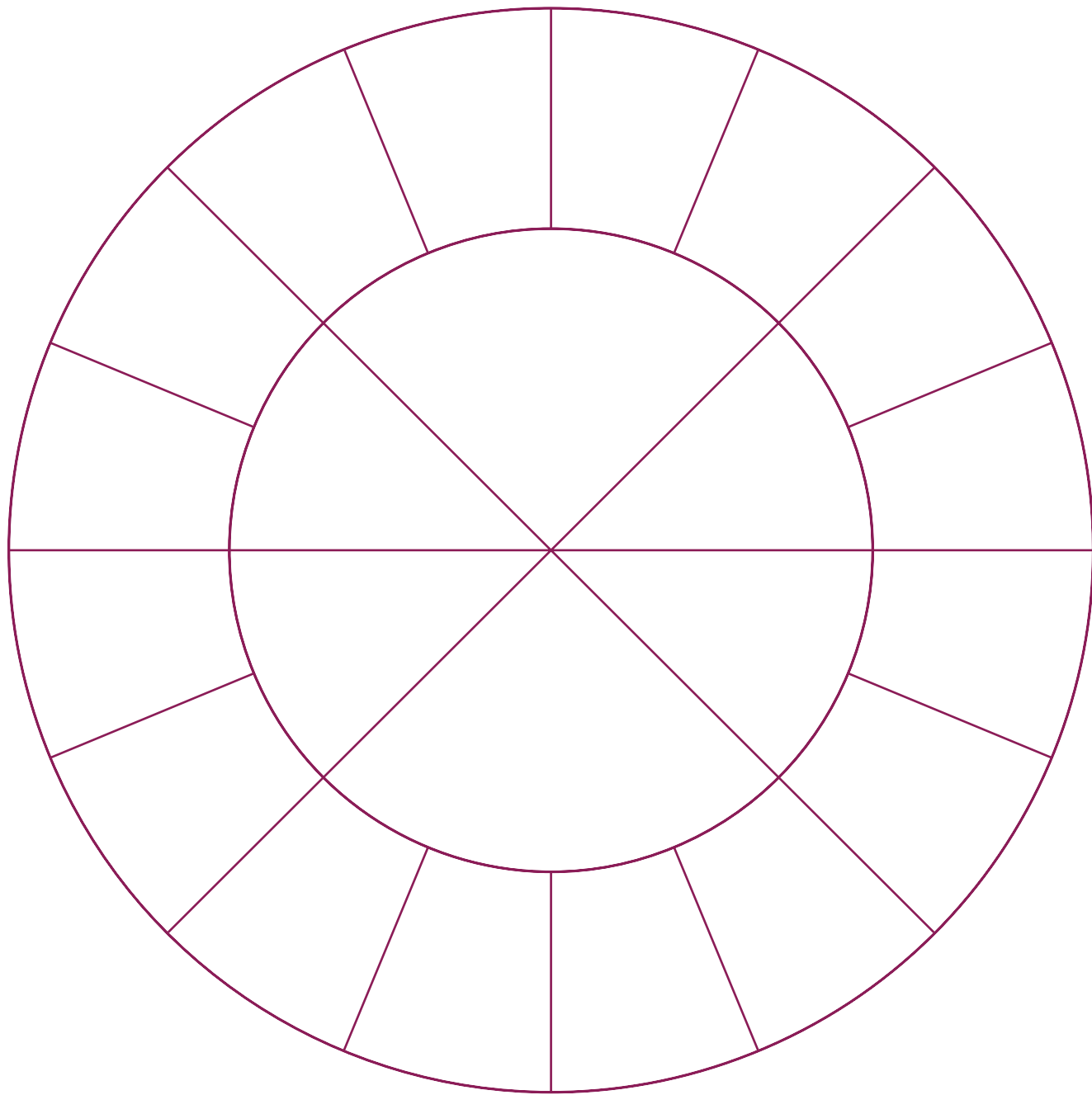
**La rueda de la identidad es un ejercicio para alentarte a reflexionar sobre cómo te identificas —personal, social y profesionalmente—, cómo te perciben los demás y cómo estas identidades afectan la forma en que ves las cosas.**

Todos compartimos ciertas identidades y características, y todos diferimos en muchos aspectos. No todas las ruedas serán iguales, ¡y eso es muy positivo! La diversidad de circunstancias, pensamientos y experiencias lleva a perspectivas e ideas más diversas. Si todas las personas de una organización hicieran el ejercicio y obtuvieran los mismos resultados eso podría indicar que tienen las mismas perspectivas y no les es posible aplicar sus fortalezas particulares para afrontar los retos que se presentan ni generar ideas innovadoras.



Antes de completar la rueda, piensa en qué podrías clasificar como parte de tu identidad en cada una de estas secciones. Algunas identidades son sociales y otras son de índole más personal. Podría resultarte útil considerar ambos tipos para poder entender mejor cómo ves las cosas.

¡Ahora te toca a ti! Completa la rueda de la identidad vacía (puedes utilizar el ejemplo previo como guía).  
Agrega todos los elementos identificadores que crees contribuyen a tu identidad personal en los espacios interiores. Considera tu edad, raza, etnia, género, orientación sexual y capacidades físicas. En cada uno de los espacios exteriores, añade otros elementos identificadores que contribuyan a tu identidad social (como tu situación económica, educación o ubicación geográfica).



Ejercicio adaptado de [Social Identity Wheel](#), LSA Inclusive Teaching Initiative, Universidad de Míchigan.

**Ahora, algunas preguntas que debes considerar antes de completar la rueda de la identidad.**

¿En cuáles de tus identidades piensas más a menudo?

---

---

¿En cuáles de tus identidades piensas con la menor frecuencia?

---

---

¿Qué identidades tienen el mayor efecto en el modo en que te ves a ti mismo?

---

---

¿Qué identidades tienen el mayor efecto en el modo en que te ven los demás?

---

---

Algunas de estas identidades pueden sentirse más o menos en distintos contextos sociales, pero muchas de ellas influirán en forma consciente o inconsciente en el modo en que te manejas en la vida y en cómo ves a los demás. Entender estas identidades te ayudará a reflexionar sobre tus privilegios sociales y sobre las relaciones entre grupos dentro y fuera del ámbito laboral, y te permitirá contar con un mayor contexto para ser un aliado presente para los grupos marginados.

# Evaluar tus privilegios

El privilegio hace referencia a un derecho, beneficio, ventaja o inmunidad de los que goza una persona o un grupo de personas, y que va más allá de lo que está disponible para los demás.

Para aprender más sobre el papel que juega el privilegio en tu vida y cómo puede afectar la perspectiva con la que ves las cosas, es esencial que evalúes tus propias experiencias y que reflexiones sobre ellas. Considera estas tres preguntas cuando empieces a pensar en los privilegios.

- ¿Qué aspectos de mi vida (educación, carrera, amistades, viajes, etc.) han sido más fáciles como resultado de privilegios con los que nací?
- ¿De qué oportunidades he gozado a las que no hubiera tenido acceso de haber nacido con otro color de piel, género o cuerpo?
- ¿A qué oportunidades no hubiera tenido acceso de haber nacido en un país diferente, tenido otra religión o posición socioeconómica, o aprendido otro idioma?

Tómate un momento para evaluar qué privilegios tienes o no con la [Autoevaluación sobre el privilegio](#) de YLAI4All.

¿Qué aprendiste con la Autoevaluación sobre el privilegio de YLAI4All?

---

---

---

¿Te sorprendieron tus resultados? De ser el caso, ¿por qué?

---

---

---

¿Te consideras una persona con muchos privilegios, o conoces a alguien con muchos privilegios?

¿De qué manera podrían esos privilegios tener impacto en cuanto a acceso a oportunidades exclusivas?

---

---

---



Tanto el acceso como la falta de este juegan un papel en el modo en que vemos las cosas y la manera en que los demás nos ven a nosotros. Si has obtenido un título universitario o vas a heredar bienes de tu familia, tu posición social podría ser sumamente distinta a la de alguien que no puede solventar sus estudios universitarios ni heredará bienes. Si bien muchas personas han alcanzado el éxito sin contar con un título universitario ni recibir una herencia, lo cierto es que esos privilegios brindan un acceso considerable que a menudo hace que sea más fácil manejarse en la vida.

**Estos son algunos consejos sobre cómo usar tus privilegios:**

- Escucha a otras personas con identidades distintas a las tuyas y aprende de ellas.
- No hagas suposiciones sobre las experiencias de los demás.
- Determina maneras en que puedes usar tus privilegios para eliminar los obstáculos que enfrentan los demás.
- Habla cuando observes la existencia de sesgos, y usa tus privilegios para actuar afrontando los sesgos contra otras personas cuando hacerlo las ayude.
- Haz algo con tus recursos que sea de beneficio para las personas que no tienen acceso a ellos.
- Enseña a otros con tus privilegios sobre la importancia de enfrentar barreras por aquellas personas que no gozan de ellos.

¿En qué modo tus privilegios personales —o la falta de ellos— influyen en la forma en que te manejas en la vida?

---

---

---

Tras haber reflexionado sobre tus privilegios, ¿qué vas a hacer de otro modo de ahora en adelante?

---

---

---

# Sección 2: Reconocer y mitigar los sesgos

Todos tenemos sesgos, y estos pueden afectar muchas de las decisiones que tomamos. Podemos trabajar para evitar la creación de nuevos sesgos, cuestionar sesgos previos y limitar su impacto.

Un **sesgo** es una fuerte inclinación a favor o en contra de una cosa, una persona o un grupo, en comparación con otro. Normalmente los sesgos son perjudiciales e injustos. Hay dos tipos de sesgos: los sesgos conscientes (explícitos) y los sesgos inconscientes (implícitos).

Normalmente los **sesgos inconscientes** son estereotipos sociales que las personas desarrollan sin ser conscientes de ello, y pueden adquirir muchas formas. Actuar en función de estereotipos y sesgos puede dar lugar a un ciclo de prejuicios y discriminación.

## Tipos de sesgos inconscientes

Los sesgos inconscientes —dado que no somos conscientes de ellos— a menudo pueden ser invisibles, lo que hace que sea difícil reconocerlos. Veamos algunos tipos de sesgos inconscientes comunes.

| SESGO DE AFINIDAD   | SESGO DE ATRIBUCIÓN   | SESGO DE CONFIRMACIÓN  | SESGO DE CONFORMIDAD   | EFEECTO DE HALO   | EFEECTO DE ANCLAJE  |
|---|---|--|--|---|---|
| Este sesgo se refiere a nuestra tendencia a gravitar hacia personas con las que tenemos afinidad, tal vez porque nos recuerdan a alguien o algo conocido. | Este sesgo se refiere al modo en que intentamos entender o juzgar el comportamiento de una persona en función de observaciones e interacciones previas que hayamos tenido | Este sesgo hace que favorezcas la información que confirma tus creencias, decisiones u opiniones previas, en vez de analizar la información en sí misma. | Este sesgo entraña que cambies de opinión para coincidir con un grupo que piensa algo distinto a ti. También se lo conoce como presión social. | Este sesgo es la tendencia a que las impresiones positivas sobre una persona se pongan de manifiesto o influyan en lo que pensamos de ellas en otras áreas. | Este sesgo es lo opuesto al efecto de halo, y es la tendencia a que las impresiones negativas de una persona se pongan de manifiesto o influyan en lo que pensamos de ellas en otras áreas. |

Otros tipos de prejuicios y sesgos son los referidos a la edad, el género, el nombre, la altura, la belleza, la raza, la (dis)capacidad y la etnia, entre otros. Estos sesgos pueden afectar nuestra conducta y el modo en que tratamos a los demás, la contratación de candidatos y el respeto por los empleados y socios en el ámbito laboral.

¿Has sufrido discriminación motivada por sesgos que los haya afectado a ti y a tu trabajo? ¿Reconoces nuevos ejemplos de tus propios sesgos —o de los de los demás— en función de los mencionados previamente?

---

---

---

**Nota: ¿Qué son las microagresiones?**

Al considerar los sesgos es importante resaltar las microagresiones, dado que a menudo las pequeñas cosas son las que más importan. Las microagresiones se definen como las interacciones o comportamientos cotidianos, sutiles, intencionados —y a menudo involuntarios— que comunican algún tipo de sesgo o actitud negativa hacia grupos estigmatizados o marginados por la sociedad.

Estos comentarios o insultos pueden presentarse de muchas formas. Al reflexionar sobre tus sesgos actuales, es importante que pienses acerca de microagresiones que hayas oído o dicho en el pasado. Entiende qué fueron estos comentarios y cómo hacen que se sientan otras personas, como forma de generar conciencia para crear un entorno laboral más inclusivo.

¿Qué sesgos tienes hoy o puede que hayas tenido en el pasado?

---

---

---

¿Qué vas a hacer para modificar esos sesgos?

---

---

---

### Ejercicio: Estudio de caso de un evento actual donde se observan sesgos

Reconocer los sesgos inconscientes puede ser muy difícil. Para ahondar en esto, utilicemos un estudio de caso que sea relevante para ti, tu comunidad local o país. En este ejercicio, deberías pensar en un evento actual o reciente en tu comunidad o país, en el que un grupo marginado haya sido objeto de sesgos o discriminación. Una vez que hayas establecido los detalles del evento, determinarás los tipos de sesgos presentes y cómo las circunstancias podrían haber diferido de no haber habido sesgos.

Señala un evento específico en el que se haya afectado a un grupo marginado o se haya discriminado a una persona. Asegúrate de resumir los eventos y cronología de este ejemplo específico:

---

---

---

---

---

¿Quiénes fueron las partes involucradas en este evento?

|       |       |
|-------|-------|
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |

¿Qué sesgos se pusieron de manifiesto en este evento?

*\*Remítete a la primera página de la sección 2 para considerar los distintos tipos de sesgos.*

|       |       |
|-------|-------|
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |

Ahora, reflexionemos. Escribe tus pensamientos acerca de estos tres aspectos del evento:

- Considera el lenguaje que se usa con respecto al grupo marginado en esta situación.
- Considera qué podría haber ocurrido si estos sesgos no hubieran sido un factor.

---

---

---

¿Qué debe cambiar con respecto a este lenguaje? ¿Qué debe cambiar para eliminar estos sesgos?

---

---

---

¡Volveremos a este ejercicio tras aprender más sobre qué se necesita para ser un aliado en la acción!

**Recuerda:** entender los sesgos en contexto y comprometernos a mitigarlos es un paso fundamental para tomar mejores decisiones para nosotros mismos, nuestras comunidades y nuestros negocios.  
¡Excelente trabajo!

## Sección 3: Actuar en calidad de aliado

Los aliados y la inclusión pueden fortalecer a un negocio. Un paso clave para eliminar los sesgos y lograr que el lugar de trabajo y la comunidad sean más equitativos, diversos e inclusivos es convertirse en un aliado. Ser un aliado implica dar visibilidad y crédito a grupos marginados y subrepresentados, asegurándonos de que se escuchen sus voces, y actuando en forma apropiada. Actuar como un aliado es parte importante de promover y priorizar la diversidad, la equidad y la inclusión en tu vida personal y profesional.

Ser un aliado no es una identidad ni una destreza ni una puesta en escena. Ser un aliado es comprometerse a llevar adelante una práctica activa y continua de trabajo solidario con personas y grupos marginados, y de defensa del acceso igualitario, la inclusión y el empoderamiento de esos grupos y personas.

Recuerda un momento en que hayas sentido que necesitabas un aliado. ¿Qué sentiste al recibir su apoyo?

---

---

---

### Guía para ser un aliado

Ser un aliado activo va más allá de simplemente decir que lo eres. Estos son algunos pasos y consejos para actuar y ser eficaz que los fortalecerán tanto a ti como a tu comunidad y negocio.

#### 1. Escucha y aprende.

Practica la escucha activa, concentrándote en lo que se dice sobre las culturas, historias, identidades y creencias de los demás, entendiendo sus perspectivas y aprendiendo de ellas. Reconocer las diferencias en cuanto a poder y privilegios entre los distintos grupos sociales mediante una escucha más activa es un paso clave para convertirnos en mejores aliados.

#### 2. Analiza tus propios prejuicios y privilegios.

Acostúmbrate a sentirte incómodo. Admite que tus privilegios te brindan ciertos beneficios y te abren puertas, y piensa en cómo puedes aprovecharlos para abrirles puertas a quienes son parte de grupos marginados. Enfrenta tus propios prejuicios y sesgos (especialmente si hacerlo te hace sentir incómodo). Cuanto más entendemos de dónde provienen esos sesgos, mejor podemos educarnos a nosotros mismos —y educar a otros— sobre la eliminación de esas actitudes y prejuicios.

#### 3. Alienta el diálogo y rinde cuentas.

Ten presente que las acciones pequeñas son el modo de comenzar. No dependas de que los miembros de los grupos marginados sean quienes empiecen la conversación y eduquen a los demás, pero sí genera un espacio a fin de que se sientan empoderados para expresar sus inquietudes y asegúrate de que tanto tú como tu negocio les den respuesta. Genera el espacio necesario para tener conversaciones difíciles. Puedes hacer que estas conversaciones difíciles tengan más probabilidades de éxito estructurándolas de modo tal que se mantenga el foco de atención, pero se permita que se expresen todas las voces e inquietudes.

#### **4. Apoya a los grupos marginados en las cuestiones que los afectan.**

Pregunta a las personas en qué necesitan ayuda. Este es un gran paso luego de la escucha activa: ¿Qué necesitan los grupos marginados de quienes tienen privilegios de los que ellos tal vez no gozan? ¿Necesitan ayuda de emergencia a corto plazo? ¿Necesitan a alguien que abogue por ellos con relación a las prácticas de contratación? Dales apoyo en cuanto a sus necesidades reales, no simplemente en lo que tú creas que pueden necesitar. Tu asistencia no puede depender de que los grupos marginados te ayuden a determinar qué puedes hacer. Piensa en maneras creativas de ayudar a satisfacer sus necesidades específicas.

#### **5. Cuando haya grupos que sean objeto de trato injusto, defiéndelos.**

No guardes silencio y denuncia el sesgo o la discriminación cuando los observes. Interviene cuando puedas, y utiliza tu voz por quienes son ignorados o no pueden expresarse por sí mismos contra un trato injusto.

#### **6. Ayuda a poner a los grupos marginados en primer plano y a darles voz.**

Invita a miembros de grupos subrepresentados en tu organización a hablar en reuniones de personal, escribir en boletines informativos circulados a toda la empresa, participar en mesas redondas u ocupar otros roles de gran visibilidad. Aboga porque las personas tengan un espacio donde expresar sus ideas y reconoce las oportunidades que se presenten para que estén en primer plano. Muestra tu respaldo y respeto por las ideas y el trabajo de los demás y dales el merecido crédito.

#### **7. Brinda oportunidades y promueve el liderazgo.**

Si ocupas una posición de poder, utiliza tu influencia para mentorizar a miembros de grupos marginados y brinda oportunidades de crecimiento, desarrollo y liderazgo.

#### **8. Trabaja para resolver los problemas sistémicos que podrían estar a la raíz de la desigualdad.**

Empieza considerando con cuidado el modo en que las instituciones y las organizaciones afectan a quienes no gozan de poder y, de ser posible, promueve políticas y disposiciones que puedan generar cambios y las condiciones necesarias para empoderar a los grupos marginados.

#### **9. Realiza acciones concretas.**

La idea no es simplemente decir que uno es un aliado. Eso es ser lo que se denomina un aliado “performativo”, y no ayuda a los miembros de grupos marginados que realmente necesitan aliados. Es importante realizar acciones concretas, cuando sea posible hacerlo.

#### **10. Prepara a otros para que sean aliados.**

Es necesario mantener conversaciones difíciles. Educa a tus amistades y familiares acerca del modo en que las instituciones y las actitudes sesgadas afectan a los grupos marginados. Haz que los demás sean responsables por sus palabras y acciones, al igual que por el papel que juegan en la continuidad de sistemas injustos o discriminatorios, y enséñales qué acciones pueden emprender para convertirse en aliados. .

**Volvamos al ejercicio del estudio de caso que completaste en la sección 2.**

De haber participado aliados en el estudio de caso que señalaste, ¿cómo habría afectado esto el desenlace de la situación?

**Los sí y los no para ser un aliado eficaz en el lugar de trabajo**

|  |  |
|--|--|
| Di algo cuando percibas un sesgo.  | No alcanza con solo declararte un aliado.  |
| Realiza acciones concretas en tu calidad de aliado.  | No esperes recibir crédito por ser un aliado.  |
| Reconoce y ten en cuenta la interseccionalidad.  | No des prioridad a ser un aliado simplemente para aliviar tus sentimientos de culpa. |
| Practica la escucha activa al hablar con colegas de sus experiencias.                                    | No guardes silencio cuando veas acciones sesgadas.                                   |
| Haz preguntas.   | No excluyas a colegas de eventos o reuniones.  |
| Propone un código de conducta para tu lugar de trabajo.  | No ignores el hostigamiento ni el acoso en el lugar de trabajo.                      |
| Propone un consejo para que haya rendición de cuentas en relación con las iniciativas en materia de DEI. | No interrumpas a tus colegas.  |
| Expresa tu reconocimiento por los logros de tus colegas.   | No te comportes como un sabelotodo.  |
| Cree a tus colegas cuando comparten sus experiencias de vida contigo.                                    | No te quedes con el crédito por el trabajo o las ideas de otra persona.              |
|  | No pretendas que tus colegas te demuestren su valor.                                 |

Ser un aliado es como un músculo que debe ejercitarse con frecuencia. A menos que trabajes en ello activamente, se debilita. No hay una única solución que promoverá por siempre la presencia de aliados en tu organización. Así como puedes ejercitar los músculos a menudo, debes seguir transitando tu senda personal como aliado.



## Ejercicio: El aliado esencial

Antes de pensar en cómo podrías convertirte en un aliado en la acción, consideremos algunos ejemplos de cómo sería para ti ser un aliado en el lugar de trabajo.

|  |  |
|--|--|
| Tu supervisor establece una plataforma anónima para recibir comentarios de los empleados sobre sus sentimientos, experiencias y sugerencias sobre cómo hacer que el entorno laboral sea más inclusivo.       | Tu colega nota falta de diversidad en el equipo y se dirige al supervisor a fin de incrementarla con una búsqueda de reclutamiento más amplia, a la vez que se concentra la atención en eliminar los sesgos.   |
| Tus colegas se desviven por informar a los demás sobre las oportunidades de promociones que se presentan.  | En vez de solicitar trabajar con su equipo habitual en un proyecto, un colega de la empresa solicita que se armen otros equipos a fin de generar nuevas ideas y colaboración.  |
| Tus colegas organizan un consejo de diversidad e inclusión y una conversación mensual para una mejor rendición de cuentas sobre las comunicaciones de la empresa como un todo y los objetivos empresariales. | Al percibir comentarios discriminatorios de parte de algunos colegas, otro empleado los presiona para que expliquen por qué creen que sus comentarios contribuyen al equipo.   |
| Una empleada recientemente contratada rechaza una promoción porque hay otra colega que trabaja arduamente y tiene más antigüedad, y avisa a su supervisor sobre sus cualidades.                              | Alguien que normalmente es la primera persona en hablar y liderar en las reuniones, en vez de hacer esto da a un colega la oportunidad de hablar primero y presentar sus ideas.  |
| Un supervisor se reúne a menudo con los miembros del equipo para preguntarles sobre la moral, la diversidad y la inclusión.  | La persona a cargo tiene una política de “puertas abiertas” y todos pueden entrar a hablar con ella.   |
| Tras recibir varias quejas y sugerencias sobre la cultura laboral de parte de los empleados, un gerente pone en práctica sus recomendaciones.  | Tu supervisor alienta a todos los candidatos a entrevistarse con distintas personas durante el proceso de contratación.  |
| Durante una reunión a solas, un supervisor informa a un empleado que ha habido quejas en contra suya y trabaja con él para encontrar modos de resolverlas.   | Cuando un gerente se queja de que el género, la raza, la situación socioeconómica o la sexualidad de un empleado interfiere con su capacidad de contribuir al equipo, alguien decide intervenir y preguntarle qué está haciendo para ayudar al empleado. |

¿Qué hace que estas personas sean consideradas como aliados? ¿Hay temas que se repiten en estos ejemplos?

---

---

---

## ¡Ahora te toca a ti!

Tras ver esos ejemplos de aliados en el lugar de trabajo, consideremos algunos ejemplos en que los aliados son necesarios. Analiza cada ejemplo y escribe 1-3 pasos que podrías dar como aliado para ayudar a crear un lugar de trabajo más diverso e inclusivo.

| EJEMPLO DE UNA SITUACIÓN EN TU LUGAR DE TRABAJO  | ¿QUÉ HARÍA UN ALIADO? |
|--|-----------------------|
| Tu supervisor pide que todos los miembros del equipo se reúnan en un restaurante en otra parte de la ciudad, pero no todos tienen una forma de trasladarse allí.   |                       |
| Durante una conversación de oficina un colega se entera de que el salario de una empleada es considerablemente inferior al suyo, pese a que ambos tienen el mismo título y hacen el mismo trabajo.   |                       |
| Un colega nota que tú eres la única persona de tu raza en la empresa.  |                       |
| Al reunirse con una organización socia, los representantes del otro grupo se dirigen todo el tiempo a los miembros equivocados de tu equipo suponiendo que son los líderes de la organización, en función de sus prejuicios acerca del aspecto que deberían tener las personas a cargo.                                    |                       |
| Contratas a un nuevo consultor para ayudar a desarrollar la estrategia de la empresa. Cada vez que te reúnes con el consultor, una y otra vez hace bromas y comentarios a costa de tus colegas gays o trans.   |                       |
| Un colega sugiere que alguien recientemente contratado en tu departamento solo fue empleado para que la oficina fuera más “diversa”.   |                       |
| A menudo la cultura de tu lugar de trabajo no es productiva durante las reuniones. Las personas se interrumpen unas a otras con frecuencia. Algunos de tus colegas con discapacidades han mencionado que les cuesta oír desde la parte trasera de la sala, y que no pueden expresar sus opiniones sin que los interrumpen. |                       |

Ya sea como estudiantes, empleados de una gran organización o jefes en nuestros propios negocios, debemos actuar para que nuestro entorno sea uno de apoyo, seguro y alentador, dado que querríamos que los demás hicieran lo mismo. Si bien es importante que haya aliados, también es importante que tu empresa u organización cuente con sistemas para respaldarlos. Puedes impulsar el desarrollo de algo que los ayude a ti, tus empleados y la totalidad de la empresa a rendir cuentas.

Ser un aliado no resolverá todos los problemas de tu lugar de trabajo o comunidad, pero los pasos que des para educarte y las acciones que realices serán un gran comienzo para una sociedad más diversa e inclusiva.

¿Qué acciones te comprometerás a realizar para convertirte en un aliado? ¿Qué metas te has fijado?

---

---

---

## ¡Felicitaciones!

¡Al completar este cuaderno de ejercicios has dado un paso importante para ser un mejor aliado!

### Compromiso de priorizar la diversidad, la equidad y la inclusión

Ahora que entiendo la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en mi vida personal y profesional, me comprometo a cuestionar mis sesgos inconscientes y realizar acciones en mi calidad de aliado activo.

Firma aquí: \_\_\_\_\_

### Additional Recursos adicionales

- [YLAI por la integridad: Cuaderno sobre el liderazgo responsable y las alianzas éticas](#)
- [Curso en línea de YLAI: Fundamentos del liderazgo responsable para emprendedores](#)
- [Curso en línea de YLAI: Liderazgo responsable con transparencia y buen gobierno](#)
- [Universidad de Kansas: Caja de herramientas comunitarias](#)
- [Facebook: Enfrentar los sesgos](#)
- [Autoevaluación de Project Implicit](#)
- [Just Works: Guía práctica para ser un aliado en el lugar de trabajo](#)

## Glosario

- **Ser un aliado:** Ser un aliado implica dar visibilidad y crédito a grupos marginados y subrepresentados, asegurándonos de que se escuchen sus voces, y actuando en forma apropiada.
- **Sesgo:** Un sesgo es una fuerte inclinación a favor o en contra de una cosa, una persona o un grupo, en comparación con otro. Normalmente los sesgos son perjudiciales e injustos. Hay dos tipos de sesgos: los sesgos conscientes (explícitos) y los sesgos inconscientes (implícitos). Normalmente los sesgos inconscientes son estereotipos sociales que las personas desarrollan sin ser conscientes de ello, y pueden adquirir muchas formas.
- **Diversidad:** La diversidad es la comprensión y representación de diversas identidades, tales como la raza, etnia, idioma, género e identidad de género, educación, orientación sexual, situación socioeconómica, cultura, nacionalidad, creencias religiosas, edad o (dis)capacidad, tanto colectiva como individualmente. La diversidad como concepto debe abarcar la aceptación de diversas circunstancias y perspectivas.
- **Discriminación:** La discriminación es el trato desigual de miembros de distintos grupos —basado en prejuicios conscientes o inconscientes— que favorece a un grupo por encima de otros, en función de diferencias en cuanto a raza, género, clase económica, orientación sexual, capacidad física, religión, idioma, edad, nacionalidad y otras categorías de identidades.
- **Igualdad:** La igualdad es la condición de ser igual. Acceso igualitario a recursos y oportunidades
- **Equidad:** La equidad es el trato justo, la igualdad de oportunidades y el acceso justo a la información, recursos y materiales para todos. Si bien la igualdad procura que todos reciban el mismo trato, la equidad brinda un espacio para las necesidades, experiencias y oportunidades específicas de una persona. La equidad se encuentra en el diseño de nuestros sistemas y procesos como garantía de trato justo, acceso y oportunidades.
- **Inclusión:** La inclusión implica una cultura de pertenencia, por medio de la invitación activa a todas las personas, su participación y contribuciones, reconociendo y aceptando sus diferencias. La inclusión es la práctica de incorporar verdaderamente a personas o grupos marginados en procesos, actividades y la toma de decisiones de forma tal que se comparta el poder y se garantice el acceso igualitario a oportunidades y recursos.
- **Interseccionalidad:** La interseccionalidad es el marco para entender la naturaleza interconectada de las organizaciones sociales y la superposición de identidades y experiencias, a fin de comprender mejor las desventajas y sistemas de discriminación que enfrentan las personas.
- **Grupos marginados:** Los grupos o comunidades marginados son aquellos a los que se discrimina y excluye de la vida social, económica, educativa, política o cultural dominante.
- **Microagresiones:** Las microagresiones se definen como las interacciones o comportamientos cotidianos, sutiles, intencionados —y a menudo involuntarios— que comunican algún tipo de sesgo o actitud negativa hacia grupos estigmatizados o marginados por la sociedad.
- **Privilegio:** Un privilegio es un derecho, beneficio, ventaja o inmunidad del que goza una persona o grupo, y que va más allá de lo que está disponible para los demás.