

*Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*

*Grado en RRL, RRHH*

*Curso Académico 2022-2023*



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

*“El papel de las Políticas  
Sociolaborales y los Recursos  
Humanos,  
Promoviendo la diversidad y  
la inclusión en el ámbito  
laboral”*

***Autora: María Dolores López Hernández***

***Tutora: Prof. Dr.: Cristina Mora Rodríguez***

*“El papel de las Políticas Sociolaborales y los Recursos Humanos, Promoviendo la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral”*



*“Para ser irremplazable, uno debe ser diferente”.*

*Coco Chanel*

## ÍNDICE

Resumen.....	5
1. Introducción.....	7
1.1. Marco Teórico.....	8
2.Políticas Sociolaborales.....	9
2.1. Derechos Humanos, Clasificación y los requisitos para la efectiva vigencia.....	10
2.2. Relación con los Derechos Fundamentales en la C.E.1978.....	13
2.2.1 Los Derechos relacionados con la clasificación de DDHH en la C.E. y su Marco Normativo.....	14
2.3. Entes territoriales competentes para dictar políticas Sociolaborales Supranacionales y Estatales.....	16
2.4. Síntesis de Legislación de la UE en materia de Empleo, Política Social y Derechos Humanos.....	22
2.5. Empresas: Los Principios Rectores y los ODS: Marcos Conectados.....	25
3. Diversidad, unicidad, equidad.....	26
3.1 Integración o Inclusión.....	26
3.2 Homogeneidad o Heterogeneidad .....	27
3.3 Cambio de estructura social mediante la Inclusión.....	28
3.3.1 Formas de fomentar el cambio cultural.....	29
3.3.2 Aprendiendo de la Educación Inclusiva.....	30
4. Graduado en RRLL Y RRHH.....	31
4.1 Gestor de inclusión laboral, La nueva función de RRHH, en Chile tras la reciente entrada en vigor de la Ley 21.275.....	32

*“El papel de las Políticas Sociolaborales y los Recursos Humanos, Promoviendo la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral”*

4.2. Habilidades personales del profesional de RRHH para Construir Culturas	
Organizacionales que involucren proactivamente.....	35
4.3. Estrategias de la Diversidad.....	36
4.4. Artículos científicos relacionados.....	37
4.5 Retos en la implementación de políticas sociolaborales .....	40
CONCLUSIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	44
WEBGRAFÍA.....	45



## **Resumen**

El contexto actual está marcado por una serie de Políticas Sociolaborales avaladas por los Derechos Humanos, el Derecho de la Unión Europea y el de la Constitución Española en cumplimiento de la norma suprema, un marco normativo sólido, todas ellas están enfocadas en mejorar el entorno laboral, para fomentar la igualdad de oportunidades y promover la inclusión social. Sin embargo, aún existen retos importantes a los que se enfrentan, por tanto, resulta imprescindible seguir trabajando en el desarrollo de Políticas Sociolaborales eficaces y adaptadas a las necesidades actuales y la regulación en la que esta se sustenta. En este Trabajo de final de grado se hace una aproximación de las nociones de Políticas Sociolaborales, Derechos Humanos y su relación directa con la Gestión de Recursos Humanos, al marco legal que lo sustenta, y a la proyección de estas políticas a través de estos, para fomentar la inclusión y diversidad para su adaptación en nuestro mercado de trabajo y en nuestra sociedad en general. El trabajo finaliza exponiendo retos para superar estos desafíos y se concluye presentando desafíos a los que se enfrentan determinando que es necesario que las Administraciones tengan en cuenta toda esta situación y tomen medidas con el fin de alcanzar soluciones realmente eficaces para evitar la discriminación de estos colectivos y para enriquecimiento de la sociedad.

**Palabras Clave:** Políticas Sociolaborales; Derechos Humanos, Gestión de Recursos Humanos; Constitución Española; Derecho de la unión, Diversidad, Inclusión Social.

## **Abstract**

The current context is marked by a series of Social and Labor Policies endorsed by Human Rights, European Union Law and the Spanish Constitution in compliance with the supreme norm, a solid regulatory framework, all of which are focused on improving the work environment., to foster equal opportunities and promote social inclusion. However, there are still important challenges that they face, therefore, it is essential to continue working on the development of effective Social and Labor Policies adapted to current needs and the regulation on which it is based. In this Final Degree Project, an approach is made to the notions of Socio-labour Policies, Human Rights and their direct relationship with Human Resources Management, to the legal framework that supports it, and to the projection of these policies through them, to promote inclusion and diversity for their adaptation in our labor market and in our society in general. The work ends by exposing challenges to overcome these challenges and concludes by presenting challenges that they face, determining that it is necessary for the Administrations to take this whole situation into account and take measures in order to achieve really effective solutions to avoid discrimination against these groups. and for the enrichment of society.

**Keywords:** Socio-labour Policies; Human Rights, Human Resources Management; Spanish constitution; Union Law, Diversity, Social Inclusion.

## **1.Introducción.**

Las políticas sociolaborales y los derechos humanos son esenciales para garantizar el bienestar social y económico y colaborar con el progreso sostenible y equitativo de la sociedad en conjunto a través de programas y acciones, medidas gubernamentales para la consecución y protección de derechos sociales.

Es importante tener en cuenta que, las directrices voluntarias pueden tener un impacto positivo al fomentar la conciencia, el intercambio de ideas y la de las partes interesadas en la promoción de la inclusión y la diversidad. Sin embargo, es necesario abordar los problemas de supervisión y cumplimiento para maximizar los beneficios de estas iniciativas y garantizar que se traduzcan en cambios reales en el mercado laboral. Esto puede implicar la implementación de instrumentos de seguimiento y rendición de cuentas más sólidos, así como el fortalecimiento de la colaboración entre los actores clave, como las empresas, los organismos gubernamentales y las instituciones de la sociedad civil.

Hay un cambio en la cultura empresarial y un compromiso por parte de estas, que constituyen el primer marco de referencia a nivel internacional para fomentar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas. Este marco reconoce la responsabilidad de los Estados de garantizar y restituir frente a los efectos negativos causados por las empresas, así como la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.

La globalización y las directrices marcadas por Europa han llevado a que las empresas busquen cada vez ser más competitivas y son cada vez son más consecuentes que el contar con una plantilla diversa es una de las herramientas para llegar al éxito empresarial.

La inclusión cumple una función esencial en el cambio de la estructura social. Al promover la inclusión, se busca romper con las barreras y los prejuicios que generan desigualdad y exclusión en la sociedad. Una sociedad basada en grupos homogéneos, se limita la participación equitativa de aquellos que no se ajustan al grupo dominante. Esto crea desigualdades en el acceso a oportunidades, como educación, empleo, servicios sociales y atención médica. El proceso de cambio puede ser difícil y llevar tiempo, ya que implica desafiar las estructuras y las costumbres arraigadas en la sociedad. Requiere superar los estereotipos, prejuicios y discriminaciones existentes, y promover una cultura inclusiva en todos los aspectos de los grupos sociales. Es preciso adquirir perspectiva más

amplia e identificar la variedad de características y experiencias que conforman la diversidad en su totalidad. El papel de los recursos Humanos resulta fundamental para su implantación.

### **1.1 Marco Teórico**

El marco teórico tiene como base la interrelación entre las políticas sociolaborales, los derechos humanos, la gestión de recursos humanos, la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Se examinará la base jurídica de las políticas sociolaborales, incluyendo el marco normativo de la Unión Europea y la Constitución Española, para identificar las políticas y normas existentes y comprender por qué, a pesar de contar con una base jurídica sólida y profesionales preparados, su implementación no llega de manera eficaz a la sociedad para mejorar las condiciones laborales, promover la igualdad de oportunidades e impulsar la inclusión social y la diversidad, tal como marcan las directrices europeas.

Este marco teórico se compone de los siguientes elementos:

Políticas sociolaborales y Derechos Humanos: Estrategias y acciones implementadas por los gobiernos y las organizaciones para mejorar las condiciones laborales, promover la igualdad de oportunidades y garantizar la protección de los derechos de los empleados. Estas políticas pueden incluir la adopción de leyes y regulaciones que promuevan la inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo.

Normativas: Conjunto de leyes, reglamentos y acuerdos que regulan las relaciones laborales y protegen los derechos de los trabajadores. Estas normativas pueden establecer acciones para evitar la discriminación en el empleo, garantizar la igualdad, promover la accesibilidad laboral para personas con discapacidad y fomentar la diversidad en la contratación y promoción laboral.

Recursos humanos: Prácticas y procesos utilizados por las organizaciones en el contexto de la inclusión de la diversidad. La función de recursos humanos es un factor clave en la implementación de prácticas e instrumentos para promover la diversidad y garantizar la igualdad de oportunidades. Esto puede incluir la integración de criterios de diversidad en los procesos de reclutamiento y selección, la implementación de programas de capacitación en diversidad y sensibilización, y el diseño de políticas para promover un ambiente laboral inclusivo.

Diversidad e Inclusión: Se centra en la creación de entornos de trabajo inclusivos, donde se valora y respeta la diversidad de los empleados. Esto implica la implementación de prácticas e instrumentos que promuevan la igualdad de oportunidades, el reconocimiento mutuo y la valoración de las diferencias individuales, más allá del género, la edad, la etnia, la orientación sexual, la religión o la discapacidad. Algunas de estas prácticas pueden incluir programas de capacitación en diversidad, políticas de contratación inclusivas y programas de mentoría.

Este marco teórico proporciona un cimiento firme para comprender la importancia de fortalecer las políticas sociolaborales, promover una gestión de recursos humanos basada en la diversidad y la inclusión, y fomentar entornos laborales que valoren y respeten la unicidad de cada persona.

## **2. Políticas Sociolaborales**

Fernández Fernández, & Álvarez Cuesta, H. (2013). definen <sup>1</sup> “[Conjunto sistemático de programas y acciones emanadas de los poderes públicos para el logro y satisfacción de derechos de carácter social vinculados directamente a los partícipes en el sistema de relaciones laborales]”

Los programas y acciones son la suma de proyectos y programas coordinados (Poderes públicos y sector productivo) con el fin de lograr unos objetivos comunes. Para el sector productivo son una herramienta primordial para promover la eficiencia y el desarrollo económico sostenible, al incentivar la inversión en capital humano y mejorar la calidad del empleo. Para los poderes públicos estas políticas son clave para reducir las desigualdades y las injusticias laborales y sociales que pueden existir en una sociedad. Es importante que las instituciones gubernamentales, las compañías y las organizaciones sindicales trabajen juntas para diseñar e implementar políticas sociolaborales efectivas y adecuadas a las necesidades de los trabajadores y la sociedad en general.

Con respecto al sistema de relaciones laborales son aquellas medidas, estrategias o acciones que se implementan con el propósito de salvaguardar y fomentar los derechos laborales y sociales de los trabajadores. Estas políticas buscan mejorar las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades, la seguridad en el empleo, la protección social, la formación y el desarrollo profesional, entre otros aspectos. Contribuyen a la creación de

---

<sup>1</sup>. Fernández Fernández, & Álvarez Cuesta, H. (2013). *Principios básicos de políticas sociolaborales: materiales adaptados al EEES* (2a ed.). Eolas.

un ambiente de trabajo justo y equitativo, en el que se respetan los derechos en las relaciones laborales.<sup>2</sup>Freire, P. (2015,) “Igual de valiosos son los actos que realizamos en nuestro día a día como las transformaciones políticas de mayor alcance internacional”. “A partir de las relaciones del hombre con la realidad, resultantes de estar con ella y en ella, por los actos de creación, recreación y decisión, éste va dinamizando su mundo. Va dominando la realidad, humanizándola, acrecentándola con algo que él mismo crea” Freire, P. (2015,).

## **2.1 Derechos Humanos, Clasificación y Requisitos para la efectiva vigencia.**

Los derechos humanos son derechos inherentes “*aquello que por su naturaleza está de tal manera unido a otra cosa que no se puede separar de ella*” señala el Diccionario de la Real Academia Española<sup>3</sup>, reconocidos por su simple condición de ser humano, sin importar su nacionalidad, raza, religión, sexo, origen étnico u otras características. Estos derechos son considerados universales, inalienables, indivisibles e interdependientes.

Karel Vasak, fue un experto en derechos humanos y miembro del Instituto de Derechos Humanos de Estrasburgo<sup>4</sup>Vargas, D.U. (1999) Esta clasificación se basa en transformación histórica de los derechos humanos y se divide en tres generaciones o grupos principales, propone una clasificación de los derechos humanos en tres generaciones, que refleja diferentes momentos históricos y necesidades sociales. Esta clasificación ha sido ampliamente utilizada en el estudio y la protección de los derechos humanos a nivel global.

La primera generación de derechos humanos incluye los derechos civiles y políticos, incluyendo la libertad de expresión y la igualdad ante la ley y el derecho al voto. Estos derechos surgieron en la Ilustración ambos fueron incorporados en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Los derechos civiles y políticos son una categoría de derechos fundamentales que se refieren a las libertades y garantías individuales de las personas en lo que respecta a su involucramiento en la sociedad y su interacción con el Estado. Estos derechos están

---

<sup>2</sup> Freire, P. (2015). “La educación como práctica de la libertad. Madrid: Siglo XXI”

<sup>3</sup> Diccionario de la Real Academia Española. Espasa, Madrid, 1997.

<sup>4</sup> Vargas, D. U. (1999). *Karel Vasak y la tercera generación de derechos humanos*.

ligados al principio de libertad y tienen como atribución esencial la exigencia de que los poderes del Estado se inhiban y no interfieran en el ámbito privado de las personas.

Estos derechos están destinados a proteger al individuo frente a probables abusos o agresiones por parte de los órganos del Estado. Establecen limitaciones y restricciones para el ejercicio del poder estatal y otorgan al individuo la capacidad de tomar decisiones libres y autónomas en su vida personal y política.

La segunda generación de derechos humanos son los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho a la educación, la salud, el trabajo y la vivienda. Estos derechos surgieron en el contexto del desarrollo industrial y la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones laborales. Los derechos económicos, sociales y culturales fueron reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Estos derechos están relacionados con el principio de igualdad y a diferencia de los derechos anteriores, requieren la intervención efectiva de los poderes públicos para su realización, mediante la provisión de prestaciones y servicios públicos.

Finalmente, la tercera generación de derechos humanos alude a los derechos que se aplican de manera colectiva y a las fuentes naturales, como el derecho a la paz, el desarrollo y el acceso a los recursos naturales sostenibles. Estos derechos aparecen en el marco de la globalización y la preocupación se origina debido al impacto de la actividad humana a nivel global en el planeta. No están todavía completamente desarrollados y reconocidos en el derecho internacional. Estos derechos se relacionan con los valores de solidaridad e impactan en la vida de todos los seres humanos, por lo tanto, requieren de la colaboración a nivel mundial para su cumplimiento.

Vasak argumenta que estas tres generaciones de derechos humanos están interconectadas y se refuerzan, y que su realización plena es necesaria para la garantía y promoción de la valoración y respeto a la dignidad humana. También destaca la relevancia de la colaboración conjunta internacional y la participación ciudadana en la realización de estos derechos.

El término "derechos de cuarta generación" se refiere a un conjunto de derechos que aún no han sido completamente definidos o reconocidos como derechos legales. Algunos de estos derechos se refieren a temas como el medio ambiente, la tecnología, la información

y la identidad. Seguidamente se exponen algunos ejemplos de posibles derechos de cuarta generación:

Derecho a un entorno natural saludable: Este derecho se refiere a la responsabilidad de los gobiernos y las empresas de garantizar un ambiente limpio y saludable para las personas y las futuras generaciones.

Derecho a la privacidad digital: Este derecho se refiere a la salvaguardia de la información personal en el mundo digital, incluyendo el poder sobre el uso de sus datos personales.

Derecho a la identidad: Este derecho se refiere al reconocimiento legal de la identidad personal, incluyendo la identidad de género, la identidad cultural y la identidad nacional.

Derecho a la tecnología: Este derecho se refiere al acceso equitativo a la tecnología ya los beneficios que esta proporciona, como el acceso a la educación y la información.

Los derechos de cuarta generación se centran en la necesidad de garantizar que los avances tecnológicos y el desarrollo económico no se producirán a expensas de los derechos y la dignidad humana. Sin embargo, su reconocimiento y aplicación aún están en discusión en muchas partes del mundo. Se distinguen con respecto a las tres primeras generaciones, en que consideran al ser humano como especie, mientras que los demás se refieren al ser humano como parte de la sociedad.

### **Las condiciones para la plena aplicación de los Derechos Humanos.**

Desde el Derecho Internacional<sup>5</sup> Karel Vasak (Vasak, p.25 a 35) Existen varios requisitos fundamentales para que los derechos humanos se conviertan en una realidad efectiva. Para que los derechos humanos sean realmente válidos, es necesario que exista un Estado de derecho que garantice la protección y promoción de estos derechos, un marco jurídico adecuado que regule y proteja los derechos humanos, y un sistema de garantías que asegure su aplicación efectiva y protección contra violaciones o abusos.

## **2.2. Relación con los Derechos Fundamentales en la Constitución Española 1978.**

---

<sup>5</sup>.Vasak, Karel “Los Derechos Humanos como realidad legal” en la obra “Las dimensiones internacionales de los derechos humanos” Editada por la UNESCO, España, 1984, p.25 a 35

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aceptada y promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, constituyó una declaración global de los Derechos Individuales. Estos derechos que emanan de la propia esencia del ser humano. El Derecho Humano implica el reconocimiento de que todo individuo es merecedor del goce de los mismos, sin discriminación por razones de etnia, tonalidad, género, idioma, creencia, posición financiera, origen o cualquier otra condición. Los Derechos Humanos se han ido transformando en principios destacados para salvaguardar la supremacía del individuo, su invulnerabilidad, integridad, honor y autogobierno.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos reconocidos y protegidos específicamente en la Constitución de 1978<sup>6</sup>, esta reconoce y garantiza una serie de derechos fundamentales y libertades públicas. Estos derechos son considerados fundamentales porque son considerados pilares fundamentales del ordenamiento jurídico y del sistema democrático nuestro país y concadenan con las bases y valores destacados para proteger la primacía de la persona como los Derechos Humanos.

La relación entre los derechos humanos y los derechos fundamentales de la Constitución Española radica en que muchos de los derechos y libertades reconocidos en nuestra Constitución tienen su origen en los tratados internacionales de derechos humanos de los que España es parte. La Constitución Española establece que estos tratados internacionales forman parte del ordenamiento jurídico español y que los derechos y libertades reconocidos en ellos son vinculantes en España.

La Constitución Española también establece los mecanismos y procedimientos para la protección y garantía de estos derechos, como el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y el recurso de amparo ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Los derechos humanos y los derechos fundamentales de la Constitución Española están intrínsecamente relacionados, ya que muchos de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución tienen su origen en tratados internacionales de derechos humanos, y la Constitución establece los mecanismos para su protección y garantía en el ordenamiento jurídico español.

---

<sup>6</sup> Constitución Española BOE-A-1978-31229 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

### **2.2.1 Los derechos relacionados con la clasificación de DDHH en La CE y su Marco Normativo**

Los derechos relacionados con la clasificación de DDHH relacionados con los principios de libertad, Igualdad y Solidaridad están en el:<sup>7</sup> En el TITULO I. De los derechos y deberes fundamentales en el CAPÍTULO segundo. Derechos y libertades: <sup>8</sup>Artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Este artículo garantiza que todas las personas tienen los mismos derechos y deben sin importar su origen, género, orientación sexual, religión u otras características personales o sociales, y que no se permitirá ninguna forma de discriminación. El artículo 14 y el <sup>9</sup>artículo 9.2 de la Constitución Española (CE) son disposiciones clave que abordan la igualdad y la no discriminación en el contexto legal y constitucional en España.

El artículo 14 de la CE establece el principio de igualdad ante la ley. Este artículo garantiza el derecho fundamental a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito público y privado.

Por su parte, el artículo 9.2 de la CE establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, y remover los obstáculos que dificulten su plenitud. Este artículo se refiere al principio de igualdad material, que implica que no solo se garantice la igualdad formal ante la ley, sino también la igualdad real en la práctica, mediante la adopción de medidas y políticas que eliminen las desigualdades existentes y promuevan la integración plena de todos los ciudadanos.

La relación entre el artículo 14 y el artículo 9.2 es estrecha. Mientras que el artículo 14 establece el principio fundamental de igualdad ante la ley, el artículo 9.2 va más allá y establece la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad real y efectiva, tomando medidas para eliminar los obstáculos y barreras que dificultan la plenitud de esa igualdad.

---

<sup>7</sup> Constitución Española BOE-A-1978-31229 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

<sup>8</sup> ART14 <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>

<sup>9</sup> ART9.2 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4578463>

En conjunto, estos dos artículos constitucionales establecen un marco legal y constitucional para la igualdad y la no discriminación en España. Garantizan la igualdad ante la ley y obligan a los poderes públicos a tomar medidas para promover la igualdad real y efectiva, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y no sean discriminadas por ninguna razón mencionada en el artículo 14.

En la: Sección 1.<sup>a</sup> De los derechos fundamentales y de las libertades públicas: los Artículos 15, 16, 17,18, 20 y 35

En Los derechos sociales, exceptuando el derecho a la educación, en un capítulo específico (capítulo III dentro del mencionado Título I), bajo el título de “Principios Rectores de la Política Económica y Social”: En el CAPÍTULO tercero.

De los principios rectores de la política social y económica establecen:

<sup>10</sup>Artículo 39: Establece que los poderes públicos deben garantizar la protección social, económica y jurídica de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

<sup>11</sup>Artículo 40: Establece que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo, fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.

<sup>12</sup>Artículo 41 Establece que las autoridades estatales mantendrán un sistema público de Protección Social para todos los habitantes, que asegure la provisión adecuada de asistencia y beneficios sociales en situaciones de necesidad, especialmente en casos de desempleo.

<sup>13</sup>Artículo 42: El Estado tendrá especial cuidado en garantizar la protección de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles que se encuentren en el extranjero.

<sup>14</sup>Artículo 43: Establece que los poderes públicos deben garantizar el derecho a la protección de la salud mediante la regulación y supervisión de los productos

---

<sup>10</sup> ART 39 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo39CE.htm>

<sup>11</sup> ART 40 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo40CE.htm>

<sup>12</sup> ART41 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo41CE.htm>

<sup>13</sup> ART42 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo42CE.htm>

<sup>14</sup> ART43 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo43CE.htm>

farmacéuticos y sanitarios, la creación de servicios públicos y el fomento de hábitos saludables. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios

<sup>15</sup>Artículo 49: Los poderes públicos llevarán a cabo una política dirigida a la previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica. Les brindarán la atención especializada necesaria y les protegerán especialmente para que puedan disfrutar de los derechos que este Título concede a todos los ciudadanos.

<sup>16</sup>Artículo 50: Los poderes públicos asegurarán, a través de pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la adecuada sustentabilidad económica para los ciudadanos durante la etapa de la tercera edad. Además, sin considerar las responsabilidades familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que abordará sus necesidades específicas en términos de salud, vivienda, cultura y recreación.

### **2.3 Entes territoriales competentes para dictar políticas sociolaborales:**

#### **Supranacionales:**

Los entes supranacionales son organizaciones o instituciones que operan por encima del nivel nacional y tienen competencias para dictar políticas sociolaborales que afectan a múltiples países o regiones. Estas entidades trascienden las fronteras nacionales y actúan como autoridades superiores en la toma de decisiones y la implementación de políticas que abordan aspectos sociolaborales a nivel regional o global. Algunos ejemplos de entes supranacionales relevantes en el ámbito de las políticas sociolaborales son:

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)** Ente Supranacional que surge del Derecho Internacional del Trabajo y se ajusta mediante Tratados Internacionales. Los Estados firmantes se obligan para mantener y asegurar las condiciones de trabajo equitativas y humanas, fija los niveles internacionales de condiciones de trabajo y Seguridad Social, para que se ajusten los Ordenamientos Jurídicos internos de los Estados

---

<sup>15</sup>ART49 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo49CE.htm>

<sup>16</sup> ART50 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo50CE.htm>

miembros. Su misión es promover la Justicia Social y los Derechos Humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

**Entre sus cometidos:**

**Programa de trabajo Decente.** Los objetivos son lograr trabajo decente fomentando el diálogo social la protección social y la creación de empleo.

**Normas Internacionales del Trabajo.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece estándares internacionales del trabajo a través de Convenios, los cuales son ratificados por los Estados miembros, así como Recomendaciones. Estos Convenios son elaborados con la contribución de grupos gubernamentales, representantes de trabajadores y empleadores de la OIT. La adopción de los Convenios tiene lugar durante la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebra anualmente en Ginebra. Al ratificar un Convenio, un Estado miembro lo acepta como un instrumento legalmente obligatorio.

**Función de supervisión de la OIT**

La OIT supervisa la aplicación de los Convenios ratificados por los Estados Miembros mediante: La Comisión de Expertos en Aplicación y Recomendaciones y La Comisión Tripartito de la Conferencia Internacional del trabajo sobre la aplicación de los Convenios y Recomendaciones.

La Convención OIT concerniente a los Principios y Derechos Esenciales en el Trabajo y sus Obligaciones en la Relación Laboral. Aprobada en 1998, la Convención compromete a los Estados miembros a acatar y fomentar ocho principios y derechos fundamentales agrupados en cuatro categorías, independientemente de si han ratificado o no los Convenios correspondientes. Dichos principios y derechos son los siguientes:

El Convenio 87 de la OIT, adoptado en 1948, y el Convenio 98 adoptado en 1949, ambos convenios, son instrumentos fundamentales de la OIT en materia de derechos laborales y sindicales, y buscan proteger la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la organización de los trabajadores y empleadores.

EL Convenio 29 y 105, ambos comparten el objetivo común de eliminar el trabajo forzoso y obligatorio en todas sus formas, y buscan promover el respeto y protección de los derechos humanos y laborales.

El Convenio 138 y el 182, ambos convenios buscan proteger los derechos de los niños y jóvenes en el ámbito laboral, garantizar su seguridad y salud en el trabajo, y eliminar el trabajo infantil. De esta manera, ambos convenios contribuyen a promover el trabajo decente para todos, en línea con los objetivos más amplios de la OIT.

El Convenio 100 y 111, ambos convenios buscan promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral. El Convenio 100 se enfoca en la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mientras que el Convenio 111 se enfoca en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en general, abarcando diversos motivos de discriminación. Estos convenios son importantes instrumentos de la OIT para promover la igualdad y la justicia social en el mundo laboral.

### **Unión Europea:**

Los Estados ceden parte de su soberanía a favor de la <sup>17</sup>UE que asume una serie de competencias exclusivas, compartidas y de coordinación. El artículo 4.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea <sup>18</sup>(TFUE) establece las competencias de la Unión Europea en relación con los Estados miembros.

En concreto, el apartado 2.b) del artículo 4.2 del TFUE establece que la Unión tendrá competencia exclusiva en determinadas materias, entre ellas "la política comercial común" y "la conservación de los recursos biológicos marinos en el marco de la política pesquera común". Esto significa que los Estados miembros han cedido parte de su soberanía en estas materias a favor de la Unión Europea, que es la única responsable de tomar decisiones y llevar a cabo acciones en relación con ellas. Además, el TFUE también establece que existen competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros, en materias como la protección del medio ambiente, la política social y la política de

---

<sup>17</sup> Instituciones y Organismos de la UE [http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index\\_es.htm](http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_es.htm)

<sup>18</sup> TFUE Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

empleo. En estas materias, tanto la Unión como los Estados miembros pueden tomar medidas y adoptar decisiones, aunque deberán coordinarse para garantizar la coherencia y la eficacia de las políticas.

El TFUE también establece competencias de coordinación, en materias como la protección de la salud pública y la política de transporte. En estos casos, la Unión no tiene poderes para adoptar decisiones vinculantes, pero sí puede coordinar las políticas de los Estados miembros y fijar objetivos comunes.

### **Estructura**

UE cuenta con una estructura institucional compleja y única, que busca representar y defender los intereses de los ciudadanos y Estados miembros de manera equilibrada y colaborativa.

### **Legislación**

El Parlamento Europeo, que representa a los ciudadanos de la UE y es elegido directamente por ellos. El Consejo de la Unión Europea, que representa a los gobiernos de cada uno de los Estados miembros; los Estados miembros comparten la Presidencia del Consejo con carácter rotatorio. La Comisión Europea, representa los intereses de la Unión en su conjunto generan las políticas y normativas que se implementan en toda la UE. La Comisión propone nuevas normas, y el Parlamento y el Consejo las aprueban. Luego, la Comisión y los Estados miembros aplican esta legislación y la Comisión supervisa el cumplimiento de las leyes, tanto la Comisión como los Estados miembros implementan esta legislación, y la Comisión se encarga de garantizar el cumplimiento de las leyes. A través del <sup>19</sup>Derecho de la UE es el conjunto de normas y principios que rigen las relaciones entre los Estados miembros de la UE y las instituciones de la UE. Se compone de dos tipos principales de normas El derecho primario se refiere a los tratados fundacionales de la UE, como el Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que establecen los objetivos, principios y competencias de la UE, así como los derechos y obligaciones de los Estados miembros y las instituciones de la UE. Y El derecho derivado que se refiere a los actos jurídicos adoptados por las instituciones de la UE para implementar el derecho primario y

---

<sup>19</sup> Derecho de la UE [https://europa.eu/european-union/law\\_es](https://europa.eu/european-union/law_es)

establecer políticas y objetivos específicos. Estos actos incluyen <sup>20</sup>Reglamentos, Directivas, Decisiones y Recomendaciones. La interpretación y aplicación del derecho de la UE está a cargo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que actúa como una autoridad judicial independiente para garantizar la aplicación uniforme del derecho en toda la UE

Los Reglamentos son actos jurídicos vinculantes que son aplicables en su totalidad y directamente en todos los Estados miembros de la UE. Se aplican de manera uniforme en todos los países de la UE y no requieren una transposición a la legislación nacional de cada país.

**<sup>21</sup>El artículo 96 de la Constitución Española y su Eficacia interna (Art. 96 CE) hace que:**

Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, se incorporarán al ordenamiento jurídico interno.

Las disposiciones de los tratados solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas de acuerdo con lo establecido en los propios tratados o en las normas del Derecho Internacional.

### **Estatal**

Estado descentralizado, <sup>22</sup>La Constitución Española de 1978 estableció un diseño de Estado descentralizado, que se caracteriza por la existencia de poderes centrales y de entes territoriales con capacidad normativa propia. Los poderes centrales son el conjunto de instituciones y órganos que ejercen la soberanía del Estado en su conjunto, es decir, el gobierno y las Cortes Generales. Estos poderes centrales son los encargados de adoptar las decisiones y elaborar las leyes que se aplican a todo el territorio nacional.

La Constitución reconoce la existencia de entes territoriales con capacidad normativa propia, que son las Comunidades Autónomas, estas tienen sus propios estatutos de autonomía, que

---

<sup>20</sup> Reglamentos, directivas y otros actos legislativos [https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_es](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es)

<sup>21</sup> ART96 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo96CE.htm>

<sup>22</sup> Constitución Española BOE-A-1978-31229 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

son leyes fundamentales que establecen su organización institucional y el ámbito de sus competencias.

Este modelo de Estado descentralizado fue concebido como una respuesta a la diversidad territorial y cultural de España, y tiene como objetivo garantizar la participación efectiva de los ciudadanos en la gestión de los asuntos públicos y promover la igualdad y la solidaridad entre los diferentes territorios de la nación.

### **Competencias en legislación laboral**

<sup>23</sup>El artículo 149.1 de la Constitución española establece las materias en las que el Estado tiene competencia exclusiva. Entre ellas se encuentra la legislación laboral, lo que implica que corresponde al Estado dictar las normas fundamentales en esta materia, estableciendo los derechos y deberes de los trabajadores y los empleadores, así como los mecanismos de protección social en el ámbito laboral. aunque el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, las Comunidades Autónomas pueden tener competencias en la ejecución de las políticas laborales, en la gestión de los servicios públicos de empleo, en la formación profesional para el empleo, entre otras áreas conexas.

### **Autonómico**

Hay que tener presente el <sup>24</sup>artículo 148 de la Constitución española que establece el marco jurídico para la transferencia de competencias del Estado a las Comunidades Autónomas, en aras de garantizar el ejercicio efectivo de su autonomía y su capacidad para gestionar sus propios asuntos en el marco de la Constitución y las leyes. Este artículo establece las competencias que pueden asumir las CCAA y en consecuencia podrán elaborar políticas públicas.

### **Local (Diputaciones, Ayuntamientos, Mancomunidades, Cabildos, etc.)**

Las administraciones locales en España, como las Diputaciones, Ayuntamientos, Mancomunidades y Cabildos, tienen competencias en materia de empleo y políticas sociolaborales, aunque estas competencias suelen ser limitadas en comparación con las de las Comunidades Autónomas y del Estado. Entre las competencias en materia sociolaboral que pueden ejercer las administraciones locales se encuentran la promoción

---

<sup>23</sup> ART149.1 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo149.1CE.htm>

<sup>24</sup> ART148 ART149.1 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo148CE.htm>

del empleo, la formación y reciclaje profesional, el apoyo a los emprendedores y la economía social, y la gestión de los servicios públicos de empleo. También pueden llevar a cabo programas de ayuda a colectivos específicos, como personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, mayores, etc. La capacidad de las administraciones locales para dictar políticas públicas de carácter sociolaboral depende de la normativa específica aplicable en cada caso y de las competencias que les hayan sido asignadas por la normativa autonómica o estatal correspondiente.

#### **2.4 Síntesis de la legislación de la UE en materia de Empleo y Política Social**

Las "Síntesis de la legislación de la UE. Son descripciones concisas y fáciles de entender de los actos legales fundamentales establecidos por la UE. Se dirigen a una audiencia amplia y no especializada. La mayoría se refiere a las formas principales de acciones legislativas adoptadas por la UE: directivas, reglamentos y decisiones. Otras hacen mención a otros escritos, como los acuerdos internacionales.

La sociedad europea se encuentra en constante evolución, impulsada por diversos factores como los avances tecnológicos, la globalización del comercio y el fenómeno del envejecimiento demográfico. No obstante, ha sido ampliamente afectada por la crisis económica y financiera de 2008, y sus consecuencias se han dejado sentir de manera significativa. Consciente de este panorama, la Unión Europea ha implementado políticas orientadas al empleo, los asuntos sociales y la igualdad de oportunidades, con el firme propósito de mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos, estimular un crecimiento sostenible y fomentar una mayor cohesión social.

La UE se ha erigido como un importante motor de cambio social, encaminado a promover el incremento del empleo y la movilidad de los trabajadores, así como a mejorar la calidad de los empleos y las condiciones laborales. Además, se ha enfocado en garantizar la participación activa de los trabajadores mediante la adecuada información y consulta en los procesos de toma de decisiones. Se ha empeñado en combatir la pobreza y la exclusión social, fomentar la igualdad de oportunidades y erradicar cualquier forma de discriminación. Por último, se ha comprometido con la modernización de los sistemas de protección social, en aras de adaptarlos a los desafíos y demandas de la sociedad contemporánea.

La OIT ha puesto en marcha una serie de convenios para eliminar la discriminación en todos los aspectos del trabajo. Ratificados por la gran mayoría de países, sirven de base para la legislación nacional sobre igualdad de trato y oportunidades en el lugar de trabajo.

## **<sup>25</sup>Empleo y política social**

La <sup>26</sup>Unión Europea (UE) tiene como meta fomentar el avance social y mejorar las circunstancias de vida y laborales de todos en la UE, un principio establecido en la introducción del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

De conformidad con el TFUE, en concreto el artículo <sup>27</sup>153 , la UE complementa las iniciativas políticas adoptadas por <sup>28</sup>los Estados miembros individuales de la UE mediante el establecimiento de normas mínimas que deben cumplir todos los Estados miembros.

Las políticas europeas de empleo, asuntos sociales e <sup>29</sup>igualdad de oportunidades tienen como propósito mejorar las condiciones de vida y laborales al fomentar la creación de empleos de calidad, el desarrollo de habilidades, la igualdad de oportunidades y la protección e inclusión social.

La UE es un catalizador para el cambio social, que busca apoyar mercados laborales justos y que funcionen bien y sistemas de protección social de acuerdo con los 20 principios clave del <sup>30</sup>Pilar Europeo de Derechos Sociales . De acuerdo con el plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, para 2030 al menos el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años deberían tener un empleo, al menos el 60 % de todos los adultos deberían participar en formación cada año y el número de personas en situación de riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos 15 millones, incluidos al menos 5 millones de niños.

---

<sup>25</sup> Empleo y Política Social U.E. [https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?locale=es&root\\_default=SUM\\_1\\_CODED%3D17%2CSUM\\_2\\_CODED%3D1710](https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?locale=es&root_default=SUM_1_CODED%3D17%2CSUM_2_CODED%3D1710)

<sup>26</sup> U.E. [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu\\_union.html%22](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_union.html%22)

<sup>27</sup> Art 153 UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016E153>

<sup>28</sup> Estados Miembros [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:member\\_states](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:member_states)

<sup>29</sup> Igualdad de oportunidades UE [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal\\_opportunities](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_opportunities)

<sup>30</sup> Pilar Europeo Derechos Sociales [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european\\_pillar\\_of\\_social\\_rights](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights)

Para lograr estos propósitos, la UE está implementando y fomentando políticas que aseguren la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo, aumenten el empleo y la movilidad de los trabajadores, mejoren la calidad del empleo y las condiciones laborales, y promuevan la información y consulta a los trabajadores, combatir la pobreza y la exclusión social, promover la igualdad de oportunidades y combatir <sup>31</sup>la discriminación, y modernizar los sistemas de protección social.

<sup>32</sup>El presupuesto a largo plazo de la UE para 2021-2027, junto con el instrumento de recuperación <sup>33</sup>NextGenerationEU, proporciona fondos de la UE sin precedentes que pueden apoyar reformas e inversiones en los Estados miembros en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales. En particular, el <sup>34</sup>Fondo Social Europeo+, con 99 300 millones EUR, seguirá siendo el principal instrumento de la UE para apoyar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y alcanzar los 3 objetivos principales de la UE para 2030.

### <sup>35</sup>**Derechos humanos**

“La Unión Europea (UE) se basa en los<sup>36</sup> derechos fundamentales, la democracia y el <sup>37</sup>Estado de Derecho De hecho, según el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea: «La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia,<sup>38</sup> igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías». Estos valores están estrechamente relacionados y sirven de guía para la <sup>39</sup>acción exterior e interior de la UE.

---

<sup>31</sup> Principio de no discriminación

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:nondiscrimination\\_principle](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:nondiscrimination_principle)

<sup>32</sup> Marco Financiero Plurianual

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:multiannual\\_financial\\_framework](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:multiannual_financial_framework)

<sup>33</sup> NextGeneraciónEU [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:next\\_generation\\_eu](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:next_generation_eu)

<sup>34</sup> Fondo Social Europeo

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european\\_social\\_fund](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european_social_fund)

<sup>35</sup> Derechos Humanos <https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/13.html>

<sup>36</sup> Derechos Fundamentales

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:fundamental\\_rights](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:fundamental_rights)

<sup>37</sup> Estado de Derecho [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:rule\\_of\\_law](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:rule_of_law)

<sup>38</sup> igualdad [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal\\_opportunities](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_opportunities)

<sup>39</sup> Acción Exterior [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:external_responsibilities)

[content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:external\\_responsibilities](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:external_responsibilities)

La acción de la UE en este ámbito se basa en los tratados de la UE y en la<sup>40</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que tiene el mismo valor que los tratados. La Carta consagra los derechos fundamentales de los que gozan las personas en la UE. Es un instrumento moderno y completo que protege y promueve los derechos y libertades de las personas a la luz de los cambios en la sociedad, el progreso social y los avances científicos y tecnológicos.

La Carta se aplica juntamente con los sistemas de protección de derechos fundamentales internacionales y nacionales, que incluyen el<sup>41</sup> Convenio Europeo de Derechos Humanos. En el apartado; Derechos humanos en la UE: derechos fundamentales se encuentra el<sup>42</sup> Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (2021-2027)”

## **2.5 Empresas: Los Principios Rectores y los ODS: Marcos Conectados.**

Las empresas han obtenido un poder significativo, llegando en muchos casos a sobrepasar a los gobiernos en términos de influencia y valor económico. Frente a este fenómeno, las Naciones Unidas aprobaron en 2011 los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, que representan el primer marco de referencia a nivel global para fomentar el acatamiento de los derechos humanos por parte de las empresas. Este marco reconoce la responsabilidad de los Estados de salvaguardar y remediar los efectos negativos generados por las empresas en su territorio, así como la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos. Aunque estos principios carecen de carácter legal obligatorio, establecen una pauta de comportamiento universal aplicable a todas las empresas, sin importar su ubicación geográfica, además del cumplimiento de las leyes nacionales. En 2015, las Naciones Unidas ampliaron su enfoque al involucrar al sector empresarial en sus estrategias al asignarle un papel importante en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Convocaron a todos los actores, incluyendo gobiernos, empresas, sociedad civil y mundo académico, a colaborar conjuntamente para alcanzar los 17 ODS y sus 169 metas. Esta convocatoria equipara el papel de las empresas en la promoción del desarrollo sostenible al de otros

---

<sup>40</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:charter\\_fundamental\\_rights](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:charter_fundamental_rights)

<sup>41</sup> Convenio Europeo de Derechos Humanos [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:eu\\_human\\_rights\\_convention](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:eu_human_rights_convention)

<sup>42</sup> Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/citizens-equality-rights-and-values-programme-2021-2027.html>

actores. Con estos dos marcos, las Naciones Unidas reconocen la importancia de la comunidad empresarial en la construcción de un mundo mejor. Las empresas disponen de los Principios Rectores y los ODS como marcos específicos para alinear sus acciones con los principios y valores de las Naciones Unidas. Esto demuestra el reconocimiento por parte de la ONU del papel fundamental que las empresas pueden desempeñar en la promoción del desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos.

### **3. Diversidad, unicidad, equidad.**

Los seres humanos somos únicos e irrepetibles, cada persona está provista de características cualidades, competencias habilidades y valores que hacen que sea única. Esto es la diversidad a través de una sola persona; unicidad la apreciación y promoción de la diversidad a través de la unicidad implica reconocer y valorar las diferencias y singularidades de cada individuo. Esto implica aceptar y respetar a las personas tal como son, sin tratar de encajarlas en categorías predefinidas o estereotipos.

Cuando hablamos de diversidad hablamos de todas las diferencias biológicas psicológicas y sociales, no solo hablamos de edad género raza orientación sexual religión o discapacidad variables que tradicionalmente se han asociado a la diversidad. Es mucho más, son los intereses, hábitos, aficiones personales, situación familiar, ocupación, opiniones a mayor heterogeneidad de variables mayor riqueza creativa, mejoras en la toma de decisiones y mayores oportunidades para la innovación, el aprendizaje, el desarrollo y el progreso.

La equidad es un concepto que reconoce que todas las personas somos diferentes valorar esas diferencias es lo que nos permite ser iguales es un valor fundamental para luchar contra la discriminación y la desigualdad y poner en valor la importancia de la diversidad.

Al reconocer la diversidad y unicidad de cada persona, se fomenta un ambiente inclusivo, equitativo y enriquecedor en el que todos puedan sentirse valorados y aceptados.

#### **3.1 Integración o Inclusión**

Si bien los términos "incluir" e "integrar" pueden parecer similares en su significado semántico, en el contexto de los movimientos sociales y la educación, representan filosofías y enfoques diferentes, aunque tengan objetivos aparentemente similares.

La inclusión se fundamenta en el reconocimiento y aprecio de la diversidad como un elemento esencial de la sociedad. Busca eliminar las barreras y fomentar la participación plena y equitativa de todas las personas, sin importar sus diferencias, en todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación. La inclusión implica crear entornos y sistemas que se adapten a las necesidades de todas las personas, fomentando la aceptación, el respeto y la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, la integración se enfoca en incorporar a las personas con diferencias en un sistema existente, adaptándolas a las normas y expectativas establecidas. Aunque también busca la participación de las personas, la integración a menudo implica que las personas deben ajustarse y conformarse a la estructura y dinámica prevalecientes. Puede haber un énfasis en la asimilación y en la adaptación de las personas para que encajen en el sistema existente.

La inclusión se enfoca en adaptar los entornos y sistemas para acomodar la diversidad y garantizar la participación plena de todas las personas, mientras que la integración implica incorporar a las personas en un sistema existente, adaptándolas a las normas establecidas.

La inclusión busca la igualdad y la valoración de las diferencias, mientras que la integración puede llevar a la asimilación y a la conformidad con las normas predominantes.

### **3.2 Homogeneidad o Heterogeneidad**

La heterogeneidad se refiere a la presencia de diferencias y diversidad en un grupo o comunidad. En un entorno inclusivo, la heterogeneidad es valorada y promovida, ya que reconoce y respeta las características únicas de cada individuo. Cuando un grupo es heterogéneo, existen distintas perspectivas, experiencias, habilidades y conocimientos que enriquecen la dinámica y generan mayor creatividad y diversidad de ideas. La heterogeneidad fomenta la apertura hacia nuevas perspectivas y facilita el aprendizaje mutuo entre las personas.

Por otro lado, la homogeneidad se refiere a la similitud o uniformidad dentro de un grupo. Aunque la homogeneidad puede tener beneficios en ciertos contextos, como en la formación de equipos con habilidades específicas, en el ámbito de la inclusión puede limitar la diversidad y la representación de diferentes perspectivas. La homogeneidad excesiva puede generar exclusión y discriminación hacia quienes no encajan en la norma o en el grupo dominante.

Para promover la inclusión, es importante valorar la heterogeneidad y buscar la representación de diferentes identidades, perspectivas y experiencias en todos los niveles de la sociedad y las organizaciones. La inclusión implica romper con los obstáculos que puedan limitar la participación de las personas y crear espacios donde todas las voces sean escuchadas y consideradas. La heterogeneidad se convierte en una oportunidad para construir sociedades más justas y equitativas, donde la diversidad sea celebrada y aprovechada como un activo para el desarrollo y el progreso.

### **3.3 Cambio de estructura social mediante la Inclusión**

Los cambios sociales son importantes porque contribuyen a la evolución del ser humano, la transacción puede resultar difícil o durar mucho tiempo porque implica romper con las estructuras y costumbres arraigadas.

La sociedad se configura a partir de grupos homogéneos generando desigualdad y exclusión en aquellas personas que se alejan del grupo de referencia o dominante de esta manera existen grupos sociales y minorías que se enfrentan a discriminación y barreras sociales y como consecuencia no tienen acceso a las mismas oportunidades lo que genera desigualdad. Esta desigualdad afecta generando exclusión social una situación que puede dejar a las personas sin acceso a la educación, los servicios sociales, el sistema de salud y el mercado laboral.

El cambio cultural implica transformar las actitudes, creencias y comportamientos arraigados en la sociedad que perpetúan la discriminación y la exclusión. Para lograr esto, es necesario promover la educación y la sensibilización en todos los niveles, desde el ámbito familiar y educativo hasta el ámbito laboral y comunitario. Es importante tener en cuenta que el cambio cultural es un proceso gradual y requiere el compromiso y la participación de todos los miembros de la sociedad. A medida que se promueva una mayor

conciencia y comprensión de la relevancia de la inclusión y la diversidad, se podrá construir una cultura más inclusiva y equitativa para todos.

### **3.3.1 Formas de fomentar el cambio cultural**

**Educación inclusiva:** Promover una educación que valore la diversidad y enseñe a respetar y valorar las diferencias. Esto implica incluir en los planes de estudio temas relacionados con la igualdad, la diversidad y los derechos humanos.

**Concienciación y formación:** Organizar programas de sensibilización y capacitación para informar a las personas sobre la importancia de la inclusión y la diversidad, y brindarles herramientas para promoverla en su vida diaria.

**Liderazgo inclusivo:** Fomentar un liderazgo inclusivo en todos los ámbitos, desde el gobierno y las organizaciones hasta las comunidades. Los líderes deben establecer el ejemplo y promover políticas y prácticas inclusivas.

**Participación activa:** Fomentar la participación activa de todas las personas en la toma de decisiones y en la construcción de políticas y programas que promuevan la inclusión y la diversidad. Esto implica dar voz a las personas que tradicionalmente han sido excluidas o marginadas.

**Desafiar estereotipos y prejuicios:** Promover la reflexión y el cuestionamiento de los estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad. Esto puede lograrse a través de campañas de concienciación y medios de comunicación que muestren la diversidad de manera positiva y desafíen los estereotipos existentes.

**Políticas inclusivas:** Implementar políticas y medidas que promuevan la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos, desde la igualdad de oportunidades en el empleo hasta el acceso equitativo a los servicios y recursos.

Mediante la inclusión podemos hacer frente a la exclusión social, haciendo que las personas nos sintamos parte de la heterogeneidad que formamos, pertenencia, reduciendo las situaciones de discriminación, eliminando barreras sociales y aceptando y valorando la diferencia, una sociedad inclusiva permite la participación de todas las personas en la

construcción del mundo, la inclusión será mucho más efectiva cuando todas las personas trabajen unidas aprovechando sus diferencias para avanzar hacia un objetivo común la unidad es la clave de la diversidad.

### **3.3.2 Aprendiendo de la Educación Inclusiva**

<sup>43</sup> “Para llevar a la práctica en la escuela un modelo que potencie la educación inclusiva es necesario que el personal educativo” (Ferrer y Martínez, 2005), “mantenga una mentalidad y una postura positivas en relación con la inclusión”<sup>44</sup>(Cardona, Cook, Semmel y Gerber, 1999). Si no es así, la creación e implementación de este modelo presentará ciertos desafíos.

Es crucial que el profesorado y la comunidad educativa en general participen activamente en este proceso. Si adoptamos una perspectiva que considera que atender a ciertos alumnos puede obstaculizar o retrasar el progreso del resto, estaremos promoviendo una lógica excluyente.

Desde un enfoque inclusivo, es importante cuestionarnos cómo podemos brindar atención a todos los estudiantes, en lugar de centrarnos en atender solo a algunos de ellos. En este sentido se apoya <sup>45</sup>la premisa de Michael Fullan y Andy Hargreaves, estableciendo que “merece la pena luchar para que las escuelas sean lugares cada vez mejores”. Cuando no consideramos las diversas necesidades de los estudiantes y les brindamos a todos la misma atención, estamos ignorando la diversidad y generando mayor desigualdad. Es por eso que es necesario buscar herramientas que den la oportunidad de participación a todos y permitan desarrollar capacidades compartidas. De lo contrario, estaríamos favoreciendo a unos en detrimento de otros.

---

<sup>43</sup> Ferrer-Esteban, G., & Martínez Ortiz, S. (2005). La formació de les famílies en el marc de l'escola inclusiva: un repte per a les comunitats d'aprenentatge. *Educar*, (35), 071-85.

<sup>44</sup> Cardona, M. C., Cook, B. G., Semmel, M. I., & Gerber, M. M. (1999). Atitudes of principals and special education tea chers toward the inclusión of students with mild disabilities critical differences of opinión. *Remedial & Special Education*, 20(4), 199.

<sup>45</sup> Fullan, M., & Hargreaves, A. (1999). La escuela que queremos. *México: SEP*.

“El término educación inclusiva es genérico y engloba las características comunes de los movimientos educativos que están surgiendo en la actualidad a nivel mundial con la intención de conseguir que la educación escolar contribuya a reducir los procesos de exclusión social en los que se ven insertos muchos alumnos, bien por estar en situación de desventaja sociocultural o por sus características particulares (capacidad, género, idiomas, cultura,....)”<sup>46</sup> Araque, N. y Barrio, J. L. (2010). “En definitiva, la inclusión plantea un modelo de escuela dirigido a la calidad, no discriminatorio participativo el cual asume la heterogeneidad como factor de enriquecimiento”<sup>47</sup> (Martínez Abellán, De Haro Escarbajal, 2010, p 152)

“Así, la escuela inclusiva debe caracterizarse por las habilidades, el aprendizaje y el éxito, adoptando una postura opuesta en el sistema basado en la selección, en el individualismo y la competición, aspecto muy criticado por algunos autores”<sup>48</sup> (Corbett, 1996).

#### **4. Graduado en RRL Y RRHH**

Un profesional en Recursos Humanos y Relaciones Laborales se forma con el objetivo de adquirir conocimientos y habilidades para analizar y tratar una amplia gama de situaciones en el ámbito sociolaboral, del empleo y la gestión de personas. Este grado multidisciplinario ofrece una formación complementaria en diversas áreas para desarrollar competencias necesarias en esta actividad.

Especialización en Política de Empleo y Fomento del Empleo: Conocimiento de las políticas sociales y comunitarias relacionadas con el empleo, así como la habilidad de diseñar e implementar estrategias para promover el empleo y el desarrollo laboral.

Formación básica jurídica: Comprensión de la legislación laboral y capacidad para aplicarla en situaciones prácticas. Conocimiento de las regulaciones existentes en diferentes políticas sociolaborales.

El programa de estudios proporciona una formación amplia y global en las políticas abarcadas, lo que permite desarrollar la actividad en cuatro áreas fundamentales:

---

<sup>46</sup> Araque, N. y Barrio, J. L. (2010). Atención a la diversidad y desarrollo de procesos educativos inclusivos. *Revista de Ciencias Sociales*, 4, 1-37.

<sup>47</sup> De Haro, R., Escarbajal, A. y Martínez, R. (2010). Una aproximación a la educación inclusiva en España. *Revista educación inclusiva*, 3(1), 149-164.

<sup>48</sup> Spickard, A., Corbett, EC y Schorling, JB (1996). Mejorar las habilidades docentes de los residentes y las actitudes hacia la enseñanza. *Revista de medicina interna general*, 11, 475-480.

- a) Políticas de Empleo Comunitarias: Análisis de los roles de los poderes públicos a nivel nacional y comunitario relacionado con las políticas del mercado laboral y, en particular, en la creación de empleo.
- b) Intermediación Laboral: Estudio de los organismos y empresas encargados de facilitar la intermediación laboral, así como el marco regulatorio y los principios que rigen esta labor.
- c) Política de Equidad en las Oportunidades Laborales: Conocimiento de las medidas para fomentar la integración y la inserción laboral real, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- d) Política en Materia de Discapacitados: Estudio de la normativa y los diferentes medios de protección e integración relacionados con las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Un profesional en Recursos Humanos y Relaciones Laborales adquiere una formación integral que abarca aspectos jurídicos, políticas laborales y sociales, y desarrollo de recursos humanos. Está preparado para desempeñarse en diferentes áreas relacionadas con el empleo, la gestión de personas y la promoción de políticas laborales inclusivas.

#### **4.1 Gestor de inclusión laboral, El nuevo rol de RRHH, en Chile tras la reciente entrada en vigor de la Ley 21.275.**

Desde noviembre de 2022, las empresas en Chile con 100 o más colaboradores deben tener un nuevo puesto en sus equipos de RRHH: el gestor de inclusión laboral. Considerando que en enero de 2023 las empresas deben presentar su plan de inclusión laboral a la Inspección del Trabajo, entre otros factores, es importante comprender que el/la responsable de inclusión laboral permite a las empresas, mediante su expertise, diseñar e implementar enfoques que posibiliten una inclusión laboral efectiva y duradera. A través del reconocimiento y fomento de la variedad de habilidades y características de las personas, se busca incorporarlas en la estrategia laboral de manera exitosa.

Este/a profesional en inclusión laboral trabajará a través de diversas etapas que son fundamentales para lograr el éxito en este proceso. Esto incluye la capacitación de los

equipos y de los/as trabajadores/as directamente involucrados. A continuación, se mencionan algunas de estas etapas y su importancia:

**Coordinar el análisis de inclusión:** Es fundamental investigar en los precedentes relacionados con la integración laboral y estructurar la información y los procedimientos de manejo de las personas con discapacidad según pautas internas basadas en los derechos y regulaciones actuales.

**Implementar:** Es clave la coordinación del diseño, implementación y ejecución del plan de inclusión laboral. Algunas de las subetapas que se consideran en este punto son:

Evaluación de habilidades laborales: Permite identificar de manera metódica el potencial completo que posee la persona con discapacidad para poder vincularla a un puesto de trabajo que sea acorde con esas habilidades y poder potenciarlas.

Preparación laboral: Esto adquiere especial importancia en casos de trabajadores/as sin experiencia laboral previa, ya que requieren ciertos tipos de herramientas para poder integrarse al entorno, tanto en habilidades de comunicación y socialización como para poder aceptar, tolerar y comprender la retroalimentación o crítica profesional. Integración transversal: Esto busca activar y conectar las acciones relacionadas con la inclusión laboral en todas las áreas de la empresa, no solo en Recursos Humanos, de modo que cada una tenga participación en el informe, evaluación y en la implementación de acciones concretas que fomenten la inclusión de los trabajadores/as y promuevan su desarrollo dentro de la empresa.

Seguimiento: Es fundamental realizar un adecuado seguimiento junto a la persona con discapacidad y el equipo de trabajo sobre el proceso de inclusión, y revisar la pertinencia de posibles ajustes razonables en el marco de la evaluación y mejora continua.

**Organizar actividades de formación:** Permite preparar al entorno para la inclusión, promoviendo un cambio cultural y evaluando los diferentes niveles de conocimiento existentes dentro de la empresa en relación con estos temas. La capacitación representa un beneficio para los equipos y un aprendizaje que perdura y trasciende en la empresa.

El desarrollo de un buen plan de inclusión laboral dentro de la empresa trae a su vez una serie de ventajas como:

**Incrementa la reputación de la marca:** Permite crear elementos distintivos y factores que generan lealtad. Estos son percibidos, admirados y fortalecidos tanto internamente en la empresa como en el entorno, incluyendo a los empleados, candidatos, competidores, proveedores, aliados estratégicos y clientes.

**Trabajadores más comprometidos:** La diversidad en el entorno laboral crea un ambiente en el que todos los empleados se sienten representados, respetados y acogidos. Esto se traduce en un mejor clima laboral y en colaboradores más comprometidos con su trabajo.

**. Creatividad y originalidad:** La inclusión de diferentes perspectivas, experiencias y opiniones enriquece la capacidad de innovación en los procesos productivos y en la generación de soluciones más amplias y mejor adaptadas a las necesidades de nuevos clientes.

**Captación y retención de talento:** Un ambiente laboral favorable, colaboración en equipo, inclusión de la diversidad, valores compartidos y dedicación al bienestar de los empleados pueden resultar determinantes a la hora de que los profesionales opten por mantenerse en la organización, incluso cuando se les presenten oportunidades económicas más tentadoras.

### **Una oportunidad para las empresas**

La presencia de un/a responsable de inclusión laboral brinda a las empresas la posibilidad de implementar estrategias concretas que promuevan la inclusión de grupos históricamente marginados en el ámbito laboral y que han sido ignorados en relación a sus necesidades dentro de la organización.

En este sentido, la labor del responsable de inclusión resulta crucial para el éxito de las estrategias empresariales que se alineen con las demandas sociales, tanto dentro como fuera de la organización. Además, contribuye a establecer y fortalecer relaciones con diversos grupos de interés. De esta manera, se beneficia a los empleados, sus familiares y cualquier individuo que presente, adquiera o pueda adquirir una discapacidad en algún momento de su vida.

Es momento de ir en la dirección correcta. El nuevo cargo trae consigo la responsabilidad de gestionar procesos para una inclusión laboral sostenible.

#### **4.2. Habilidades personales del profesional de RRHH para Construir Culturas Organizacionales que involucren proactivamente.**

<sup>49</sup>Daniel Goleman en su libro “La práctica de la inteligencia emocional” “En la tercera parte III” escribe sobre “Las habilidades personales juegan un papel crucial en el éxito de una persona, y nos brindan las herramientas necesarias para superar los desafíos en cualquier organización, mientras otros pueden enfrentar dificultades. Al integrar estas habilidades y aprovechar la diversidad, podemos sortear obstáculos y lograr una mayor efectividad en el entorno laboral y así aprovechar la diversidad”.

Empatía: La habilidad de ponerse en el lugar de los demás, entender y compartir sus sentimientos, y mostrar un interés genuino por sus preocupaciones. Aquellos que poseen esta habilidad son conscientes de las señales emocionales, son buenos oyentes, son sensibles y son capaces de comprender las perspectivas de los demás. Utilizan esta comprensión para ayudar a los demás, respondiendo a sus necesidades y emociones de manera efectiva.

Promoción del desarrollo de los demás: Estar consciente de las necesidades de crecimiento de los demás y contribuir a su realización. Aquellas personas que poseen esta habilidad tienen la capacidad de reconocer y valorar las fortalezas, logros y progreso de los demás. Brindan retroalimentación constructiva y son capaces de identificar las

---

<sup>49</sup> Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.

necesidades de desarrollo de los demás. Además, actúan como mentores, dedicando tiempo a la capacitación y asignando tareas desafiantes que ponen a prueba

fomentan al máximo las habilidades de las personas.

**Consciencia del entorno político:** Tener la capacidad de reconocer las corrientes políticas y sociales que influyen en una organización. Ser consciente de las corrientes sociales y políticas. Aquellas personas que poseen esta habilidad pueden detectar fácilmente las relaciones clave de poder. Tienen una comprensión clara de las redes sociales más relevantes. Comprenden las fuerzas que moldean las perspectivas y acciones de los consumidores, clientes y competidores. Interpretan de manera precisa tanto el entorno externo como interno de una organización.

**Sacar partido de la heterogeneidad:** Utilizar la diversidad como una herramienta para aprovechar las oportunidades que se presenten. Cultivar las posibilidades que nos ofrecen las distintas personas. Aquellas personas que poseen esta habilidad respetan y se relacionan de manera efectiva con individuos provenientes de diversos trasfondos. Abarcan diversas visiones del mundo y son receptivos a las disparidades que existen entre los grupos. Ven la diversidad como una oportunidad, creando un entorno en el que personas de orígenes muy diversos puedan desarrollarse. Enfrentan los prejuicios y la intolerancia de manera constructiva.

### **4.3 Estrategias de la Diversidad**

Estrategias utilizadas por las empresas para hacer del marco laboral un lugar donde puedan convivir personas de todo tipo:

- **Líderes positivos:** Los tutores y supervisores desempeñan un papel fundamental en fortalecer las habilidades de las personas que de otro modo podrían ser estigmatizadas debido a la amenaza de los estereotipos.

- **Auténticos desafíos:** Asignar tareas estimulantes transmite un sentido de respeto hacia las habilidades de la persona y muestra que no la estamos evaluando a través de un estereotipo limitante. Estos desafíos deben adaptarse a la capacidad individual y seguir un orden progresivo de dificultad, sin ser demasiado complejos para provocar un fracaso directo ni demasiado simples para reforzar los temores de quienes sufren la amenaza del estereotipo.
- **Enfoque en el desarrollo:** Es importante destacar que la habilidad y la experiencia, y por lo tanto, las habilidades específicas, se adquieren a través de la práctica, lo cual desafía el estereotipo que sugiere que la capacidad de una persona está inherentemente limitada por pertenecer a un grupo específico.
- **Fortalecer el sentido de pertenencia:** Los estereotipos negativos generan la sensación de no pertenecer a un determinado grupo y alimentan la duda sobre la propia capacidad para realizar un trabajo específico. Sin embargo, reafirmar el sentido de pertenencia debe basarse en las habilidades reales de la persona para el trabajo en cuestión.
- **Aprecio por diferentes puntos de vista:** La cultura corporativa debe expresamente apreciar todas las aportaciones y transmitir a las personas susceptibles de sufrir la amenaza de estereotipos la seguridad de que la empresa no permite tales prejuicios.
- **Figuras inspiradoras:** Aquellas personas de grupos minoritarios que han alcanzado el éxito sirven como ejemplos que demuestran que el estereotipo amenazante no tiene por qué ser un obstáculo.
- **Promover la confianza en uno mismo a través del diálogo socrático:** En lugar de juzgar el rendimiento, el feedback debe facilitar un diálogo constante con la persona para guiarla en la dirección adecuada, sin importar cuán bien o mal esté realizando su actividad. Esta estrategia fortalece la relación con el tutor y reduce el costo emocional de los fracasos tempranos, lo que permite desarrollar gradualmente la sensación de eficacia personal.

#### **4.4 Artículos científicos relacionados:**

## **1º <sup>50</sup>Diferenciación en la diversidad: cómo la divulgación de la diversidad de la fuerza laboral mejora las actitudes de marca**

### Resumen

Las empresas se enfrentan a una mayor presión para "predicar con el ejemplo" sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI) en sus operaciones. Un llamado a la acción específico de las partes interesadas es la divulgación pública de los EEO-1. Las empresas con más de 100 empleados tienen el mandato federal de informar anualmente los datos de diversidad interseccional de su fuerza laboral en el EEO-1. Examinamos cómo los consumidores perciben la decisión estratégica que toman las empresas con respecto a divulgar información sobre la diversidad de la fuerza laboral. No encontramos evidencia de que la divulgación de los datos de diversidad de su fuerza laboral por parte de una empresa afecte negativamente las actitudes o el compromiso percibido de la empresa con la diversidad, incluso cuando revela disparidades raciales entre las categorías laborales. En cambio, encontramos que los consumidores perciben a las empresas que divulgan los datos de su fuerza laboral de manera más positiva y que están más comprometidas con las iniciativas de DEI.

**Podemos extraer:** La divulgación pública de la diversidad de la fuerza laboral no genera influencia negativa en la percepción de los consumidores, sino que puede generar una imagen positiva y demostrar el compromiso de la empresa con la diversidad, equidad e inclusión.

## **2º<sup>51</sup> Ponerse serio acerca de la diversidad: ya basta con el caso comercial**

Por: Robin Ely y David A. Thomas NOVIEMBRE–DICIEMBRE 2020 ARTÍCULO REVISIÓN DE NEGOCIOS DE HARVARD

---

<sup>50</sup> Balakrishnan, Maya, Jimin Nam y Ryan W. Buell. ["Diferenciación en la diversidad: cómo la divulgación de la diversidad de la fuerza laboral mejora las actitudes de marca"](#). Documento de trabajo de la Escuela de Negocios de Harvard, No. 23-053, agosto de 2022.

<sup>51</sup> Ely, Robin y David A. Thomas. ["Tomarse en serio la diversidad: ya basta con el caso comercial"](#). Harvard Business Review 98, no. 6 (noviembre-diciembre de 2020): 114–122. (Ganador, McKinsey Best Paper Award, 2021. Ganador, Academy of Management, Organizational Behavior Division, Outstanding Practitioner-Oriented Publication in OB, 2021.)

## Resumen

Los líderes pueden tener buenas intenciones cuando promocionan los beneficios económicos de contratar a más mujeres y personas de color, pero no hay investigaciones que respalden la noción de que la diversificación de la fuerza laboral mejora automáticamente el desempeño de una empresa. Este artículo critica la retórica popular sobre la diversidad y revisa un argumento que los autores presentaron hace 25 años: para beneficiarse plenamente de una mayor diversidad racial y de género, las organizaciones deben adoptar una orientación de aprendizaje y estar dispuestas a cambiar la cultura corporativa y la estructura de poder.

Cuatro acciones son clave para los líderes: generar confianza y crear un lugar de trabajo donde las personas se sientan libres para expresarse; combatir activamente los prejuicios y los sistemas de opresión; abrazando una variedad de estilos y voces dentro de la organización; y usar el conocimiento y las experiencias relacionadas con la identidad de los empleados para aprender la mejor manera de realizar el trabajo central de la empresa.

**Podemos extraer:** La diversificación de la fuerza laboral no garantiza automáticamente un mejor desempeño empresarial: Aunque los líderes pueden promocionar los beneficios económicos de la diversidad, no hay evidencia que respalde la idea de que simplemente al contratar a más mujeres y personas de color se mejorará automáticamente el rendimiento de una empresa. Esto sugiere que la diversidad en sí misma no es suficiente; se requieren otros factores para maximizar los beneficios.

Se necesita un enfoque de aprendizaje y cambios en la cultura corporativa y la estructura de poder: Para aprovechar plenamente los beneficios de una mayor diversidad racial y de género, las organizaciones deben adoptar una mentalidad de aprendizaje y estar dispuestas a cambiar su cultura corporativa y estructura de poder. Esto implica estar abiertos al cambio y a la evolución de la organización para permitir la plena participación e inclusión de diversos grupos.

Acciones clave para los líderes: El artículo destaca cuatro acciones clave para los líderes en el contexto de la diversidad. Estas acciones son: generar confianza y fomentar un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan tranquilos para expresarse, combatir activamente los prejuicios y los sistemas de opresión, abrazar una variedad de estilos y voces dentro de la organización, y utilizar el conocimiento y las experiencias relacionadas

con la identidad de los empleados para aprender la mejor manera de realizar el trabajo central de la empresa. Estas acciones pueden ayudar a fomentar un entorno inclusivo y aprovechar plenamente los beneficios de la diversidad en la organización.

#### **4.5 Retos en la implementación de políticas sociolaborales:**

Existen desafíos significativos en la implementación de políticas sociolaborales, a pesar de los avances realizados, hay obstáculos que dificultan la aplicación efectiva de estas políticas. Estos desafíos deben ser abordados para garantizar que las políticas sociolaborales sean efectivas y logren sus objetivos.

Falta de unificación de criterios: Existe una falta de consenso y coherencia en las políticas y prácticas inclusivas en diferentes entidades y organizaciones. Esta falta de unificación puede obstaculizar los esfuerzos para promover la inclusión y diversidad en el mercado laboral, ya que puede generar confusión y falta de dirección clara.

Ausencia de medidas de seguimiento y evaluación: La falta de mecanismos adecuados de seguimiento y evaluación puede dificultar la medición y evaluación del impacto de las políticas y normas implementadas. Sin una evaluación sistemática, puede resultar difícil identificar las áreas que requieren mejoras y realizar ajustes necesarios para una mayor efectividad.

Necesidad de colaboración y coordinación: La implementación eficaz de políticas y normas relacionadas con la diversidad e inclusión a menudo requiere la colaboración y coordinación entre múltiples actores, como el gobierno, las empresas, las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil. La falta de coordinación y colaboración efectiva puede obstaculizar la implementación y generar lagunas en la efectividad de las políticas.

Necesidad de formación y capacitación: La implementación adecuada de políticas sociolaborales requiere de una formación adecuada para aquellos encargados de aplicarlas. La falta de conocimiento y habilidades en este campo puede dificultar su correcta implementación y limitar su impacto positivo.

Falta de conciencia y educación: La falta de información y conocimiento sobre las políticas sociolaborales puede ser un obstáculo para su adopción y comprensión por parte de las organizaciones y los empleados. Es necesario promover una mayor conciencia y educación sobre la importancia y los beneficios de estas prácticas.

Resistencia al cambio: A pesar de tener una base jurídica sólida y profesionales preparados, puede haber resistencia al cambio por parte de algunos actores clave dentro de la sociedad. Esto puede deberse a diversos factores, como creencias arraigadas, intereses particulares o falta de conciencia sobre la importancia de la diversidad e inclusión.

Barreras culturales y estructurales: Algunas sociedades pueden enfrentar barreras culturales y estructurales arraigadas que dificultan la implementación efectiva de políticas y normas relacionadas con la diversidad e inclusión. Estas barreras pueden incluir prejuicios arraigados, normas sociales restrictivas o estructuras organizativas y burocráticas que obstaculizan los cambios necesarios.

## **CONCLUSIONES**

En base a toda la información analizada y recopilada, se pueden extraer conclusiones significativas sobre el tema en estudio:

La existencia de un marco normativo sólido y un sistema de garantías efectivo fundamental para la protección y promoción de los derechos humanos en el ámbito sociolaboral. Tanto la Unión Europea como la Constitución Española han establecido políticas sociolaborales respaldadas por el Derecho de la Unión Europea, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y promover la inclusión social.

Pero la legislación por sí sola no garantiza la inclusión y diversidad en el ámbito laboral. Se necesita la voluntad y el compromiso de las organizaciones y los empleadores para implementar políticas y prácticas inclusivas, así como la sensibilización y educación social en general.

Se ha identificado una carencia en la descentralización del poder y la diversidad de criterios entre las diferentes comunidades autónomas, así como entre los actores involucrados en la implementación de las políticas sociolaborales. Esta falta de unificación de criterios puede afectar la efectividad de las normativas, y a la pérdida de información, se requiere una implementación coherente y equitativa de las políticas en todo el territorio.

La viabilidad de las políticas de diversidad e inclusión se fortalece a través de programas de capacitación efectivos y mecanismos de seguimiento y evaluación. Estas acciones permiten asegurar que las políticas se implementen de manera coherente y se ajusten en

función de los resultados y las necesidades cambiantes. Al adoptar un enfoque continuo de mejora, las empresas pueden avanzar hacia entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Existe la necesidad de establecer una comprensión clara de los conceptos de diversidad e inclusión, es importante reconocer que vivimos en un mundo diverso y desigual, donde las diferencias económicas, sociales y políticas son las que realmente separan a las personas, más que aspectos superficiales como el color de su piel, la religión o el idioma. La sociedad plural en la que nos encontramos plantea diversos desafíos, siendo uno de los más importantes la necesidad de fortalecer el proyecto democrático de cada país.

La inclusión se presenta como una apuesta para valorar positivamente la diversidad en nuestra sociedad, especialmente en el ámbito educativo. Hay que reconocer que la educación inclusiva es para todos fundamental para crear escuelas eficaces que promuevan este propósito. Esto se convierte en una premisa indispensable para cualquier política que se considere defensora de los valores democráticos.

Para lograr un reconocimiento social que acepte sin temores la diversidad en todas sus manifestaciones sociales y personales, es necesario establecer como base la igualdad jurídica y la educación inclusiva. Solo a través de estas dos dimensiones se puede construir una sociedad que valore y acepte la diversidad de manera plena y equitativa.

En el actual mundo en constante cambio, especialmente debido a la globalización y la multiculturalidad, la diversidad se ha convertido en la única constante en cualquier entorno. Esto plantea desafíos para seguir trabajando de acuerdo con los enfoques tradicionales de la educación.

En este contexto, la inclusividad surge como una respuesta que no solo reconoce, sino también valora la diversidad y heterogeneidad de las personas ampliando los conceptos tradicionales y abriendo nuevas perspectivas. Se busca trascender las limitaciones impuestas por la sociedad y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características individuales.

Es de vital importancia prestar atención a la formación del profesorado, son ellos junto con los profesionales en Recursos Humanos quienes pueden transformar los cambios

necesarios, la mejor formación surge de una conciencia de aprendizaje continuo, que prepare a estos para asumir la responsabilidad de tomar decisiones.

En la educación del siglo XXI, es responsabilidad del profesorado alentar a los estudiantes, proporcionándoles puntos de referencia para comprender el mundo y fortaleciendo su sentido de pertenencia. A través de la reflexión y revisión de su práctica educativa, surgirán tanto cambios metodológicos como culturales, que son fundamentales para construir un entorno inclusivo. De esta manera, algún día dejaremos de hablar de educación para la igualdad de género y simplemente hablaremos de una educación igualitaria y equitativa para todos.

Es fundamental adoptar un enfoque holístico, que considere y aborde de manera integral todos los aspectos relevantes, reconociendo las interconexiones y trabajando en colaboración para lograr resultados efectivos y sostenibles en la implementación e implantación de políticas sociolaborales. Es importante destacar que existen múltiples dimensiones y aspectos relacionados que podrían ser objeto de futuras investigaciones. En este sentido, se deja abierta una línea de investigación para profundizar en este campo, explorando aspectos como la participación de los diferentes actores sociales, el impacto de las políticas en grupos específicos, la evaluación de los resultados obtenidos, entre otros.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Fernández Fernández, & Álvarez Cuesta, H. (2013). *Principios básicos de políticas sociolaborales: materiales adaptados al EEES* (2a ed.). Eolas.
2. Freire, P. (2015). “La educación como práctica de la libertad. Madrid: Siglo XXI”
3. Diccionario de la Real Academia Española. Espasa, Madrid, 1997.
4. Vargas, D. U. (1999). Karel Vasak y la tercera generación de derechos humanos.
5. Vasak, Karel “Los Derechos Humanos como realidad legal” en la obra “Las dimensiones internacionales de los derechos humanos” Editada por la UNESCO, España, 1984, p.25 a 35.
44. Ferrer-Esteban, G., & Martínez Ortiz, S. (2005). La formació de les famílies en el marc de l'escola inclusiva: un repte per a les comunitats d'aprenentatge. *Educar*, (35), 071-85.
45. Cardona, M. C., Cook, B. G., Semmel, M. I., & Gerber, M. M. (1999). Atitudes of principals and special education teachers toward the inclusión of students with mild disabilities critical differences of opinión. *Remedial & Special Education*, 20(4), 199.
46. Fullan, M., & Hargreaves, A. (1999). La escuela que queremos. *México: SEP*.
47. Araque, N. y Barrio, J. L. (2010). Atención a la diversidad y desarrollo de procesos educativos inclusivos. *Revista de Ciencias Sociales*, 4, 1-37.
48. De Haro, R., Escarbajal, A. y Martínez, R. (2010). Una aproximación a la educación inclusiva en España. *Revista educación inclusiva*, 3(1), 149-164.
49. Spickard, A., Corbett, EC y Schorling, JB (1996). Mejorar las habilidades docentes de los residentes y las actitudes hacia la enseñanza. *Revista de medicina interna general*, 11 , 475-480.
50. Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.
51. Balakrishnan, Maya, Jimin Nam y Ryan W. Buell. "Diferenciación en la diversidad: cómo la divulgación de la diversidad de la fuerza laboral mejora las actitudes de marca". Documento de trabajo de la Escuela de Negocios de Harvard, No. 23-053, agosto de 2022.

52. Ely, Robin y David A. Thomas. "Tomarse en serio la diversidad: ya basta con el caso comercial". Harvard Business Review 98, no. 6 (noviembre-diciembre de 2020): 114–122. (Ganador, McKinsey Best Paper Award, 2021. Ganador, Academy of Management, Organizational Behavior Division, Outstanding Practitioner-Oriented Publication in OB, 2021.)

## **WEBGRAFÍA**

6. La Declaración de Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human>

7.C.E.1978BOE-A-1978-31229<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

8.Constitución Española BOE-A-1978-31229 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

9.ART14<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>

10.ART9.2 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4578463>

11.ART 39 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo39CE.htm>

12.ART 40 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo40CE.htm>

13.ART41 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo41CE.htm>

14.ART42 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo42CE.htm>

15.ART43 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo43CE.htm>

16.ART49 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo49CE.htm>

17.ART50 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo50CE.htm>

18.Instituciones y Organismos de la UE[http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index\\_es.htm](http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_es.htm)

19.TFUVersión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

20. Derecho de la UE [https://europa.eu/european-union/law\\_es](https://europa.eu/european-union/law_es)

21.Reglamentos, directivas y otros actos legislativos  
[https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_es](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es)

22.ART96 <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo96CE.htm>

23.ART149.1<https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo149.1CE.htm>

24.Empleo y Política Social U.E.

*“El papel de las Políticas Sociolaborales y los Recursos Humanos, Promoviendo la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral”*

25. [https://eurlex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?locale=es&root\\_defaut=SUM\\_1\\_CODED%3D17%2CSUM\\_2\\_CODED%3D1710](https://eurlex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?locale=es&root_defaut=SUM_1_CODED%3D17%2CSUM_2_CODED%3D1710)

26.U.E. [https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu\\_union.html%22](https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_union.html%22)

27.Art 153 UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016E153>

28.Estados Miembros

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:member\\_states](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:member_states)

29.Igualdad de oportunidades UE

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal\\_opportunities](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_opportunities)

30.Pilar Europeo Derechos Sociales

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european\\_pillar\\_of\\_social\\_rights](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights)

31.Principio de no discriminación

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:nondiscrimination\\_principle](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:nondiscrimination_principle)

32.Marco Financiero Plurianual

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:multiannual\\_financial\\_framework](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:multiannual_financial_framework)

33.NextGeneraciónEU

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:next\\_generation\\_eu](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:next_generation_eu)

34.Fondo Social Europeo

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european\\_social\\_fund](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:european_social_fund)

35.Derechos Humanos <https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/13.html>

36. Derechos Fundamentales

[https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:fundamental\\_rights](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:fundamental_rights)

37.Estado de Derecho

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:rule\\_of\\_law](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:rule_of_law)

38.igualdad

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal\\_opportunities](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:equal_opportunities)

*“El papel de las Políticas Sociolaborales y los Recursos Humanos, Promoviendo la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral”*

39. Acción Exterior

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:external\\_responsibilities](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:external_responsibilities)

40. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:charter\\_fundamental\\_rights](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:charter_fundamental_rights)

41. Convenio Europeo de Derechos Humanos [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:eu\\_human\\_rights\\_convention](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:eu_human_rights_convention)

42. Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/citizens-equality-rights-and-values-programme-2021-2027.html>

