



Suntory Beverage & Food Europe
**DICCIONARIO DE LA
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN (DE&I)**

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE



PETER HARDING

CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

PRÓLOGO

Sabemos que la DE&I es un tema de enorme importancia para todos nosotros como empleados, como empresa y como sociedad en general. Estamos decididos a que SBFE tome medidas importantes en materia de DE&I, porque sabemos que tenemos trabajo que hacer.

Podemos aportar un valor aún mayor promoviendo la diversidad en nuestros empleados, así como adoptando diversos valores e ideas.

Al adoptar la equidad y la inclusión, podemos maximizar el potencial de todos y cada uno de los empleados para que aporten toda su esencia en el trabajo y desarrollen todo su potencial.

Este Diccionario de la Diversidad es un recurso para aumentar la concienciación sobre los temas importantes de DE&I y es una herramienta educativa para que todo el mundo entienda los fundamentos para sentar las bases y allanar el camino para que actuemos de manera significativa en la DE&I. Tras el contenido del diccionario, hay una elaboración de las cinco áreas clave de la DE&I en las que queremos centrarnos en el futuro.



“Espero que este recurso os permita comprender la importancia de cada área de DE&I y sobre lo que nos esforzamos como organización.”

PETER HARDING

CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- ¿Qué es DE&I?
- Definiciones de las características protegidas
- Qué esperar de este recurso de formación

DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- Alianzas
- Cisgénero, trans y no binario
- Diversidad vs. Inclusión, Igualdad vs. Equidad
- Gaslighting
- Interseccionalidad
- Microagresiones
- Privilegio y marginación
- Pronombres
- Raza y etnia
- Orientación sexual e identidad de género
- Culpabilización de las víctimas

OTROS RECURSOS

- Más información

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE

- Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en SBFE
 - Nuestra declaración de misión de DE&I en SBFE
 - Mujeres en el liderazgo
 - Raza y etnia
 - LGBTQIA+
 - Discapacidad
 - Edad
- 

¿QUÉ ES LA DE&I?

1. INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA DE&I?

La diversidad, la equidad y la inclusión son importantes para todos nosotros en SBFE. ¿Por qué? Porque se trata de garantizar que cada uno de nosotros sea capaz de ser nosotros mismos, de ser valorado y de recibir un trato justo en el trabajo.

- La **diversidad** tiene que ver con la representación: una plantilla diversa es aquella que está compuesta por individuos con una serie de características, incluyendo personas de diferentes etnias, géneros, orientación sexual, edad, religión, nacionalidad y personas con discapacidad.
- La **equidad** consiste en ofrecer oportunidades justas a todos los empleados, en función de sus necesidades individuales.
- La **inclusión** consiste en trabajar para que las personas se sientan valoradas, respetadas y aceptadas por lo que son.

¿Por qué es importante?

Las empresas que tienen un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo son mejores lugares para trabajar. También son más innovadoras y creativas, tienen una mayor agilidad y resistencia organizativa y son más eficaces a la hora de generar crecimiento.

Hacer que la DE&I sea un elemento central de SBFE nos ayudará a ser la empresa que queremos ser, y nos beneficiará a todos los que formamos parte de ella. Está enraizado en nuestro espíritu de liderazgo de Suntory y en nuestro compromiso de Growing for Good. Impulsará la confianza y el compromiso, y ayudará a iluminar nuestro futuro.

Protegerse mutuamente contra la discriminación

Una de las partes fundamentales de la DE&I es la protección de las personas contra la discriminación en el trabajo. Discriminar a alguien por lo que es va en contra de la ley.

Algunas de las características que hacen que alguien sea quien es están específicamente protegidas por la ley. Se denominan "características protegidas", y discriminar a alguien por estas características es ilegal.

DEFINICIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS

1. INTRODUCCIÓN

Las características protegidas son aspectos de la identidad de una persona que la hacen ser quien es. En el Reino Unido, la Ley de Igualdad de 2010 ofrece protección contra la discriminación en el lugar de trabajo sobre la base de 9 características protegidas:

- 1. Edad:** las personas están protegidas contra la discriminación que implica un trato injusto por razón de su edad.
- 2. Discapacidad:** los empleadores deben realizar ajustes razonables para eliminar las barreras causadas por una discapacidad (definida como deficiencias mentales o físicas de larga duración que afectan a las actividades cotidianas de una persona).
- 3. Género:** las personas están protegidas contra la discriminación que implica un trato injusto por razón de su género.
- 4. Reasignación de género:** los empleadores no pueden tratar a un empleado de forma menos favorable porque cambie (o haya cambiado) de una categoría de género a otra. Esto también protege a las personas que no se han sometido a ningún procedimiento médico.
- 5. Matrimonio y pareja de hecho:** las personas están protegidas contra la discriminación por su estado civil. Las personas divorciadas, comprometidas o con pareja de hecho no entran en esta característica protegida.
- 6. Embarazo y maternidad:** los empleadores no pueden tratar a una persona de forma menos favorable por estar embarazada o de baja por maternidad. Esto se aplica desde el inicio del embarazo hasta el regreso de la baja por maternidad.
- 7. Raza y nacionalidad:** protege a las personas de la discriminación por razón de su nacionalidad o raza.
- 8. Religión o creencias:** protege de la discriminación a las personas que tienen una creencia genuina en una estructura religiosa clara (por ejemplo, el judaísmo o el islam).
- 9. Orientación sexual:** protege a las personas de la discriminación por su orientación sexual.





QUÉ ESPERAR DE ESTE RECURSO DE FORMACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Para avanzar en nuestra misión de DE&I, tenemos que estar todos juntos en el camino. Y para estar en el camino juntos, todos tenemos que empezar desde un lugar similar.

Por eso, este primer módulo de formación en Diversidad, Equidad e Inclusión de SBFE se centra en el lenguaje, asegurando que todos entendamos algunos términos e ideas fundamentales relacionados con la Diversidad, Equidad e Inclusión para que nos sintamos más cómodos y nos ayude a mantener conversaciones importantes en los próximos meses y años.

Nuestro Diccionario de Diversidad, Equidad e Inclusión no pretende ser una lista exhaustiva de los términos con los que nos podemos encontrar cuando pensamos en la DE&I (para una lista más amplia, véase la lectura adicional al final del módulo). Pero el Diccionario explora algunos términos que quizá no conozcamos o no entendamos del todo, lo que puede ayudarnos a reflexionar sobre nuestras propias experiencias y las de quienes nos rodean, y desafiarnos a comprender diferentes perspectivas.



Este módulo de formación es sólo el primer paso. Te animamos a explorar los recursos adicionales que se ofrecen al final de este módulo, y a utilizar los conocimientos adquiridos en esta formación para seguir leyendo online y en impreso. En el futuro desarrollaremos más módulos de formación que seguirán desarrollando nuestra capacidad compartida en materia de DE&I.

Nos comprometemos a seguir trabajando para crear una empresa y un lugar de trabajo más diversos, equitativos e inclusivos. Estamos deseando emprender este viaje juntos.





ALIANZA

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Un aliado es cualquier persona que trabaja activamente para utilizar su privilegio con el fin de abogar por la persona o grupo que no tiene ese mismo privilegio.

Los aliados apoyan el trabajo para amplificar las voces de las personas marginadas, utilizando su posición de privilegio relativo para, por ejemplo, denunciar la injusticia, la desigualdad y la discriminación cuando las ven (véase “Privilegio y marginación”). Ser un aliado requiere un aprendizaje constante.

Cualquiera puede ser aliado de grupos de los que no forma parte. Por ejemplo, los hombres pueden ser aliados de las mujeres, y los heterosexuales pueden ser aliados de los miembros de la comunidad LGBTQIA+.

Ser un aliado es un proceso activo y continuo, que implica construir relaciones honestas y de confianza con las personas que nos rodean.

Ejemplos:

- Utilizar el término “pareja” en lugar de términos de género como “marido/ esposa” para ser más inclusivo con los miembros de la comunidad LGBTQIA+.
- Apoyar a los compañeros que viven con una discapacidad cuando plantean una necesidad de accesibilidad en una reunión.
- Denunciar a un colega que utilice un lenguaje ofensivo o discriminatorio para describir a un compañero de trabajo.
- Informarse leyendo libros y artículos sobre alianzas, inclusión y exclusión que cuestionen las creencias actuales.

Puntos de reflexión:

- ¿Puedes pensar en un momento reciente en el que hayas sido un aliado? ¿Qué has hecho?
- ¿Por qué es importante tener aliados en el lugar de trabajo?
- ¿Qué puede ser un reto para ser un buen aliado?
- ¿Qué te hace querer ser un aliado?



CISGÉNERO, TRANS Y NO BINARIO

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Una persona cisgénero se identifica exclusivamente como el género que se le asignó al nacer, por ejemplo, una mujer cisgénero se supone que es mujer al nacer, y se identifica como mujer. A veces se puede ver el término “asignado al nacer” como un acrónimo, por ejemplo, AFAB = mujer asignada al nacer.

Por el contrario, el término trans es un término general que describe a las personas cuya identidad de género no es la misma que la asignada al nacer, o no se ajusta a ella. Las personas trans pueden describirse a sí mismas utilizando una variedad de términos, incluyendo (pero no limitado a): transgénero, no binario o genderqueer. Lo mejor es preguntar amablemente con qué término prefieren describirse y respetar lo que te digan.

No todo el mundo se identifica fuertemente con un género. No binario es un término que engloba a las personas cuya identidad de género no se ajusta a la de “hombre” o “mujer”. Las identidades no binarias pueden incluir a personas que no se identifican con ningún género, con ambos o con una combinación de algunos aspectos de los géneros masculino y femenino.

Ejemplos:

- Una mujer trans se identifica como mujer, se le asignó el sexo masculino al nacer. Por el contrario, una mujer cisgénero se identifica como mujer y se le asignó el género femenino al nacer.
- Los padres de John criaron a su hijo como una niña, hasta que él les dijo cuando era adolescente que era un niño/hombre. John es un hombre trans.
- Alex no se siente cómodo al ser etiquetado como hombre o mujer. Cuando se le pregunta, Alex se identifica como no binario.

Puntos de reflexión:

- ¿Por qué es importante que una persona cisgénero sepa hablar de su identidad de género?
- ¿Influye la identidad de género de un compañero en su capacidad para hacer su trabajo?

DIVERSIDAD VS INCLUSIÓN, IGUALDAD VS EQUIDAD

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad consiste en reconocer la diferencia en términos de características personales, físicas y sociales. Estas incluyen (pero no se limitan a) el origen étnico, el género, la edad, la religión, la orientación sexual y la educación. Aumentar la diversidad en el lugar de trabajo implica incrementar el número de empleados con características diferentes.

La inclusión es el proceso de crear una cultura y un entorno respetuosos y acogedores. La diversidad y la inclusión pueden considerarse como las dos caras de una moneda: un lugar de trabajo inclusivo permite que una gama diversa de personas trabaje juntas de forma eficaz.

La igualdad significa proporcionar a todo el mundo la misma cantidad de recursos o apoyo, independientemente de sus necesidades. Sin embargo, la igualdad supone que todo el mundo empieza en el mismo punto, lo que no es el caso. Por ejemplo, no todo el mundo puede acceder a la misma calidad de educación o apoyo familiar, lo que puede limitar los puestos de trabajo a los que pueden optar y hacer que se les perciba como menos cualificados, a pesar de sus habilidades y capacidades personales.

Por el contrario, la equidad es cuando los recursos se reparten en función de las necesidades, de modo que los que parten con menos tienen más. No se trata de un juego de suma cero: centrarse en apoyar a los que lo necesitan no perjudica a otros grupos de la sociedad. De este modo, la equidad nivela el campo de juego. Al igual que la diversidad y la inclusión, la igualdad y la equidad van de la mano, porque la equidad es el camino hacia una sociedad y un lugar de trabajo verdaderamente igualitarios.

Ejemplos:

- Diversidad: un lugar de trabajo con empleados que varían en edad, género, etnia, religión, etc.
- Igualdad: exigir a todos los candidatos a un puesto de trabajo que presenten una solicitud por escrito.
- Equidad: eliminar el requisito de presentar una solicitud de empleo por escrito y proporcionar formas alternativas de presentar la solicitud, que hablen de una variedad de conjuntos de habilidades y capacidades para que todos los solicitantes puedan mostrar su idoneidad para el puesto.

Puntos de reflexión:

- ¿En qué medida crees que tu equipo es inclusivo?
- ¿Cuál es la diversidad de tu equipo?
¿Es más diverso en algunos aspectos que en otros?
- ¿Cuál es la diversidad de tu equipo?
¿Puedes reflexionar sobre cómo podría ser más diverso?



GASLIGHTING

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Gaslighting es una forma de manipulación psicológica que hace que una persona dude de sus pensamientos y sentimientos y, en casos extremos, de su propia cordura.

En muchos casos, el gaslighting se basa en la necesidad de poder y control sobre los demás, y suele ser deliberado. Sin embargo, en algunos casos la gente también puede hacer gaslighting a otros sin querer, por ejemplo negando la experiencia vivida por alguien de su entorno porque se sienten incómodos tratando el tema difícil. El gaslighting suele afectar a las personas marginadas y es una forma de exclusión.

El gaslighting consiste en hacer que alguien (o un grupo de personas) se cuestione su propia comprensión ocultándole información o proporcionándole información falsa.

La persona que recibe gaslighting suele tener dificultades para identificar el problema. Puede creer que se está imaginando cosas, a pesar de sentirse constantemente socavado o excluido. Su confianza y sus niveles de productividad se resienten e incluso pueden ser dados de baja por estrés laboral.

Ejemplos:

- Dar información a cuentagotas o no proporcionar todos los datos, reprogramar repetidamente las reuniones u ocultar información importante a una persona o grupo de personas en particular.
- Acusar a un empleado de “ser irracional” o “exagerar” para desestimar sus preocupaciones.
- Un empleado miente a un colega diciéndole que se ha cambiado el plazo de un proyecto. Cuando se le pregunta más tarde, el empleado insiste en que nunca lo dijo.

Puntos de reflexión:

- ¿Has presenciado alguna vez cómo se gasifica a otra persona?
- ¿Cómo podrías apoyar a un miembro de tu equipo que ha sido gasificado?
- ¿Cómo abordarías a alguien que supieras que ha gasificado a otra persona?

INTERSECCIONALIDAD

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



La interseccionalidad es un marco para entender cómo las identidades sociales -como el género, la etnia, la clase social, la religión, la orientación sexual, la capacidad y la identidad de género- se superponen entre sí y con los sistemas de poder que oprimen a las personas en el lugar de trabajo y en la comunidad en general.

La interseccionalidad reconoce que cada persona está formada por múltiples identidades sociales. Dentro de cada identidad social, algunas categorías tienen más privilegios que otras (véase "Privilegio y marginación"). Este término se acuñó para destacar las formas específicas de discriminación que sufren las mujeres negras.

La interseccionalidad reconoce que la forma en que las diferentes identidades sociales interactúan para formar múltiples lugares de opresión que no pueden separarse unos de otros. La interseccionalidad es una herramienta que puede utilizarse para resolver la desigualdad y la discriminación de forma equitativa.

Ejemplos:

- Una mujer negra que es directora general de una gran empresa tiene una experiencia muy diferente del sexismo y el racismo (también denominado misoginia) en el lugar de trabajo que una mujer blanca que es directora general de otra gran empresa.
- Un hombre blanco que además vive con una discapacidad (el blanco es una identidad privilegiada, su discapacidad es una identidad marginada).
- Un hombre negro trans experimenta la transfobia y el racismo al mismo tiempo y ambos no pueden separarse. Su privilegio masculino no niega ni anula la marginación que experimenta.

Puntos de reflexión:

- ¿Cómo describirías tus identidades sociales?
- ¿Qué utilidad tiene la interseccionalidad?
- ¿Esta definición te hace pensar de forma diferente sobre cómo te ves a ti mismo o a las personas que te rodean?



MICROAGRESIONES

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Las microagresiones son comentarios o acciones que discriminan de forma indirecta, sutil o involuntaria a las personas marginadas. El autor de una microagresión puede no darse cuenta de que su comportamiento es hiriente. Aunque las microagresiones pueden ser conscientes e intencionadas, a menudo no lo son, sino que reflejan sistemas de opresión que se dirigen a las personas marginadas.

Tanto si son intencionadas como si no, las microagresiones no son “micro” o pequeñas en cuanto al impacto que tienen en las personas, sino micro en el sentido de que son difíciles de “ver” por parte de quienes las dicen/hacen.

Las microagresiones pueden incluir el uso de términos despectivos, el insulto a la cultura o religión de alguien y la invalidación o negación de las experiencias de las personas marginadas.

Ejemplos:

- Alguien que pronuncia mal continuamente el nombre de otra persona cuando ya se le ha corregido varias veces.
- Alguien que pregunta “de dónde es alguien” porque no tiene la piel blanca.
- Alguien que pregunta cómo “funciona” el matrimonio para alguien si no es heterosexual.
- Alguien que insiste en que los prejuicios ya no son un problema en la sociedad, por ejemplo, diciéndole a una mujer que está siendo “hipersensible” a un comentario sexista que se hizo.

Puntos de reflexión:

- ¿De qué manera puedes disculparte si te acusan de una microagresión?
 - ¿Cómo reaccionarías si fueras testigo de una microagresión en el lugar de trabajo?
 - ¿Por qué puede ser difícil enfrentarse a alguien que crees que está utilizando una microagresión contra otra persona?
- 



PRIVILEGIO Y MARGINACIÓN

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El privilegio indica aspectos de nuestras identidades sobre los que no tenemos control (normalmente, cosas con las que hemos nacido) que nos dan ventajas en la sociedad.

La marginación se refiere al proceso de ser posicionado como poco importante o sin poder dentro de una sociedad o grupo, debido a aspectos de nuestras identidades sobre los que no tenemos control (típicamente, cosas con las que nacimos).

El privilegio y la marginación son como las dos caras de una moneda, porque mientras que los sistemas y las culturas suponen ventajas para algunas personas (los privilegiados), los mismos sistemas y culturas suponen desventajas para otras (los marginados). El privilegio también es interseccional (véase "Interseccionalidad"), porque podemos experimentar tanto el privilegio como la marginación. Por ejemplo, una persona puede experimentar el privilegio racial por ser blanco, pero la marginación de clase por ser de clase trabajadora.

Es importante entender que señalar que un aspecto de nuestra identidad es un privilegio no es en absoluto una crítica, es simplemente una posición de hecho dentro de la sociedad en la que nos movemos.

Ejemplos:

- Si alguien no se preocupa por tener suficiente dinero para pagar el alquiler, probablemente sea un privilegiado desde el punto de vista socioeconómico.
- Si a alguien nunca le han preguntado "¿de dónde es usted?", probablemente sea un privilegiado por pertenecer a la etnia mayoritaria de su país.
- Si caminar por la calle de la mano de su pareja pone en peligro la seguridad de alguien, está marginado en comparación con muchas personas heterosexuales debido a su orientación sexual.

Puntos de reflexión:

- ¿Qué aspectos de tu identidad, si es que hay alguno, son privilegiados?
- ¿Qué aspectos de tu identidad, si es que hay alguno, están marginados?
- ¿Por qué es importante entender tu propio privilegio?

PRONOMBRES

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Los pronombres son palabras que las personas utilizan para referirse a otras. Los pronombres se utilizan con mayor frecuencia cuando nos referimos a alguien sin utilizar su nombre.

En algunos idiomas, incluido el inglés, los pronombres de uso común se refieren específicamente al género de una persona. Para las personas trans y no binarias (véase “Cis-género y Trans”), estos pronombres pueden no ajustarse a la forma en que entienden su identidad. Esto genera incomodidad, estrés y ansiedad. Esto se debe a que, al asumir los pronombres de una persona, es posible que se envíe un mensaje involuntario de que las personas deben tener un aspecto determinado para poder utilizar sus pronombres.

Un pronombre común utilizado por las personas que rechazan los pronombres de género tradicionales es “ellos”. Una persona que se expresa con “ellos” podría ser en realidad un hombre, una mujer, ambos, ninguno o algo totalmente distinto. Será menos probable que hagas suposiciones y te equivoques con los pronombres de otra persona si preguntas qué pronombres debes usar y compartes los tuyos al presentarte. Sin embargo, esto no debe tomarse como una invitación a pedir información potencialmente privada sobre el género de alguien. Compartir proactivamente los pronombres no significa que tú mismo seas trans o no binario, y hacerlo puede ser un poderoso acto de alianzas con estas comunidades.

Si accidentalmente te equivocas con el género de alguien al usar los pronombres incorrectos, simplemente discúlpate y agradece la corrección.

Ejemplos:

- ¿Sabes algo de Lisa? No me ha llamado en todo el día. (“Ella” es el pronombre en este caso)
- ¿Sabes algo de Sara? No me han llamado en todo el día. (‘Ellos’ es el pronombre en este caso)
- Ellos son un artista y han hecho ese cuadro ellos mismos. Esos pinceles son suyos. Me gustan tanto ellos como sus pinturas.
- Alguien tiene “él/ellos” en su perfil de LinkedIn (esto suele significar que esa persona está contenta de que la llamen con cualquiera de los dos términos, pero vale la pena preguntar para confirmarlo).

Puntos de reflexión:

- ¿Te molestaría que alguien te describiera utilizando un pronombre que se refiriera a un género diferente (por ejemplo, si eres un hombre y alguien te describe como “ella”)? ¿Por qué?
- ¿Cómo puedes asegurarte de que utilizas los pronombres correctos para describir a alguien?
- ¿Qué debes hacer si te equivocas con los pronombres de alguien?



RAZA Y ETNIA

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La raza y la etnia son dos conceptos relacionados con la ascendencia humana. Las categorías raciales se basan en gran medida en los atributos físicos, pero estas categorías ocultan la diversidad de los orígenes de las personas. Hablar de raza puede ser difícil, sobre todo porque la raza ha sido utilizada por algunos para categorizar a algunas personas como biológicamente inferiores.

Es importante recordar que la raza es una categoría construida socialmente, es decir, que no hay una base biológica para las categorías raciales.

Las categorías étnicas se basan en las tradiciones, la lengua, la nacionalidad o el patrimonio cultural. Cuando uno piensa en su etnia, mira más allá de sus características físicas para ver los rasgos que comparte con la cultura que le rodea.

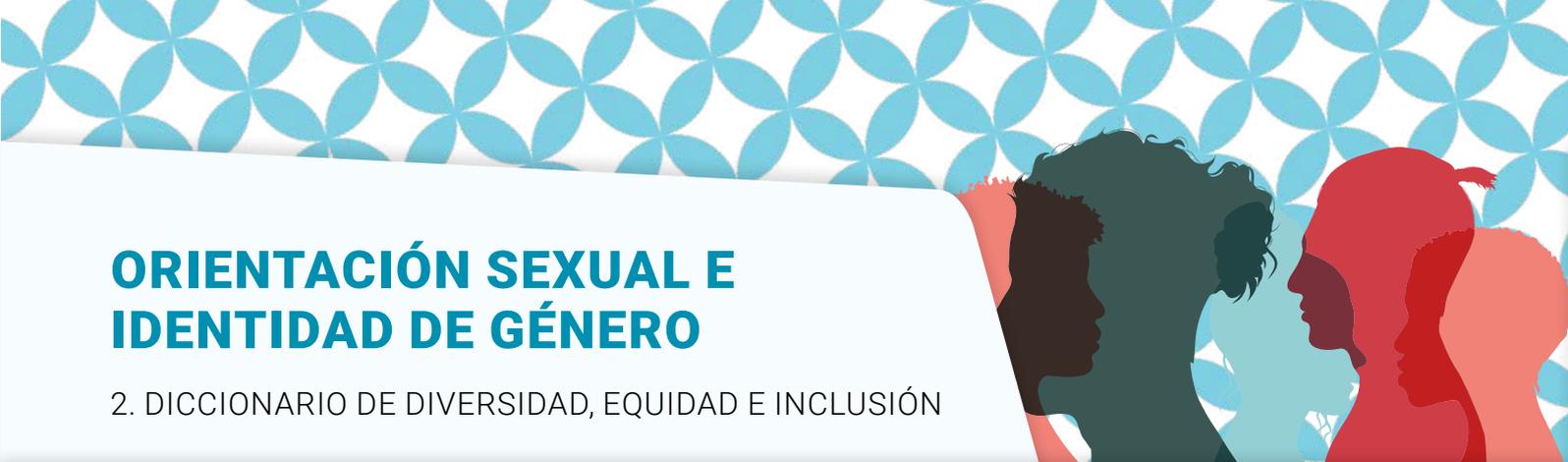
Hay muchas formas diferentes de describir las identidades raciales y étnicas. A continuación, se presentan algunos de los acrónimos más comunes. Es posible que oigas o veas acrónimos como BAME (Black, Asian and Minority Ethnic), BME (Black and Minority Ethnic) y POC (Person of Colour). El uso de este tipo de términos se cuestiona continuamente, y a veces la gente puede encontrarlos ofensivos. Cuando se habla de raza y etnia, siempre es mejor evitar el uso de palabras que agrupen a las personas bajo un mismo término.

Ejemplos:

- La raza es un marcador de identidad social. Por ejemplo, tener la piel blanca significa que, en muchos países, te tratan mejor que a los que tienen la piel más oscura.
- Una persona nacida en Francia puede describir su etnia como africana porque su abuela o su abuelo nacieron en África. Son tanto franceses como africanos y no necesitan “elegir uno”.

Puntos de reflexión:

- ¿Cómo definirías tu raza?
- ¿Cómo definirías tu etnia?
- ¿Cómo podrías ajustar el lenguaje que utilizas para hablar con y sobre la gente después de haber leído esta definición?



ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La orientación sexual es la persona que te atrae y/o con la que quieres tener relaciones. Las orientaciones sexuales incluyen, pero no se limitan a gays, lesbianas, heterosexuales, queer, bisexuales y asexuales.

En cambio, la identidad de género es una forma de describir cómo te sientes con respecto a tu género. Las identidades de género incluyen, pero no se limitan a, masculino, femenino y trans (ver “Cis-género y Trans”).

Tu identidad de género no es un indicador de tu orientación sexual y no debes cuestionar ni hacer suposiciones sobre ninguna de las dos cosas para otra persona.

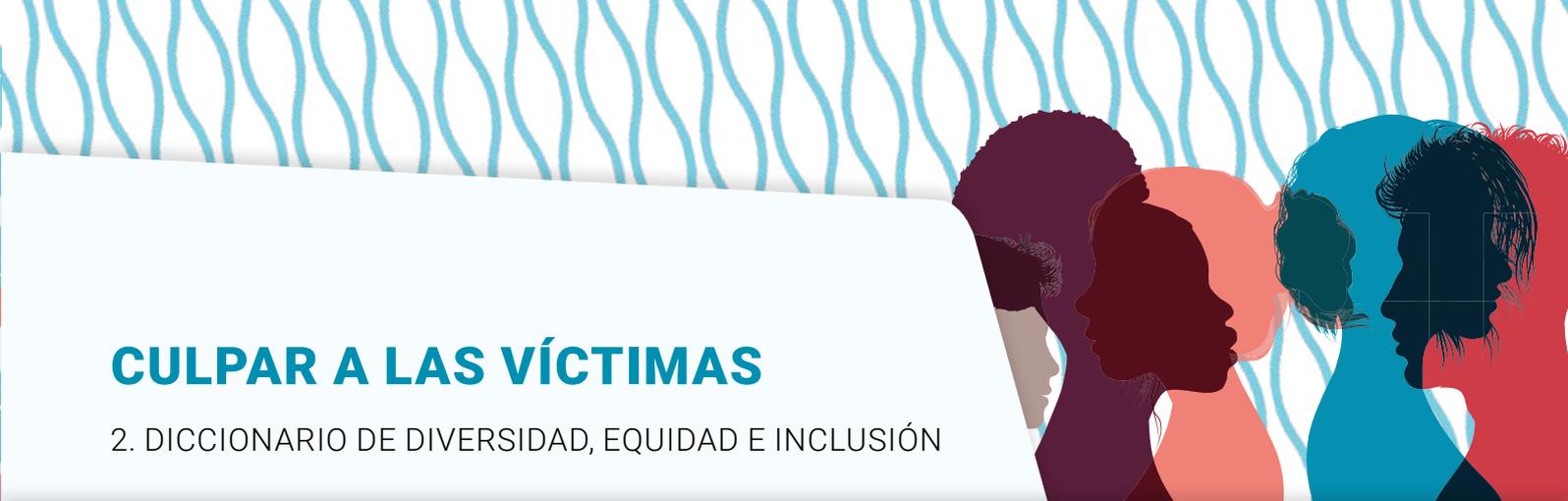
El acrónimo LGBTQIA+ se utiliza para hablar tanto de orientaciones sexuales como de identidades de género. Son las siglas de lesbiana, gay, bisexual, transexual, queer/cuestionado, intersexual y asexual, y el plus indica que el término pretende abarcar también a las personas de otras orientaciones sexuales e identidades de género. La palabra “queer” ha sido reclamada por la comunidad LGBTQIA+ y a veces es utilizada por personas de esa comunidad para describirse a sí mismas, a pesar de que históricamente se ha utilizado como un insulto discriminatorio.

Ejemplos:

- Las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo suelen llamarse gay, homosexual o lesbiana. Las mujeres homosexuales pueden preferir el término lesbiana (o viceversa; siempre es mejor preguntar que suponer).
- Las personas que se sienten atraídas tanto por hombres como por mujeres suelen llamarse bisexuales.
- Las personas que se sienten atraídas por diferentes identidades de género (hombre, mujer, transexual, genderqueer, intersexual, etc.) pueden llamarse pansexuales.
- Para ejemplos de identidad de género, véase “Cis-género y Trans”.

Puntos de reflexión:

- ¿Cuál es tu orientación sexual? ¿Cuál es tu identidad de género?
- ¿Cómo explicarías la diferencia entre orientación sexual e identidad de género?



CULPAR A LAS VÍCTIMAS

2. DICCIONARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La culpabilización de la víctima describe la práctica de cuestionar lo que una persona podría haber hecho de forma diferente para evitar ser víctima, lo que implica que la culpa es de la víctima y no del agresor.

La culpabilización de las víctimas puede ser sutil. Las personas pueden no darse cuenta de que están participando en la culpabilización de la víctima. Por ejemplo, una persona que oye hablar de un incidente y piensa: "Yo habría tenido más cuidado" o "Eso nunca me pasará a mí" está culpando a la víctima en algún nivel, a menudo sin quererlo.

Cuando hable con alguien que ha sido víctima, evite hacer demasiadas preguntas sobre el suceso, ya que podrían interpretarse como una especie de culpa, y podrían ser traumáticas. En su lugar, ofrecer compasión y escuchar lo que tienen que decir sin ofrecer juicios o interpretaciones del evento puede ser la mejor manera de mostrar apoyo.

En muchos casos, por ejemplo en los de agresión o abuso sexual, es mejor referirse a un "superviviente" que a una "víctima". El uso de la palabra "víctima" puede restarle poder al superviviente y dificultar que siga adelante con lo que le ocurrió.

Ejemplos:

- Alguien que sugiere que un colega acosado por su sobrepeso debería perder peso (en lugar de centrarse en prevenir el comportamiento de acoso).
- Alguien que describa a una víctima de una agresión o acoso sexual en la fiesta de Navidad como si se lo hubiera "buscado" por haber bebido alcohol o por llevar determinada ropa.
- Que alguien trate a otra persona que denuncia un agravio en el trabajo como "difícil" o "acosador".

Puntos de reflexión:

- ¿Cuáles son algunas de las formas de denunciar la culpabilidad de las víctimas?
- ¿Qué puedes hacer para evitar la culpabilización de las víctimas en tu organización?
- ¿Cómo puedes apoyar a alguien que has visto/escuchado ser culpado como víctima?

OTROS RECURSOS

3. OTROS RECURSOS

LINKEDIN LEARNING:



Recomendamos este módulo, 'Inclusive Mindset for Committed Allies'

de Dereca Blackmon, como el mejor módulo de formación online después de haber utilizado el Diccionario de Diversidad Equidad e Inclusión

<https://qrco.de/bdBSwz>

CHARLAS TED:



Boys won't be boys. Boys will be what we teach them to be

Ben Hurst

<https://qrco.de/bdBVHW>



They told me to change my clothes. I changed the law instead

Gina Martin

<https://qrco.de/bdBbII>



A call to men

Tony Porter

<https://qrco.de/bdBVaE>



Not all superheroes wear capes: how you have the power to change the world – Nova Reid

<https://qrco.de/bdBbKL>



The urgency of intersectionality

Kimberlé Crenshaw

<https://qrco.de/bdBVek>



Humanize Diversity and Inclusion

Damien Hooper-Campbell (eBay)

<https://qrco.de/bdBbN9>

MÁS INFORMACIÓN:



Passion4Social's guide to disability - inclusive language

<https://qrco.de/bdBbW2>



Stonewall glossary – A glossary focused on LGBTQIA+ terms

<https://qrco.de/bdBbUz>



Hive Learning's guide to talking about DE&I at work

<https://qrco.de/bdBbXq>



Diversity, Equity & Inclusion Glossary - A comprehensive glossary,

which includes the opinions, thoughts & stories of real people.

<https://qrco.de/bdBbTi>

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DE&I) EN SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE

Como parte de nuestro viaje de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), hay cinco áreas de enfoque que queremos trabajar para mejorar.



Mujeres en el liderazgo



Raza y etnia



Edad



LGBTQ+



Discapacidad



NUESTRA DECLARACIÓN DE MISIÓN DE SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE DE&I

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE

En SBFE nuestra visión es Crecer para Bien. Sólo podemos lograrlo si tenemos un lugar de trabajo diverso y equitativo y una cultura de trabajo inclusiva (DE&I) en la que todos puedan aportar su auténtico yo al trabajo.

EL QUÉ

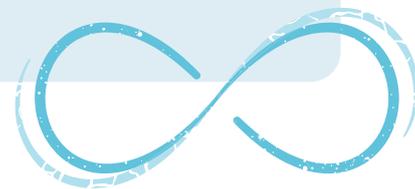
DE&I tiene que ver con la composición de nuestra plantilla y cadena de suministro, la experiencia de las personas dentro de nuestra organización y la forma en que nuestras marcas operan en la sociedad, innovan y se comunican. Inspirados por nuestro espíritu de liderazgo de Suntory, nuestra misión es crear un SBFE en el que todo el mundo sea bienvenido, sea tratado con justicia, forme parte de nuestra comunidad y reciba apoyo para prosperar.

EL PORQUÉ

Perseguir nuestra misión de DE&I nos hará estar mejor conectados, más fuertes y más felices como comunidad, y beneficiará a nuestros empleados, nuestro negocio y nuestras marcas. También esperamos que suponga un paso hacia la creación de un mundo más equitativo e inclusivo.

EL CÓMO

Con humilde determinación, trabajaremos para crear una organización más diversa, equitativa e inclusiva: es un compromiso que asumimos con nuestros empleados y socios, a largo plazo. Seremos auténticos, escucharemos, actuaremos, iteraremos y colaboraremos con otros para crear una experiencia más inclusiva y unos resultados más justos para todos los asociados a nuestra empresa.



Growing for Good

MUJERES EN EL LIDERAZGO

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE



En todo el SBFE, queremos asegurarnos de que las mujeres estén representadas en los puestos de liderazgo. Estamos orgullosos de la fuerte representación que ya tenemos, aunque reconocemos que, en algunas áreas, tenemos más trabajo que hacer.

También queremos trabajar para apoyar a las mujeres a través de los retos a los que se enfrentan específicamente para garantizar que somos una organización inclusiva para las mujeres en todas las etapas de sus carreras.

Entre ellos se encuentran los acontecimientos vitales, como la baja por paternidad y la reincorporación al trabajo, o la menopausia. Ofrecer este tipo de apoyo puede ayudar al desarrollo y la progresión de la carrera de las mujeres durante los retos que afectan de forma desproporcionada a las mujeres en la organización.



RAZA Y ETNIA

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE

Reconocemos que las distintas comunidades experimentan diferentes formas de discriminación y que los distintos países tienen sus propios contextos culturales. Teniendo esto en cuenta, queremos garantizar la sensibilidad a los contextos locales, al tiempo que damos prioridad a la igualdad de oportunidades para los empleados de todos los orígenes raciales y étnicos.

SBFE es una organización multinacional y queremos trabajar para que nuestros equipos sean representativos de las respectivas poblaciones de los países en los que operamos en cuanto a raza y etnia. También queremos proteger a las personas de la discriminación y asegurarnos de que somos inclusivos con los diferentes orígenes raciales, étnicos y culturales que componen nuestra organización.



También queremos asegurarnos de que somos representativos de nuestros consumidores, para poder seguir ofreciendo productos relevantes y emocionantes a todos los que los compran, y ampliar nuestro alcance a nuevos consumidores a largo plazo



LGBTQIA+

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE

La comunidad LGBTQIA+ está compuesta por muchas identidades únicas en cuanto a orientación sexual e identidad de género. El acrónimo significa:

Lesbiana

Mujeres lesbianas que se sienten atraídas sexualmente por otras mujeres

Gay

Hombres homosexuales que se sienten atraídos por otros hombres

Bisexual

Bisexual Personas que se sienten atraídas por más de un género

Transgénero

Personas que se identifican como un género diferente al que se les asignó al nacer, por ejemplo, si fuiste clasificado como "chico" al nacer, pero te identificas como chica o mujer

Queer

Término que engloba a cualquier persona de la comunidad LGBTQIA+ o

Cuestionamiento

Personas que están en proceso de cuestionar su orientación sexual y/o identidad de género.

Intersexual

Personas que han nacido con una anatomía reproductiva/sexual que no se ajusta a las definiciones típicas de hombre o mujer.

Asexual

Personas que no experimentan atracción sexual por otras personas

El signo más (+)

Abarca otras identidades, incluyendo pero no limitándose a:

Pansexual

Personas cuya atracción sexual por otras personas es independiente del género

No binario

Personas que no se identifican ni como hombre ni como mujer (esto es una identidad de género y forma parte del paraguas de la transexualidad).



Queremos esforzarnos por crear una cultura que incluya a todas las personas que se identifican como parte de la comunidad LGBTQIA+, de modo que se sientan seguras de traer todo su ser al trabajo sin miedo a la discriminación por lo que son.

DISCAPACIDAD

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE



La discapacidad puede ser un área menos conocida de la diversidad, y las discapacidades pueden ser visibles o invisibles, físicas o cognitivas. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) define a las personas con discapacidad como “... aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Algunos ejemplos de personas con discapacidades visibles son los usuarios de sillas de ruedas, las personas ciegas o con visión parcial y las personas sordas que se comunican mediante el lenguaje de signos.

Los ejemplos de personas con discapacidades invisibles pueden incluir condiciones que no son obvias para otras personas, incluyendo el dolor crónico resultante, la fatiga o los mareos.



Ejemplos de discapacidades cognitivas, como los problemas de aprendizaje, como el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), que puede afectar a la concentración de las personas, o el autismo, que puede afectar a la comunicación y las habilidades sociales de las personas. Las discapacidades cognitivas pueden ser visibles o invisibles.

Queremos esforzarnos por hacer que nuestra organización sea accesible para las personas con discapacidades y asegurarnos de que creamos un entorno cómodo para que puedan pedir y recibir el apoyo que necesitan para aportar todo su ser al trabajo y tener el equipo y las adaptaciones adecuadas para poder hacer su trabajo con eficacia.



EDAD

4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN SBFE



La edad también puede ser un área menos conocida de la diversidad y puede referirse, tanto a las experiencias de los empleados mayores como a las de los más jóvenes en el trabajo debido a su edad. Por un lado, ambos grupos pueden ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo basada en estereotipos. Por otro lado, las necesidades de ambos grupos también pueden ser ignoradas.

Por ejemplo, se puede suponer que las personas mayores no son expertas en tecnología cuando, en realidad, están bien preparadas para utilizarla en el trabajo. En otras situaciones, si no se sienten tan cómodos con la tecnología, puede que los miembros más jóvenes del equipo no lo tengan en cuenta. Las personas mayores también pueden necesitar más empatía con respecto a las necesidades sanitarias que pueden surgir con el envejecimiento.



Un ejemplo para los más jóvenes es que pueden experimentar que sus opiniones se pasan por alto debido a que tienen menos experiencia. De hecho, pueden tener ideas nuevas que aportar que tengan un impacto positivo o que proporcionen una solución innovadora a un problema. También se puede pasar por alto que los más jóvenes necesitan más apoyo para obtener la visión y la experiencia que buscan los mayores pueden haber olvidado los retos de ser relativamente nuevos en el lugar de trabajo.

Como organización multigeneracional, queremos evitar los estereotipos basados en la edad y ser inclusivos con todos los grupos de edad y generaciones, para que se valoren las contribuciones de todos.



“Cuando escuchamos y celebramos lo que es común y diferente, nos volvemos más sabios, más inclusivos y mejores como organización.”

Pat Wadors



UNA ÚLTIMA PALABRA

Originalmente, diseñamos nuestro Diccionario de la Diversidad como una ayuda para la concienciación y la formación de nuestros empleados, pero creemos que otras empresas que están iniciando conversaciones significativas en torno a la DE&I también pueden encontrarlo útil. Por eso hemos decidido publicarlo y compartirlo, dinos lo que piensas [linkedin.com/company/suntory-beverage-food-spain](https://www.linkedin.com/company/suntory-beverage-food-spain)

MICHELLE NORMAN,
DIRECTORA DE ASUNTOS EXTERNOS Y SOSTENIBILIDAD

