



Symposium Invitado:

**Género y diversidad:**

**estrategias para promover organizaciones inclusivas**

**Coordinación: Lourdes Munduate y Donatella Di Marco**

**LAOGEN**

**Participantes:**

***Género y diversidad: Actitudes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.*** Romeo, M., y Yepes-Baldó M. (Universidad de Barcelona- COPC Barcelona)

***Heteronormatividad en el trabajo y su abordaje para la construcción de organizaciones inclusivas.*** Corlett, S., Di Marco, D., Munduate, L. y Arenas, A. (Universidad de Sevilla)

***Relaciones de la calidad de servicio con la autodeterminación y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual.*** Martínez-Tur, V., Estreder, Y., Moliner, C., y Lira, E. (Universidad de Valencia)

***Eliminando barreras a la enfermedad mental: el liderazgo inclusivo como herramienta para gestionar la diversidad.*** López-Cabrera, R., Medina, F.J., Arenas, A., Euwema, M.E. y Munduate, L. (Universidad de Sevilla- Universidad de Lovaina)

**Género y diversidad: estrategias para promover organizaciones inclusivas.**

Los cambios sociodemográficos, la entrada de las mujeres en el mundo laboral, los avances legislativos para el reconocimiento de los derechos de los colectivos

vulnerables, el abatimiento de las barreras físicas, y la internacionalización de los mercados son algunas de las razones por las que las organizaciones son entornos diversos, que reflejan la complejidad que se encuentra a nivel social. Sabemos que la diversidad puede dar lugar a resultados positivos, en términos de aumento de la creatividad, mejora de los procesos de toma de decisiones, e incremento de la satisfacción laboral. También sabemos que los miembros de identidades sociales que tienen un historial de discriminación (mujeres, personas con discapacidad, con una enfermedad mental, o colectivos LGTBQ, por ejemplo) pueden experimentar exclusión de oportunidades valiosas en el trabajo como promociones, redes de información, participación en toma de decisiones, e inversiones en recursos humanos. Una continúa expansión de las categorías sociales que conducen a la exclusión en el lugar de trabajo ha dado lugar a concepciones más amplias de la diversidad, y ha ampliado e innovado dicha conceptualización hacia la inclusividad (Ferdman, 2017; Shore et al., 2018). Por ello, la creación de entornos laborales diversos, en término de representatividad de grupos minoritarios o vulnerables, no es suficiente si las organizaciones no moldean, al mismo tiempo, entornos inclusivos, donde la diversidad es valorada y respetada, y donde la toma de decisiones estratégicas se ve beneficiada al incorporar las perspectivas de todos los grupos implicados. El desafío actual consiste en saber identificar e implementar políticas, prácticas y estrategias organizacionales capaces de potenciar la inclusión y frenar los efectos adversos de la diversidad, como los procesos discriminatorios, el conflicto y la fuga de talento. La primera cuestión que planteamos en el presente symposium es ¿Cómo avanzar desde la gestión de la diversidad a la promoción da organizaciones inclusivas?

Se ha observado una gran variedad en el compromiso de las organizaciones con la diversidad y la promoción de organizaciones inclusivas. Mientras algunas se han limitado con cumplir con la legislación, otras han implementado programas integrados de gestión de la diversidad que incluyen medidas como garantizar un proceso de selección libre de sesgos, los programas de formación en diversidad, las políticas de flexibilidad y de conciliación y los sistemas de participación. No obstante, la investigación ha demostrado que no todas las prácticas inclusivas son efectivas y que no siempre tienen un resultado duradero (Kalinowski et al., 2013). Varios factores pueden afectar su efectividad y, por tanto, se precisa identificar aquellos elementos que pueden estar obstaculizando o facilitando la creación de organizaciones inclusivas. Las cuestiones que también planteamos en el symposium son ¿Qué estrategias y buenas prácticas de recursos humanos están mostrando ser más efectivas en materia de diversidad e inclusión? ¿Qué aspectos psicosociales pueden constituir una barrera para la inclusión de personas que pertenecen a grupos vulnerables?