International Online Meeting – Proyecto Erasmus+ Equality Agents

ERASMUS+ EQUALITY AGENTS



Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Programma integra

Yume Tech

IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Bienvenida e Introducción

EQUALITY AGENTS – ERASMUS+ PROJECT

Bienvenidos/as

Damos la bienvenida a participantes de todos los países socios. Juntos construimos espacios más justos e inclusivos.

El Proyecto

Equality Agents busca identificar y eliminar barreras invisibles a la igualdad en el ámbito laboral, promoviendo la diversidad y la inclusión activa.

Tres Módulos

1. Conceptos clave
2. Estudios de caso
3. Presentación de trabajos sobre igualdad, diversidad e inclusión

Grupo 1 – Desigualdad de Género en la Contratación

"THE CV NO ONE READ"

Sesgo de género:

El sesgo comienza antes de la entrevista. Las mujeres son descartadas por sesgos inconscientes en la selección de CVs.



Barreras Invisibles:

El lenguaje de las ofertas y los requisitos excesivos filtran candidaturas antes de la entrevista. Los algoritmos penalizan trayectorias no lineales.

Grupo 1 – Soluciones y Reflexión

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

Lenguaje inclusivo en ofertas:

Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo para eliminar sesgos y hacerlas accesibles a todos los perfiles.

Criterios objetivos:

Definir criterios de selección objetivos y aplicar entrevistas estructuradas para reducir el sesgo inconsciente.

Monitoreo de datos:

Registrar y analizar datos del proceso de selección para detectar desigualdades.
💬 ¿Son realmente neutrales los procesos de selección o hay filtros invisibles?

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

81%

de las mujeres asciende por cada 100 hombres con evaluaciones similares.



LOS PROYECTOS ESTRATÉGICOS SE ASIGNAN DE FORMA DESIGUAL Y EL ACCESO AL PATROCINIO SIGUE SIENDO UNA BARRERA CLAVE.

Erasmus+
EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE
FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN
Yume Tech
Programma integra

Grupo 2 – Soluciones y Reflexión

Auditorías de proyectos:

Revisar la asignación de proyectos estratégicos para detectar y corregir desequilibrios de género.

Programas de sponsorship:

Implementar programas formales de sponsorship para apoyar el avance de mujeres con talento en la organización.

Criterios transparentes:

Definir y publicar criterios claros de promoción y monitorear resultados.
Reflexión: ¿Las promociones dependen solo del rendimiento o también de redes y oportunidades?

Barreras Invisibles en el Liderazgo:

GRUPO 2 – SEGUNDA PRESENTACIÓN

El problema (la realidad):

Las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de liderazgo, a pesar de contar con formación y experiencia equivalentes a sus pares masculinos.



Las barreras (los obstáculos):

Redes informales de poder, estereotipos de género, techo de cristal, impacto de la maternidad en la carrera y discriminación interseccional limitan el acceso al liderazgo.

Soluciones y Reflexión:

Evaluaciones anónimas:

Implementar evaluaciones ciegas en procesos de ascenso para reducir sesgos inconscientes.

Programas de sponsorship:

Crear programas formales de sponsorship dirigidos a grupos subrepresentados en liderazgo.

Reflexión final:

¿Se analizan las causas de las diferencias o solo los resultados finales?

Grupo 10 – Discriminación a Trabajadores Migrantes

"CONTRATADOS PARA UN TRABAJO, REALIZANDO OTRO DIFERENTE"

El Problema:

Condiciones contractuales distintas a las reales. Dependencia administrativa del empleador por visados.



Barreras Clave:

Barreras lingüísticas: "Firmar no es comprender". Falta de transparencia salarial y condiciones reales desconocidas.

Grupo 10 – Soluciones:

Auditorías de contratos:

Comparar contratos con tareas reales realizadas y corregir discrepancias de forma sistemática. Garantizar nóminas transparentes y accesibles.

Traducción de documentos:

Traducir documentos laborales y ofrecer formación multilingüe para garantizar la comprensión real. Firmar no es comprender.

Canales independientes:

Crear canales de denuncia independientes y seguros. Reflexión: ¿Qué dificultades enfrentan quienes trabajan sin dominar el idioma local?

Grupo 11 – Barreras para Personas con Discapacidad

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

¿CONOCES LOS 4 TIPOS DE BARRERAS?

Barreras Arquitectónicas y Digitales:

Escaleras sin rampa, espacios inaccesibles, webs sin lector de pantalla, formularios no adaptados. La accesibilidad empieza antes de entrar al edificio.



Barreras Sensoriales y Organizativas:

Falta de intérpretes, señalización inadecuada, culturas organizativas que ignoran ajustes razonables. Impacto directo en pérdida de talento y diversidad.

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Grupo 11 – Soluciones y Reflexión:

Auditorías y procedimientos:

Realizar auditorías de accesibilidad y establecer procedimientos claros de adaptación razonable para cada tipo de barrera.

Formación y evaluación:

Formar al personal en diversidad funcional y llevar a cabo evaluaciones periódicas del entorno de trabajo.

Estándares y reflexión:

Aplicar estándares internacionales de accesibilidad. Reflexión: ¿Cuántas barreras de accesibilidad pasan desapercibidas en nuestro entorno?

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

Violencia Psicológica: "Más allá de lo invisible"

GRUPO 19 – INTERSECCIONALIDAD Y MICROAGRESIONES



Conceptos clave:

Dificultad para detectar la violencia psicológica. Teoría de interseccionalidad (Crenshaw). Microagresiones y su impacto acumulativo.

Caso de estudio:

Amir: ingeniero migrante LGBTQ+. Sufre microagresiones acumuladas, gaslighting y Minority Stress. Sus experiencias se cruzan e intensifican mutuamente.

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Grupo 19 – Consecuencias y Reflexión



La acumulación de negatividad y microagresiones lleva al abandono del puesto. El coste emocional de la discriminación sutil es invisible pero devastador para quienes lo viven.

¿POR QUÉ ALGUNAS FORMAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA SON TAN DIFÍCILES DE DETECTAR?

Grupo 24 – Seguridad Psicológica:

"LA IMPORTANCIA DE PODER HABLAR SIN MIEDO"



El silencio no es neutral:

Expresar preocupaciones sin miedo a consecuencias negativas es esencial. El silencio puede indicar miedo, no conformidad ni acuerdo.

Los trabajadores detectan antes:

Los empleados identifican problemas, riesgos y conflictos antes que los managers. Sin seguridad psicológica, ese conocimiento nunca llega a quienes pueden actuar.

Grupo 24 – Soluciones:

Canales independientes:

Habilitar canales de denuncia independientes y seguros, con seguimiento activo de cada caso reportado.

Protocolos y formación:

Establecer protocolos claros ante represalias. Formar a líderes en seguridad psicológica y gestión sin miedo.

Reflexión final:

¿Te sentirías seguro señalando un problema en tu organización sin miedo a represalias o consecuencias negativas?

Grupo 30 – El Caso Tesla Fremont

DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: IMAGEN PÚBLICA VS. REALIDAD INTERNA



Imagen Pública:

Empresa líder en innovación, diversidad y sostenibilidad. Referente global en tecnología y cultura corporativa progresista.

Realidad Interna:

Testimonios de racismo, acoso sexual y discriminación LGBTQ+. Cultura de masculinidad tóxica y sesgos mutuamente reforzados, normalizados en el entorno laboral.

Grupo 30 – Cultura Organizativa y Reflexión



Las políticas formales de igualdad no garantizan por sí solas la inclusión real. Es necesario establecer mecanismos de rendición de cuentas y sistemas de protección efectivos para quienes denuncian situaciones de discriminación.

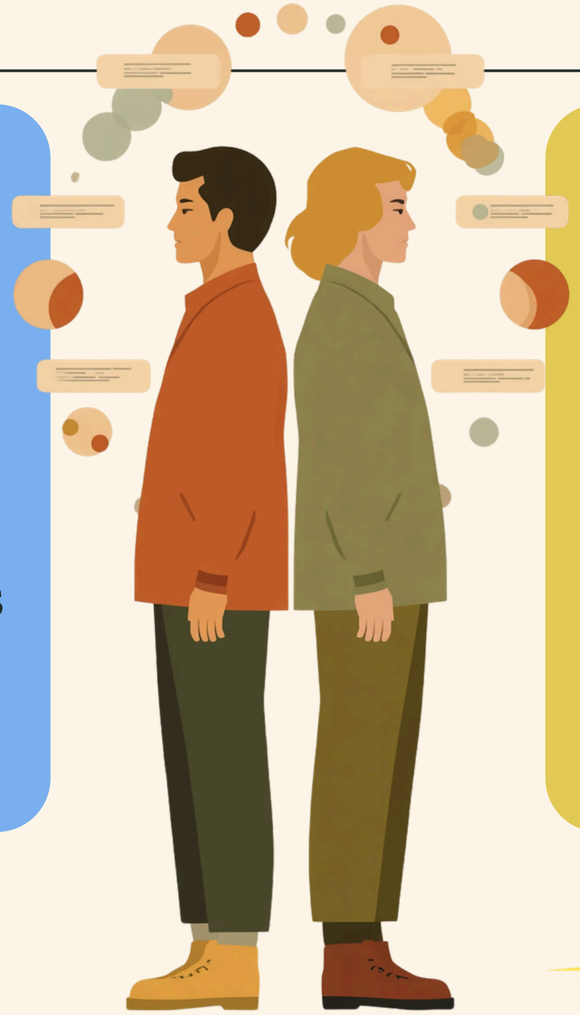
¿POR QUÉ PERSISTEN PROBLEMAS DE DISCRIMINACIÓN A PESAR DE POLÍTICAS FORMALES?

Discriminación Múltiple vs. Interseccional:

¿CONOCES LA DIFERENCIA?

Discriminación Múltiple:

Eventos secuenciales y separados. Una persona sufre distintas formas de discriminación en momentos diferentes, por razones independientes entre sí.



Discriminación Interseccional:

Identidades que interactúan simultáneamente. Las discriminaciones se combinan y crean una experiencia única que no puede analizarse por separado. La IA en RRHH debe incorporar esta perspectiva para evitar sesgos algorítmicos.

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Reflexión sobre Políticas de Igualdad

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE



Las identidades son complejas e interseccionales. Los enfoques matizados son esenciales para que las políticas organizativas sean verdaderamente inclusivas y respondan a la diversidad real de experiencias.

¿LAS POLÍTICAS ACTUALES CONSIDERAN SUFICIENTEMENTE LA DIVERSIDAD DE EXPERIENCIAS?

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Reflexión Final – Temas Conectados

LA IGUALDAD NO ES TRATAR A TODOS IGUAL, SINO ELIMINAR LAS BARRERAS QUE IMPIDEN LA PARTICIPACIÓN PLENA.

Igualdad real...

Igualdad significa eliminar barreras, no uniformizar experiencias. Cada barrera invisible que nombramos es un paso hacia la equidad.

Equality Agents...

Somos observadores críticos, identificadores de invisibilidades y agentes de cambio en nuestros entornos laborales y sociales.

Inclusión activa...

La inclusión real exige atención continua, compromiso genuino y acción concreta. No basta con declarar valores; hay que vivirlos.

Reflexión Final – Comunidad Internacional

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE



Participantes diversos unidos por valores compartidos. Juntos construimos un espacio de inclusión y justicia que trasciende fronteras y culturas.

LA COLABORACIÓN CONTINUA ES NUESTRA FORTALEZA.

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Preguntas para la Reflexión Final

¿Cuál ha sido tu aprendizaje más importante?

Reflexiona sobre el conocimiento o la perspectiva que más te ha impactado durante esta sesión.

¿Qué tema te resultó más cercano?

¿Qué historia o situación presentada conectó más con tu realidad o experiencia laboral?

¿Qué herramientas usarás en tu entorno?

¿Qué significa para ti ser un Equality Agent? ¿Qué acciones concretas llevarás a tu entorno de trabajo?

Reflexión de Cierre



La igualdad evoluciona con la sociedad y las organizaciones. Es necesaria una observación continua y capacidad de adaptación. El camino va del conocimiento a la mirada crítica y, finalmente, a la acción.

DEL CONOCIMIENTO A LA ACCIÓN

Gracias a todas y todos los participantes.

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

VUESTRO COMPROMISO HACE POSIBLE EL CAMBIO.

Participantes...

Gracias a los equipos de España, Italia y Polonia por su dedicación, esfuerzo y trabajos presentados.

Organizadores...

Gracias a los organizadores, traductores y coordinadores que hicieron posible este encuentro internacional.

Erasmus+...

Gracias al programa Erasmus+ por la financiación y el apoyo que hace realidad proyectos como Equality Agents.

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Despedida Oficial

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE



Gracias por vuestro tiempo, dedicación y compromiso. Os animamos a seguir promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión en vuestros entornos. ¡Os deseamos mucho éxito y esperamos una futura colaboración!

JUNTOS SOMOS AGENTES DE CAMBIO.

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Yume Tech

Programma integra

Conecta con nosotros y sigue el proyecto Equality Agents.



SITIOS WEB

HTTPS://EQUAGENTS.EU/

REDES SOCIALES

@EQUALITY_AGENTS | @PROGRAMMAINTEGRA | @YUMETECH_OFFICIAL| @FUNDACION_JOSE_MIGUEL_CATALAN

Erasmus+

EQUALITY AGENTS
YOUTH LEADING EQUALITY ACROSS EUROPE

Programma integra

Yume Tech

FUNDACIÓ JOSÉ MIGUEL CATALÁN

Muchas gracias por vuestra atención.



¿PREGUNTAS O COMENTARIOS FINALES? — EQUALITY AGENTS | ERASMUS+ | FUNDACIÓN JOSÉ MIGUEL CATALÁN · PROGRAMMA INTEGRA · YUMETECH