



TALLERES #JornadasAnualesREGIC

TALLER RRHH- CULTIVAR LA INCLUSIÓN: DE LA PALABRA A LA ACCIÓN

Marta Fernández Cufí

Directora de Recursos Humanos. Fundació de recerca Clínic Barcelona - IDIBAPS

Leticia Chico

People & Culture Manager. Josep Carreras Leukaemia Research Institute

Lourdes Rodríguez Blázquez

Gestora de proyectos FCádiz/INiBICA



JORNADAS REGIC 2025 — Vigo, 13 y 14 de noviembre



CONCEPTOS y DEFINICIONES





Discriminación positiva

Conjunto de medidas temporales destinadas a corregir desigualdades que afectan a determinados grupos sociales o colectivos históricamente discriminados.

Estas medidas buscan igualar las condiciones de partida, no dar privilegios.

Ejemplo: En una convocatoria de ayudas postdoctorales, el se establece que, en caso de empate en puntuación, se priorizará la contratación de candidatas mujeres, dado que están infrarrepresentadas en puestos de liderazgo científico.

Cisgénero

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

Ejemplo: Un hombre al que se le asignó “varón” al nacer y se identifica como hombre.

Cisnorma

Presunción social y cultural de que todas las personas son cisgénero, es decir, que su identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al nacer.

Ejemplo: En un formulario institucional, los únicos campos posibles para seleccionar el género son “hombre” o “mujer”, sin opción de expresar otra identidad o sin distinguir entre sexo asignado al nacer e identidad de género.



Identidad de género

Vivencia interna y profunda que cada persona tiene de su propio género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

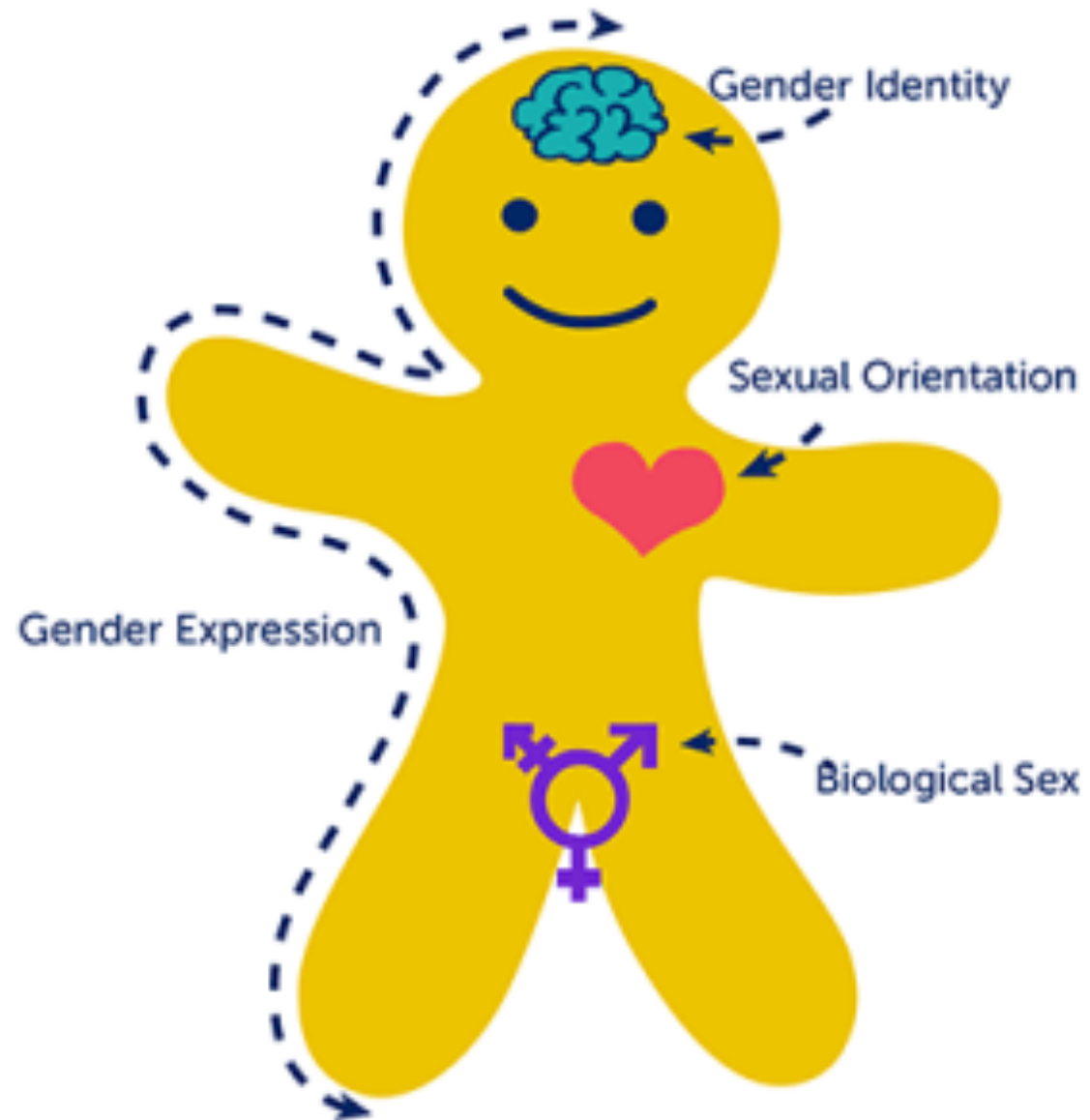
Ejemplo: Una persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer puede identificarse y vivir como hombre. En ese caso, su identidad de género es masculina, aunque su documentación o apariencia no lo reflejen completamente.

Expresión género

Forma en que una persona manifiesta externamente su identidad de género a través de aspectos como la vestimenta, el peinado, la forma de hablar, los gestos o la conducta.

Ejemplo: Una persona que se identifica como hombre puede preferir usar prendas o accesorios tradicionalmente considerados “femeninos”, sin que eso cambie su identidad de género.







Interseccionalidad

Cuando se combinan varias causas de discriminación (por ejemplo, género y origen étnico) que agravan la desigualdad.

Ejemplo: Las mujeres migrantes suelen enfrentar más barreras que los hombres migrantes o las mujeres locales.

Suelo pegajoso

Situaciones estructurales que dificultan el avance profesional de personas en los niveles más bajos de una organización.

Ejemplo: Falta de oportunidades de formación o promoción en personal técnico o de apoyo





Bias de acento o de origen lingüístico

Prejuicio basado en el modo de hablar, acento o dominio del idioma, que afecta la percepción de competencia.

Ejemplo: Considerar menos “profesional” a una persona por hablar con acento extranjero.

Glass cliff (acantilado de cristal)

Situación en la que las mujeres son nombradas en puestos de liderazgo en momentos de crisis o riesgo, aumentando la probabilidad de fracaso.

Ejemplo: Nombrar a una mujer directora cuando el laboratorio tiene problemas de financiación.

Cultura meritocrática acrítica

Creencia de que el mérito es el único criterio válido, sin considerar las desigualdades estructurales que afectan las oportunidades.

Ejemplo: Evaluar la productividad sin tener en cuenta permisos de maternidad o carga de cuidados.





Paridad sustantiva

No solo alcanzar un número equilibrado de mujeres y hombres, sino también garantizar igualdad real de influencia y toma de decisiones.

Ejemplo: Tener 50 % de mujeres en un comité, pero sin voz en decisiones clave, no cumple con la paridad sustantiva.

TOKENISMO

Práctica de incluir a personas de grupos minoritarios solo para aparentar diversidad, sin otorgarles una participación o influencia real.

Ejemplo: Nombrar a una mujer en un comité solo “para cumplir con el equilibrio de género”

Fatiga de diversidad

Cansancio o desmotivación ante iniciativas de igualdad percibidas como superficiales o excesivamente burocráticas.

Ejemplo: Personal que ve los planes de igualdad como “otra obligación más” en lugar de una oportunidad de mejora cultural.





Sesgo de supervivencia

Concentrarse en los casos exitosos y olvidar los que no lo fueron, distorsionando la realidad.

Ejemplo: Diseñar políticas de carrera basadas solo en quienes lograron ser IP, sin analizar a quienes abandonaron el sistema.

Efecto Matilda

Infravaloración o invisibilización del trabajo científico realizado por mujeres, atribuido con frecuencia a colegas varones.

Ejemplo: Investigaciones publicadas bajo la firma de un jefe de laboratorio cuando el trabajo principal lo hizo una investigadora.

Diversidad invisible

Aspectos de diversidad que no son visibles a simple vista (orientación sexual, salud mental, neurodivergencia, etc.) y que requieren entornos seguros para poder expresarse.

Ejemplo: Un investigador con autismo leve que no lo comunica por miedo al estigma.





Etnocentrismo

Creencia de que la propia cultura es superior o “la norma” frente a las demás.

Ejemplo: Considerar que las personas que no mantienen contacto visual durante una reunión son poco asertivas, sin tener en cuenta que en otras culturas eso puede ser signo de respeto.

Ceguera a la diversidad (Diversity blindness)

Actitud de “no ver diferencias” creyendo que se trata a todos por igual, lo que en realidad ignora desigualdades existentes.

Ejemplo: Decir “yo no veo géneros ni colores” y omitir los sesgos estructurales que afectan a ciertos colectivos.

Capacitismo

Actitud o sistema que discrimina o subvalora a las personas con diversidad funcional, al asumir que la norma es “ser plenamente capaz”.

Ejemplo: No asignar tareas de atención al público a una persona con discapacidad auditiva, asumiendo que no podrá comunicarse adecuadamente.





feminism

/ˈfeməˌnɪzəm/

noun

the radical notion
that women are people

