



# Manual de diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales

**Autor:**

**Mehmet Altunbas - OIT**

## «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales»

«Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales» es un proyecto internacional de apoyo a la gestión de la diversidad en las pequeñas y medianas empresas de formación. El proyecto se centra en informar a las empresas y las instituciones educativas acerca de los beneficios del trabajo activo en favor de una mayor diversidad. A través de iniciativas como la formación contra los sesgos y los talleres de empoderamiento, pretende crear entornos inclusivos y combatir la discriminación.

**El proyecto «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales» está financiado por la Unión Europea y es implementado por:**

- **International Rescue Committee Deutschland (IRC Deutschland gGmbH)**

El International Rescue Committee (IRC) es una organización humanitaria fundada en 1933 por convocatoria de Albert Einstein. El IRC se fundó con el objetivo de ayudar a las personas que huían de Alemania y otros países europeos. En la actualidad, el IRC trabaja en más de 40 países de todo el mundo. En Alemania, el IRC trabaja con más de 100 personas empleadas en los ámbitos de la educación, la protección y el asesoramiento jurídico, la participación y el bienestar económico.

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una ONG con sede en los Países Bajos que ofrece mecanismos para favorecer la transferencia de conocimientos y experiencias entre sectores y países, y lleva a cabo proyectos nacionales e internacionales de formación, investigación y consultoría sobre tecnologías de la información y la comunicación, empleo, emprendimiento, cualificación profesional, migración, voluntariado, trabajo juvenil y relaciones laborales.

- **Zentrum für Soziale Inklusion Migration und Teilhabe (ZSIMT)**

El ZSIMT (Zentrum für Soziale Inklusion, Migration und Teilhabe) es una organización con sede en Bonn, Alemania. Su trabajo se centra en la inclusión social, la migración y la participación. Algunos aspectos clave del ZSIMT son la formación contra los sesgos y el desarrollo institucional para crear conciencia sobre los sesgos y promover la diversidad y la inclusión en las organizaciones.

Los socios colaboradores del proyecto «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales» son la Universidad de Constanza (investigación y apoyo científico) y el Jobcenter Mayen-Koblenz de Andernach (difusión entre las pymes).

## Índice

<b>ESTRUCTURA DEL MANUAL</b> .....	<b>5</b>
1. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL: .....	5
2. OBJETIVOS DEL MANUAL: .....	5
3. HORAS DE ESTUDIO Y CRÉDITOS ECTS .....	6
4. REQUISITOS PREVIOS: .....	6
5. MÉTODOS DE ENSEÑANZA A UTILIZAR: .....	6
6. RECURSOS DE ESTUDIO Y TÉCNICOS UTILIZADOS: .....	6
7. MEDIOS DE EVALUACIÓN: .....	6
8. MEC Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE .....	7
<b>UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN</b> .....	<b>8</b>
1.1 EL CONCEPTO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL CONTEXTO DE LA EFP .....	8
1.1.1 <i>Definiciones e importancia de la educación y formación profesionales</i> .....	8
1.1.2 <i>Contexto histórico y evolución de la EFP</i> .....	8
1.2 LA IMPORTANCIA Y LOS BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EFP .....	9
1.2.1 <i>El valor estratégico de la diversidad y la inclusión</i> .....	9
1.2.2 <i>Beneficios para las organizaciones, las personas y la sociedad</i> .....	10
1.3 RETOS PARA LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN LA EFP .....	10
1.3.1 <i>Obstáculos comunes y conceptos erróneos</i> .....	10
1.3.2 <i>Debates sobre los problemas sistémicos y los sesgos personales</i> .....	11
1.4 INTERSECCIONALIDAD Y SU RELEVANCIA EN LAS PRÁCTICAS NO DISCRIMINATORIAS .....	12
1.4.1 <i>Introducción al concepto de interseccionalidad</i> .....	12
1.4.2 <i>El rol de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales</i> .....	13
1.5 PRÁCTICAS RECOMENDADAS .....	13
1.6 AUTORREFLEXIÓN .....	17
1.6.1: <i>Reflexión sobre los conceptos de diversidad e inclusión en el contexto de la EFP</i> .....	17
1.6.2: <i>Reflexión sobre la importancia y los beneficios de la gestión de la diversidad en la EFP</i> .....	17
1.6.3: <i>Reflexión sobre los retos de la diversidad y la inclusión en la EFP</i> .....	17
1.6.4: <i>Reflexión sobre la interseccionalidad y su relevancia en las prácticas no discriminatorias</i> .....	17
1.7 ¡ES SU TURNO! .....	18
1.8 RECURSOS .....	22
<b>UNIDAD 2: COMPRENSIÓN DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA UE</b> .....	<b>25</b>
2.1 VISIÓN GENERAL DE LA CARTA DE LA <i>DIVERSIDAD</i> Y LA LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINACIÓN DE LA UE .....	25
2.1.1 <i>Principios fundamentales de la Carta de la Diversidad de la UE</i> .....	25
2.1.2 <i>Análisis de la legislación antidiscriminación y su aplicación en la EFP</i> .....	26
2.2 ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LA UE QUE PROMUEVEN «LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN LA EFP» .....	26
2.2.1 <i>Profundización en las iniciativas, estrategias y programas de la UE</i> .....	26
2.2.2 <i>Aplicación de políticas en entornos de EFP</i> .....	27
2.3 PRÁCTICAS RECOMENDADAS .....	28
2.4 AUTORREFLEXIÓN .....	29
2.4.1: <i>Reflexión sobre la visión general de la Carta de la Diversidad y la legislación antidiscriminación de la UE</i> .....	29
2.4.2: <i>Reflexión sobre las estrategias y programas específicos de la UE que promueven la diversidad y la inclusión en la EFP</i> .....	30
2.5 ¡ES SU TURNO! .....	31
2.6 RECURSOS .....	34
<b>UNIDAD 3: DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD PARA LAS PYMES</b> .....	<b>36</b>
3.1 DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD PARA PYMES .....	36
3.1.1 <i>Hoja de ruta para crear un plan de diversidad e inclusión</i> .....	36
3.1.2 <i>Plantillas y herramientas de planificación para el desarrollo de estrategias</i> .....	36
3.2 REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA SOBRE LA DIVERSIDAD .....	37

3.2.1 Directrices sobre cómo llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad .....	37
3.2.2 Análisis de los resultados de la auditoría y planificación para lograr mejoras .....	38
3.3 APLICACIÓN DE UNA POLÍTICA DE DIVERSIDAD MULTIDIMENSIONAL .....	39
3.3.1 Componentes de una política de diversidad eficaz.....	39
3.3.2 Creación de una política de diversidad para una pyme .....	39
3.4 PRÁCTICAS RECOMENDADAS.....	40
3.5 AUTORREFLEXIÓN .....	42
3.5.1: Reflexión sobre el desarrollo de una estrategia de diversidad para pymes .....	42
3.5.2: Reflexión sobre la realización de una auditoría sobre la diversidad .....	42
3.5.3: Reflexión sobre la aplicación de una política de diversidad multidimensional .....	43
3.6 ¡ES SU TURNO!.....	44
3.7 RECURSOS .....	47
REFERENCIAS.....	49

## Introducción

Les damos la bienvenida al e-learning module por el manual «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales».

En un mundo cada vez más interconectado, no podemos subestimar el valor de la diversidad y la inclusión en la educación y la formación profesionales. Este manual sirve de guía exhaustiva para comprender e implementar estrategias de diversidad eficaces en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de toda Europa, en particular dentro de los programas de educación y formación profesionales (EFP).

La Unión Europea defiende con firmeza los principios de igualdad y no discriminación consagrados en sus diversas cartas y marcos jurídicos. A pesar de estos compromisos, los retos persisten: la discriminación basada en la raza o el origen étnico, el género, la religión, etc. continúa obstaculizando el crecimiento profesional y personal de las personas en los entornos de EFP. Este manual pretende cerrar estas brechas proporcionando a las pymes las herramientas y los conocimientos necesarios para fomentar entornos inclusivos que celebren la diversidad a todos los niveles.

Estructurado en torno a temas clave de concienciación, desarrollo de estrategias e implementación práctica, este recurso tiene sus raíces en las últimas investigaciones y avances políticos. Profundiza en los matices de la gestión de la diversidad, desde el entendimiento conceptual de la interseccionalidad hasta los pasos prácticos para llevar a cabo una auditoría sobre la diversidad y elaborar políticas eficaces.

Invitamos a las personas encargadas de la EFP, a la dirección de las pymes y a todas las partes interesadas en la formación profesional a que se comprometan activamente con este material. Al hacerlo, no solo mejorarán sus competencias, sino que también contribuirán a un mercado laboral europeo más equitativo e inclusivo.

Abrazar la diversidad y garantizar la inclusión no son solo imperativos éticos; también son aspectos fundamentales para desbloquear el potencial de todas las personas, lo que permite aumentar la competitividad y la innovación de las empresas en todo el continente. Permita que este manual le guíe a través de los pasos esenciales hacia un entorno educativo y laboral más inclusivo y diverso.

## Estructura del manual

### 1. Descripción del manual:

El manual «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales» es un recurso esencial diseñado para guiar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y las personas encargadas de la EFP a través de las complejidades de la aplicación de estrategias eficaces de diversidad e inclusión en sus organizaciones. Este manual ofrece un análisis exhaustivo de los principios de la gestión de la diversidad, acompañado de directrices prácticas, estudios de casos y ejercicios adaptados específicamente al contexto de la EFP. Abarca una amplia gama de temas, desde el entendimiento de los conceptos básicos de diversidad e interseccionalidad hasta los pasos detallados necesarios para llevar a cabo auditorías sobre la diversidad y elaborar políticas de diversidad integrales y multidimensionales. Destinado a empoderar a las personas encargadas de la EFP, al personal de RR. HH. y a la dirección de las organizaciones, el manual sirve como guía para crear entornos educativos y laborales inclusivos que respeten y celebren la diversidad de orígenes y talentos, lo que en última instancia conduce a una mayor innovación y éxito empresarial en el mercado europeo.

### 2. Objetivos del manual:

El objetivo del manual «Diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales» es proporcionar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y a las personas encargadas de la EFP un conocimiento profundo y estrategias concretas para reforzar la diversidad y fomentar las prácticas inclusivas en sus operaciones. Este recurso dota a las partes interesadas del conocimiento y las herramientas necesarias para implementar una gestión eficaz de la diversidad, promoviendo así un entorno de educación y formación profesionales más equitativo, dinámico y exitoso.

Los temas principales y el objetivo de cada tema son los siguientes:

#### **Unidad 1:** Introducción a la diversidad y la inclusión

Esta unidad explora los conceptos fundamentales de la diversidad y la inclusión, su importancia y beneficios en el contexto de la EFP, los retos planteados y la importancia de la interseccionalidad, con el objetivo de sentar las bases para crear entornos educativos y laborales inclusivos.

#### **Unidad 2:** Comprensión de la política de diversidad y contra la discriminación de la UE

Esta unidad presenta una visión general de la Carta de la Diversidad, la legislación antidiscriminación de la UE y las estrategias y los programas específicos que promueven la diversidad y la inclusión en la EFP, con el objetivo de dotar a la audiencia de los conocimientos necesarios para explorar y aplicar estas políticas de manera eficaz en sus organizaciones.

#### **Unidad 3:** Desarrollo de una estrategia de diversidad para las pymes

Esta unidad se centra en los pasos para crear una estrategia de diversidad e inclusión, llevar a cabo auditorías sobre la diversidad y elaborar políticas de diversidad multidimensionales, con el objetivo de guiar a las pymes en la elaboración y aplicación de estrategias eficaces para reforzar la inclusividad y la diversidad en el lugar de trabajo.

### 3. Horas de estudio y créditos ECTS

Esta unidad/módulo de aprendizaje consta de un total de 28 horas de aprendizaje divididas en 13 horas de aprendizaje guiado y 15 horas de autoaprendizaje. Esto corresponde a 1 crédito ECTS.

### 4. Requisitos previos:

A fin de utilizar eficazmente el manual de diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales (EFP), se recomienda contar con conocimientos básicos sobre prácticas de recursos humanos y gestión organizativa en el contexto de las pequeñas y medianas empresas (pymes). Es esencial que las personas que lo utilicen estén abiertas al aprendizaje y a la aplicación de estrategias de diversidad e inclusión y que se comprometan a mejorar la cultura en el lugar de trabajo. El acceso a los datos de la organización para llevar a cabo auditorías sobre la diversidad y la capacidad de implicar a las diferentes partes interesadas –incluidos el personal, la dirección y las personas en formación– serán de gran ayuda en la aplicación práctica de las directrices y estrategias tratadas en esta guía. Además, el conocimiento del marco jurídico en materia de políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea mejorará la capacidad de las personas que utilizan el manual para aprovechar plenamente su contenido.

### 5. Métodos de enseñanza a utilizar:

La formación en línea comprenderá charlas virtuales, el estudio de casos reales, debates y ejercicios. Cada participante tendrá la posibilidad de utilizar los materiales del curso y completar las actividades a su propio ritmo. Las autoevaluaciones regulares y las oportunidades de recibir comentarios garantizan que quienes participen adquieran un conocimiento exhaustivo de la diversidad y la inclusión en la EFP. A lo largo del módulo se ofrecerán ejemplos de buenas prácticas.

Además, se utilizarán los siguientes métodos:

- Método explicativo (vídeos explicativos, textos, imágenes y diapositivas para explicar los conceptos básicos).
- Método participativo (implicación del alumnado en el debate de textos e imágenes, estudios de casos, buenas prácticas y vídeos para integrar y consolidar los conocimientos).
- Método activo (problemas reales, actividades prácticas, cuestionarios, foros).

### 6. Recursos de estudio y técnicos utilizados:

- Libro electrónico
- Módulos del curso en línea
- Videoconferencias
- Presentaciones
- Ejercicios interactivos

### 7. Medios de evaluación:

- Cuestionarios
- Estudios de casos
- Ejercicios prácticos
- Autoevaluación

## 8. MEC y resultados del aprendizaje

<b>Contenido del aprendizaje conforme al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)</b>				
	Unidad de resultados del aprendizaje	Horas de estudio		
		Aprendizaje guiado	Aprendizaje autónomo	Total
1.	Introducción a la diversidad y la inclusión	5,3	6,8	12,2
2.	Comprensión de la política de diversidad y contra la discriminación de la UE	2,7	3,5	6,2
3.	Desarrollo de una estrategia de diversidad para las pymes	5,0	4,7	9,7
	Duración total (en horas)	13 h	15 h	28 h
	Duración total (en %)	46,4 %	53,6 %	100 %

<b>Resultados del aprendizaje</b>		
<b>Conocimiento</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Competencias</b>
<p>Conocimientos teóricos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprensión de los conceptos de diversidad e inclusión</li> <li>▪ Conocimiento de la legislación antidiscriminación de la UE</li> <li>▪ Perspectivas sobre el papel de la interseccionalidad</li> <li>▪ Estrategias para una gestión eficaz de la diversidad</li> <li>▪ Procedimientos para llevar a cabo auditorías sobre la diversidad</li> <li>▪ Creación de políticas de diversidad multidimensionales</li> </ul>	<p>Habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar estrategias de diversidad eficaces</li> <li>▪ Llevar a cabo auditorías exhaustivas sobre la diversidad</li> <li>▪ Gestionar entornos de trabajo inclusivos</li> <li>▪ Aplicar los marcos jurídicos de la UE</li> <li>▪ Reforzar las habilidades de comunicación interculturales</li> <li>▪ Desarrollar programas de formación contra los sesgos</li> </ul>	<p>Competencias para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación estratégica de la diversidad</li> <li>▪ Reconocimiento y gestión de sesgos</li> <li>▪ Formulación de políticas inclusivas</li> <li>▪ Compromiso y apoyo de las partes interesadas</li> <li>▪ Resiliencia ante los retos de la diversidad</li> <li>▪ Toma de decisiones éticas en RR. HH.</li> </ul>

# Unidad 1: Introducción a la diversidad y la inclusión

---

## 1.1 El concepto de diversidad e inclusión en el contexto de la EFP

### 1.1.1 Definiciones e importancia de la educación y formación profesionales

La diversidad y la inclusión en el contexto de la EFP implican reconocer y valorar las diferencias entre aprendices y docentes, abarcando aspectos como el origen étnico, el género, la orientación sexual y el nivel socioeconómico. Esta definición general favorece el desarrollo de entornos educativos que no solo sean diversos, sino también inclusivos, en los que todas las personas se sientan valoradas y parte de la comunidad educativa. Tales entornos favorecen el aprendizaje y se caracterizan por un espíritu de respeto y aceptación (Hymel y Katz, 2019).

No podemos subestimar la importancia de incorporar la diversidad y la inclusión en la EFP. Los entornos educativos diversos ofrecen una perspectiva más rica y fomentan la creatividad y la innovación. Por otro lado, los programas de EFP inclusivos preparan al alumnado para ingresar en un mercado laboral globalizado en el que pueden interactuar eficazmente con personas de diversos orígenes. Esta preparación refuerza sus capacidades profesionales y personales y les hace más adaptables y competitivos en el mercado laboral. El personal docente desempeña un papel crucial en este contexto al integrar estrategias de inclusión en sus métodos de enseñanza, lo que beneficia a todo el alumnado al promover un entorno de aprendizaje propicio y atractivo (Milner, 2010).

El primordial objetivo de la EFP es dotar a cada estudiante de las habilidades y los conocimientos necesarios para insertarse en el mercado laboral. Las empresas valoran cada vez más las habilidades interpersonales como la competencia cultural, la versatilidad y la colaboración en el entorno económico diverso y dinámico actual. La diversidad y la inclusión en la EFP potencian estas habilidades del alumnado y se alinean con objetivos sociales y económicos más amplios. Al fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo, los programas de EFP contribuyen a crear una sociedad más unida y una economía más sólida, donde la diversidad se considera una ventaja y no un obstáculo (Hargreaves, 2011).

---

### 1.1.2 Contexto histórico y evolución de la EFP

Los orígenes de la educación y formación profesionales (EFP) pueden remontarse a la Revolución Industrial, un periodo caracterizado por los avances tecnológicos acelerados y la necesidad de disponer de conocimientos especializados. Durante esta época, la formación profesional emergió como un componente fundamental de los sistemas educativos, destinado principalmente a preparar a las personas para profesiones y oficios específicos. En los Estados Unidos, por ejemplo, la introducción de la formación manual y la educación profesional a fines del siglo XIX marcó el inicio de los programas oficiales de EFP. Estas iniciativas fueron impulsadas por la necesidad de dotar a la población joven de las habilidades prácticas necesarias para el trabajo industrial y agrícola, en respuesta a las demandas de una economía cada vez más compleja (Broda, 2001).

A lo largo del siglo XX, el alcance de la educación vocacional se expandió significativamente, trascendiendo las competencias comerciales básicas para incluir un abanico más amplio de disciplinas y sectores. Después de la Segunda Guerra Mundial, muchos países reconocieron la importancia de contar con una mano de obra cualificada para reconstruir y modernizar sus

economías. Durante este periodo, proliferaron los programas de EFP diseñados para satisfacer las diversas necesidades de una sociedad industrializada, incluida la introducción de políticas y leyes, como la Ley Smith-Hughes en EE. UU., que formalizó la financiación federal para la formación profesional. En aquella época, la atención se centraba no solo en adquirir competencias, sino también en mejorar el estatus social de las trayectorias profesionales, tradicionalmente consideradas menos prestigiosas que las académicas.

En las últimas décadas, el concepto de formación profesional se ha transformado para adaptarse mejor a las necesidades económicas y sociales contemporáneas. El devenir de una economía basada en el conocimiento y la creciente importancia de las industrias de servicios han impulsado un cambio hacia el aprendizaje permanente y el desarrollo continuo de competencias. Esta perspectiva moderna considera la EFP no solo como un medio de preparación para trabajos específicos, sino como un elemento fundamental para fomentar una mano de obra adaptable y competente, capaz de desenvolverse en los complejos mercados laborales modernos. Los programas actuales de la EFP hacen hincapié en las competencias técnicas y en las habilidades interpersonales, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la comunicación, lo que refleja objetivos educativos más amplios de inclusividad y versatilidad en un mundo globalizado (Vislie, 2003).

---

## 1.2 La importancia y los beneficios de la gestión de la diversidad en la EFP

### 1.2.1 El valor estratégico de la diversidad y la inclusión

La diversidad y la inclusión en el campo de la educación y formación profesional (EFP) no se limitan a la adhesión a los principios de justicia social, sino que también suponen importantes ventajas estratégicas para las instituciones educativas y el mercado laboral en general. En contextos de EFP, abrazar la diversidad significa promover activamente un entorno educativo que refleje la naturaleza polifacética de la sociedad, lo que a su vez prepara a quienes estudian para formar parte de una mano de obra globalizada. Las instituciones que incorporan estrategias integrales de diversidad e inclusión pueden mejorar su reputación, atraer a una gama más amplia de talentos y satisfacer de manera eficaz las necesidades educativas de un alumnado diverso. Este enfoque estratégico enriquece la experiencia del aprendizaje y contribuye al desarrollo de una mano de obra más innovadora y creativa, que es esencial para la competitividad y el crecimiento económicos (Hymel y Katz, 2019).

Incorporar la diversidad y la inclusión en los programas de EFP también favorece el desarrollo de habilidades interpersonales, como la competencia cultural, la empatía y la versatilidad, que son altamente valoradas en el mercado laboral actual. Al fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo, las instituciones de EFP permiten que sus estudiantes de diversos orígenes se sientan valorados y comprendidos, lo que aumenta su compromiso y su éxito en el programa. Además, dichos entornos preparan al alumnado para trabajar eficazmente en equipos diversos una vez que se incorporan al mercado laboral, lo que les hace más atractivos para las empresas. Las instituciones educativas que tienen éxito en estas áreas suelen ver mejores tasas de inserción laboral de sus graduados, lo que pone aún más de manifiesto el valor estratégico de integrar prácticas de diversidad e inclusión en sus planes de estudios y políticas institucionales (Chavez y Weisinger, 2008).

Además, los programas de EFP que dan prioridad a la diversidad y la inclusión pueden adaptarse mejor a las condiciones demográficas y económicas cambiantes. Las instituciones pueden

llenar las lagunas de competencias más importantes de la economía alineando sus programas con las necesidades de los grupos minoritarios, como las mujeres en los campos STEM o las personas provenientes de entornos socioeconómicamente desfavorecidos. Esta alineación favorece la equidad social e impulsa la innovación al incorporar un amplio abanico de perspectivas y experiencias al proceso de aprendizaje. De este modo, las iniciativas estratégicas en materia de diversidad e inclusión proporcionan a las instituciones de EFP un marco para evolucionar continuamente y responder a las demandas dinámicas del mercado laboral, lo cual garantiza su sostenibilidad y pertinencia a largo plazo (Awang-Hashim, Kaur y Valdez, 2019).

---

### **1.2.2 Beneficios para las organizaciones, las personas y la sociedad**

Las organizaciones, en especial las que pertenecen al sector de la educación y formación profesionales (EFP), pueden beneficiarse significativamente de la aplicación de iniciativas de diversidad e inclusión. La diversidad fomenta la creatividad y la resolución de problemas al reunir diversas perspectivas y experiencias para las organizaciones. Esta combinación de diversos procesos de pensamiento suele conducir a la innovación, a decisiones de mayor calidad y a una resolución de problemas más eficaz. Por otro lado, las organizaciones comprometidas con la diversidad y la inclusión están mejor posicionadas para atraer a las personas más talentosas de un conjunto más amplio de aspirantes. Como constatan las investigaciones, un entorno de aprendizaje diverso puede preparar mejor al alumnado para un mundo globalizado, lo que beneficia a las instituciones educativas al alinear sus resultados con las demandas de una mano de obra multicultural y aumentar su prestigio (Meyer y Cui, 2019).

Individualmente, las prácticas de diversidad e inclusión pueden conducir a mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional. El alumnado y el personal que trabaja en entornos diversos están expuestos a diversas perspectivas que pueden cuestionar sus puntos de vista y fomentar el pensamiento crítico y la empatía. Esta exposición tiene un valor incalculable para el desarrollo personal, ya que mejora las habilidades sociales y la conciencia cultural, que son fundamentales en la sociedad globalizada actual. Además, la inclusión hace que las personas se sientan valoradas y comprendidas, lo que aumenta la motivación y la satisfacción en el trabajo o en entornos de aprendizaje. Este sentido de pertenencia puede mejorar el rendimiento y reducir los índices de rotación, contribuyendo a un clima organizativo más estable y productivo (Cheng et al., 2008).

Desde una perspectiva social, los beneficios de la diversidad y la inclusión en la formación profesional son muy amplios. Al fomentar una cultura inclusiva que valora la diversidad, las instituciones de EFP ayudan a forjar una sociedad que aprecia y acoge las diferencias en lugar de discriminar basándose en ellas. Este cambio cultural tiene grandes implicaciones, como la reducción de las tensiones sociales y la promoción de la justicia social. Además, preparar al alumnado para acceder a diferentes entornos laborales con las competencias y actitudes adecuadas, los programas de EFP contribuyen al bienestar económico de las comunidades al crear una mano de obra más competente y adaptable. Estas prácticas educativas contribuyen a la consecución de objetivos sociales más amplios de equidad y cohesión, por lo que son esenciales para el desarrollo sostenible de cualquier nación (Page, 2007).

---

## **1.3 Retos para la diversidad y la inclusión en la EFP**

### **1.3.1 Obstáculos comunes y conceptos erróneos**

Un obstáculo importante para la aplicación de la diversidad y la inclusión en la EFP es la falta de formación adecuada del personal docente. Una gran parte del personal docente no cuenta con

la preparación necesaria para abordar las necesidades del alumnado, especialmente las de los grupos minoritarios o marginados. Esta falta de preparación puede conducir a una concepción errónea de la importancia de la diversidad y la inclusión, lo que se traduce en prácticas educativas que no apoyan eficazmente al conjunto de estudiantes. Por otro lado, una parte del personal docente puede tener la idea equivocada de que la diversidad del alumnado representa un problema que hay que gestionar, en lugar de una oportunidad para enriquecer el entorno de aprendizaje. Esta perspectiva puede generar resistencia contra las prácticas educativas inclusivas y obstaculizar el desarrollo de entornos de aprendizaje propicios para todo el alumnado (Arnaiz Sánchez, De Haro-Rodríguez y Maldonado Martínez, 2019).

Otra barrera significativa es la presencia de obstáculos físicos y sistémicos que impiden la plena participación de todo el alumnado. En muchos entornos educativos, la accesibilidad física sigue siendo un problema, además de los planes de estudio rígidos que no se adaptan a las diversas necesidades de aprendizaje. Por otro lado, la falta de claridad de las políticas de inclusión puede agravar estos problemas y privar al personal docente de las directrices necesarias para fomentar un entorno inclusivo. La ausencia de políticas claras y viables suele dar lugar a prácticas educativas que no solo no son inclusivas, sino que incluso son discriminatorias, marginando aún más a quienes ya se enfrentan a importantes barreras para el aprendizaje (Ebuenyi et al., 2018).

Las concepciones culturales erróneas y las actitudes negativas hacia las personas con discapacidades o problemas de salud mental también representan barreras considerables. Estas barreras culturales incluyen estigma, estereotipos y bajas expectativas, lo que puede influir en las actitudes de los educadores y en la cultura institucional de los programas de EFP. Dichas actitudes no solo socavan el potencial del alumnado, sino que también perpetúan un ciclo de exclusión y marginalización. Erradicar estos conceptos erróneos requiere un esfuerzo conjunto para educar y formar al personal docente sobre el valor de la diversidad y las capacidades de cada estudiante, independientemente de su origen o los retos a los que puedan enfrentarse (Juvonen et al., 2019).

---

### **1.3.2 Debates sobre los problemas sistémicos y los sesgos personales**

Los problemas sistémicos relacionados con la diversidad y la inclusión en la EFP están profundamente arraigados en las estructuras de las instituciones educativas y de la sociedad en general. Estos problemas suelen manifestarse a través de prácticas institucionales arraigadas que favorecen inadvertidamente a determinados grupos por sobre otros, creando barreras para el acceso y el progreso de las poblaciones minoritarias. Por ejemplo, los planes de estudio rígidos que no se adaptan a los diversos estilos y necesidades de aprendizaje pueden perjudicar desproporcionadamente al alumnado de diferentes orígenes culturales o socioeconómicos. Además, los problemas sistémicos pueden incluir la falta de representación de grupos diversos dentro del liderazgo educativo, perpetuando un ciclo de exclusión y obstaculizando el desarrollo de políticas y prácticas inclusivas. Abordar estas barreras sistémicas requiere un enfoque integral que incluya la reforma de las políticas, ajustes en los planes de estudios y una mayor diversidad entre el personal académico y la administración para reflejar la diversidad de la población estudiantil (Hsieh y Seshadri, 2020).

Los sesgos personales son otro aspecto crítico que repercute en la eficacia de los esfuerzos de diversidad e inclusión en la EFP. Estos sesgos conscientes o inconscientes pueden afectar las expectativas del personal docente y las interacciones con el alumnado, lo que puede dar lugar a un trato y a unos resultados diferentes. Los sesgos personales pueden derivar de una falta de conciencia o de exposición a la diversidad y pueden verse reforzados por estereotipos sociales. Los programas de formación que se centran en aumentar las competencias culturales y reducir los sesgos han demostrado ser esenciales para crear un entorno educativo más inclusivo. Sin

embargo, estos programas deben ser permanentes e integrarse en el desarrollo profesional de todo el personal para ser eficaces. El desafío radica en garantizar que estas formaciones conduzcan a cambios significativos y no se conviertan en meras formalidades que no aborden las actitudes o los comportamientos subyacentes que contribuyen a la exclusión (Wall, Tran y Soejatminah, 2017).

Las intervenciones eficaces contra los problemas sistémicos y los sesgos personales requieren un esfuerzo decidido y sostenido desde todos los niveles de una organización. Esto incluye iniciativas descendentes que sienten las bases de la diversidad y la inclusión, así como enfoques ascendentes que empoderen a las personas para desafiar las prácticas discriminatorias y promover el cambio. En las instituciones de EFP, esto podría implicar la revisión de las políticas de admisión, la implementación de programas de tutoría para apoyar a estudiantes diversos y la promoción de una cultura universitaria inclusiva que celebre las diferencias en lugar de tolerarlas. Crear un entorno en el que toda la población estudiantil pueda prosperar requiere una comprensión clara de las complejidades de la diversidad y dedicación para eliminar las barreras que impiden la plena participación (Naik et al., 2021).

---

## 1.4 Interseccionalidad y su relevancia en las prácticas no discriminatorias

### 1.4.1 Introducción al concepto de interseccionalidad

El concepto de interseccionalidad fue formulado por primera vez por Kimberlé Crenshaw a fines de la década de los 80 y desde entonces se ha convertido en un marco crítico para comprender las complejidades de las identidades y las opresiones. La interseccionalidad hace referencia a la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales, como la raza, la clase y el género, en la medida en que se aplican a una persona o un grupo determinado. Se considera que crea sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja. Este marco permite comprender cómo se producen las injusticias sistémicas y las desigualdades sociales sobre una base multidimensional, dejando claro que los diferentes aspectos de la identidad no pueden examinarse de forma aislada unos de otros. En cambio, interactúan entre sí de manera que conforman las experiencias de opresión y privilegio de las personas de forma compleja y diversa (Cole, 2009).

En los entornos educativos, en particular en la educación y formación profesionales (EFP), adoptar una perspectiva interseccional permite comprender en profundidad las barreras a las que se enfrenta el alumnado. Además, pone de relieve la necesidad de contar con políticas y prácticas que reconozcan y aborden las diversas experiencias de discriminación estratificadas a las que puede enfrentarse cada estudiante. Por ejemplo, un enfoque interseccional en la EFP consideraría cómo la raza, el género y el origen socioeconómico influyen simultáneamente en la experiencia de aprendizaje de cada estudiante y en su acceso a las oportunidades. Este enfoque exige a los sistemas educativos que reformulen sus estrategias de diversidad e inclusión para adaptarlas a las complejas realidades de todo el alumnado, garantizando que ninguna persona quede marginada debido a la superposición de identidades sociales (Khelifa y Mahdjoub, 2021).

Además, la interseccionalidad puede guiar a las instituciones en la creación de entornos propicios que mejoren el éxito educativo de todo el alumnado. Al reconocer los desafíos de las múltiples identidades interseccionales, el personal educativo y las personas responsables de formular políticas pueden desarrollar intervenciones destinadas a abordar estas necesidades únicas. Por ejemplo, los programas diseñados para apoyar a estudiantes marginados por motivos raciales y de bajos ingresos podrían incluir tanto formación en competencia cultural

para el personal como iniciativas de ayuda económica. Estos enfoques adaptados reconocen las consecuencias de las diversas formas de discriminación con el objetivo de eliminar las barreras que crean en los entornos educativos (Gopaldas, 2013).

---

### **1.4.2 El rol de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales**

La interseccionalidad sirve como concepto fundamental a la hora de desarrollar estrategias de inclusión integrales, especialmente en ámbitos como la educación y la gestión organizativa. Al reconocer las identidades y experiencias superpuestas de las personas, la interseccionalidad permite crear políticas y prácticas que reconocen y abordan los retos únicos a los que se enfrentan los diversos grupos. Este enfoque es crucial para las instituciones que promueven un entorno educativo en el que la totalidad de sus integrantes puedan prosperar. Por ejemplo, en entornos educativos, comprender las identidades interseccionales del alumnado (como la raza, el género, el nivel socioeconómico, etc.) permite adaptar los servicios de apoyo a las necesidades específicas de cada estudiante, mejorando así su experiencia y sus resultados educativos. Esta estrategia garantiza que ningún grupo sea marginado o pasado por alto, ya que promueve la equidad y la inclusión en todos los niveles de la organización (Laperrière y Lépinard, 2016).

Adoptar una perspectiva interseccional en el lugar de trabajo contribuye a identificar y mitigar las barreras sistémicas que afectan al personal marginado. Implica reconocer cómo diversas formas de discriminación, como el racismo, el sexismo y la discriminación contra las personas con discapacidades, pueden agravarse y crear experiencias únicas para las personas. Al abordar estos problemas interseccionales, las empresas pueden implementar iniciativas de diversidad e inclusión más eficaces que atraigan a una mano de obra diversa y retengan y alimenten el talento de diferentes orígenes. Este enfoque fomenta la cultura institucional e impulsa la innovación al garantizar que todo el personal tenga las mismas oportunidades de contribuir y progresar. Además, la interseccionalidad promueve un conocimiento más profundo de las experiencias del personal y conduce a prácticas de gestión más empáticas y eficaces que benefician a toda la organización (Wilson, 2023).

Por otro lado, la interseccionalidad puede orientar las políticas públicas y las actividades de defensa y promoción al poner de relieve las complejidades de las desigualdades sociales y fundamentar intervenciones específicas que aborden múltiples formas de discriminación en simultáneo. Esto es especialmente importante en sectores como la salud, la educación y los servicios públicos, donde las políticas deben reflejar las realidades de poblaciones diversas para ser eficaces. El análisis interseccional ayuda a las personas responsables de formular políticas a comprender y diseñar mejores intervenciones que tengan en cuenta diversos determinantes sociales de la salud y el bienestar, mejorando así el impacto y el alcance de las políticas públicas. Este enfoque metodológico garantiza que las intervenciones sean inclusivas y equitativas, proporcionando los recursos y el apoyo necesarios a las personas con mayor riesgo de discriminación y exclusión (Harpur, Szucs y Willox, 2022).

---

## **1.5 Prácticas recomendadas**

### **El sistema dual alemán de educación y formación profesionales**

Una práctica ejemplar de Europa con respecto a la diversidad y la inclusión en la educación y formación profesionales es la implementación del sistema dual alemán. Este sistema ha sido ampliamente reconocido por sus programas de aprendizaje estructurados, que integran eficazmente al conjunto de aprendices en el mercado laboral y mejoran significativamente sus

oportunidades de empleo. Al combinar la educación escolar con la formación dentro de una empresa, el sistema dual alemán aborda tanto las necesidades educativas como las prácticas de estudiantes de diversos orígenes. Contribuye a la integración de jóvenes que abandonan los estudios en el sector de la EFP y combate el desempleo juvenil dotándoles de competencias adecuadas a las exigencias del mercado laboral. El enfoque es integral, centrándose no solo en competencias laborales específicas, sino también en el desarrollo de competencias más amplias, como el trabajo en equipo y la resolución de problemas, que son cruciales para adaptarse a entornos laborales diversos. Esta práctica destaca la importancia de contar con programas de aprendizaje estructurados e integrados en el entorno laboral que sean inclusivos y propicios para todo tipo de aprendices, en particular para quienes pertenecen a grupos marginados o minoritarios (T. Deissinger, 2015).

### Programas finlandeses de EFP

Un caso específico de buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión en la EFP es el enfoque finlandés de la educación y formación profesionales, en particular su énfasis en la accesibilidad y la flexibilidad para estudiantes diversos. Los programas finlandeses de EFP son reconocidos por su capacidad de integrar a estudiantes de diversos orígenes, incluso a quienes tienen necesidades educativas especiales y a inmigrantes, ofreciéndoles programas de aprendizaje personalizados y sistemas de apoyo sólidos. Este enfoque no solo se adapta a los diferentes estilos de aprendizaje, sino que también apoya la integración de todo el conjunto de estudiantes en el mercado laboral. Las instituciones de EFP colaboran estrechamente con las empresas a fin de garantizar que los planes de estudios sigan respondiendo a las necesidades de la industria y, a la vez, aborden los retos específicos a los que se enfrentan los grupos minoritarios. Estos esfuerzos reciben el apoyo de la legislación nacional, que hace hincapié en la igualdad y la no discriminación en la educación, proporcionando así un marco sólido para las prácticas de diversidad e inclusión en la formación profesional. Este enfoque integral e inclusivo de Finlandia sirve como modelo de integración eficaz de la diversidad en los sistemas de EFP, promoviendo tanto el éxito educativo como la inclusión social (Autti y Hyry-Beihammer, 2014).

### Proyecto para integrar la diversidad en la educación

Un ejemplo significativo de promoción de la diversidad y la inclusión en la educación y formación profesionales (EFP) es el proyecto del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE): «Sindicatos de la educación y escuelas inclusivas: Abrazar la diversidad en la educación». Este proyecto, financiado por la Comisión Europea e implementado entre 2019 y 2021, investigó el impacto de los cambios sociales en la educación y la profesión docente. Abordó la diversificación de la población, la globalización, el progreso tecnológico y el aumento de la migración, entre otros factores. El estudio aportó valiosas ideas sobre cómo los sistemas educativos de toda Europa se están adaptando a una mayor diversidad, ofreciendo recomendaciones específicas para mejorar las prácticas educativas inclusivas. Esta investigación hizo hincapié en la importancia de apoyar al personal docente y al resto del personal educativo para gestionar eficazmente poblaciones estudiantiles diversas y promover estrategias de educación inclusiva tanto a nivel de las políticas nacionales como de la UE (Danau, 2023).

### **El programa Erasmus+**

En Europa, un gran ejemplo de buena práctica en diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales (EFP) es la integración de herramientas digitales para mejorar la experiencia de aprendizaje de poblaciones estudiantiles diversas. El programa Erasmus+ apoya esta iniciativa a través de diferentes proyectos que se centran en planes de transformación digital en la EFP. Estos planes incluyen el desarrollo de la pedagogía y los conocimientos digitales, así como la creación y el uso innovador de contenidos educativos digitales. Este enfoque es esencial para satisfacer las diferentes necesidades de aprendizaje y promover la inclusión en la era digital. Los detalles del programa están disponibles en el siguiente enlace: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es>.

### **Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)**

A la hora de abordar los retos de la diversidad y la inclusión en los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) en Europa, es fundamental adoptar enfoques innovadores para el desarrollo profesional continuo (DPC) de docentes y formadores. Un modelo ejemplar surge del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), que promueve la adaptación del DPC a las necesidades específicas y cambiantes del personal educativo de EFP. Este modelo incluye la realización de análisis minuciosos de las necesidades de formación y la adaptación de los programas de desarrollo profesional para abordar estas necesidades. Estos programas suelen hacer hincapié en las estrategias de enseñanza inclusivas y las competencias digitales, que son esenciales para fomentar entornos educativos inclusivos. Los detalles del programa están disponibles en el siguiente enlace: <https://www.cedefop.europa.eu/es>.

### **Introducción a la diversidad y la inclusión en los Países Bajos**

A la hora de abordar los problemas sistémicos y los sesgos personales en la EFP (educación y formación profesionales) en relación con la diversidad y la inclusión, algunas prácticas europeas sirven como excelentes ejemplos de intervención eficaz. En particular, en los Países Bajos, un proyecto respaldado por el Ministerio de Educación integra intervenciones innovadoras en las instituciones de EFP para fomentar la diversidad y la inclusión. Esta iniciativa hace hincapié en el «aprendizaje a través de la práctica», trascendiendo los entornos tradicionales de las aulas para implicar activamente al alumnado en la creación de entornos más integradores. El proyecto incluye una amplia formación del personal docente sobre diversidad e incorpora enfoques pedagógicos que se relacionan directamente con la vida y experiencia personal de cada alumno, haciendo que el aprendizaje sea más significativo y directamente aplicable (CEDEFOP, 2020).

### **El sistema educativo sueco**

El sistema educativo sueco integra una perspectiva interseccional en sus planes de estudio y métodos de formación para abordar y mitigar específicamente los efectos de las identidades y desigualdades sociales superpuestas. Esta práctica está respaldada por políticas gubernamentales que exigen a las instituciones educativas que tengan en cuenta factores como la raza, el género y el nivel socioeconómico a la hora de desarrollar estrategias educativas y sistemas de apoyo. Por ejemplo, en Suecia, los programas de EFP están diseñados para ofrecer apoyo específico a inmigrantes y mujeres al reconocer que estos grupos a menudo se enfrentan a múltiples barreras para acceder a la educación y al empleo. Este apoyo incluye formación lingüística, programas de tutoría y orientación profesional específica para abordar los retos que plantean las identidades interseccionales. La eficacia de estos programas se evalúa

continuamente para garantizar que respondan a las diferentes necesidades de cada estudiante, favoreciendo así su acceso a la educación y las consiguientes oportunidades de empleo. Este enfoque integral es respaldado por el compromiso del Gobierno sueco con la educación inclusiva, que exige que los entornos educativos tengan en cuenta y reflejen la diversidad de la población estudiantil, garantizando que ninguna persona quede marginada. Las políticas educativas suecas promueven la formación continua del profesorado en materia de diversidad e interseccionalidad, dotando al personal educativo de las competencias y los conocimientos necesarios para abordar eficazmente las diversas necesidades del alumnado (Pollak, 2008).

### **Workplace Pride**

Los Países Bajos ofrecen otro modelo ejemplar de incorporación de la interseccionalidad a las prácticas no discriminatorias, especialmente en el lugar de trabajo. La organización neerlandesa «Workplace Pride» es un ejemplo emblemático de cómo utilizar la interseccionalidad para crear entornos empresariales más inclusivos. Esta organización se centra en la inclusión de las identidades LGBTQ+ con otros identificadores personales y sociales, como el origen étnico, el género y la discapacidad, en las políticas y prácticas empresariales. Workplace Pride promueve diversas iniciativas que ayudan a las empresas a reconocer y abordar los retos comunes a los que se enfrenta su personal. Por ejemplo, han desarrollado un amplio conjunto de herramientas para asistir a las organizaciones en la evaluación y mejora de sus políticas de diversidad e inclusión a través de una perspectiva interseccional. Esto incluye sesiones de formación, orientación para la elaboración de políticas e indicadores para hacer un seguimiento del progreso hacia la consecución de lugares de trabajo verdaderamente inclusivos. Dichas prácticas no solo mejoran el entorno laboral para las personas con identidades interseccionales, sino que también mejoran el rendimiento general de la organización al fomentar una cultura corporativa más inclusiva y comprensiva (van Lisdonk y Keuzenkamp, 2019).

---

## 1.6 Autorreflexión

### 1.6.1: Reflexión sobre los conceptos de diversidad e inclusión en el contexto de la EFP

**Reflexione sobre su interpretación de las definiciones y la importancia en la educación y formación profesionales:** ¿Cómo cree que la integración de estrategias de diversidad e inclusión en sus métodos de enseñanza o formación podría transformar el entorno de aprendizaje y los resultados del alumnado en sus programas de educación y formación profesionales?

**Reflexione sobre su conocimiento en torno al contexto histórico y evolución de la EFP:** Teniendo en cuenta la evolución histórica de la EFP y su importancia contemporánea, ¿cómo podrían los programas actuales de EFP integrar más las prácticas de diversidad e inclusión para preparar mejor al alumnado para los retos y las oportunidades de la mano de obra globalizada?

### 1.6.2: Reflexión sobre la importancia y los beneficios de la gestión de la diversidad en la EFP

**Reflexione sobre su conocimiento acerca del valor estratégico de la diversidad y la inclusión:** ¿Cómo cree que integrar la diversidad y la inclusión en los programas de EFP podría repercutir directamente en el éxito del conjunto de graduados y en las tasas de inserción profesional en su organización o sector?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los beneficios para las organizaciones, las personas y la sociedad:** ¿Cómo podrían las prácticas de diversidad e inclusión beneficiar a su entorno específico y qué medidas podrían tomarse para alinear estas prácticas con los objetivos más amplios de mejora de la innovación, la competencia cultural y la cohesión social?

### 1.6.3: Reflexión sobre los retos de la diversidad y la inclusión en la EFP

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los obstáculos comunes y conceptos erróneos:** ¿Cómo puede el personal educativo de EFP abordar y superar sus sesgos e ideas erróneas sobre la diversidad para crear un entorno de aprendizaje más inclusivo y propicio para todo el alumnado?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los debates sobre los problemas sistémicos y los sesgos personales:** ¿Cómo puede el reconocimiento y el abordaje de sus sesgos cambiar su forma de interactuar con estudiantes de diversos orígenes y qué medidas puede tomar para continuar mejorando su competencia cultural en un entorno educativo?

### 1.6.4: Reflexión sobre la interseccionalidad y su relevancia en las prácticas no discriminatorias

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de la introducción al concepto de interseccionalidad:** ¿Cómo puede un enfoque interseccional de la diversidad y la inclusión en la educación y formación profesionales (EFP) ayudar al personal educativo y las personas responsables de formular políticas a abordar las complejas y variadas experiencias de discriminación que el alumnado puede encontrar debido a la superposición de identidades sociales como la raza, la clase y el género?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca del rol de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales:** ¿Cómo podría integrar la interseccionalidad en su enfoque para fomentar la diversidad y la inclusión en sus interacciones diarias, ya sea en entornos educativos o profesionales?

## 1.7 ¡Es su turno!

Responda las siguientes preguntas:

---

1. **Para promover la diversidad y la inclusión en la EFP, ¿qué beneficios ofrecen los entornos educativos inclusivos?**

- A) Promover la creatividad y la innovación.
- B) Limitar las perspectivas para simplificar el aprendizaje.
- C) Fomentar la homogeneidad en los orígenes del alumnado.
- D) Centrarse exclusivamente en el desarrollo de competencias técnicas.
- E) Ignorar los objetivos sociales y económicos.

---

2. **Considerando la evolución histórica de la EFP, ¿en qué época se hizo hincapié en mejorar el estatus social de las trayectorias profesionales?**

- A) La Revolución Industrial
- B) Después de la Segunda Guerra Mundial
- C) Finales del siglo XIX
- D) Décadas recientes
- E) Antes de la Revolución Industrial

---

3. **Para preparar mejor al alumnado con vistas a una mano de obra globalizada, ¿qué acción se alinea con el fomento de la diversidad y la inclusión?**

- A) Promover un entorno educativo homogéneo.
  - B) Reducir el enfoque a las experiencias de los grupos mayoritarios.
  - C) Fomentar el diálogo sobre los diversos puntos de vista.
  - D) Evitar los debates sobre las diferencias culturales.
  - E) Limitar el acceso a materiales didácticos diversos.
-

**4. ¿Qué enfoque favorece la innovación en la organización, atrae a las personas más talentosas y se alinea con las demandas globales de mano de obra?**

- A) Llevar a cabo iniciativas de diversidad e inclusión.
  - B) Centrarse en perspectivas homogéneas.
  - C) Restringir la contratación de talentos a un grupo demográfico reducido.
  - D) Evitar los debates sobre las diferencias culturales.
  - E) Ignorar por completo la gestión de la diversidad.
- 

**5. ¿Qué estrategia favorece más el avance de la diversidad y la inclusión en los programas de EFP?**

- A) Aumentar la accesibilidad física para responder exclusivamente a los problemas de movilidad.
  - B) Ampliar los criterios de contratación sin adaptar los servicios de apoyo.
  - C) Recurrir a directrices informales en lugar de a políticas formales.
  - D) Introducir formación obligatoria sobre diversidad para todo el personal educativo.
  - E) Centrarse en un alto nivel académico sin tener en cuenta las diversas necesidades educativas.
- 

**6. ¿Cuál de las siguientes estrategias es menos eficaz a la hora de abordar los problemas sistémicos y los sesgos personales en la EFP en relación con la diversidad y la inclusión?**

- A) Revisar las políticas de admisión para que sean más inclusivas.
  - B) Implementar sesiones de formación de una única vez sobre diversidad.
  - C) Aumentar la diversidad entre el personal académico y la administración.
  - D) Revisar los planes de estudio para adaptarlos a los diferentes estilos de aprendizaje.
  - E) Fomentar los programas continuos de competencia cultural.
- 

**7. ¿Qué papel desempeña la interseccionalidad a la hora de diseñar programas de apoyo para estudiantes en entornos de educación y formación profesionales?**

- A) Clasifica al alumnado en función de un único aspecto de su identidad para ofrecerle un apoyo específico.
- B) Garantiza que los programas de apoyo mejoren exclusivamente el rendimiento académico.
- C) Conduce a políticas generales que tratan a todas las personas por igual.

D) Contribuye a diseñar programas de apoyo para abordar los retos específicos y superpuestos a los que se enfrenta el alumnado.

E) Hace hincapié en distinguir el apoyo a estudiantes únicamente en función de su nivel socioeconómico.

---

**8. ¿Qué afirmación describe mejor la aplicación de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales?**

A) La interseccionalidad se centra principalmente en los rasgos de identidad individuales de forma aislada para abordar la diversidad.

B) La interseccionalidad promueve la inclusión al identificar soluciones de un solo eje que abordan una forma de discriminación a la vez.

C) La interseccionalidad combina el conocimiento de varias identidades para crear estructuras de apoyo organizativo matizadas.

D) Los enfoques interseccionales minimizan la importancia de las experiencias personales en favor de las políticas basadas en grupos.

E) La interseccionalidad desalienta el desarrollo de políticas organizativas que se adapten a las diversas necesidades del personal.

---

**¡Es su turno!: Respuestas**

1. *A) Promover la creatividad y la innovación.*
2. *B) Después de la Segunda Guerra Mundial*
3. *C) Fomentar el diálogo sobre los diversos puntos de vista.*
4. *A) Llevar a cabo iniciativas de diversidad e inclusión.*
5. *D) Introducir formación obligatoria sobre diversidad para todo el personal educativo.*
6. *B) Implementar sesiones de formación de una única vez sobre diversidad.*
7. *D) Contribuye a diseñar programas de apoyo para abordar los retos específicos y superpuestos a los que se enfrenta el alumnado.*
8. *C) La interseccionalidad combina el conocimiento de varias identidades para crear estructuras de apoyo organizativo matizadas.*

## 1.8 Recursos

### Para ver

1. Definiciones e importancia de la educación y formación profesionales  
<https://www.youtube.com/watch?v=AjLEHY04t4M>
2. Contexto histórico y evolución de la EFP  
<https://www.youtube.com/watch?v=yxz84yehFfY>
3. El valor estratégico de la diversidad y la inclusión  
<https://www.youtube.com/watch?v=mzu3ira61k8>
4. Beneficios para las organizaciones, las personas y la sociedad  
<https://www.youtube.com/watch?v=lPtPG2IAmm4>
5. Obstáculos comunes y conceptos erróneos  
<https://www.youtube.com/watch?v=mtUIRYXJ0vl>  
<https://www.youtube.com/watch?v=iNTih4nJOOI>
6. Debates sobre los problemas sistémicos y los sesgos personales  
<https://www.youtube.com/watch?v=HR4wz1b54hw>
7. Introducción al concepto de interseccionalidad  
<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>
8. El rol de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales  
<https://www.youtube.com/watch?v=W0I9kXwxlu0>

## Para leer

### 1. Definiciones e importancia de la educación y formación profesionales

- Social partners' involvement in dual vocational education and training (VET):

[https://drive.google.com/file/d/1nJkF4PEzz8n-4AlmwZ8wjYYusodZe6dF/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1nJkF4PEzz8n-4AlmwZ8wjYYusodZe6dF/view?usp=drive_link)

- Vocational Education and Training in Nordic Countries

[https://drive.google.com/file/d/14N0wPNEI9JIPKsTBwIU45P08F8EsAXt/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/14N0wPNEI9JIPKsTBwIU45P08F8EsAXt/view?usp=drive_link)

- Diversity Factbook

[https://drive.google.com/file/d/1GJG0XuTkMmwNn3c6mooRDvixL86w-NwD/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1GJG0XuTkMmwNn3c6mooRDvixL86w-NwD/view?usp=drive_link)

### 2. Contexto histórico y evolución de la EFP

- Central and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia: Inclusion and Education

[https://drive.google.com/file/d/1slKRC73yMCapZJ1VTay92EffP8JfRoE4/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1slKRC73yMCapZJ1VTay92EffP8JfRoE4/view?usp=drive_link)

### 3. El valor estratégico de la diversidad y la inclusión

- Inclusion and Diversity Action Plan on Erasmus+ Program and European Solidarity Corps

[https://drive.google.com/file/d/1CCghwsOV0uUBHlNd5rtHXAbgrppVX5PZ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1CCghwsOV0uUBHlNd5rtHXAbgrppVX5PZ/view?usp=drive_link)

- Transformar la educación y formación técnica y profesional (EFTP) para transiciones exitosas y justas

[https://drive.google.com/file/d/1DoHiHHSFxd9ePvUSCbfBT6p\\_xqJhawb/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1DoHiHHSFxd9ePvUSCbfBT6p_xqJhawb/view?usp=drive_link)

### 4. Beneficios para las organizaciones, las personas y la sociedad

- Diversity Wins: How inclusion matters

[https://drive.google.com/file/d/1KZKqFzh18ld35xQkyXzpehrCA8fqSbo-/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1KZKqFzh18ld35xQkyXzpehrCA8fqSbo-/view?usp=drive_link)

- Benefits of Diversity, Equity and Inclusion

[https://drive.google.com/file/d/1yh9xvKnTUS9lDvxB5xS5zAHPfSW0qs4g/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1yh9xvKnTUS9lDvxB5xS5zAHPfSW0qs4g/view?usp=drive_link)

### 5. Obstáculos comunes y conceptos erróneos

- La perspectiva de niños, niñas y adolescentes sobre la discriminación y las barreras para la Educación Inclusiva

[https://drive.google.com/file/d/1S9x\\_S78UGkTbbz5TfftQHesll9A6jn14/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1S9x_S78UGkTbbz5TfftQHesll9A6jn14/view?usp=drive_link)

6. **Debates sobre los problemas sistémicos y los sesgos personales**

- Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level

[https://drive.google.com/file/d/15r\\_PSEoJmcFlv1ZIQmsiv7AyWeppSdZ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/15r_PSEoJmcFlv1ZIQmsiv7AyWeppSdZ/view?usp=drive_link)

7. **Introducción al concepto de interseccionalidad**

- Intersectionality in Education: Rationale and practices to address the needs of students' intersecting identities

[https://drive.google.com/file/d/1ahgyxUNp5vyhc1EcvimwElyHgNZNWibD/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ahgyxUNp5vyhc1EcvimwElyHgNZNWibD/view?usp=drive_link)

8. **El rol de la interseccionalidad en la creación de estrategias de inclusión integrales**

- Intersectionality Resource Guide and Toolkit

[https://drive.google.com/file/d/1t14ngW9\\_m8nHzWjkz9RwP-rqPpz3wKtC/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1t14ngW9_m8nHzWjkz9RwP-rqPpz3wKtC/view?usp=drive_link)

## Unidad 2: Comprensión de la política de diversidad y contra la discriminación de la UE

### 2.1 Visión general de la Carta de la *Diversidad* y la legislación antidiscriminación de la UE

#### 2.1.1 Principios fundamentales de la Carta de la *Diversidad* de la UE

La Carta de la Diversidad de la UE es un compromiso voluntario de las organizaciones para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. La Carta anima a las empresas a implementar políticas que trasciendan los requisitos legales para garantizar la igualdad de oportunidades a todo el personal actual y futuro, sin perjuicio de su origen. El principio fundamental de la Carta es que la diversidad debe ser reconocida y apreciada como un recurso valioso. Este reconocimiento se extiende a todas las facetas de la diversidad, entre las que se incluyen el origen étnico, el género, la edad, la nacionalidad, la discapacidad y la orientación sexual. Al adoptar estos principios, las organizaciones se comprometen a crear un entorno más inclusivo que respete y valore las diferencias individuales, mejorando el rendimiento de la organización y la armonía social (Thiel y Prügl, 2009).

El compromiso de la Unión Europea con la diversidad y la inclusión está plasmado en la Carta de la Diversidad de la UE, una iniciativa política que anima a las organizaciones a implementar prácticas de gestión de la diversidad. La Carta define un marco de principios que guía a las empresas y a las instituciones públicas de los Estados miembros de la UE en la promoción de la diversidad y el fomento de un entorno más inclusivo. Estos principios destacan la importancia de reconocer y respetar el origen, las habilidades y las perspectivas singulares de todo el personal, sin perjuicio de su edad, género, origen étnico, religión, discapacidad u orientación sexual. Al adherirse a estas directrices, las organizaciones se comprometen a crear un lugar de trabajo donde la diversidad sea considerada un activo y donde existan oportunidades equitativas que permitan a todo el personal prosperar y contribuir al éxito de la organización (Witte, 2008).

Otro principio fundamental de la Carta de la Diversidad de la UE es la promoción de prácticas inclusivas que trasciendan el mero cumplimiento de las leyes contra la discriminación. Esto implica la participación proactiva de todos los niveles de mano de obra en iniciativas de diversidad, programas de formación y el desarrollo de políticas que aborden los sesgos inconscientes y las desigualdades estructurales dentro de la organización. La Carta anima a las entidades a fijar objetivos de diversidad viables y hacer un seguimiento del progreso mediante informes periódicos, garantizando así la transparencia y la rendición de cuentas. Este enfoque proactivo mejora el entorno laboral y el rendimiento de la organización al aprovechar la amplia gama de talentos y puntos de vista representados en una mano de obra diversa (Laperrière y Lépinard, 2016).

Además, la Carta de la Diversidad de la UE destaca la importancia del compromiso de liderazgo y el papel de la alta dirección en el impulso de la agenda de la diversidad. También se anima al personal directivo a apoyar públicamente las iniciativas de diversidad e inclusión y a integrar estos valores en la cultura corporativa y la planificación estratégica. Este enfoque descendente garantiza que la diversidad y la inclusión no sean cuestiones periféricas, sino centrales para la misión y la estrategia empresarial de la organización. El respaldo de la dirección es fundamental para desarrollar una cultura organizativa que abrace la diversidad y trabaje activamente para eliminar las barreras a la inclusión, contribuyendo en última instancia a un entorno empresarial más unido e innovador (Arzoz, 2008).

### **2.1.2 Análisis de la legislación antidiscriminación y su aplicación en la EFP**

La legislación antidiscriminación desempeña un papel fundamental en la conformación de las prácticas dentro de la educación y formación profesionales (EFP) al garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a las oportunidades de formación independientemente de sus características, como la raza, el género, la discapacidad o la edad. Estas leyes, que varían en función de la jurisdicción dentro de la UE, prohíben en general la discriminación en la educación y el empleo, creando un marco jurídico que apoya la inclusividad. Para quienes imparten EFP, esto significa adoptar prácticas que eviten la discriminación y promuevan activamente la diversidad. Este marco jurídico exige a las instituciones de EFP aplicar políticas que garanticen que todo el alumnado pueda participar plenamente y beneficiarse por igual de los programas de formación. Esto es fundamental para preparar una mano de obra cualificada que refleje la diversidad de la comunidad (Mertens, 1984).

La aplicación de estas leyes en el contexto de EFP implica diversas acciones específicas, como adaptar el plan de estudios para satisfacer las necesidades de diferentes alumnos y garantizar que los métodos y materiales de enseñanza no excluyan ni marginen a ningún grupo. Por otro lado, la legislación antidiscriminación exige que las instituciones de EFP examinen sus procesos de admisión, servicios de apoyo y métodos de evaluación para identificar y eliminar los sesgos que puedan perjudicar a determinados grupos de estudiantes. El cumplimiento es una obligación legal y un imperativo moral y educativo para fomentar un entorno inclusivo que respete y valore la diversidad. Este compromiso ayuda a preparar al alumnado para tener éxito en una mano de obra diversa y contribuye a la cohesión social y la igualdad (Smith, 2008).

Además, la aplicación eficaz de leyes contra la discriminación en los entornos de EFP puede ser un reto y requiere un compromiso y un seguimiento constantes. El personal educativo y administrativo debe recibir la formación adecuada para reconocer y combatir la discriminación y contribuir a una cultura inclusiva. Esto podría implicar el desarrollo profesional en competencia cultural, modificaciones de las prácticas docentes y la creación de políticas y procedimientos claros para abordar las quejas por discriminación. Asegurar el cumplimiento de la legislación antidiscriminación beneficia al alumnado y mejora la calidad y la reputación de la institución educativa, haciéndola una opción más atractiva tanto para futuros estudiantes como para las empresas (Bisom-Rapp, 2000).

## **2.2 Estrategias y programas específicos de la UE que promueven «la diversidad y la inclusión en la EFP»**

### **2.2.1 Profundización en las iniciativas, estrategias y programas de la UE**

La Unión Europea ha establecido un amplio marco de iniciativas, estrategias y programas destinados a promover la diversidad y la inclusión en todos sus Estados miembros. Uno de los pilares de estos esfuerzos es la estrategia Europa 2020, que establece objetivos ambiciosos para crear una economía inteligente, sostenible e inclusiva. Esta estrategia hace hincapié en la necesidad de una mayor cohesión social y se centra específicamente en la reducción de la pobreza y la exclusión social. Con este fin, la UE ha adoptado diversas medidas legislativas y políticas que animan a los Estados miembros a mejorar el acceso a la educación y la formación profesionales de los grupos minoritarios, fomentando así una mano de obra más inclusiva. Estas medidas están diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y aprovechar el potencial

de una población diversa para impulsar la innovación económica y la competitividad (Carayannis y Rakhmatullin, 2014).

Además de la estrategia Europa 2020, la UE ha implementado programas específicos como el Fondo Social Europeo (FSE), que es fundamental para apoyar los esfuerzos de los Estados miembros por mejorar las perspectivas laborales de las personas desempleadas durante un largo periodo de tiempo y de las comunidades marginadas. Esto incluye la financiación de iniciativas dirigidas a programas de educación y formación profesionales (EFP), que mejoran la accesibilidad y la oportunidad para personas de diversos orígenes. La EFP ha desempeñado un papel decisivo a la hora de apoyar proyectos que ofrecen formación para adquirir nuevas habilidades y competencias necesarias en un mercado cambiante, facilitando así la integración de inmigrantes, personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos en el mercado laboral. Estos programas están respaldados por políticas que luchan contra la discriminación, por la igualdad de género y por la participación activa de la ciudadanía en los asuntos económicos (Zanfrini, 2016).

Por otra parte, el compromiso de la UE con la diversidad y la inclusión se refleja en su enfoque de la educación y la formación a través de iniciativas como el programa Erasmus+. Este programa apoya la movilidad individual en toda Europa y financia asociaciones y proyectos que buscan aportar prácticas innovadoras a las instituciones y los sistemas educativos. Erasmus+ promueve la educación inclusiva mejorando la enseñanza y el aprendizaje de idiomas y fomentando la participación de todo el alumnado, cualquiera sea su origen. También contribuye al desarrollo profesional del personal educativo a fin de garantizar que puedan gestionar eficazmente la diversidad en el aula. Estas iniciativas demuestran el uso estratégico que hace la UE de las políticas y la financiación para crear entornos educativos y profesionales que valoren la diversidad y fomenten una sociedad inclusiva (Berry y Taban, 2022).

### **2.2.2 Aplicación de políticas en entornos de EFP**

La aplicación eficaz de políticas en el contexto de la educación y formación profesionales (EFP) es fundamental para garantizar que las reformas educativas se traduzcan en resultados prácticos que beneficien al alumnado, las instituciones y el mercado laboral. La complejidad de los sistemas de EFP, que integran los objetivos educativos con las necesidades de la industria, requiere un enfoque multidimensional para aplicar las políticas. Este enfoque debe considerar las particularidades de la EFP, como la necesidad de alinear los programas de formación con las demandas del mercado, la adaptación de los planes de estudio a los avances tecnológicos y la participación de una amplia gama de partes interesadas, incluidos los socios de la industria, el personal educativo y las personas responsables de formular políticas. La aplicación exitosa de las políticas de EFP a menudo depende de la colaboración entre estos diferentes sectores, lo que garantiza que los resultados educativos se ajusten a las cualificaciones requeridas por la economía (K. Caves y M. Oswald-Egg, 2023).

Además, la aplicación de las políticas de EFP se enfrenta a retos únicos relacionados con la diversidad del alumnado y las necesidades específicas de los diferentes sectores económicos. Estos desafíos pueden incluir llenar las lagunas de competencias en determinadas industrias, garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de formación y superar las barreras socioeconómicas a las que puede enfrentarse la población estudiantil. La aplicación eficaz de políticas en la EFP requiere no solo la elaboración de planes de estudio inclusivos y flexibles, sino también la prestación de servicios de apoyo específicos que puedan ayudar al alumnado a superar estos obstáculos. Por ejemplo, las iniciativas que integran la formación en habilidades interpersonales con la educación técnica pueden aumentar las oportunidades de empleo y la versatilidad del alumnado en un mercado laboral que cambia rápidamente. Además, la evaluación continua y los mecanismos de retroalimentación son esenciales para adaptar las

políticas y las prácticas en respuesta a las nuevas necesidades y desafíos (P. Runhaar y H. Runhaar, 2012).

Por último, no podemos pasar por alto el amplio contexto socioeconómico en el que opera la EFP. Las crisis económicas, los avances tecnológicos y los cambios en la demanda del mercado laboral pueden impactar en la eficacia de las políticas de EFP. Las personas responsables de formular políticas deben ser flexibles y responder a estos factores externos mediante la actualización y perfeccionamiento continuo de las estrategias de EFP a fin de garantizar su pertinencia y eficacia. Esto puede implicar la adopción de nuevas tecnologías en los programas de formación, la revisión de las políticas para apoyar a las industrias emergentes o la mejora de la colaboración intersectorial. Es fundamental comprender y abordar estas influencias externas para aplicar con éxito las políticas de EFP que doten al alumnado de las competencias necesarias para formar parte de la mano de obra moderna (F. V. Wieringen, 1999).

### 2.3 Prácticas recomendadas

#### Deutsche Telekom AG

Una práctica ejemplar en Europa relacionada con la implementación de la Carta de la Diversidad de la UE es el enfoque adoptado por las empresas en Alemania, en particular en el sector de la ingeniería. Las empresas alemanas han sido proactivas en la firma de la Carta de la Diversidad, integrando sus principios en sus estrategias corporativas. Estas empresas no solo se comprometen con los principios de la Carta, sino que también implementan programas de formación exhaustivos dirigidos a todos los niveles de la organización para crear conciencia y aumentar el nivel de conocimiento sobre la diversidad y la inclusión. Por ejemplo, Deutsche Telekom AG ha creado un Consejo de la Diversidad, que incluye miembros de varios niveles de la empresa, para supervisar e impulsar las iniciativas de diversidad. Este consejo garantiza que la diversidad y la inclusión se aborden continuamente y estén alineadas con las estrategias empresariales, fomentando una cultura inclusiva. Este enfoque proactivo de las empresas alemanas destaca la importancia de la dirección a la hora de impulsar la agenda de la diversidad y pone de manifiesto cómo la integración de estos principios puede mejorar el rendimiento de la organización y crear un entorno de trabajo más inclusivo (Thiel y Prügl, 2009; Witte, 2008).

#### Unidades antidiscriminación

En Suecia, una práctica ejemplar en la aplicación de leyes contra la discriminación en la educación y formación profesionales (EFP) se observa en las unidades antidiscriminación creadas en varios municipios. Estas unidades tienen el cometido de hacer cumplir la exhaustiva legislación antidiscriminación de Suecia, garantizando que los programas de EFP sean accesibles a todo el alumnado, sin perjuicio de su origen. Los municipios hacen un seguimiento activo de las entidades que imparten EFP para garantizar el cumplimiento de estas leyes y trabajan estrechamente con las instituciones educativas para identificar y eliminar cualquier práctica discriminatoria en la admisión, la enseñanza y los servicios estudiantiles. Además, estas unidades proporcionan formación y recursos al personal educativo sobre cómo crear aulas inclusivas que atiendan las necesidades de una población estudiantil diversa. Esta iniciativa no solo garantiza el cumplimiento del marco jurídico, sino que también promueve un enfoque proactivo para fomentar un entorno educativo inclusivo. El éxito de este modelo se refleja en la mayor conciencia y competencia del personal de EFP a la hora de abordar la diversidad y la discriminación, lo que en última instancia conduce a unos resultados educativos más equitativos entre las poblaciones estudiantiles (Migration Policy Group, 2023).

### **Programa de formación del personal más joven de la EAEA**

Un gran ejemplo de buenas prácticas en la promoción de la diversidad y la inclusión en la EFP en toda la Unión Europea es el programa de formación del personal más joven de la Asociación Europea para la Educación de Adultos (European Association for the Education of Adults, EAEA). Esta iniciativa fomenta el desarrollo profesional del personal del sector de la educación de adultos y establece nuevas colaboraciones al tiempo que explora la diversidad de políticas y prácticas en el aprendizaje de adultos en Europa. Desde su creación en 2011, el programa ha sufrido diversas modificaciones para adaptar las necesidades cambiantes de quienes se dedican a la educación de adultos, presentándoles con éxito las iniciativas de la UE en materia de educación de adultos, la diversidad de políticas y prácticas en todo el continente y fomentando la creación de redes con profesionales afines. Este programa sirve como modelo para integrar las estrategias de la UE en la formación profesional y muestra la aplicación efectiva de los principios de diversidad e inclusión a nivel transnacional (S. Tursi y Aleksandra Kozyra, 2020).

### **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)**

Un ejemplo de buena práctica en la aplicación de políticas de educación y formación profesionales (EFP) en la UE es la puesta en marcha del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) junto con el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET). Estas herramientas pretenden mejorar la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones entre distintos países, potenciando la movilidad de trabajadores y alumnos. Sin embargo, estas políticas también destacan la necesidad de alinear los sistemas de EFP con los requisitos diversos y dinámicos del mercado laboral. El MEC y el ECVET han sido fundamentales para facilitar este alineamiento al proporcionar un marco transparente y coherente que puedan seguir las personas que imparten EFP. Esto ayuda a garantizar que las competencias proporcionadas sean adecuadas y que las cualificaciones sean reconocidas más allá de las fronteras, apoyando así la integración profesional en el mercado laboral y fomentando la cooperación económica en toda la UE. A pesar de algunos retos enfrentados que plantea su adaptación, estas herramientas representan un paso importante hacia la armonización de las normas y prácticas de la EFP en toda Europa, mejorando tanto las oportunidades educativas como laborales de las personas (Winch, 2020).

## **2.4 Autorreflexión**

### ***2.4.1: Reflexión sobre la visión general de la Carta de la Diversidad y la legislación antidiscriminación de la UE***

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los principios generales de la Carta de la Diversidad de la UE:** Considerando el énfasis que pone la Carta de la Diversidad de la UE en el compromiso de liderazgo, ¿cómo podría integrar los valores de diversidad e inclusión en el proceso de planificación estratégica de su organización?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca del análisis de la legislación antidiscriminación y su aplicación en la EFP:** ¿Qué medidas puede adoptar en los entornos de educación y formación profesionales para garantizar que sus prácticas promuevan activamente la diversidad y la inclusión en línea con la legislación antidiscriminación de la UE?

**2.4.2: Reflexión sobre las estrategias y programas específicos de la UE que promueven la diversidad y la inclusión en la EFP**

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de la profundización en las iniciativas, estrategias y programas de la UE:** ¿Qué medidas puede adoptar para garantizar que sus programas de educación y formación profesionales sean accesibles y pertinentes para las personas de diversos orígenes, en línea con los objetivos esbozados en la estrategia Europa 2020?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de la aplicación de políticas en entornos de EFP:** ¿Qué consideraciones debe tener en cuenta a la hora de aplicar las políticas de la UE en materia de diversidad y lucha contra la discriminación en la educación y formación profesionales, especialmente en relación con las diferentes necesidades del alumnado y las demandas cambiantes del mercado laboral?

## 2.5 ¡Es su turno!

Responda las siguientes preguntas.

1. **¿Cuál de las siguientes opciones refleja mejor un enfoque proactivo de la diversidad como el que promueve la Carta de la Diversidad de la UE?**
  - A) Revisar regularmente solo la normativa sobre diversidad impuesta por el Gobierno.
  - B) Promover la diversidad en la mano de obra mediante iniciativas opcionales y formación continua.
  - C) Establecer una comisión temporal para abordar los problemas relacionados con la diversidad.
  - D) Celebrar reuniones anuales para debatir posibles estrategias en materia de diversidad.
  - E) Aplicar políticas de diversidad sin fijar objetivos específicos ni hacer un seguimiento de los progresos realizados.
  
2. **¿Qué afirmación ilustra mejor el papel de las leyes contra la discriminación en la educación y formación profesionales (EFP)?**
  - A) Guían principalmente la gestión financiera de las instituciones de EFP.
  - B) Garantizan que solo se conceda ayuda a estudiantes de grupos minoritarios.
  - C) Imponen cuotas específicas para estudiantes de determinados orígenes.
  - D) Crean un marco jurídico que promueve un entorno educativo inclusivo.
  - E) Desaconsejan cualquier forma de formación en competencias culturales dentro de los programas de EFP.
  
3. **¿Qué programa de la UE apoya específicamente la integración de comunidades marginadas en el mercado laboral facilitando el acceso a la educación y formación profesionales?**
  - A) Horizonte 2020
  - B) Europa Creativa
  - C) Programa LIFE
  - D) COSME
  - E) Fondo Social Europeo (FSE)

**4. ¿Qué afirmación ilustra mejor el enfoque multidimensional requerido para aplicar las políticas de EFP de manera eficaz?**

A) Alinear los objetivos educativos únicamente con las normas industriales existentes sin flexibilidad.

B) Mantener las iniciativas educativas al margen de los avances industriales y tecnológicos.

C) Implicar únicamente al personal educativo en el desarrollo y la ejecución de las reformas educativas.

D) Integrar los programas de formación con las demandas del mercado y los avances tecnológicos.

E) Centrarse exclusivamente en el cumplimiento de las políticas sin evaluar los resultados educativos.

**¡Es su turno!: Respuestas**

1. *B) Promover la diversidad en la mano de obra mediante iniciativas opcionales y formación continua.*
2. *D) Crean un marco jurídico que promueve un entorno educativo inclusivo.*
3. *E) Fondo Social Europeo (FSE)*
4. *D) Integrar los programas de formación con las demandas del mercado y los avances tecnológicos.*

## 2.6 Recursos

### Para ver

1. Principios fundamentales de la Carta de la Diversidad de la UE  
<https://www.youtube.com/watch?v=CwKB8yOo8J0>
2. Análisis de la legislación antidiscriminación y su aplicación en la EFP  
<https://www.youtube.com/watch?v=ExcDNly1DbI>  
<https://www.youtube.com/watch?v=fYdVONWlt4c>
3. Profundización en las iniciativas, estrategias y programas de la UE  
<https://www.youtube.com/watch?v=fAX9P2XpHTg>
4. Aplicación de políticas en entornos de EFP  
<https://www.youtube.com/watch?v=EhbjS7U7tml>

**Para leer**

**1. Principios fundamentales de la Carta de la Diversidad de la UE**

- Common Guiding Principles for National Action Plans Against Racism and Racial Discrimination

[https://drive.google.com/file/d/1PX5KHnKc2nO00RUcAcIEpXn4LSjcYILm/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1PX5KHnKc2nO00RUcAcIEpXn4LSjcYILm/view?usp=drive_link)

- Charter Implementation Toolkit A Framework for Action

[https://drive.google.com/file/d/1sHY3o5FL\\_eqhJ4BrJXQHL6SQ7jvLajB-/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1sHY3o5FL_eqhJ4BrJXQHL6SQ7jvLajB-/view?usp=drive_link)

**2. Análisis de la legislación antidiscriminación y su aplicación en la EFP**

- A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe 2019

[https://drive.google.com/file/d/1Ou9TcOYfqIMlrWpodt6uSPQ9aspe1gn2/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Ou9TcOYfqIMlrWpodt6uSPQ9aspe1gn2/view?usp=drive_link)

**3. Profundización en las iniciativas, estrategias y programas de la UE**

- Towards Inclusive Education and Beyond: EASPD 2021 Lisbon Declaration on Inclusive Education

[https://drive.google.com/file/d/1FFpTPPTJkjlSmk1wa6MeMlrxXeXrh5FO/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1FFpTPPTJkjlSmk1wa6MeMlrxXeXrh5FO/view?usp=drive_link)

- Agenda para la diversidad y la inclusión en el SEAE

[https://drive.google.com/file/d/1K3V310KHRxhx79RY328Ae7ChFCmKCMX/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1K3V310KHRxhx79RY328Ae7ChFCmKCMX/view?usp=drive_link)

**4. Aplicación de políticas en entornos de EFP**

- Interpersonal communication and community engagement to support inclusive education: Training Package for Teachers and Educators

[https://drive.google.com/file/d/1Dpe3g8KnSm6kaiiqKOS68YiQZ5rMoEbf/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Dpe3g8KnSm6kaiiqKOS68YiQZ5rMoEbf/view?usp=drive_link)

- Directives and Guidelines for Inclusive Education

[https://drive.google.com/file/d/14ajwfc5CmVWjkkUcXAubEASTLI6IC2QD/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/14ajwfc5CmVWjkkUcXAubEASTLI6IC2QD/view?usp=drive_link)

## Unidad 3: Desarrollo de una estrategia de diversidad para las pymes

### 3.1 Desarrollo de una estrategia de diversidad para pymes

#### 3.1.1 Hoja de ruta para crear un plan de diversidad e inclusión

La creación de un plan de diversidad e inclusión en el contexto de la educación y formación profesionales (EFP) requiere un enfoque estratégico y estructurado para garantizar que las iniciativas sean eficaces y sostenibles. El primer paso de esta hoja de ruta consiste en realizar una auditoría exhaustiva del entorno actual de la EFP para identificar las áreas en las que las prácticas de diversidad e inclusión son deficientes o podrían mejorarse. Esta evaluación debería considerar diversos aspectos, como el contenido del plan de estudios, los métodos de enseñanza, la demografía estudiantil y las necesidades de formación del personal. Es fundamental recopilar datos a través de encuestas, grupos de discusión y consultas con las partes interesadas, incluidos estudiantes, docentes y miembros de la comunidad. Esta evaluación inicial ayuda a fijar metas claras y mensurables para el plan de diversidad e inclusión y a comprender las oportunidades y los retos específicos dentro del entorno de la EFP (A. Smith y Sheena Bell, 2015).

Después de la evaluación, el siguiente paso es desarrollar estrategias prácticas para llenar los vacíos identificados y aprovechar las oportunidades. Esta parte de la hoja de ruta debe incluir la creación de políticas que fomenten una cultura inclusiva, como políticas antidiscriminatorias, procedimientos de adaptación y programas de formación en diversidad para todo el personal y el alumnado. Además, es importante integrar los objetivos de diversidad e inclusión en los principales marcos operativos y educativos de la institución. Esta integración garantiza que estos objetivos sean considerados en todos los procedimientos de toma de decisiones, desde la contratación del personal hasta el diseño de los cursos y la selección de materiales didácticos. Las estrategias deben adaptarse a las necesidades específicas de cada institución y deben implicar a todos los niveles de la organización para garantizar un amplio compromiso y participación (R. Redd, Alydia Sims, y Tara Weekes, 2020)

Finalmente, la implementación de los planes de diversidad e inclusión requieren un monitoreo y una evaluación continuos para valorar su eficacia y realizar los ajustes necesarios. El hecho de crear una comisión o un grupo de trabajo para supervisar el proceso de implementación puede facilitar esta evaluación. Este órgano debe presentar informes periódicos sobre el progreso y los retos, utilizando parámetros predefinidos para medir el éxito en la satisfacción de la población estudiantil, los índices de retención y la diversidad del alumnado y el personal. También debe fomentarse la retroalimentación continua entre todas las partes interesadas, que se utilizará para perfeccionar el plan. El objetivo es crear un entorno de EFP en el cual todas las personas se sientan valoradas, incluidas y capaces de alcanzar su máximo potencial, enriqueciendo así la experiencia de aprendizaje para todas las personas involucradas (Luis Espino-Díaz y Gemma Fernández-Caminero, 2018).

#### 3.1.2 Plantillas y herramientas de planificación para el desarrollo de estrategias

A la hora de desarrollar una estrategia de diversidad e inclusión en el marco de la educación y formación profesionales (EFP), es fundamental utilizar plantillas estructuradas y herramientas de planificación que guíen el proceso desde la concepción hasta la implementación. Una

herramienta eficaz es el análisis FODA, integrado con un enfoque de cuadro de mando integral. Este método permite a las instituciones identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas relacionadas con la diversidad y la inclusión dentro de su organización. Al comparar estos elementos con objetivos estratégicos como el aprendizaje y el crecimiento, los procesos internos, la perspectiva de cliente (estudiante) y la gestión financiera, las instituciones de EFP pueden crear estrategias integrales que se ajusten tanto a los objetivos de excelencia educativa como a los de inclusión. Este marco estratégico no solo contribuye a definir claramente los objetivos de diversidad, sino también a monitorear y evaluar los progresos, garantizando que las iniciativas mejoren eficazmente el entorno educativo (S. F. Lee y K. K. Lo, 2003).

Otra herramienta decisiva para las instituciones de EFP es utilizar plantillas de planificación de clases inclusivas. Estas plantillas ayudan al personal docente a diseñar sus clases para satisfacer las diferentes necesidades de cada estudiante, fomentando un entorno en el que todas las personas puedan tener éxito. La plantilla de planificación de clases analizada por Julie N. Causton-Theoharis y sus colegas incluye aspectos como las técnicas de enseñanza y evaluación diferenciadas, que tienen en cuenta diversos estilos y capacidades de aprendizaje. Al incluir estas prácticas inclusivas en el plan de estudios, los programas de EFP pueden garantizar que su oferta educativa sea accesible y atractiva para toda la población estudiantil, apoyando así su compromiso con la diversidad y la inclusión. Esta herramienta facilita la aplicación práctica de estrategias de inclusión, haciendo que sea más fácil para el personal docente adoptarlas y mantenerlas en sus actividades docentes diarias (Julie N. Causton-Theoharis et al., 2008).

Además, las instituciones de EFP pueden beneficiarse de los criterios de los marcos europeos y nacionales de planificación para la educación a fin de gestionar y aplicar estas estrategias de forma eficaz. Estos marcos guían a las instituciones a través de un análisis detallado de sus prácticas y resultados educativos, ayudándoles a identificar las áreas en las que se pueden integrar y mejorar los esfuerzos de diversidad e inclusión. Con este método, las instituciones educativas pueden desarrollar intervenciones más específicas que aborden las necesidades específicas y los retos de sus poblaciones estudiantiles diversas, lo que en última instancia conduce a mejores resultados educativos y a un entorno escolar más inclusivo (E. Bradburn y E. Pearson, 2006).

### 3.2 Realización de una auditoría sobre la diversidad

#### 3.2.1 *Directrices sobre cómo llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad*

Llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad en la EFP implica adoptar un enfoque sistemático para evaluar el carácter inclusivo de las prácticas educativas, las políticas y el entorno en general. El primer paso es definir el alcance y los objetivos de la auditoría, identificando claramente qué aspectos de la diversidad y la inclusión se evaluarán. Puede incluir la revisión del contenido del plan de estudios para comprobar su pertinencia cultural, la evaluación de la demografía del personal y el alumnado y la evaluación de las medidas de accesibilidad para los estudiantes con discapacidad. Las encuestas, los grupos de discusión y las entrevistas permiten recopilar información detallada de estudiantes, docentes y personal sobre sus experiencias y percepciones en materia de diversidad. También es fundamental revisar la información existente sobre los índices de admisión, retención y graduación según los diferentes grupos demográficos a fin de identificar posibles áreas de desigualdad (Nancie Hudson, 2020).

El siguiente paso en el proceso de auditoría consiste en el análisis de la información recopilada para identificar los problemas sistémicos que podrían estar obstaculizando la diversidad y la

inclusión. Posteriormente, debe llevarse a cabo un análisis comparativo de las prácticas recomendadas en instituciones similares o estándares de la industria. El análisis debe descubrir patrones o tendencias que indiquen disparidades en el trato, los resultados o las oportunidades de los diferentes grupos. En esta fase, las herramientas analíticas y el *software* pueden ayudar a interpretar grandes conjuntos de datos, lo que permite comprender en profundidad cómo las dimensiones de la diversidad, como la raza, el género, el nivel socioeconómico y otras, se entrecruzan para afectar a los resultados educativos. El desarrollo de un mecanismo de retroalimentación para compartir estos hallazgos con la comunidad más amplia dentro de la institución también puede fomentar la transparencia y la responsabilidad colectiva para el cambio (Nicole A. Cooke y J. Jacobs, 2018).

Por último, en función de las conclusiones obtenidas en la auditoría, la institución debe desarrollar y adoptar medidas específicas para abordar los vacíos identificados. Esto puede implicar la revisión de las políticas, la introducción de nuevos programas de formación para el personal o el rediseño de los planes de estudio para mejorar la inclusividad. Es fundamental fijar metas y plazos claros y mensurables para estas iniciativas a fin de garantizar la rendición de cuentas. A fin de mantener el progreso y adaptar las estrategias en función de las necesidades, es crucial realizar un monitoreo continuo y una reevaluación periódica de la eficacia de los cambios aplicados. La contratación de consultores externos o expertos en diversidad e inclusión también puede aportar una perspectiva imparcial y experiencia adicional a la hora de aplicar cambios eficaces (Hana Panggabean y Juliana Murniati, 2022).

### **3.2.2 Análisis de los resultados de la auditoría y planificación para lograr mejoras**

Después de llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad, los siguientes pasos críticos implican el análisis profundo de la información recopilada y la planificación estratégica para lograr las mejoras necesarias. El análisis debe centrarse en identificar las principales tendencias y discrepancias en los datos que indiquen problemas sistémicos o áreas concretas de preocupación. Por ejemplo, las discrepancias en los índices de participación, satisfacción o éxito entre distintos grupos demográficos pueden indicar desigualdades subyacentes. En esta fase se suelen utilizar análisis estadísticos para medir objetivamente el alcance y la naturaleza de estas discrepancias y comprender sus causas fundamentales. Esta profundización en los datos pone de relieve las áreas que requieren atención inmediata y ayuda a establecer parámetros de referencia para medir el progreso futuro (Selzer y Foley, 2018).

La planificación de mejoras basadas en los resultados de la auditoría implica priorizar acciones que aborden los problemas más significativos identificados durante el análisis. Esto puede incluir el desarrollo de intervenciones específicas, como programas de formación para aumentar la competencia cultural, revisar las prácticas de reclutamiento y contratación para eliminar los sesgos, o modificar las políticas y los procedimientos para garantizar una mayor equidad. La fase de planificación también debe fijar objetivos claros y mensurables para cada acción, con plazos y responsables designados. Este enfoque estructurado garantiza la rendición de cuentas y facilita la gestión eficaz de las iniciativas de diversidad e inclusión. Además, la participación de una amplia gama de partes interesadas en este proceso de planificación, incluidas las afectadas por los hallazgos de la auditoría, puede mejorar la trascendencia y el impacto de las acciones previstas (Sabharwal, 2014).

El último paso de esta fase es crear un marco de monitoreo y evaluación para evaluar la eficacia de las mejoras implementadas. Este marco debe incluir auditorías de seguimiento regulares, mecanismos de retroalimentación y estrategias adaptables para garantizar que las iniciativas de diversidad respondan a las necesidades cambiantes de la organización y sus partes interesadas. Mediante la evaluación sistemática del impacto de los esfuerzos de diversidad e inclusión, las

instituciones pueden garantizar que no solo responden a las desigualdades actuales, sino que también evolucionan sus prácticas para adelantarse a posibles retos futuros, fomentando así un entorno inclusivo que beneficie a todas las partes (Ashley, Loh, Bubb, y Durham, 2021).

### 3.3 Aplicación de una política de diversidad multidimensional

#### 3.3.1 Componentes de una política de diversidad eficaz

Una política de diversidad eficaz en la EFP debe comenzar con una declaración de intenciones clara que describa el compromiso de la institución con el fomento de un entorno diverso e inclusivo. Esta política debe cumplir los requisitos legales contra la discriminación e ir más allá para promover activamente la diversidad como un aspecto valioso del proceso de educación y formación. Debe fijar objetivos claros relacionados con los índices de reclutamiento, retención y éxito de diversos grupos de estudiantes y esbozar medidas para el desarrollo del personal y la inclusividad en las prácticas docentes. Una buena política de diversidad sirve como documento fundacional que guía el comportamiento de todas las personas que forman parte de la institución y se alinea con los objetivos estratégicos más amplios de la organización, garantizando que la diversidad y la inclusión se perciban no solo como obligaciones, sino como partes integrantes de la identidad y la misión de la institución (Wentling y Palma-Rivas, 1999).

La política debe incluir mecanismos de implementación y monitoreo para garantizar que se persigan activamente y se alcancen los objetivos fijados. Esto implica crear un plan estructurado que detalle los pasos que dará la institución para promover la diversidad, como programas de formación específicos para el personal y el grupo de docentes, el desarrollo de servicios de apoyo para estudiantes de grupos minoritarios y estrategias para implicar a las diversas partes interesadas de la comunidad. El plan también debe especificar cómo se medirá el progreso a través de auditorías periódicas, retroalimentación por parte del alumnado y el personal y otros indicadores pertinentes. Las políticas eficaces se centran en el reclutamiento, la retención y la promoción, garantizando que los esfuerzos de diversidad se traduzcan en resultados significativos para todas las partes interesadas (Gay, 2002).

Además, una política de diversidad eficaz en materia de EFP debe facilitar un diálogo abierto sobre la diversidad y la inclusión dentro de la institución. Esto puede lograrse estableciendo foros y comités en los que el alumnado y el personal puedan expresar sus opiniones y contribuir a los debates en curso acerca de la eficacia y la pertinencia de la política. Estos debates deben conducir a una mejora continua de la política, adaptándose a los nuevos retos y oportunidades a medida que se presentan. Esta política debe ser un documento vivo que evolucione en función de las experiencias de la institución y el contexto social cambiante con el fin de garantizar que mantiene su eficacia y responde a las necesidades de quienes forman parte de la institución (Lai y Kleiner, 2001).

#### 3.3.2 Creación de una política de diversidad para una pyme

La creación de una política de diversidad eficaz para una pequeña o mediana empresa (pyme) implica varios pasos fundamentales que se ajustan a los requisitos legales y las consideraciones éticas para garantizar un lugar de trabajo justo e inclusivo. El primer paso es establecer un compromiso claro con la diversidad, que debe ser respaldado por la alta dirección para destacar su importancia en toda la organización. Este compromiso debe comunicarse en una política escrita que describa los objetivos de la empresa para promover la diversidad, como el fomento de un lugar de trabajo que respete e incluya diversas identidades culturales, raciales y de género y ofrezca las mismas oportunidades a todo el personal. La política también debe expresar

claramente la postura de la empresa contra todas las formas de discriminación y describir los procedimientos para abordar cualquier problema que pueda surgir, garantizando el cumplimiento de la legislación antidiscriminación nacional y de la UE (Gutterman, 2022).

Posteriormente, la política de diversidad debe especificar los pasos prácticos para su aplicación, como los programas de formación para todo el personal, en particular el personal directivo y quienes participan en las decisiones de contratación. Estas sesiones de formación deben instruir al personal sobre la importancia de la diversidad, cómo reconocer y combatir los sesgos inconscientes y fomentar una cultura inclusiva dentro de la organización. Además, la política debe fomentar iniciativas como programas de tutoría, grupos de recursos del personal y otras actividades que promuevan el entendimiento y la apreciación de la diversidad de la mano de obra. Estas iniciativas contribuyen a traducir los aspectos teóricos de la política en prácticas cotidianas que el personal puede llevar a cabo para fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo (Pless y Maak, 2004).

Por último, es fundamental que una pyme establezca mecanismos para monitorear y evaluar la eficacia de su política de diversidad. Esto incluye la puesta en marcha de sistemas de seguimiento de los progresos realizados en relación con los objetivos de diversidad establecidos en la política, como las mejoras en la satisfacción del personal, los índices de retención de grupos minoritarios y los resultados de las encuestas sobre el clima de diversidad. Deben realizarse revisiones periódicas de la política y sus resultados para garantizar que siga siendo pertinente y eficaz en circunstancias cambiantes. Este enfoque adaptativo permite que la pyme realice los ajustes necesarios en la política y sus estrategias de aplicación, garantizando la mejora continua y la alineación con el objetivo general de fomentar un lugar de trabajo inclusivo (Robinson y Dechant, 1997).

### 3.4 Prácticas recomendadas

#### DreamStart

En Bélgica, la iniciativa «DreamStart» es un ejemplo de buena práctica para las pymes que desarrollan estrategias de diversidad e inclusión, especialmente en el contexto de la educación y formación profesionales (EFP). Este programa se centra en apoyar a emprendedores de diversos orígenes, incluidas las minorías étnicas y las mujeres, proporcionándoles formación y tutoría personalizadas. El objetivo es mejorar su capacidad para hacer negocios e integrar los principios de diversidad e inclusión en sus prácticas empresariales desde el principio. Este enfoque no solo apoya a las personas físicas propietarias de empresas, sino que también promueve una integración social más amplia y diversidad económica en el mercado local. El éxito del programa destaca la importancia del apoyo específico y el impacto positivo de la diversidad en la innovación y el crecimiento empresarial en el sector de las pymes (A. Coen, D. Deakins, 2016).

#### Programa «Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario»

En España, el programa «Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario» es una iniciativa ejemplar que demuestra una estrategia eficaz de diversidad e inclusión en la educación y formación profesionales (EFP). Este programa pretende aumentar las oportunidades de empleo de las personas jóvenes de diversos orígenes, proporcionándoles formación y apoyo completos adaptados a la evolución de las demandas del mercado laboral. Integra diversos módulos de formación que abordan tanto las competencias técnicas, como las habilidades técnicas específicas de cada sector, como las habilidades interpersonales, como la comunicación, el

trabajo en equipo y la resolución de problemas, que son cruciales para integrarse con éxito en la población activa. El programa también se centra en la capacitación empresarial, animando a sus participantes a desarrollar ideas de negocios que puedan conducir al trabajo autónomo. Este doble enfoque garantiza que quienes participan en el programa estén bien preparados para incorporarse al mercado laboral o crear su propia empresa, contribuyendo así de forma significativa a la diversidad económica y a la inclusión. El éxito del programa se basa en su marco de colaboración, en el que participan diversas partes interesadas, como instituciones educativas, empresas locales y organismos gubernamentales, lo que contribuye a garantizar que la formación proporcionada sea pertinente y se ajuste a las necesidades actuales del mercado (Coen et al., 2016).

### **Iniciativa de responsabilidad social de las empresas**

En 2019, en Polonia, la oficina central de estadísticas analizó la iniciativa de responsabilidad social de las empresas, que destacaba la importancia de las auditorías sobre la diversidad para las pymes. Esta iniciativa promueve un enfoque sistémico para llevar a cabo auditorías exhaustivas sobre la diversidad, en las que las empresas evalúan la composición de su mano de obra, las políticas internas y las prácticas relativas a la diversidad y la inclusión. Las directrices sugieren incorporar programas de formación para el personal destinados a crear conciencia sobre la diversidad y desarrollar estrategias claras para aumentar la inclusividad en el lugar de trabajo. Estos esfuerzos son fundamentales para identificar las desigualdades y planificar acciones estratégicas destinadas a mejorar la equidad en las pymes polacas (Leśnowolska, 2017).

### **Karel de Grote Hogeschool**

En Bélgica, el enfoque adoptado por la universidad Karel de Grote Hogeschool de Amberes constituye una práctica notable en la realización de auditorías sobre la diversidad en entornos de educación y formación profesionales (EFP). Esta institución ha desarrollado un método estructurado para abordar y mejorar sus políticas de diversidad e inclusión. El proceso comienza con una auditoría exhaustiva de las prácticas y políticas existentes, seguida de un análisis detallado de los datos para identificar las lagunas y las áreas susceptibles de mejora. Sobre la base de estos hallazgos, la universidad ha puesto en marcha iniciativas específicas para promover una mayor inclusión, como la mejora de la accesibilidad para estudiantes con discapacidad y la mejora de las estructuras de apoyo para estudiantes internacionales. El éxito de este enfoque se analiza regularmente mediante auditorías de seguimiento y devoluciones de las partes interesadas, garantizando que las estrategias sigan siendo eficaces y respondan a las necesidades de todo el alumnado. Esta práctica pone de relieve la importancia de un enfoque dinámico y basado en pruebas para la planificación de la diversidad en los entornos educativos (V. G. Gross-Gołacka, 2018).

### **Roma Education Fund**

En Hungría, un enfoque único para fomentar la diversidad en la EFP implica la colaboración entre instituciones educativas y ONG para apoyar a la población estudiantil romaní. El programa, conocido como «Roma Education Fund» (fondo para la educación de la población romaní) se centra en ofrecer becas, tutorías y oportunidades de pasantías a estudiantes romaníes matriculados en programas de EFP. Esta iniciativa no solo apoya económicamente al alumnado, sino que también les ayuda a adquirir una valiosa experiencia laboral y a crear redes

profesionales. Los esfuerzos del fondo se complementan con programas de formación docente diseñados para educar a las personas encargadas de impartir formación sobre sensibilidad cultural y prácticas docentes inclusivas, creando así un entorno de aprendizaje propicio que fomente el éxito académico y profesional del alumnado romaní (Roma Education Fund, 2016).

### **Instituto Danés de Derechos Humanos**

En Dinamarca, el Instituto Danés de Derechos Humanos ha implementado políticas de diversidad que sirven como prácticas ejemplares dentro del sector de las pymes. Estas políticas están diseñadas para fomentar un entorno de trabajo inclusivo, poniendo énfasis en la contratación y retención de una mano de obra diversa que incluya a personas de diferentes orígenes culturales, raciales y de género. Las políticas del instituto proporcionan directrices claras sobre la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el respeto a todo el personal. Además, ofrecen programas de formación estructurados destinados a educar al personal y la dirección sobre la diversidad, los sesgos inconscientes y los beneficios de una cultura integradora. Estas iniciativas han demostrado ser eficaces para mejorar la satisfacción y el compromiso del personal al promover el entendimiento y la apreciación de la diversidad de la mano de obra, contribuyendo a un entorno de trabajo más inclusivo y productivo (Greene, Kirton y Wrench, 2005).

## **3.5 Autorreflexión**

### **3.5.1: Reflexión sobre el desarrollo de una estrategia de diversidad para pymes**

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de la hoja de ruta para crear un plan de diversidad e inclusión:** ¿Qué factores podrían influir en la eficacia de las estrategias de diversidad e inclusión en las pequeñas y medianas empresas (pymes) en el contexto de la educación y formación profesionales (EFP)?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de las plantillas y herramientas de planificación para el desarrollo de estrategias:** ¿Cómo podría integrar las plantillas y las herramientas de planificación estructuradas, como el análisis FODA y las plantillas de planificación de clases, para desarrollar una estrategia integral de diversidad e inclusión adaptada a las necesidades únicas de su institución de educación y formación profesionales?

### **3.5.2: Reflexión sobre la realización de una auditoría sobre la diversidad**

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de cómo llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad:** ¿Cómo podría adaptar su enfoque para llevar a cabo una auditoría sobre la diversidad en su pyme a fin de garantizar que evalúa de forma exhaustiva el carácter inclusivo de sus prácticas, políticas y entorno educativos, considerando factores como la pertinencia del plan de estudios, la representación demográfica, la accesibilidad y las disparidades sistémicas?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los resultados de la auditoría y planificación para lograr mejoras:** ¿Qué estrategias podría implementar para priorizar acciones que aborden los problemas más significativos identificados durante la fase de análisis de una auditoría sobre la diversidad, garantizando una gestión eficaz de las iniciativas de diversidad e inclusión dentro de su organización?

**3.5.3: Reflexión sobre la aplicación de una política de diversidad multidimensional**

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de los componentes de una política de diversidad eficaz:** ¿Cómo puede garantizar que la política de diversidad de su institución va más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales y promueve activamente la diversidad como parte integrante del proceso de educación y formación?

**Reflexione sobre su conocimiento acerca de la creación de una política de diversidad para una pyme:** ¿Qué medidas prácticas puede implementar en su pequeña o mediana empresa para garantizar que su política de diversidad está articulada y es adoptada y practicada activamente por todos los niveles de la organización?

### 3.6 ¡Es su turno!

Responda las siguientes preguntas.

1. **¿Cuál de las siguientes acciones es más importante a la hora de iniciar un plan de diversidad e inclusión en un entorno de EFP?**
  - A) Llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre el entorno de EFP.
  - B) Evaluar los recursos y la infraestructura de enseñanza existentes.
  - C) Diseñar un nuevo logotipo de la organización que refleje la diversidad.
  - D) Organizar eventos anuales para concienciar sobre la diversidad.
  - E) Actualizar los sistemas tecnológicos sin consultar a las partes interesadas.
  
2. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la ventaja de integrar un análisis FODA con un enfoque de cuadro de mando integral en el desarrollo de una estrategia de diversidad e inclusión para la EFP?**
  - A) Mejora principalmente la gestión financiera de las instituciones de EFP.
  - B) Simplifica los objetivos estratégicos en componentes fáciles de gestionar.
  - C) Alinea los objetivos de diversidad con objetivos educativos y operativos más amplios.
  - D) Elimina la necesidad de contar con plantillas de planificación de clases inclusivas.
  - E) Se centra únicamente en los procesos internos de la institución.
  
3. **¿Cuál de los siguientes es un aspecto crucial de la fase inicial a la hora de llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad en la educación y formación profesionales?**
  - A) Establecer un sistema de cuotas para las contrataciones diversas.
  - B) Definir el alcance y los objetivos de la auditoría.
  - C) Fijar los objetivos estratégicos a largo plazo de la institución.
  - D) Implementar cambios inmediatos basados en hipótesis.
  - E) Centrarse únicamente en la demografía del alumnado.
  
4. **¿Cuál de las siguientes acciones es el mejor ejemplo de respuesta estratégica a las desigualdades puestas de manifiesto por una auditoría sobre la diversidad en una pyme?**
  - A) Aumentar la conciencia general sobre los problemas de diversidad en toda la organización.

- B) Crear un grupo de trabajo temporal para analizar posibles iniciativas en materia de diversidad.
- C) Reformular las descripciones de los puestos de trabajo para dar más importancia a las competencias que a las cualificaciones tradicionales.
- D) Organizar sesiones anuales de formación sobre diversidad para el personal nuevo.
- E) Mantener las políticas actuales, pero aumentar la contratación de diversos grupos de talentos.
- 5. ¿Cuál de los siguientes componentes es fundamental a la hora de desarrollar una política de diversidad multidimensional para las pymes en el ámbito de la EFP?**
- A) Formación obligatoria en materia de diversidad exclusiva para la alta dirección.
- B) Suspensión temporal de los programas de diversidad para evaluar la viabilidad a largo plazo.
- C) Desarrollo de un conjunto independiente de objetivos de diversidad para cada departamento.
- D) Eliminación de todas las políticas actuales antes de aplicar nuevas estrategias de diversidad.
- E) Creación de foros de diálogo permanente sobre las prácticas de diversidad.
- 6. ¿Cuál es un paso fundamental para crear una política de diversidad eficaz para las pymes?**
- A) Definición de los requisitos legales.
- B) Respaldo de la alta dirección.
- C) Identificación de las tendencias del mercado.
- D) Implementación de soluciones tecnológicas.
- E) Asignación presupuestaria.

**¡Es su turno!: Respuestas**

1. *A) Llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre el entorno de EFP.*
2. *C) Alinea los objetivos de diversidad con objetivos educativos y operativos más amplios.*
3. *B) Definir el alcance y los objetivos de la auditoría.*
4. *C) Reformular las descripciones de los puestos de trabajo para dar más importancia a las competencias que a las cualificaciones tradicionales.*
5. *E) Creación de foros de diálogo permanente sobre las prácticas de diversidad.*
6. *B) Respaldo de la alta dirección.*

### 3.7 Recursos

#### Para ver

1. Hoja de ruta para crear un plan de diversidad e inclusión  
<https://www.youtube.com/watch?v=wbXxhuraJsE>
2. Plantillas y herramientas de planificación para el desarrollo de estrategias  
<https://www.youtube.com/watch?v=XFhxFbNR1Kk>
3. Directrices sobre cómo llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad  
<https://www.youtube.com/watch?v=ai3qEil79es&t=9s>
4. Análisis de los resultados de la auditoría y planificación para lograr mejoras  
<https://www.youtube.com/watch?v=U8UyOE10Y1s>
5. Componentes de una política de diversidad eficaz  
<https://www.youtube.com/watch?v=nOy5S3jnpW4>
6. Creación de una política de diversidad para una pyme  
<https://www.youtube.com/watch?v=if-5rNeB190>  
<https://www.youtube.com/watch?v=PrIjgvxNlVs>

**Para leer**

**1. Hoja de ruta para crear un plan de diversidad e inclusión**

- Guía para promover la inclusión en la EFTP y el desarrollo de competencias

[https://drive.google.com/file/d/146xqG\\_DDYrb1pX1LvUSzGqEd2B8wtKy1/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/146xqG_DDYrb1pX1LvUSzGqEd2B8wtKy1/view?usp=drive_link)

- Diversity, Equality and Inclusion Policy

[https://drive.google.com/file/d/15ms4FHJ37n5pvM331xsekuURYyimPylm/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/15ms4FHJ37n5pvM331xsekuURYyimPylm/view?usp=drive_link)

**2. Plantillas y herramientas de planificación para el desarrollo de estrategias**

- Anti-racism, Diversity and Inclusion in Organisational Settings

[https://drive.google.com/file/d/1AT1po\\_lleAxDD7usv\\_qOuOw9TXM7fBlV/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1AT1po_lleAxDD7usv_qOuOw9TXM7fBlV/view?usp=drive_link)

**3. Directrices sobre cómo llevar a cabo una auditoría exhaustiva sobre la diversidad**

- Guidelines on Diversity & Inclusion in the Workplace

[https://drive.google.com/file/d/1eIW8XNCy-Yie2rlanSiinVtbWmpQnN2r/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1eIW8XNCy-Yie2rlanSiinVtbWmpQnN2r/view?usp=drive_link)

- Equity, Diversity and Inclusion Audit and Strategy

[https://drive.google.com/file/d/1OXEVj8Dmrjvnj1K6LA-qxTTeEMd0Oqpm/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1OXEVj8Dmrjvnj1K6LA-qxTTeEMd0Oqpm/view?usp=drive_link)

**4. Análisis de los resultados de la auditoría y planificación para lograr mejoras**

- Equity, Diversity, and Inclusion Audit Report

[https://drive.google.com/file/d/1XphTq5J061YTUIAvFffe8wfvdyEYIcWX/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1XphTq5J061YTUIAvFffe8wfvdyEYIcWX/view?usp=drive_link)

**5. Componentes de una política de diversidad eficaz**

- Inclusion & Diversity Case Studies

[https://drive.google.com/file/d/1Cr0KBvtHmO-E5gaGKlcYTtK161lufqQy/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Cr0KBvtHmO-E5gaGKlcYTtK161lufqQy/view?usp=drive_link)

**6. Creación de una política de diversidad para una pyme**

- Equality, Diversity & Inclusion (EDI) Strategy

[https://drive.google.com/file/d/1m4mVs5fUqRCgpLlz1LKR31WyNgGApo8B/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1m4mVs5fUqRCgpLlz1LKR31WyNgGApo8B/view?usp=drive_link)

## Referencias

- Naik, k. et al. (2021). Role of “Human Library Intervention” in Creating Awareness of Diversity & Inclusion. 57, 7125-7130. <https://doi.org/10.17762/PAE.V57I9.4580>.
- Arnaiz Sánchez, P., De Haro-Rodríguez, R. y Maldonado Martínez, R. (2019). Barreras al aprendizaje y a la participación del alumnado percibidas por los futuros profesionales de la educación en una escuela inclusiva
- Arzoz, X. (2008). Respecting linguistic diversity in the European Union. . <https://doi.org/10.1075/WLP.2>.
- Ashley, A., Loh, C., Bubb, K. y Durham, L. (2021). Diversity, equity, and inclusion practices in arts and cultural planning. *Journal of Urban Affairs*, 44, 727 - 747. <https://doi.org/10.1080/07352166.2020.1834405>.
- Awang-Hashim, R., Kaur, A. y Valdez, N. (2019). Strategizing Inclusivity in Teaching Diverse Learners in Higher Education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*. <https://doi.org/10.32890/MJLI2019.16.1.7316>.
- Berry, S. y Taban, I. (2022). The EU Migration Pact and Action Plan on Integration and Inclusion. *European Yearbook of Minority Issues Online*. [https://doi.org/10.1163/22116117\\_002](https://doi.org/10.1163/22116117_002).
- Bisom-Rapp, S. (2000). Ounce of Prevention Is a Poor Substitute for a Pound of Cure: Confronting the Developing Jurisprudence of Education and Prevention in Employment Discrimination Law, An. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 22, 1. <https://doi.org/10.15779/Z38SD1X>.
- Bradburn, E. y Pearson, E. (2006). From Inclusive Guidance To Inclusive Online Teaching Practice - A Tool To Help Plan For Student Diversity. *Sixth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT'06)*, 540-541. <https://doi.org/10.1109/ICALT.2006.176>.
- Broda, H. (2001). Schooled to Work: Vocationalism and the American Curriculum, 1876-1946. *American Secondary Education*, 29, 63. <https://doi.org/10.5860/choice.37-4021>.
- Carayannis, E. y Rakhmatullin, R. (2014). The Quadruple/Quintuple Innovation Helixes and Smart Specialisation Strategies for Sustainable and Inclusive Growth in Europe and Beyond. *Journal of the Knowledge Economy*, 5, 212-239. <https://doi.org/10.1007/S13132-014-0185-8>.
- Causton-Theoharis, J., Theoharis, G. y Trezek, B. (2008). Teaching pre-service teachers to design inclusive instruction: a lesson planning template. *International Journal of Inclusive Education*, 12, 381 - 399. <https://doi.org/10.1080/13603110601156509>.
- Caves, K. y Oswald-Egg, M. (2023). An Empirical Case of Education Policy Implementation in Serbian VET. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.10.2.3>.
- CEDEFOP. (2020). Netherlands: shaping diversity and inclusion in VET through action, Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-shaping-diversity-and-inclusion-vet-through-action> 02.05.2024
- Chavez, C. y Weisinger, J. (2008). Beyond diversity training: A social infusion for cultural inclusion. *Human Resource Management*, 47, 331-350. <https://doi.org/10.1002/HRM.20215>.

- Cheng, C., Sanders, M., Sanchez-Burks, J., Molina, K., Lee, F., Darling, E. y Zhao, Y. (2008). Reaping the Rewards of Diversity: The Role of Identity Integration. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1182-1198. <https://doi.org/10.1111/J.1751-9004.2008.00103.X>.
- Coen, A., Deakins, D., Dorr, A., Fitzsimons, P., Heckl, E., Heinonen, J., Justo, R., Kritikos, A., Levratto, N., Molenaar, K., Pinto, R., Ramsden, P., Reszketó, P., Sauka, A., Wennberg, K. y Zanoni, P. (2016). Inclusive Business Creation Good Practice Compendium. . <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32593.63843>.
- Cole, E. (2009). Intersectionality and research in psychology. *The American psychologist*, 64 3, 170-80. <https://doi.org/10.1037/a0014564>.
- Cooke, N. y Jacobs, J. (2018). Diversity and Cultural Competence in the LIS Classroom: A Curriculum Audit. *Urban Library Journal*, 24, 2.
- Danau, D. (2023). Example of best practice: ETUCE Study on Embracing diversity in education: key elements of inclusive education and training needs of education personnel. *Intercultural Education*, 34, 95 - 95. <https://doi.org/10.1080/14675986.2023.2172127>.
- Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as 'good practice'? *Local Economy: The Journal of the Local Economy Policy Unit*, 30, 557 - 567. <https://doi.org/10.1177/0269094215589311>.
- DesRoches, S. (2007). Review of "Liberalizing Vocational Study: Democratic Approaches to Career Education". *Philosophical Inquiry in Education*, 16, 67-68.
- Ebuenyi, I., Rottenburg, E., Bunders-Aelen, J. y Regeer, B. (2018). Challenges of inclusion: a qualitative study exploring barriers and pathways to inclusion of persons with mental disabilities in technical and vocational education and training programmes in East Africa. *Disability and Rehabilitation*, 42, 536 - 544. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503729>.
- Espino-Díaz, L. y Fernández-Caminero, G. (2018). Attention to Diversity in the Formation of Future Teachers: Forming in Inclusion from Higher Education. *International journal of environmental and science education*.
- Gay, G. (2002). Preparing for Culturally Responsive Teaching. *Journal of Teacher Education*, 53, 106 - 116. <https://doi.org/10.1177/0022487102053002003>.
- Gopaldas, A. (2013). Intersectionality 101. *Journal of Public Policy & Marketing*, 32, 90 - 94. <https://doi.org/10.1509/jppm.12.044>.
- Greene, A., Kirton, G. y Wrench, J. (2005). Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 179 - 196. <https://doi.org/10.1177/0959680105053962>.
- Gross-Gotacka, E. (2018). Diversity Management in Organisations Located within the Visegrad Group V4 Countries (The Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary) – State of Implementation and Benefits. 6, 16. <https://doi.org/10.5296/BMH.V6I1.12406>.
- Gutterman, A. (2022). Diversity and Inclusion in the Workplace. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4085736>.
- Hargreaves, J. (2011). Vocational Training and Social Inclusion. At a Glance. *National Centre for Vocational Education Research*.

- Harpur, P., Szucs, B. y Willox, D. (2022). Strategic and policy responses to intersectionality in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45, 19 - 35. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2144790>.
- Hsieh, A. y Seshadri, G. (2020). Promoting Diversity and Multicultural Training in Higher Education. 75-94. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9279-2.CH004>.
- Hudson, N. (2020). An In-Depth Look at a Comprehensive Diversity Training Program for Faculty. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.20429/ijsotl.2020.140103>.
- Hymel, S. y Katz, J. (2019). Designing Classrooms for Diversity: Fostering Social Inclusion. *Educational Psychologist*, 54, 331 - 339. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1652098>.
- Juvonen, J., Lessard, L., Rastogi, R., Schacter, H. y Smith, D. (2019). Promoting Social Inclusion in Educational Settings: Challenges and Opportunities. *Educational Psychologist*, 54, 250 - 270. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1655645>.
- Khelifa, R. y Mahdjoub, H. (2021). An intersectionality lens is needed to establish a global view of equity, diversity and inclusion. *Ecology letters*. <https://doi.org/10.22541/au.163464439.98441924/v1>.
- Lai, Y. y Kleiner, B. (2001). How to conduct diversity training effectively. *Equality, Diversity and Inclusion*, 20, 14-18. <https://doi.org/10.1108/02610150110786958>.
- Laperrière, M. y Lépinard, E. (2016). Intersectionality as a tool for social movements: Strategies of inclusion and representation in the Québécois women's movement. *Politics*, 36(4), 374-382. <https://doi.org/10.1177/0263395716649009>
- Lee, S. y Lo, K. (2003). e-Enterprise and management course development using strategy formulation framework for vocational education. *Journal of Materials Processing Technology*, 139, 604-612. [https://doi.org/10.1016/S0924-0136\(03\)00501-6](https://doi.org/10.1016/S0924-0136(03)00501-6).
- Leśnowolska, E. (2017). Towards Employee-Friendly Work Environment, Diversity Charter in Poland, 135-143. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-43564-0_8).
- Mertens, D. (1984). Federal Policy for Sex Equity in Vocational Education. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6, 401 - 409. <https://doi.org/10.3102/01623737006004401>.
- Meyer, E. y Cui, D. (2019). Diversity and Inclusion in Anatomy and Physiology Education, Degree Programs, and Professional Societies. *HAPS Educator*. <https://doi.org/10.21692/haps.2019.012>.
- Migration Policy Group, (2023). Country Report 2023: Non-Discrimination. Obtenido de [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2023/10/2023-SE-Country-report\\_final-for-web.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2023/10/2023-SE-Country-report_final-for-web.pdf) 28/04/2024
- Milner, I. (2010). What Does Teacher Education Have to Do With Teaching? Implications for Diversity Studies. *Journal of Teacher Education*, 61, 118 - 131. <https://doi.org/10.1177/0022487109347670>.
- Page, S. (2007). Making the Difference: Applying a Logic of Diversity. *Academy of Management Perspectives*, 21, 6-20. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895335>.

- Panggabean, H. y Murniati, J. (2022). Education and training to build awareness of organizational diversity in senior high school teachers. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*. <https://doi.org/10.26905/abdimas.v7i4.7725>.
- Pless, N. y Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-9465-8>.
- Pollak, A. (2008). Discrimination and good practice activities in education: trends and developments in the 27 EU Member States. *Intercultural Education*, 19, 395 - 406. <https://doi.org/10.1080/14675980802531580>.
- Professionals. *Journal of New Approaches in Educational Research*, Vol. 8, No.1, 18 - 24. <https://doi.org/10.7821/naer.2019.1.321>
- Redd, R., Sims, A. y Weekes, T. (2020). Framework for Change: Creating a Diversity Strategic Plan within an Academic Library. *Journal of Library Administration*, 60, 263 - 281. <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1698920>.
- Robinson, G. y Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11, 21-31. <https://doi.org/10.5465/AME.1997.9709231661>.
- Roma Education Fund. (2016). Hungary and Roma Education, Retrieved from <https://www.romaeducationfund.org/hungary-and-roma-education/> 27/04/2024
- Runhaar, P. y Runhaar, H. (2012). HR policies and practices in vocational education and training institutions: understanding the implementation gap through the lens of discourses. *Human Resource Development International*, 15, 609 - 625. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.710108>.
- Sabharwal, M. (2014). Is Diversity Management Sufficient? Organizational Inclusion to Further Performance. *Public Personnel Management*, 43, 197 - 217. <https://doi.org/10.1177/0091026014522202>.
- Selzer, R. y Foley, T. (2018). Implementing grassroots inclusive change through a cultural audit. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1455>.
- Smith, A. y Bell, S. (2015). Towards Inclusive Learning Environments (TILE): Developing the “Roadmap for the Inclusion of Students with Special Educational Needs in Vocational Education and Workplace Settings”. *Support for Learning*, 30, 150-160. <https://doi.org/10.1111/1467-9604.12082>.
- Smith, B. (2008). Australian Anti-Discrimination Laws: Framework, Developments and Issues. . <https://doi.org/10.2139/SSRN.1101909>.
- Tarozzi, M. (2014). Building an ‘intercultural ethos’ in teacher education. *Intercultural Education*, 25, 128 - 142. <https://doi.org/10.1080/14675986.2014.888804>.
- Thiel, M. y Prügl, E. (2009). Theorizing Diversity in the European Union. 237-247. [https://doi.org/10.1057/9780230104167\\_14](https://doi.org/10.1057/9780230104167_14).
- Thiel, M., Prügl, E. (2009). Understanding Diversity In The European Integration Project. En: Prügl, E., Thiel, M. (editores) Diversity in the European Union. Palgrave Macmillan, Nueva York. [https://doi.org/10.1057/9780230104167\\_1](https://doi.org/10.1057/9780230104167_1)

- Tursi, S. y Kozyra, A. (2020). EAEA Younger Staff Training as a learning journey. 221-229. <https://doi.org/10.36253/978-88-5518-155-6.16>.
- van Lisdonk, J. y Keuzenkamp, S. (2019). Intersectionality in the Dutch workplace: Improving LGBTQ+ inclusivity. *Journal of Diversity and Inclusion*. Obtenido de <https://workplacepride.org/> 30/04/2024
- Vislie, L. (2003). From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the western European societies. *European Journal of Special Needs Education*, 18, 17 - 35. <https://doi.org/10.1080/0885625082000042294>.
- Wall, T., Tran, L. y Soejatminah, S. (2017). Inequalities and Agencies in Workplace Learning Experiences: International Student Perspectives. *Vocations and Learning*, 10, 141-156. <https://doi.org/10.1007/S12186-016-9167-2>.
- Wentling, R. y Palma-Rivas, N. (1999). Components of effective diversity training programmes. *International Journal of Training and Development*, 3, 215-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00079>.
- Wieringen, F. (1999). Scenario planning for vocational and adult education. *European Journal of Education*, 34, 153-175. <https://doi.org/10.1080/014182199999403>.
- Wilson, L. (2023). Inclusion Needs Through the Lens of Intersectionality: Evidence supporting The 8-Inclusion Needs of All People Framework. *International Journal of Social Science Studies*. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v11i6.6518>.
- Winch, C. (2020). The learning outcome approach to European VET policy tools: Where are the arguments and the evidence? 81-95. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-29924-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-658-29924-8_5).
- Witte, B. (2008). The protection of linguistic diversity through provisions of the EU charter other than article 22. 175-190. <https://doi.org/10.1075/wlp.2.12wit>.
- Zanfrini, L. (2016). How Europe can Benefit from Immigration-Related “Diversity” – a Policy Paper. *Peace Economics, Peace Science and Public Policy*, 22, 295 - 326. <https://doi.org/10.1515/peps-2016-0021>.

**Cláusula de exención de responsabilidad:**

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de la presente publicación no constituye una aprobación de su contenido, que solo refleja las opiniones de los autores. La Comisión Europea no es responsable de ningún uso que pudiera hacerse de la información que contiene.

Consulte el siguiente enlace para acceder a la cláusula de exención de responsabilidad en todos los idiomas:

<https://ila.wiki/jVI>