

Política de DEIP

Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en el Grupo EDP

ÍNDICE

1.	HISTORIAL DE VERSIONES	2
2.	PROPÓSITO	3
3.	ÁMBITO	4
4.	DIRECTRICES DE LA POLÍTICA	5
4.1.	RESPONSABILIDADES.....	5
4.2.	MECANISMOS DE APLICACIÓN.....	6
4.3.	MECANISMOS DE ESCUCHA	7
5.	SEGUIMIENTO, INFORMACIÓN Y MEJORA CONTINUA	7
6.	DISPOSICIONES FINALES.....	8
7.	REFERENCIAS Y DOCUMENTOS	8
8.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	9
9.	ADJUNTOS	15

1. HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha de aprobación	Borrador	Aprobación	Comentarios
1	29/01/2013	Departamento de Recursos Humanos	Junta Directiva	Emisión inicial
2	22/03/2017	Departamento de Recursos Humanos	Junta Directiva	Revisión
3	17/05/2022	Unidad Global de Desarrollo de Personas y Organizaciones	Junta Directiva	Revisión

2. PROPÓSITO

Como empresa socialmente responsable, hemos incorporado los principios de DEIP (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) a nuestros valores y prácticas. Y para lograr todos nuestros objetivos, nos proponemos atraer, desarrollar y retener perfiles diferentes, yendo más allá de la legislación y asumiendo la diversidad como un factor facilitador y diferenciador de la innovación, el rendimiento del equipo y el compromiso, que son fundamentales en nuestra organización; somos conscientes y actuamos con urgencia, con empatía y conciencia para cambiar el mañana ahora.

En EDP, nuestra visión es que cada persona utilice conjuntamente sus características, experiencias y antecedentes únicos para cumplir nuestra misión de crear una nueva energía para el planeta: más inclusiva, más compartida, más verde. Creemos que para encontrar la voluntad, el conocimiento y la acción para cambiar el mañana ahora, nuestros empleados deben tener la oportunidad de ser ellos mismos. Esta libertad les dará la oportunidad de ser valientes y abiertos de mente; construir relaciones de confianza y mejorar el trabajo en equipo y la colaboración; compartir siempre sus ideas y perspectivas; y mejorar su experiencia general en el trabajo y su compromiso con nuestra empresa.

Para promover una cultura verdaderamente inclusiva en el lugar de trabajo, estamos trabajando para conocer, comprender, apoyar y celebrar las muchas dimensiones diferentes y superpuestas de cada empleado, considerando las intersecciones entre ellas en nuestras políticas y prácticas –queremos entender cómo se ven afectadas las diferentes personas y tomar las medidas necesarias para mitigar los posibles resultados negativos durante el recorrido de cada empleado–.

Nuestra misión es hacer que la diversidad sea el camino para construir una fuerza de trabajo informada y creativa que apoye la transición energética. Pero queremos ir más allá y, más que la diversidad, queremos ser un faro de cambio en una cultura de equidad, inclusión y sentido de pertenencia, promoviendo esta mentalidad mediante la forma en la que nos comportamos y acogemos a nuestro personal.

Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia son más que conceptos separados¹, pues son elementos fundamentales para entender la complejidad de cómo cada persona se siente representada, es tratada con justicia, tiene acceso a la igualdad de oportunidades y se siente

¹ Detalles sobre DEIP en Términos y Definiciones.

valorada y apoyada. Consideramos que hay aspectos clave en la construcción de una empresa más humana, resistente, innovadora y sostenible.

3. ÁMBITO

Esta política se aplica a todas las empresas que tienen una relación de control o de grupo con EDP - Energias de Portugal S.A., a sus empleados y a los proveedores de servicios que actúan en su nombre. Esta Política también es aplicable a la EDP Foundation, Fundación EDP y al Instituto EDP (en adelante, "Grupo EDP" o "EDP") –que, a efectos de esta Política, se considerará Grupo EDP– a sus empleados y a los proveedores de servicios que actúen en su nombre.

Esta política no pretende abordar los requisitos legales y reglamentarios de todas las jurisdicciones en las que opera el Grupo, sino que pretende establecer un compromiso común y un requisito mínimo de cumplimiento y adhesión a los principios del Grupo.

Las empresas controladas y las respectivas filiales pueden aprobar políticas y procedimientos específicos, garantizando así el cumplimiento de la legislación local aplicable. En cualquier caso, debe garantizarse el pleno cumplimiento de las disposiciones de esta política.

Cuando los requisitos legales locales aplicables a las filiales sean menos estrictos que esta Política y otras políticas y procedimientos relacionados, deberán garantizar la alineación con los principios establecidos en las políticas del Grupo.

4. DIRECTRICES DE LA POLÍTICA

Esta Política incluye en sus directrices un conjunto de responsabilidades y mecanismos que fomentarán una empresa más humana, resiliente, innovadora y sostenible.

4.1. RESPONSABILIDADES

El DEIP es responsabilidad de todos: en consonancia con las competencias que buscamos, nuestro personal debe desempeñar un papel fundamental en la contribución a un lugar de trabajo más diverso e inclusivo. Además, algunas partes interesadas deberán hacer aportaciones adicionales.

A continuación, se encuentran las diferentes responsabilidades de cada parte interesada:

4.1.1. Empleados

- Incluir y respetar la diversidad de todas las personas, entendiendo que cada una vive su propia experiencia y realiza su propio camino de desarrollo;
- Reflexionar y actuar sobre uno mismo, sobre los propios prejuicios inconscientes y sobre cómo eso puede obstaculizar nuestra capacidad de ser más inclusivos y colaborativos, contribuyendo a un lugar de trabajo que valore y proteja la singularidad de nuestro personal;
- Actuar de forma proactiva, como un aliado para impulsarte a ti mismo y a los demás, realizando acciones decididas en la vida laboral diaria que construyan una empresa libre de discriminación u otras microagresiones;

4.1.2. Consejo de Administración Ejecutivo (EBOD)

- Desafiar a las diferentes esferas de influencia, posicionando a EDP como un faro de cambio en una cultura de DEIP, que fomenta esta mentalidad interna y externamente;
- Liderar con el ejemplo a través de la defensa activa y la toma de decisiones, siendo una referencia para la organización, que promueve el DEIP dentro de EDP;
- Incluir el DEIP en la agenda de la organización, posicionándolo como un pilar fundamental, en pos de nuestros objetivos para la transición energética;

4.1.3. Líderes

- Influir en la experiencia de los empleados y en los procesos diarios, mitigando posibles sesgos inconscientes, para garantizar oportunidades justas y equitativas para todos;

- Predicar con el ejemplo a través de comportamientos y orientaciones, siendo una referencia para los empleados, lo cual promueve el DEIP en sus equipos;
- Crear canales directos para tener conversaciones abiertas, empáticas e inclusivas, actuando sobre los comentarios directos de los empleados y compartiendo las oportunidades de mejora con P&O;

4.1.4. Equipos de gestión de personas

- Construir y supervisar la estrategia de DEIP, garantizando una experiencia de los empleados justa y equitativa para todos, en línea con el posicionamiento de la empresa;
- Proporcionar oportunidades de desarrollo y experiencias diversas, fomentando la concienciación, la reflexión y el diálogo abierto, para promover la adopción diaria de los comportamientos inclusivos;
- Implementar mecanismos de escucha, retroalimentación (*feedback*) y reporte, actuando sobre los comentarios de los empleados, para cuidar la cultura inclusiva en la empresa;

4.2. MECANISMOS DE APLICACIÓN

Para garantizar la aplicación, el seguimiento, la información y la respectiva mejora continua de la estrategia y la política de DEIP del Grupo EDP, existen tres mecanismos:

- **Consejo Global de DEIP:** grupo formado por los miembros del Consejo de Administración y los altos directivos con responsabilidad sobre P&O y otros temas directamente relacionados, que se reúnen cada seis meses para:
 - Promover la corresponsabilidad y la rendición de cuentas sobre lo que se está aplicando, cómo está funcionando y discutir qué hacer a continuación.
 - Compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas que garanticen una buena toma de decisiones;
- **Comunidad Global P&O - Red D&I:** grupo formado por los pivotes corporativos y locales de DEIP y otras personas interesadas, que se reúnen mensualmente para:
 - Promover los debates y la alineación globales para impulsar la estrategia de EDP en materia de DEIP, fomentando la consecución de los diferentes objetivos y metas, y un ciclo de vida más inclusivo para todos los empleados;

- Promover el intercambio, el aprendizaje y la creación de redes entre los pivotes de las áreas del DEIB y otros empleados interesados en este tema;
- **Oficina de Inclusión:** una red global que reúne a todos los empleados del Grupo EDP que buscan involucrarse más profundamente en el tema de DEIP. A través de esta red, los empleados pueden:
 - Entender cómo pueden ser aliados activos, participando en diferentes programas, proyectos, eventos o iniciativas relacionadas con los temas de DEIP;
 - Potenciar su trayectoria de desarrollo y la creación de redes globales diversas, fomentando las diferentes habilidades que buscamos en nuestro Personal como la colaboración, la apertura de miras, y la curiosidad, entre otras.

4.3. MECANISMOS DE ESCUCHA

Para asegurarnos de que desarrollamos y utilizamos diferentes mecanismos para escuchar a nuestros empleados sobre estos temas, EDP cuenta con los siguientes mecanismos de información:

- **Comentarios, sugerencias, preguntas o dudas:**

Un canal directo a cualquier parte interesada arriba mencionada comunicando comentarios, sugerencias, preguntas y/o dudas -inclusion.office@edp.com, que es supervisado por el equipo de la Unidad Global de P&OD, que analizará, tratará y lo resolverá en su momento.

- **Denuncia de conductas inapropiadas:**

EDP aspira a una cultura inclusiva que acoja y apoye las voces de los empleados. El Código de Ética es una herramienta privilegiada que enmarca la reflexión sobre la ética, pero es esencialmente un medio de apoyo a la resolución de las cuestiones éticas, ya que presenta normas y reglas de comportamiento que ayudan a sostener las decisiones de la empresa. La interacción de los denunciantes con el Grupo EDP en asuntos, en principio, de carácter ético puede tener lugar a través de los siguientes Canales Éticos: [EDP](#), [EDP España](#), [EDP Renovables](#), [EDP Brasil](#).

5. SEGUIMIENTO, INFORMACIÓN Y MEJORA CONTINUA

P&OD es responsable de reevaluar esta política cada dos años y/o de realizar los cambios pertinentes siempre que sea necesario, sometiendo los cambios propuestos a la aprobación de la Junta Directiva de EDP.

Además de esta responsabilidad, P&OD es responsable de promover procedimientos y mecanismos adecuados para supervisar e informar sobre la Política, tales como:

- Seguimiento de la aplicación de la política;
- Controlar y notificar las comunicaciones de irregularidades relacionadas con la presente política;
- Seguimiento de los cambios legislativos o de otro tipo relevantes con impacto en el Grupo EDP.

6. DISPOSICIONES FINALES

Cualquier duda sobre la interpretación o la aplicación de esta Política y de los procedimientos relacionados con ella debe dirigirse a la P&OD, que garantizará el asesoramiento sobre la forma de actuación más adecuada.

7. REFERENCIAS Y DOCUMENTOS

- Unión Europea
 - *Una Unión de Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Comisión Europea
 - *Pacto Europeo por la Igualdad de Género*, Consejo de la Unión Europea
 - *Directiva (UE) 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios*, Parlamento Europeo
- Naciones Unidas
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas (1948)
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra
 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
 - ODS 5 - Igualdad de género
 - ODS 10 - Reducir las desigualdades
- Iniciativas globales de información
 - IGI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades
 - IGI 406 - No discriminación

Referencia de los documentos de EDP

- OS 06/2017/CAE, 16 de mayo - Política de inversión social
- Anexo al protocolo N.º 26/2011 - Principios de Desarrollo Sostenible
- Anexo al protocolo N.º 38/2011 - Política de voluntariado
- Anexo al protocolo N.º 23/2016 - Código de Conducta de los Altos Directivos y los Altos Responsables Financieros
- Anexo al protocolo N.º 20/2017 - Declaración de respeto a los Derechos Humanos y Laborales
- Anexo al protocolo N.º 42/2017 - Código de buena conducta para prevenir y combatir el acoso laboral
- **Código Ético:** una "guía de actuación" que refleja la forma en que EDP cree que se debe trabajar, por lo que su aplicación es inevitablemente obligatoria; los empleados que no lo cumplan este [Código](#) están sujetos a medidas disciplinarias, en los términos de la normativa aplicable a las infracciones.
- **Plan de Acción 2020-2022:** una visión estratégica con 15 retos y más de 30 iniciativas que buscan hacer del Grupo EDP un lugar de trabajo más inclusivo.

8. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Glosario de términos relacionados con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, cuyo objetivo es servir de punto de partida para la sensibilización, la comunicación y el aprendizaje en el contexto organizativo. Estos términos están respaldados por los avances de las ciencias sociales y del comportamiento y han sido validados por el mundo académico¹ y otras entidades expertas. El reconocimiento de estos términos en la presente Política refuerza el compromiso de EDP de utilizar las mejores referencias para guiar las acciones afirmativas hacia un lugar de trabajo más inclusivo.

Capacitismo: Creencias o prácticas que se basan en la suposición de que ser capaz es "normal" mientras que otros estados necesitan ser "arreglados" o alterados. Esto puede dar lugar a la devaluación o discriminación de las personas con discapacidades físicas, intelectuales o psiquiátricas. El capacitismo institucionalizado puede incluir o adoptar la forma de barreras organizativas intencionadas o no intencionadas, que dan lugar a un trato desigual de las personas con discapacidad.

Accesibilidad: La "capacidad de acceder" a la funcionalidad de un sistema o entidad y obtener los beneficios correspondientes. El grado en que un producto, servicio o entorno es accesible para el mayor número de personas posible. El diseño accesible garantiza tanto el acceso directo (sin ayuda) como el indirecto a través de tecnología de asistencia (por ejemplo, lectores de pantalla de ordenador). El diseño universal garantiza que todas las personas puedan acceder, comprender y utilizar un entorno en la mayor medida posible.

Edadismo: estereotipos y discriminación de las personas por su edad.

Aliancismo: o ser un aliado es utilizar la propia posición de privilegio para ayudar a las personas de uno o más grupos marginados con los que uno no se identifica.

DEIP: abreviatura de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia.

Diversidad se refiere a los rasgos y características que hacen que las personas tengan diferencias entre sí y sean únicas. Las diferencias entre las personas con respecto a la edad, la clase social, la etnia, el género, la salud, la capacidad física y mental, la raza, la orientación afectivo-sexual, la religión, la talla física, el nivel educativo, el trabajo y el puesto, los rasgos de personalidad y otras diferencias humanas.

Equidad: la noción de tener un trato justo y oportunidades de acceso dentro de una organización o sistema, al tiempo que se intenta identificar y eliminar las desigualdades y barreras.

Inclusión: la función psicológica y social de un alto sentido de singularidad y pertenencia percibido por un individuo; el acto de crear un entorno en el que todos los individuos se sientan acogidos, apoyados y valorados.

Pertenencia: sensación de relación, aceptación y valoración, vinculada a una relación o relaciones positivas dentro de un grupo u organización.

Discapacidad²: Una discapacidad se define como una condición o función que se considera significativamente deteriorada en relación con el nivel habitual de un individuo o grupo. El término se utiliza para referirse al funcionamiento individual, incluyendo el deterioro físico, el deterioro sensorial, el deterioro cognitivo, el deterioro intelectual la enfermedad mental y varios tipos de enfermedades crónicas. La discapacidad se conceptualiza como una experiencia

multidimensional para la persona afectada. Puede tener efectos sobre órganos o partes del cuerpo, y puede tener efectos en la participación de una persona en áreas de la vida. En consecuencia, en la CIF se reconocen tres dimensiones de la discapacidad: 1) Estructura y función del cuerpo, y su deterioro; 2) Actividad, y restricciones de la actividad; 3) Participación, y restricciones a la participación.

Discriminación: tratar a una persona o a un grupo concreto de personas de forma diferente, o menos favorable, por alguna razón y/o en función de algunas características (por ejemplo: raza, sexo, edad, etc.).

Impuesto emocional: la combinación de estar en guardia para protegerse de los prejuicios, sentirse diferente en el trabajo por motivos de género, raza y/o etnia, y los efectos asociados en la salud, el bienestar y la capacidad de prosperar en el trabajo.

ERG - Employee Resource Groups: abreviatura de Employee Resource Group (Grupos de recurso de los empleados) Por lo general, es un grupo patrocinado o reconocido por el empleador, en gran medida voluntario, dirigido por los empleados, que comparte los intereses y preocupaciones comunes a los de una raza, etnia, género u orientación sexual determinada.

Género: puede parecer una construcción social y cultural que, históricamente, ha dividido a las personas en dos categorías: "femenino" y "masculino", aunque se han encontrado personas que se identifican como un género más allá del binario femenino-masculino en diferentes culturas y a lo largo de la historia. También puede estar relacionado con el sistema binario de género, las actitudes, creencias, prácticas y leyes de una sociedad que asumen y refuerzan las normas sociales que sostienen que vivimos en un sistema de dos categorías de género (hombres/mujeres).

Expresión de género: relacionada con la forma en que una persona decide expresar su género de forma externa, dentro del contexto de las expectativas sociales de género.

Identidad de género: el sentido de la percepción del propio género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Heteronormatividad: los sistemas sociales e institucionales que favorecen la heterosexualidad, basados en el supuesto de que todo el mundo es o debería ser heterosexual.

Homofobia: una fuerte aversión irracional, miedo o intolerancia a las personas que son homosexuales o tienen sentimientos de homosexualidad. La bifobia y la lesbofobia están relacionadas con las creencias irracionales contra las personas que son bisexuales y lesbianas, respectivamente.

Derechos humanos³: los derechos y libertades básicos que pertenecen a todas las personas del mundo, desde el nacimiento hasta la muerte; se aplican independientemente del lugar de procedencia, de las creencias o de la forma en que se decida vivir la vida. Estos derechos básicos se basan en valores compartidos como la dignidad, la equidad, la igualdad, el respeto y la independencia.

Organización centrada en el ser humano: una organización que existe para cumplir un propósito para sus empleados y orienta toda su innovación e iniciativas en torno a esas personas.

Liderazgo inclusivo: un líder que intencionadamente acoge, abraza y valora las contribuciones de todos, animando a los miembros del equipo a ser sinceros, a ser ellos mismos y a disentir, lo que da lugar a un equipo de mayor rendimiento.

Lugar de trabajo inclusivo: Un ambiente en el que todos los empleados pertenecen, contribuyen y pueden prosperar. Requiere una acción deliberada.

Intergeneracional: la interacción, que implica o se relaciona con personas de diferentes categorías de edad o generaciones.

Interseccionalidad⁴: El modo complejo y acumulativo en que se combinan, superponen o entrecruzan los efectos de múltiples formas de discriminación (como el racismo, el sexismo y el clasismo) y sus múltiples efectos sobre los mismos individuos o grupos. También se refiere a la opinión de que los sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación y desigualdad pueden abordarse conjuntamente con mayor eficacia.

LGBTQIA+: abreviatura de lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer. A menudo se utiliza como un concepto paraguas para englobar la orientación afectivo-sexual y las identidades de género que no se corresponden con las normas heterosexuales.

Microagresión: Comportamiento cotidiano en forma de comentarios o acciones que expresan o revelan inconscientemente una actitud prejuiciosa hacia un miembro de un grupo marginado, como una minoría racial. Estas pequeñas y comunes ocurrencias incluyen insultos, desprecios, estereotipos, socavar, desvalorizar, deslegitimar, pasar por alto o excluir a alguien. Con el tiempo, las microagresiones pueden aislar y alienar a quienes las reciben y afectar a su salud y bienestar.

Neurodiversidad: Cuando se reconocen y respetan las diferencias neurológicas como cualquier otro tipo de diferencias o variaciones humanas. Estas diferencias pueden incluir la dispraxia, la dislexia, el trastorno por déficit de atención e hiperactividad, la discalculia, el espectro autista y el síndrome de Tourette.

Prejuicio: una suposición u opinión sobre alguien simplemente basada en la afiliación de esa persona a un grupo, característica, origen, etc., particular; un sentimiento de agrado o desagrado por alguien o algo especialmente cuando no es razonable o lógico; perjuicio o daño resultante de un juicio o acción de otra persona con desprecio de sus derechos.

Privilegio: una ventaja no merecida y sostenida que proviene de la raza, el género, la sexualidad, la capacidad, el estatus socio-económico, la edad y otras diferencias.

Pronombres: palabras para referirse a una persona después de utilizar inicialmente su nombre. Los pronombres de género incluyen ella y él, su (de él) y su (de ella), suyo y suya, y ella misma y él mismo. Los "pronombres de género preferidos" (o PGP) son los pronombres con los que la gente pide a los demás que se refieran a ellos. Pueden ser pronombres plurales de género neutro como ellos, ellas, son (s). O bien, pueden ser elle (en lugar de ella o él). Algunas personas declaran sus preferencias de pronombres como una forma de aliarse.

Seguridad psicológica⁵: un término acuñado y definido por la profesora de la Harvard Business School Amy Edmondson, es la confianza interpersonal que hace que los individuos sientan que no experimentarán repercusiones negativas por expresar sus ideas, preguntas, preocupaciones o errores. Relacionado con un espacio seguro para ser uno mismo y abrirse a ideas, preguntas, preocupaciones o errores.

Raza y etnia: término social que se utiliza para dividir a las personas en grupos distintos en función de características como el aspecto físico (principalmente el color de la piel), la afección cultural, la historia cultural, la clasificación étnica y las necesidades sociales, económicas y

políticas. Pertenecer a un grupo étnico está relacionado con la identificación con grupos sociales más pequeños basados en características como la herencia cultural, los valores, las pautas de comportamiento, la lengua, los intereses políticos y económicos y la base geográfica ancestral.

Racismo: creencia de que las diferencias raciales producen o están asociadas a una superioridad o inferioridad inherente. Prejuicios, discriminación, hostilidad u odio por motivos raciales. El racismo institucionalizado, también conocido como racismo sistémico, se refiere a las formas de racismo arraigadas en la sociedad o en las organizaciones. Se produce cuando grupos raciales enteros son discriminados, o se ven sistemáticamente desfavorecidos, por sistemas, prácticas, elecciones o políticas sociales más amplias.

Religión: sistema de creencias espirituales y parte de una institución formal y organizada.

Orientación sexual: interpersonal y basada en hacia quién se siente o no atraído romántica, emocional y/o físicamente.

Objetivos (D&I): compromisos cuantitativos a los que se compromete el Grupo EDP, en las diferentes dimensiones de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia.

Trans: Término general utilizado para describir a una persona cuya identidad de género es distinta a su sexo asignado al nacer (SAAB, por su sigla en inglés). El SAAB es la primera asociación de una persona con el género, normalmente basada en las características físicas del sexo.

Sesgo inconsciente⁶ - es lo que ocurre cuando actuamos según prejuicios, estereotipos y actitudes subconscientes y profundamente arraigados, formados a partir de nuestro conocimiento humano inherente, experiencias, educación y entorno. Prejuicio a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otro, generalmente de forma injusta o negativa. El sesgo inconsciente, también conocido como sesgo implícito, se define como "actitudes y estereotipos que influyen en el juicio, la toma de decisiones y el comportamiento de formas que están fuera de la conciencia y/o el control".

Diseño universal⁷: proceso de diseño de productos, entornos o servicios que pueden ser utilizados por todas las personas (teniendo en cuenta sus capacidades, discapacidades y las diferentes características o necesidades que puedan tener) en la mayor medida posible.

Xenofobia: aversión irracional, miedo o prejuicios contra las personas de un país, nacionalidad u origen cultural diferente.

Fuentes:

¹ Glosario del DIB: Foundational Concepts & Affirming Language, Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (OEDIB) Harvard University.

² Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para medir la salud y la discapacidad tanto a nivel individual como poblacional.

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948.

⁴ Término acuñado por Kimberlé Crenshaw en 1989 y que hace referencia a un marco analítico para comprender cómo los aspectos de las identidades sociales y políticas de una persona se combinan para crear diferentes modos de discriminación y privilegio.

⁵ Relacionado con los estudios desarrollados por Kahn, William A. (1990-12-01). "Condiciones psicológicas del compromiso personal y la desvinculación en el trabajo". *Academy of Management Journal*. 33 (4): 692-724; Edmondson, Amy (1 de junio de 1999). "Seguridad psicológica y comportamiento de aprendizaje en los equipos de trabajo" (PDF). *Administrative Science Quarterly*. 44 (2): 350-383 y Edmondson, A.; Lei, Z. (2014). "Seguridad psicológica: La historia, el renacimiento y el futuro de una construcción interpersonal". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1 23-43.

⁶ Los trabajos sobre el sesgo implícito y su relación con la diversidad fueron iniciados por el profesor de Harvard Mahzarin Banaji (con Tony Greenwald) e incluyen el Test de Asociación Implícita. La psicología del juicio y la toma de decisiones, la heurística y los sesgos, fueron estudiados conjuntamente por Daniel Kahneman y Amos Tversky: Kahneman, Daniel; Slovic, Paul; Tversky, Amos (1982). *Juicio bajo incertidumbre: Heurística y sesgos*. Cambridge University Press.

⁷ Acuñado por el arquitecto Ronald Mace para describir el concepto de diseñar todos los productos y el entorno construido para que sean estéticos y utilizables en la mayor medida posible por todos, independientemente de su edad, capacidad o estatus en la vida - "Ronald L. Mace on NC State University, College of Design".

9. ADJUNTOS

Herramientas de comunicación:

Oficina de Inclusión - E-mail: inclusion.office@edp.com

Oficina de Inclusión - Microsoft Teams