



## **Declaración sobre la equidad, la diversidad y la inclusión**

Abordar adecuadamente las cuestiones de diversidad, inclusión y equidad es importante para la salud y la sostenibilidad de las comunidades a largo plazo en el ejercicio de las geociencias. La AIH se compromete a crear un entorno inclusivo dentro de la Asociación y a través de su relación con otras organizaciones, A ampliar la participación en todas sus actividades. Para ello, la Asociación se compromete a promover la igualdad, la equidad, la diversidad y la inclusión en todas las comunidades y grupos de la AIH y a dejar de lado los prejuicios y la discriminación.

La AIH se compromete a promover la inclusión, proporcionando equidad a todos nuestros miembros e igualdad de trato y de oportunidades, independientemente de la edad, el estado civil, la clase social, el color, la discapacidad, la identidad de género, la nacionalidad, el estado parental, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias y la orientación sexual. Nuestro objetivo es utilizar una terminología neutra y libre de discriminación y nos oponemos a toda forma de discriminación ilegal e injusta.

IAH reconoce que la terminología utilizada puede ser percibida de diferentes maneras y se compromete a revisar los términos cuando se demuestre que son inapropiados para el propósito previsto.

### **Antecedentes de esta declaración**

La AIH cuenta con más de 4000 miembros en 130 países: la diversidad es inherente a nuestros miembros. La AIH trata de actuar en favor de todos sus miembros, reflejando las normas internacionales aceptadas, al tiempo que respeta las tradiciones culturales que existen entre sus miembros. La AIH se dedica a fomentar una cultura de apoyo e inclusión entre su Consejo, Capítulos Nacionales, Comisiones y Redes, cualquier otro grupo que se convoque, y en sus miembros en general. Los principios de esta declaración también se aplicarán al personal de la AIH.

La terminología inglesa presentada en este documento se utiliza y se percibe de forma diferente en distintas partes del mundo. En algunas partes se utiliza el término equidad en lugar de igualdad.

La equidad en este documento se refiere a la justicia y a la igualdad en los resultados, y no se refiere sólo al apoyo y a las oportunidades.

La igualdad significa garantizar que los individuos y los grupos sean tratados de forma justa y equitativa.

En algunas partes esto implica tener en cuenta las diferentes experiencias y necesidades de todos. Algunos interpretan que esto significa, que se trata a cada uno sin diferencia y sin tener en cuenta sus diferentes atributos.

La diversidad se reconoce entendiendo que cada individuo es diferente; apoyar y respetar la diversidad produce resultados más justos y mejores.

Inclusión significa aceptar la integración o ser incluido en un grupo o estructura. La promoción de una cultura inclusiva consiste en reconocer el valor de la diversidad y ofrecer un apoyo que pueda ayudar a todos a desarrollar su potencial.

La IAH se compromete a promover la inclusión, proporcionando equidad a todos nuestros miembros e igualdad de trato, independientemente de la edad, el estado civil, la clase

social, el color, la discapacidad, la identidad de género, la nacionalidad, el estado parental, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias y la orientación sexual. Nuestro objetivo es utilizar un lenguaje neutro y libre de discriminación, nos oponemos a toda forma de discriminación social, ilegal e injusta.

Asimismo, los grupos de la AIH apoyan y cumplen con la legislación pertinente en materia de igualdad, diversidad e inclusión (EDI) en los países en los que tienen su sede. De este modo, IAH promueve la diversidad en diferentes países y culturas y da cumplimiento con la legislación local correspondiente. Aunque los marcos legales y culturales varían en los distintos países que forman parte de la IAH, nuestro compromiso de promover una cultura orientada a la diversidad se mantiene. Valoramos la identidad de cada país, celebrando y respetando la variedad de estilos de vida, culturas y religiones de una manera justa y sensible.

En consecuencia, cada miembro será respetado y valorado. Nuestro objetivo es garantizar que la gobernanza y el desarrollo general de las actividades de la AIH reconozcan y respeten la diversidad de nuestros miembros y que, en consecuencia, todos ellos tengan las mismas oportunidades de participar.

En el Reino Unido, como organización benéfica y empresa registrada en el Reino Unido, la AIH cumple con la Ley de Igualdad (2010) que protege legalmente a las personas de la discriminación en el lugar de trabajo y en la sociedad en general en Gran Bretaña (véase el Apéndice 1). Los principios defendidos por la Ley de Igualdad también pueden ser relevantes en otros países, o pueden prevalecer principios similares o alternativos.

Las Naciones Unidas consideran que "los principios de igualdad y no discriminación forman parte de los fundamentos del Estado de Derecho. El marco jurídico internacional de los derechos humanos contiene instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación, como la discriminación contra los pueblos indígenas, los migrantes, las minorías, las personas con discapacidad, la discriminación contra la mujer, la discriminación racial y religiosa, o la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género".

Además, la ONU considera que la igualdad y la no discriminación están en el centro del desarrollo sostenible y que "la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es, en gran medida, una agenda para la igualdad."

Llevaremos a cabo revisiones anuales informales de nuestro cumplimiento de esta declaración. Para ello, el Comité Ejecutivo tendrá en cuenta la información sobre la membresía general, el consejo y otras representaciones de la AIH, la participación en grupos como las comisiones y las redes, los capítulos nacionales, la participación en foros, así como los medios sociales, la composición de los comités y los ponentes de los congresos, las conferencias. También llevaremos a cabo periódicamente revisiones más formales como parte de las encuestas de opinión de los miembros.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

<sup>2</sup> <https://www.unsystem.org/content/equality-and-non-discrimination-heart-sustainable-development-shared-un-framework-action>

## **Apéndice 1: La Ley de Igualdad, 2010 (Reino Unido)**

Este apéndice se incluye cuando tiene relevancia para las actividades de la AIH en el Reino Unido y con respecto a cualquier obligación que pueda imponer a la AIH en la realización de sus actividades en otros lugares.

La Ley de Igualdad entró en vigor el 1 de octubre de 2010 en Gran Bretaña. Reúne más de 116 actos legislativos distintos en una sola ley. La Ley proporciona un marco legal para proteger los derechos de las personas y promover la igualdad de oportunidades para todos. Proporciona a Gran Bretaña una ley de discriminación que protege a las personas de un trato injusto y promueve una sociedad más justa e igualitaria.

Las nueve leyes principales que se han fusionado son

- la Ley de Igualdad Salarial de 1970
- la Ley de discriminación por razón de sexo de 1975
- la Ley de Relaciones Raciales de 1976
- la Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995
- el Reglamento sobre la igualdad en el empleo (religión o convicciones) de 2003
- el Reglamento sobre la igualdad en el empleo (orientación sexual) de 2003
- el Reglamento sobre la igualdad en el empleo (edad) de 2006
- la Ley de Igualdad de 2006, parte 2
- el Reglamento de la Ley de Igualdad (Orientación Sexual) de 2007

En virtud de esto, las empresas y otras organizaciones deben tratar de salvaguardar a quienes puedan sufrir desigualdad o acoso debido a una o varias de las nueve "características protegidas":

1. La edad
2. Discapacidad
3. Sexo
4. Orientación sexual
5. Raza
6. Religión o creencias
7. Cambio de sexo
8. Matrimonio o pareja de hecho
9. Embarazo y maternidad

---

<sup>3</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>