

¿Cómo implementar un proceso de contratación inclusivo y libre de discriminación en tu empresa?

BLOG



**¿CÓMO IMPLEMENTAR UN PROCESO DE CONTRATACIÓN
inclusivo y libre de discriminación en tu empresa?**

Autor: Lizeth Rendon

Actualmente, el ámbito laboral en México está sujeto a muchos cambios debido a las constantes actualizaciones que han existido en las Leyes que lo regulan, entre ellas el mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras para generar un impacto positivo en la estructura de trabajo, lo que a su vez implica un cambio en su entorno y en el bienestar social en general.

Derivado de lo anterior, es importante para los patrones promover una cultura organizacional y un entorno libre de discriminación e inclusivo en las fuentes de trabajo, entendiéndose que la discriminación puede abarcar diversos factores que van desde el género, orientación sexual, religión, etnia, edad, discapacidad, identidad de género, entre otras. La correcta cultura organizacional fomenta un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, donde todos los empleados se sienten valorados y respetados por lo que son, independientemente de cualquier factor externo.

La inclusividad en el ámbito laboral promueve la diversidad de

pensamiento y experiencia, lo que puede conducir a una mayor creatividad e innovación en la resolución de problemas y en la generación de ideas, por lo que la misma debe ser tomada en cuenta desde el proceso de contratación.

Implementar un proceso de contratación inclusivo y libre de discriminación en una empresa implica adoptar una serie de prácticas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, entre los cuales se debe tomar en cuenta:

- El análisis de lenguaje utilizado desde las vacantes hasta el proceso de reclutamiento y entrevistas.

La formación y sensibilización del personal dentro de la empresa sobre la importancia de la inclusividad.

- La eliminación de sesgos inconscientes.
- Actualización de las políticas internas y procedimientos de contratación para garantizar que estén alineados con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- La diversificación de fuentes de reclutamiento que se pretenden utilizar, entre otros.

Es conclusión, la inclusividad y la no discriminación en una empresa dejan claro el compromiso de la misma con el bienestar de las personas trabajadoras a su cargo y con el bienestar social en general, creando ambientes laborales sanos

.

con procesos responsables y éticos, lo que se traduce en mejoras en el cumplimiento normativo, reducción en la rotación de personal que, a su vez, generará reducciones en costos, aumento en la productividad y mejora en su imagen, lo que en última instancia contribuye al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

En Stratego Firma contamos con especialistas que te podrán guiar a implementar políticas que promuevan un ambiente libre de discriminación.