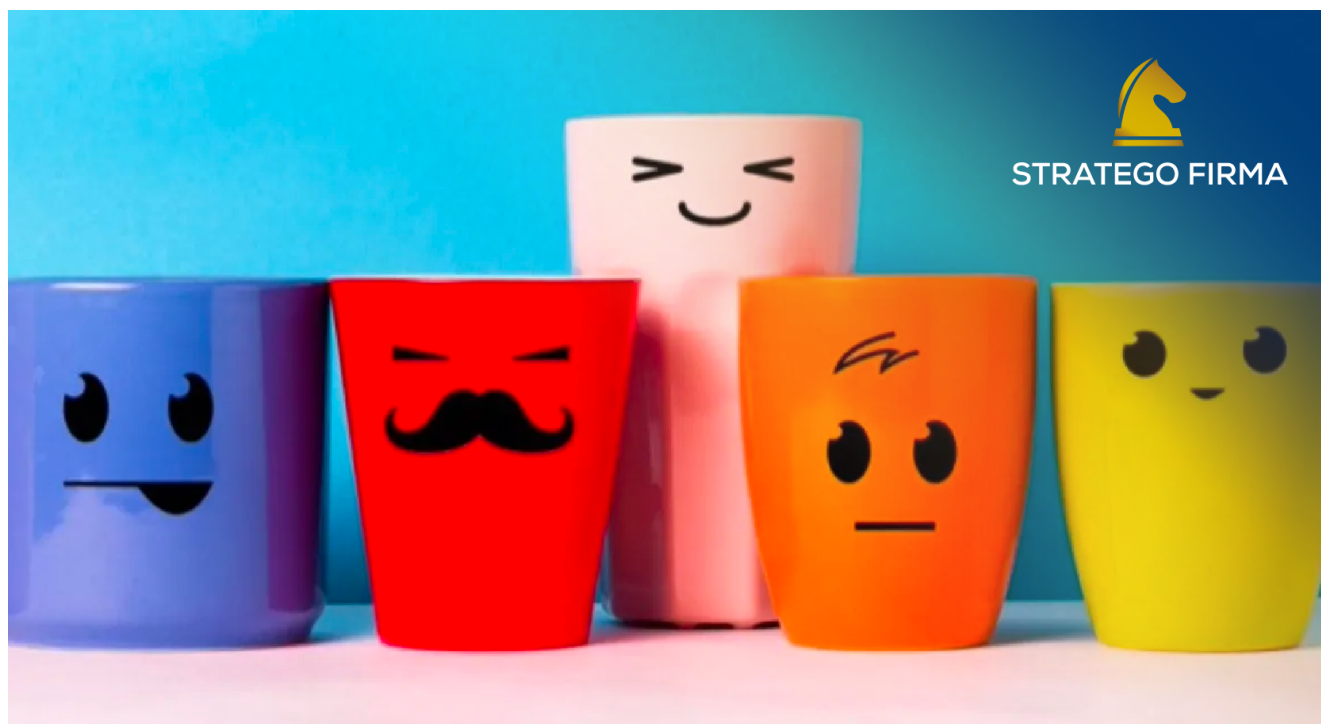


Diversidad, equidad e inclusión: motor para la innovación y productividad empresarial



Empresas diversas e incluyentes:
respetan derechos esenciales y ganan en
productividad

por María Yulissa Rodríguez Vázquez

Sólo la mitad de los colaboradores se sienten valorados en el trabajo, según estudio de la OIT.

Las empresas con altos niveles de diversidad, equidad e inclusión no sólo son ejemplos en resguardar derechos esenciales, también son lugares de trabajo que están asociados con mayor productividad, innovación y bienestar de la fuerza de trabajo.

[“Transformar las empresas a través de la diversidad y la inclusión”](#), informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reafirma esta perspectiva sobre el impacto positivo a nivel económico que tiene el respeto de estos derechos en los negocios.

Según la OIT, **la inclusión** es la experiencia que las personas viven en el lugar de trabajo y la medida en la cual **se sienten valoradas por lo que son, las competencias y la experiencia que aportan**, y si experimentan un fuerte sentido de pertenencia.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

Derechos esenciales resguardados en la Constitución

La diversidad, equidad e inclusión son principios esenciales que se deben respetar, ya que derivan del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Carta Magna señala que está prohibida la discriminación, entre otros, por:

- Origen étnico
- Género
- Edad
- Discapacidades
- Condición social
- Condiciones de salud
- Religión
- Opiniones
- Preferencias sexuales

Por estos motivos, diferentes empresas buscan la manera de

garantizarlos en sus centros de trabajo, con el fin de que todas las personas tengan acceso igualitario en oportunidades laborales y puedan desarrollarse en un ambiente laboral libre de discriminación.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

Diversidad e inclusión: impactan en el rendimiento de los colaboradores

La diversidad y la inclusión desempeñan un “papel decisivo (...) en el rendimiento de la fuerza de trabajo, las empresas, las economías y las sociedades en todo el mundo”, señala el informe de la OIT.

Diferentes empresas han considerado que el impacto que ha tenido en sus centros de trabajo radica en lo siguiente:

- Mejora en la toma de decisiones, ya que permite generar más y mejores alternativas en la fase de generación de ideas.
- Aumenta la variedad de personas que valoran las mejores decisiones para la empresa.
- Experiencia y liderazgo.
- Flexibilidad y respeto, ya que al existir diferencias entre los distintos empleados, se genera un respeto por parte de los mismos hacia el resto de los compañeros.
- Mejora de la imagen de la empresa y reputación corporativa.
- Más innovación y creatividad.
- Disminuye la rotación de personal.
- Genera mayor sentido de pertenencia por parte de sus empleados.

- Reducción de bajas por enfermedad.
- Ahorros anuales.
- Apertura en nuevos mercados.
- Diferenciación y especialización del negocio o empresa.
- Productividad y talento.
- Se evitan conflictos laborales.

Un privilegio de los colaboradores de más antigüedad

Desafortunadamente, la OIT detectó en su estudio que **sólo la mitad de los colaboradores se sienten valorados en el trabajo y, aquellos que se sienten incluidos suelen ocupar cargos más altos o tienen mayor antigüedad.**

“Si la inclusión sigue siendo un privilegio que experimentan sólo aquellos en los niveles directivos, las empresas corren el peligro de no aprovechar sus importantes beneficios”, indica el informe.

Además, una de cada tres empresas mide la inclusión. Hacerlo es fundamental para tener la referencia que les permita avanzar en este sentido.

¿Qué hacer para transformar a las empresas?

Para motivar a las empresas a actuar en la materia, es importante considerar el argumento económico de la diversidad y la inclusión, junto con políticas y marcos jurídicos, y valores empresariales solidarios.

La OIT señala cuatro principios clave para alcanzar una transformación sostenible en todos los grupos y niveles de la fuerza de trabajo:

- La diversidad y la inclusión deben ser una prioridad y

formar parte de la estrategia y la cultura.

- La diversidad debe estar presente en el equipo de dirección.
- Los directores y el personal deben ser responsables de sus actos en cuanto ejemplos a seguir.
- Las acciones deben ser aplicadas a lo largo de todo el proceso de empleo: contratación, retención y el desarrollo del personal.