

Tema 2. Estrategias para promover ambientes de equidad e inclusión en el entorno laboral

Introducción

¿Alguna vez te has sentido discriminado?

Los reclutadores y líderes, como cualquier persona, pueden tomar decisiones sesgadas basadas en sus creencias y prejuicios sobre algún grupo de personas, lo cual promueve la desigualdad laboral.

Por lo tanto, es necesario cambiar de mentalidad y pasar de los prejuicios y la falta de oportunidades iguales a un rompimiento de paradigmas en donde se busque anteponer la colaboración e igualdad de oportunidades.

Como parteaguas de la diversidad, es necesario aceptar y celebrar las diferencias, ya que no se puede llegar a ningún lado si no se conforman espacios en la agenda para entender que el mundo es mucho más rico al incluir a todos.



Explicación

2.1 Ambientes de equidad

Antes de continuar, es importante que conozcas dos conceptos que en ocasiones pueden ser confundidos: igualdad y equidad. De acuerdo con Santander Universidades (2022):



Fuente: Santander Universidades. (2022). *Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian?* Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/equidad-e-igualdad.html#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20a%20diferencia,partir%20de%20una%20posici%C3%B3n%20igualitaria>

¿Cómo se puede alcanzar la equidad en el ámbito laboral? Las acciones afirmativas son estrategias altamente efectivas que permiten alcanzar la equidad en el ámbito laboral, ya que son esfuerzos que realizados desde el interior de las empresas que buscan compensar las condiciones de discriminación a las que se enfrentan diversos grupos. Se espera que la acción afirmativa dure un tiempo determinado y que después se convierta en política laboral.

Analiza el siguiente caso:

Julieta solicitó un trabajo de verano en una sucursal de una gran cadena de tiendas de formato pequeño, pero la reclutadora le comentó que no contaba con vacantes para esas fechas. Sin embargo, al pasar el tiempo, Julieta se dio cuenta de que una de sus amigas de la colonia, que es de tez blanca, trabajó el verano pasado en esa tienda. Su amiga le contó que fue empleada como personal de apoyo para los días más pesados de las vacaciones de verano. Por consiguiente, Julieta se dio cuenta de que fue discriminada, ya que la empresa no le ofreció el puesto por ser de tez morena.

En este caso, ¿cuál podría ser una acción afirmativa? Una opción sería que las entrevistas se realicen con base en un instrumento neutral que no se deje llevar por prejuicios o estereotipos, de tal forma que quien examine los resultados de la entrevista de una persona solo evalúe sus habilidades y capacidades, pero no su tono de piel.



De esta manera se evitarán criterios sexistas, racistas o xenófobos en la contratación. Asimismo, de esta manera se puede avanzar en dos sentidos, ya que se permite que muchas personas de grupos previamente discriminados puedan ingresar a la empresa y que los reclutadores eviten prejuicios durante las entrevistas.

Aunque la tendencia global es apostar por la equidad, la verdad es que el camino a conseguirla todavía tiene muchas áreas de oportunidad (Galván, 2020). Tan solo basta con revisar el caso de la incorporación laboral de las mujeres, ya que alrededor del mundo todavía existe una importante brecha salarial y social. Muchas organizaciones mundiales han propuesto acciones para alcanzar la igualdad de las mujeres socialmente. A continuación, se muestran algunas iniciativas que ONU Mujeres propone para este objetivo:



Fuente: ONU Mujeres. (2020). *Doce pequeñas acciones con gran impacto para Generación Igualdad.* Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>

2.2 Inclusión

La inclusión es valorar a las personas, así como crear un entorno de trabajo que potencie las características de cada uno para lograr su completo desarrollo personal y profesional. Una organización inclusiva busca que sus políticas laborales, e incluso la disposición de sus espacios de trabajo, estén pensados para todas las personas. Esto incluye a aquellas que viven con alguna discapacidad. De acuerdo con Jaime (2020):

El 48% de los encuestados indica que la empresa para la cual labora está comprometida en fortalecer sus políticas de diversidad e inclusión. Entre las principales acciones que promueven, están la diversidad de género (60%); la edad (53%); la cultural (39%) y la orientación sexual (34%). (Jaime, 2020)

Existen esfuerzos en muchas empresas, pero es necesario continuar trabajando para aceptar a más personas con discapacidades.

2.2.1 ¿Cómo crear un espacio de trabajo inclusivo?

Primero debemos cambiar de mentalidad y revertir los factores del poder hacer y querer hacer. Asimismo, las empresas deben estar dispuestas a invertir en mejorar los espacios para que todos puedan desplazarse y trabajar en un entorno seguro.



Un primer paso sería analizar cómo está conformada la plantilla de colaboradores para entender cuáles son sus necesidades específicas, con el fin de actuar en conformidad. Por otro lado, cada organización puede revisar los lineamientos compartidos en la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**. Esta norma ayuda a que los centros de trabajo adopten prácticas relacionadas a la igualdad y no discriminación.

2.3 Fortalezas para el trabajo en equipo

Un líder debe tener habilidades que le apoyen a dirigir a sus equipos. Por tanto, debe saber para qué es bueno, pues el autoconocimiento es la herramienta más poderosa para dirigir a un equipo, ya que permite reconocer cuáles son las fortalezas y debilidades.

Unas de las fortalezas que deben tener los equipos de trabajo es la capacitación continua. Por consiguiente, las empresas y la competencia están en constante crecimiento, por lo que experimentan cambios en la manera de administrar, en la mercadotecnia, en la fidelización de clientes, etc. No es posible decir que se está a la vanguardia cuando la misma tecnología no deja de revolucionarse.

Por otra parte, el equipo de trabajo debe tener claro hacia dónde ir, así como los objetivos a alcanzar y cómo los podrá completar. Esto es importante, ya que los equipos de trabajo suelen desmotivarse cuando las metas no están bien definidas, e inclusive cuando no están bien justificadas por el mercado, por lo que al verse presionados pueden perder interés y provocar una rotación alta.

Cierre

La equidad e inclusión no deben ser tratadas como aspectos opcionales o como una moda, puesto que son aspectos obligatorios para cualquier organización actual. Para lograrlos, es necesario adoptar las siguientes medidas:

- Un cambio en la mentalidad de la organización y de las personas que forman parte de ella.
- Comprender la diferencia entre igualdad y equidad.
- Enlistar las acciones para alcanzar la igualdad.
- Entender la importancia de la inclusión en el entorno laboral.
- Políticas laborales que favorezcan la integración de colectivos en situación de vulnerabilidad.



¿Consideras que estás listo para dar el salto y cambiar de mentalidad? ¿Cómo podrías promoverlo en otras personas?

Checkpoints

Asegúrate de:

- Comprender la diferencia entre igualdad y equidad.
- Enlistar las acciones para alcanzar la igualdad.
- Entender la importancia de la inclusión en el entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Santander Universidades. (2022). *Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian?* Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/equidad-e-igualdad.html#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20a%20diferencia,partir%20de%20una%20posici%C3%B3n%20igualitaria>
- Galván, M. (2020). *Equidad de género en México: ¿cómo van las mujeres en inclusión financiera?* Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/finanzaspersonales/Equidad-de-genero-en-Mexico-como-van-las-mujeres-en-inclusion-financiera-20200308-0060.html>
- ONU Mujeres. (2020). *Doce pequeñas acciones con gran impacto para Generación Igualdad.* Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>
- Jaime, H. (2020). *Inclusión y diversidad laboral en México, ¿qué es y cómo lograrla?* Recuperado de <https://www.holmeshr.com/blog/inclusion-y-diversidad-laboral/>

"Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora cualquier parte para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.