

Estrategias para la diversidad e inclusión laboral

En el mundo empresarial, la **diversidad e inclusión** son conceptos fundamentales para lograr un **ambiente de trabajo equitativo y productivo**. La inclusión busca la participación de personas con diferentes capacidades, orígenes, culturas y habilidades, asegurando que todos sean valorados en igualdad de condiciones y oportunidades, aumentando tanto la moral como la productividad de los colaboradores.

Por otro lado, las empresas inclusivas tienen un impacto positivo en los resultados del negocio. La diversidad de perspectivas y habilidades mejora la innovación y la creatividad, lo que es esencial para que los negocios sean competitivos. También se ha demostrado que las empresas que lo fomentan cuentan con una mayor retención de empleados y mejores resultados financieros.

Diferencias entre igualdad, diversidad e inclusión laboral y los beneficios al incluirlas

Los términos igualdad, **diversidad e inclusión** son términos que, aunque suelen estar relacionados, presentan algunas diferencias principalmente en entornos laborales. El concepto de **igualdad** fue identificado en la Inglaterra del siglo XVII por Thomas Hobbes y John Locke, que afirmaron la igualdad natural de los seres humanos. **Diversidad** se refiere a la variedad de características propias que existen entre las personas, ya sea en términos de su origen, género, edad, religión, orientación sexual, habilidades, entre otros aspectos.

Por su parte, la **inclusión laboral** se enfoca en crear un ambiente de trabajo en el que todas las personas, independientemente de sus diferencias, se sientan valoradas e integradas. Además, busca promover un ambiente en el que todos los colaboradores puedan sentirse cómodos y de esta manera contribuir al máximo con sus aportaciones.

 IGUALDAD	 DIVERSIDAD	 INCLUSIÓN
<p>Cualidad de tener las mismas características en cuanto a su naturaleza, calidad, cantidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades • Igualdad ante la ley • Igualdad en el trato • Igualdad social 	<p>Presencia de personas diferentes compartiendo en un mismo ámbito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad cultural • Diversidad de género • Diversidad de opiniones • Diversidad de intereses 	<p>“Tendencia político/social hacia la igualdad de oportunidades en el medio laboral y productivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de personas indígenas • Inclusión educativa • Inclusión como política • Inclusión de inmigrantes

Incluir la diversidad en el ambiente laboral tiene numerosos beneficios para las empresas. Retiene talento, atrae más candidatos competentes, mejora el ambiente laboral, incita la sensación de bienestar debido a que la empresa es vista como una organización que valora y respeta a todas las personas. Además, la diversidad mejora la innovación al proporcionar diferentes perspectivas y habilidades, estimula la participación, activa la toma de decisiones y aumenta la agilidad en las acciones que se emprenden.

Estrategias útiles para fomentar un ambiente inclusivo en el entorno laboral

Para fomentar un ambiente inclusivo te recomendamos las siguientes estrategias:

1. Establecer **políticas de no discriminación**, programas de diversidad, entrenamientos de sensibilidad cultural y prácticas inclusivas para crear un ambiente laboral, equitativo y respetuoso.
2. Proporcionar **formación en los colaboradores** que fomente el entendimiento de las diferencias culturales y desarrollo de habilidades interpersonales para trabajar efectivamente con personas de diversas procedencias y perspectivas.
3. Contratar y **retener personas con diversas procedencias**, habilidades y experiencias para tener una amplia variedad de perspectivas y opiniones en la fuerza laboral.
4. Fomentar el **liderazgo inclusivo** para que los líderes se conviertan en modelos a seguir que fomenten un entorno laboral inclusivo y respetuoso ante las diferencias en los equipos.
5. Utilizar el **lenguaje inclusivo** que es la manera de expresarse oralmente y por escrito, sin discriminar el género, la etnia u otras características de las personas que las relegan a una condición diferente de la condición unitaria general.
6. Promover el **diálogo abierto y constructivo** entre los empleados para abordar abiertamente cualquier problema o preocupación que puedan tener.
7. Organizar eventos que muestren y **promuevan la cultura y diversidad** de la fuerza laboral.

En **Megaron** podemos ayudar a tu empresa a tener un entorno laboral que fomente la **diversidad e inclusión**. Desarrollamos las competencias y comportamientos necesarios para trabajar en un ambiente que respete las diferencias individuales. De esta manera, contarás con una fuerza laboral eficaz y productiva que aportará valor significativo a tu organización.

No dudes en contactarnos en contacto@megaron.com.mx para conocer más sobre nuestras soluciones.

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo. Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Acción Empresas. Manual de Gestión de la Diversidad e Incursión (D&I) en las Empresas.

<https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas-2021.pdf>

Laura Sherbin y Ripa Rashid en Harvard Business Review. La diversidad no se mantiene sin inclusión.

<https://hbr.org/2017/02/diversity-doesnt-stick-without-inclusion?ref=blog.vantagecircle.com>