



# ¿Por qué es necesario hablar de diversidad e inclusión en las organizaciones?



Las organizaciones están conformadas por personas. No solo se deben enfocar los aspectos de producción, sino también en el bienestar de sus trabajadores/as.

En sociedades tan diversas como la latinoamericana, existen personas de diferentes etnias, sectores socioeconómicos, orientación sexual, edad, identidad de género, culturas, con discapacidad, entre otros aspectos; por lo que es común que no todas las personas tengan las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral. Por ello, muchas organizaciones han optado por **implementar políticas de diversidad e inclusión (D&I)**, con el fin de que las personas puedan acceder y trabajar en un ambiente laboral comprometido con el bienestar de todos y todas. Según el informe *Transformar las empresas mediante la diversidad e inclusión*, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2022), un alto nivel de políticas de diversidad e inclusión laboral permiten un incremento del desempeño, productividad, y satisfacción laboral.

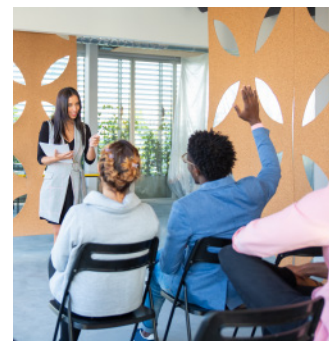


De acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2021), se puede entender la diversidad como la presencia de diferentes características en las personas como: género, edad, etnia, orientación sexual, lugar de procedencia, idioma, religión, sexo, neurodivergencia, entre otras. Por otro lado, la inclusión se refiere a la praxis de políticas organizacionales para la incorporación de diversas personas en el ambiente laboral. Estos dos conceptos son y deben ser complementarios, puesto que ambos permiten que los y las trabajadores/as se sientan valorados/as y respetados/as dentro su centro de trabajo. Incluso existe una norma ISO que regula estas políticas. El ISO 30415: 2021 Gestión de Recursos Humanos-Diversidad e Inclusión, tiene el objetivo de identificar las oportunidades y riesgos, acciones, resultados e impactos de la D&I en las organizaciones.

Existen diferentes políticas de diversidad e inclusión en el ámbito laboral. A continuación, se recomiendan las siguientes:

### Prácticas recomendadas en la diversidad e inclusión:

- *Compromiso por el respeto de la diversidad: El compromiso de trabajar en un ambiente en el que se incluyan y respeten a todas las personas. Este debe estar presente desde la alta gerencia hasta las demás posiciones.*
- *Procesos de reclutamiento y selección sin sesgos de género.*
- *Paridad en los cargos ejecutivos y paridad salarial.*
- *Utilizar un lenguaje no sexista e incluyente en las diferentes comunicaciones.*
- *Conformar un comité de diversidad e inclusión: Con personal capacitado en políticas de igualdad, que permitan el fomento y desarrollo de políticas inclusivas laborales.*
- *Sensibilizar a través de capacitaciones y talleres al personal sobre desigualdad de género, inclusión laboral de personas con discapacidad, diversidad sexual, prevención del acoso sexual laboral y otras manifestaciones de violencia.*



Las organizaciones tienen la responsabilidad de **asegurar espacios laborales en los que todas las personas, sin distinción alguna, puedan acceder, trabajar y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.** Es un compromiso transversal a todos los cargos y debe estar presente todo el año. Lograr espacios laborales pertenencia entre los miembros de una entidad.

#### Referencias:

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Gestión de la diversidad e inclusión.

Organización Internacional del Trabajo (2022). Transformar las empresas mediante la diversidad e inclusión.



**Mayte Rivera Aliaga**  
Psicología Organizacional  
mrivera@corebusinesscorp.com