

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATAR BAJO LA ÓPTICA DE PROMOVER LA DIVERSIDAD Y CONTRATAR POR AFINIDAD?

.06%

de las empresas mexicanas han sido reconocidas como Empresa Incluyente.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2007.

La diferencia entre estos conceptos radica principalmente en que la afinidad es contratar bajo juicios preestablecidos y gustos personales, mientras que la diversidad procura atraer talento y habilidades más allá de los prejuicios.

Hablar de diversidad no es más que aceptar que hay un mundo lleno de diferencias entre los seres humanos y es así como está conformado el mercado. Si se quieren tener oportunidades en éste, hay que abordarlo desde una perspectiva global. Todos tienen derecho al trabajo, a la igualdad de oportunidades y a ser respetados; ser diferentes unos de otros, no significa ser inferiores e inaceptables.

Para promover este principio han existido, tanto en el orden nacional como en el internacional, diversos instrumentos que hacen énfasis en este tema, desde el Artículo 4º de la Carta Magna, que habla de las Garantías Individuales, el 123 que se refiere al Derecho al Trabajo y la Previsión Social, hasta la Declaración Universal de los Derechos Humanos; sin embargo, no todas las naciones y empresas vigilan su cumplimiento y promoción.

Las diferencias fisiológicas o sociales de las personas no pueden establecer un concepto de relaciones desiguales. El valor de la diversidad de pensamientos, necesidades e ideas, talento o habilidades, debieran tener más peso que cualquier característica física o condición social. Un ejemplo claro de esto es la evaluación de la fuerza laboral existente en nuestro país: descartar el potencial del 51.8% de la población mexicana, representado por las mujeres, no puede ser un planteamiento económicamente racional.

Los programas y acciones que han estable-

cido las instituciones no han sido suficientes, sólo basta evaluar el número de personas consideradas como grupos vulnerables a los que se les han cerrado las puertas para integrarse en la fuerza laboral. Tal es el caso de las personas con discapacidad o adultos mayores, personas comprometidas y responsables, con igual o más talento y capacidad que cualquiera, pero que por sus características físicas, se les impide encontrar condiciones favorables y dignas de trabajo.

Ser diferentes unos de otros, no significa ser inferiores e inaceptables.

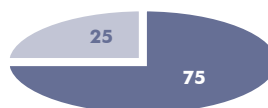
Oferta de empleo por género en México



● Hacen distinción por género
● No hacen distinción por género

Fuente: Asociación por la no discriminación por edad o género, S.C.

Sólo el 25% de las personas con discapacidad están ocupadas



● No empleadas
● Personas con discapacidad empleadas

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Kirsha Carretero Rivera

SUBDIRECTORA DE PROYECTOS DE CALIDAD DE IXE GRUPO FINANCIERO.



ESTUDIOS: Maestría en Responsabilidad Social Corporativa por la Universidad de Barcelona.
HA FORMADO PARTE DE: Crédito Real, GBM, Prime Telecom.