

## ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LA INCORPORACIÓN DE APARTADOS ESPECÍFICOS QUE CONTEMPLAN POLÍTICAS DE DIVERSIDAD Y SANCIONEN LA DISCRIMINACIÓN EN LAS EMPRESAS?

Desde el año 2003 se promovió en México una nueva cultura laboral, que buscaba, entre otras cosas, generar políticas de diversidad y procedimientos que sancionaran la discriminación. Fue así como surgieron distintos mecanismos con los cuales el gobierno, las empresas e instituciones pudieron informarse adecuadamente sobre la importancia de estos temas.

El primero fue el Modelo de Equidad de Género, del Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se contempla la creación de acciones afirmativas y a favor del personal para generar una situación de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo. Gracias a esta iniciativa un buen número de empresas ejecutan activamente este modelo de autogestión y se

cubrieran con el perfil del puesto vacante, sin importar su edad o condición física. Adicionalmente, a principios del 2008, la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, lanzó su reconocimiento por una cultura de la no discriminación.

La importancia de conocer todas estas iniciativas es adquirir conciencia sobre la existencia de distintas opciones en las cuales nos podemos apoyar para instaurar en nuestras empresas, políticas que eviten la discriminación y fomenten un ambiente diverso, así como reconocer que en nuestras manos está trabajar a favor de la inclusión laboral de hombres y mujeres quienes, con sus distintas cualidades, enriquezcan el clima organizacional, amplíen el

2

mil adultos mayores y personas con discapacidad han sido contratados por más de 200 empresas mediante el programa Caminemos Juntos de la Fundación Manpower

Fuente: Fundación Manpower, 2008.

*En el 2005, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó el reconocimiento Empresa Incluyente.*

someten anualmente a auditorías para demostrar sus avances en la inclusión laboral de mujeres.

En el 2005, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó el reconocimiento Empresa Incluyente para impulsar en las empresas la contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. Con éste, muchas corporaciones institucionalizaron sus políticas de integración laboral y de no discriminación, abriendo sus puertas a todas aquellas personas que



espectro de candidatos disponibles para cubrir nuestras vacantes y tengan todo el derecho de participar activamente en un empleo adecuado a sus habilidades, experiencia y escolaridad.

**Mercedes de la Maza de la Parra**  
DIRECTORA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN MANPOWER MÉXICO, A.C.

ESTUDIOS: Licenciatura en Relaciones Internacionales por el Instituto Tecnológico Autónomo de México.

HA FORMADO PARTE DE: Casa de la Amistad para niños con Cáncer IAP, Embajada de México en Irlanda.