

¿QUÉ TIPO DE ACCIONES DEBE REALIZAR UNA EMPRESA CUANDO ALGUNO DE SUS EMPLEADOS DECIDE REALIZARSE UNA OPERACIÓN TRANSEXUAL Y CAMBIA DE IDENTIDAD EN EL GÉNERO?

La diversidad es un principio del que se está tomando más conciencia en la sociedad en que vivimos. Por ello, esta tendencia comenzará a tener mayor influencia en la forma de pensar de los empleados de la organización. La discriminación no es bien vista por las sociedades que aceptan la igualdad de género.

Muchas empresas aún tienen políticas tradicionales restrictivas, no sólo por la diversidad de género, sino también por una apariencia física llamativa. Tal es el caso de las personas que tienen un peso excedido, que son discriminadas por su aspecto.

Las organizaciones poco a poco deberán aceptar esta igualdad de género, pues de lo contrario promueven una cultura discriminatoria, que afectará su capacidad para seleccionar personas de buen nivel que pudieran sentirse rechazadas por las costumbres discriminatorias de las empresas. Las organizaciones deberán comprender que la contratación está relacionada con la capacidad de la persona para cumplir con el perfil del puesto.

Se contratan habilidades, nivel intelectual, especialización, actitudes, inteligencia y aspiración de éxito personal y profesional. Mientras las conductas respondan a las políticas de las organizaciones y cumplan con las condiciones que la Ley Federal de Trabajo incluye en sus artículos, la empresa tendrá que aceptar dicha

diversidad en sus filas de empleados.

La compañía que se resista a la nueva conciencia social en la que se vive, tendrá limitaciones para encontrar en el mercado gente capaz, no sólo por las discrepancias en las tendencias de género, sino también por las divergencias con relación a las políticas discriminatorias de las empresas.

El mundo está cambiando y la igualdad en género, apariencia física, color, raza, etc., es una tendencia imposible de detener, dado que la diversidad es un derecho natural en nuestra sociedad globalizada.

12

estados de nuestro país cuentan con una Ley local para prevenir y eliminar la discriminación; 11 más están trabajando en ello.

Fuente: CONAPRED, 2008.



Es más importante la capacidad profesional que las definiciones de la vida personal.

Mario Borghino Ibarra
PRESIDENTE FUNDADOR DE BORGHINO CONSULTORES.

ESTUDIOS: Maestría en Mercadotecnia por la Michigan State University.

