04/05/2024

Las políticas sobre diversidad e inclusión como parte integrante del ’compliance’

Una plantilla diversa reúne a una amplia variedad de personas con diferentes experiencias y conocimientos para resolver problemas

La función de *compliance* y la promoción de la diversidad se han convertido en aspectos fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

Dentro del universo *compliance*, las empresas han de tener dentro de su cultura de cumplimiento la sensibilidad necesaria para llevar a cabo la implementación y el desarrollo de políticas que vertebren todas las exigencias, valores y principios que hacen referencia a las políticas de diversidad e inclusión.

Estas políticas hacen referencia a una nueva filosofía que debe ser acogida en el seno de cualquier persona jurídica u organización, y que debe transmitirse necesariamente**a todas las personas que la integran**, al conllevar la transformación de la persona en el seno de la empresa, mediante la adopción de los criterios y valores que componen tales políticas, como una parte más de su vinculación a su puesto de trabajo, y como un elemento más de su ADN.

Esta situación se proyecta desde el punto de vista empresarial en la necesidad de establecer aquellos mecanismos que sean necesarios, cuya finalidad sea destruir aquellas barreras sociales que fomentan en las organizaciones la discriminación, o que imponen trabas que mediaticen o limiten el reconocimiento de la diversidad de las personas que las integran.

El mayor valor que tiene una empresa se encuentra en su capital humano, y cuanto más variado, diverso y diferente sea tendrá un mayor reconocimiento, y desde luego más importante será el retorno económico y social que del mismo se derive.

El concepto de diversidad hace referencia al “conjunto de valores, rasgos, habilidades, competencias, en ocasiones de carácter objetivo y en otros subjetivo, que conforman integralmente un mapa de perfiles profesionales variados y abiertos, y que además no son estáticos, sino que se transforman a medida que se van agregando o desagregando habilidades, competencias o modos de ver la vida”.

Consecuentemente con ello, debe hacerse forzosamente mención del concepto de inclusión, considerada como “el fomento de aquello que sea más beneficioso para los equipos de trabajo o cadenas de mando, lo eleva y pone en valor para extraer el máximo rendimiento posible, poniendo el foco en el sentido de pertenencia y valorando su misión en la organización”.

Ser una empresa diversa e inclusiva trae importantes beneficios no solo de rentabilidad, sino que además genera satisfacción; tranquilidad; creatividad; salud y bienestar en los equipos; intención de quedarse, sentido de pertenencia; permanencia y compromiso; mejora el desempeño laboral fundamentado en el respeto al otro; la empatía y la flexibilidad; incrementa la creatividad y la innovación de productos o servicios; pues desde la diversidad se comprenderá mejor las necesidades de las personas consumidoras y el mercado, etc.

Las políticas relativas a la diversidad y a la inclusión laboral incluyen medidas como el análisis de la cultura de la empresa: con el fin de establecer objetivos de inclusión y diversidad, es necesario conocer la verdadera identidad y marca de la empresa, para saber si es posible **alinear estos objetivos con la compañía.** Asimismo, incluyen políticas de contratación y recursos humanos: este enfoque es primordial para elevar la diversidad a un nuevo nivel. Se ha de implementar y fomentar un proceso de contratación justo y con igualdad de oportunidades para todos. En cuanto a la formación interna en materia de diversidad e inclusión, es más que importante para poder dar a conocer dicho concepto y cómo se puede fomentar en el trabajo. Y, con ello, las empresas obtienen importantes beneficios que se proyectan sobre múltiples aspectos de su actividad, y que se concretan en aspectos como la existencia de mejores oportunidades para la creatividad y la resolución de problemas.

Una plantilla diversa reúne a una amplia variedad de personas con diferentes experiencias, habilidades, perspectivas y conocimientos para resolver problemas. Además, ayuda a mejorar la reputación de su empresa. Las empresas que promueven la diversidad son socialmente responsables y poseen una imagen de marca mucho más respetuosa y positiva que otras que no lo son. Por otro lado, reduce los índices de rotación de empleados, que suelen sentirse más atraídos por los entornos de trabajo inclusivos. Esto hace que sean más leales y se sientan más alineados con la imagen y filosofía de la compañía.

En definitiva, las políticas sobre diversidad e inclusión dentro del seno de la empresa aportan mucho valor, y se han convertido en un elemento imprescindible del*compliance*.

Fuente: cincodias.elpais.com

LINK DE LA NOTICIA

Autor: Javier Puyol