

### 1.3 Sin respeto, no hay resultados positivos

Una de las partes medulares para lograr un entorno organizacional favorable inicia cuando las relaciones personales y de trabajo suceden en un ambiente de respeto, igualdad e inclusión. La norma en el apartado 8.2, inciso a), obliga a que el liderazgo que se ejerza se base en lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.

#### Discriminación



Este tema dentro de las empresas no solo es por cuestión de género, también puede suceder por causas de: origen étnico, religión, preferencia sexual, nivel socioeconómico, académico, idioma, discapacidades de cualquier tipo, etc. Sin embargo, uno de los que mayor impacto tiene dentro de las empresas y el tipo de liderazgo o ausencia de éste es crucial, lo ocupa “la equidad de género”.

En 2017 el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) admitió en el Índice Global de Disparidad de Género que la brecha entre hombres y mujeres aumentó por segundo año consecutivo y que eliminar la diferencia entre los dos géneros en términos económicos, al ritmo actual, tardará 217 años.

La discriminación se puede presentar en muchas formas dentro del trabajo o en la vida personal de los empleados, el impacto en el ámbito laboral es la disminución de la productividad de quien la sufre, ocasionando aislamiento, baja autoestima y estrés, de ahí la importancia de detectarla y actuar en consecuencia.



Finalmente, combatir la discriminación laboral es tarea de todos en los centros de trabajo, la mejor forma es hacer consciencia y sensibilizar a los empleados para que no sean partícipes de este tipo de comportamientos que atentan contra la dignidad y los derechos de las personas.

Las empresas inclusivas son aquellas que establecen acciones puntuales que buscan promover la integración, la equidad, relaciones positivas y trato igualitario. Estas acciones no se limitan a solo una serie de medidas de acción o políticas definidas, deben ser parte de su cultura organizacional y en todo momento estar presente en el actuar de sus colaboradores. Adoptar una estrategia e implementar acciones y programas que busquen erradicar la discriminación resulta esencial para que una organización pueda mejorar el nivel de vida y salud de sus trabajadores. Fomentar la igualdad y el respeto es una de las principales obligaciones de todo líder para generar ambientes laborales favorables en los que cada persona pueda desarrollar su talento, fortalezas y competencias en beneficio de todos.

## Cierre

Es una realidad, que la discriminación laboral puede afectar de forma considerable el desarrollo profesional y personal de muchas personas.

De acuerdo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), 1 de cada 5 mexicanos han sufrido algún acto de discriminación dentro de sus centros de trabajo por su apariencia física, género, orientación sexual, procedencia étnica o discapacidad, así como, violencia laboral.

Estas prácticas van en contra de los derechos humanos y afectan el crecimiento profesional de las personas y la rentabilidad de las empresas. Combatir la discriminación laboral es tarea de todos, la mejor forma en la que se puede contribuir es como trabajador no siendo partícipe de este tipo de actos que atentan contra la dignidad y los derechos de las personas, así como, informar de manera responsable y con madurez éste tipos de actos para su pronta atención.

Como líderes primeramente involucrarse no solo en las acciones y decisiones para el crecimiento y productividad de la organización, sino también en trabajar y cuidar que el clima y la cultura organizacional sean un ambiente sano, positivo y permita el desarrollo y crecimiento de las personas. Uno de los mayores retos está aún en la equidad de género: *“Los prejuicios de género y expectativas en cuanto a cómo lideran mujeres y hombres son la esencia de los retos que muchas personas deben afrontar al asumir su papel de líderes en las organizaciones”*. (Mollie Painter-Morland, 2014).

## Referencias bibliográficas

- Equipo Editorial Buenos Negocios. (2018). *3 formas de comunicación interna en la empresa*. Recuperado de: <https://www.buenosnegocios.com/notas/comunicacion-interna/3-formas-comunicacion-interna-la-empresa-n342>

- Gómez, E. (2018). *5 tips para mejorar las relaciones en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/5-tips-para-mejorar-las-relaciones-en-el-trabajo>
- Painter-Morland. (2014). *Por qué los estereotipos frenan el liderazgo de las mujeres*. Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/humanidades/sociologia/por-que-los-estereotipos-frenan-el-liderazgo-de-las-mujeres/>
- Vera, A. (2018). *Lecciones de liderazgo para aplicar en nuestra empresa*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/310956>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.