

ALBERTO ARRIAGA / *presidente de la Red Mexicana de Compradores, Proveedores y Reclutadores Diversos (ComproDiverso)*

¿Qué debe contemplar una empresa en temas de diversidad e inclusión?

Cada vez más organizaciones reconocen que la diversidad y la inclusión no son solo temas sociales, sino también factores estratégicos para la sostenibilidad y la competitividad. Sin embargo, muchas se preguntan: ¿qué están haciendo las demás empresas? ¿Cómo saber si mi empresa apenas está en lo básico o va por buen camino?

Desde ComproDiverso hemos creado el Índice BDI (Business, Diversity & Inclusion), una herramienta que permitirá clasificar a las empresas en tres niveles de madurez: básico, intermedio y avanzado. El objetivo no es evaluar, sino guiar a las organizaciones para avanzar con acciones concretas, medibles y vinculadas a resultados de negocio.

Políticas y prácticas: ¿realidad o simulacro?

En muchos casos, las empresas adoptan políticas de diversidad solo como un gesto simbólico, sin traducirlas en transformaciones reales. La diferencia entre realidad y simulacro radica en la coherencia entre el discurso y la práctica. Una empresa verdaderamente inclusiva asume la diversidad como parte de su estrategia de negocio, no como una acción aislada de responsabilidad social.

¿Qué implica estar en el nivel básico?

Una empresa en nivel básico sienta las condiciones mínimas para un entorno libre de discriminación y con igualdad de oportunidades. Entre sus principales acciones destacan las siguientes:

- Contar con una política antidiscriminatoria integral, por escrito y de aplicación transversal.
- Mostrar un compromiso visible del liderazgo, que comunique y respalde públicamente la inclusión.
- Cumplir la normativa en igualdad laboral y revisar posibles brechas salariales.
- Establecer canales de denuncia y atención confidenciales.



Una empresa verdaderamente inclusiva asume la diversidad como parte de su estrategia de negocio, no como una acción aislada de responsabilidad social.

- Incluir capacitaciones sobre sesgos, respeto y lenguaje inclusivo.
- Garantizar accesibilidad física y digital y promover un reclutamiento inclusivo.

Estas medidas conforman el mínimo indispensable de una cultura organizacional inclusiva, aplicable a cualquier sector y alineada con estándares internacionales de sostenibilidad y derechos humanos.

Las universidades tienen un papel clave en este diálogo entre políticas y prácticas.

Son espacios donde se forman las personas que luego definirán las culturas organizacionales. Desde la academia podemos contribuir a que la inclusión deje de ser un discurso y se convierta en una convicción ética y profesional.

El reto no es solo escribir políticas, sino formar liderazgos capaces de vivirlas con coherencia y empatía. Solo entonces la inclusión dejará de ser un simulacro para convertirse en una práctica cotidiana que transforme nuestras empresas y nuestras sociedades desde adentro.