

EN LA OPINIÓN DE...

Pablo del Arco Fernández*

pablodelarco@valoraconsultores.com

La diversidad en la empresa

La diversidad en la empresa no es sino un reflejo de la riqueza de la sociedad, en que el respeto por las diferencias aún no es pleno y sin embargo se mueve de una perspectiva de aceptación al involucramiento activo, de la mano de políticas públicas, una mayor educación cívica y el propio rol de las compañías. En ese sentido, destacan las multinacionales, que dado el tamaño de sus plantillas y el volumen de negocio, cuentan con un trascendental impacto socioeconómico y, unido a ello, capacidad de influencia sobre las prácticas de igualdad, tanto al interior de sus plantillas, como en las cadenas de valor y otros grupos de interés vinculados con su actividad. La asignatura pendiente se encuentra en el otro extremo, en las pymes, fundamentales por ser los principales empleadores en la región y por su integración en las comunidades, y que permanecen alejadas de las dinámicas de gestión empresarial de sus hermanos mayores.

Cuando se plantea el porqué de trabajar la diversidad en la empresa, no faltan en el argumentario la mejora del clima laboral, así como la atracción y fidelización del talento. Desde el punto de vista de la relación con el cliente y consumidor, cabe destacar la innovación, la capacidad de los equipos de identificar y atender nuevas necesidades, alcanzando segmentos más amplios con propuestas de valor robustas, como reconoce el Fondo Monetario Internacional. Los equipos diversos son más inteligentes por la variedad de conocimiento y perspectivas, como las empresas que apuestan por ello.

El abordaje de la diversidad en la empresa debe ser integral, considerando diferentes variables de la persona. Históricamente se ha venido trabajando en género, así como en capacidades diferentes por las condiciones mentales y/o físicas. Otros aspectos que hacen a la diversidad como las creencias culturales, origen, edad, orientación e identidad sexual están presentes en la práctica empresarial de manera más reciente. De igual modo, el trabajo en las compañías ha de integrar los esfuerzos para el conjunto de la plantilla con los específicos de la alta dirección, los planteamientos en el acceso al empleo con la igualdad de trato en la actividad diaria, en el desarrollo de carrera y las remuneraciones, esto último especialmente patente en la brecha de género, que fue de 16% en México en el 2016, según datos de ONU Mujeres. Este mismo organismo arroja para el país la alarmante diferencia en la tasa de trabajo en la economía formal, que es de 43% para las mujeres frente a 78% en los hombres, de las más bajas en la OCDE.

El enfoque de la empresa en diversidad debe superar el umbral de la responsabilidad social, se trata de una práctica estratégica de negocio. Su inclusión en la cultura organizacional permite un desempeño transversal, en los diferentes equipos y niveles, y su extensión a la relación con el conjunto de grupos de interés. Cabe destacar que constituye un pilar esencial del abordaje de los derechos humanos en la empresa.

La gestión en las compañías se encuentra en un estadio de definición de políticas y marcos de autorregulación, así como de compromisos públicos, si bien hay compañías más avanzadas. El desafío se encuentra en pasar de la letra a la acción, en promover el cumplimiento de los lineamientos y velar por ello, desarrollando iniciativas participativas. Es asimismo importante el planteamiento de mecanismos de evaluación y seguimiento, respecto de objetivos y metas.

Con todo ello, la construcción de equipos diversos, reflejo de una sociedad que avanza al respecto, constituye una garantía de futuro, que abordamos en el presente.