



# Negocios y justicia social

## Género, Diversidad e Inclusión en el ámbito organizacional

Por Vanessa Garza Figueroa

**C**ada día son más las organizaciones que consideran relevante la implementación de prácticas relacionadas con el género, la diversidad y la inclusión asumiendo el compromiso de adoptar programas orientados a brindar igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación dentro de su cultura organizacional.

### ¿Por qué son importantes estos temas en la gestión socialmente responsable de una empresa u organización?

Investigaciones realizadas en las últimas décadas, en el ámbito de la teoría y comportamiento organizacional, así como los resultados de estudios obtenidos a partir de las experiencias generadas en las empresas, arrojan que la diversidad del recurso humano en la conformación de la pirámide organizacional contribuye a generar mayores beneficios en términos de productividad e innovación. Por ejemplo, las compañías con equipos directivos conformados por mujeres y hombres alcanzan rendimientos superiores a aquellas donde la representación es desigual.

Un estudio realizado por Catalyst<sup>1</sup> en 2007 arrojó que las compañías con tres o más mujeres en sus juntas o consejos directivos, obtienen un mayor rendimiento financiero. Este estudio nos muestra que en promedio, las compañías con mayor representación de mujeres en sus juntas directivas, superan por lo menos en un 53% en ROE (*Return on equity*), 42% en ROS (*Return on Sales*) y 66% en RIC (*Return on Invested Capital*) a aquellas con menores porcentajes con representación de mujeres.

Además de los dividendos financieros, la diversidad e inclusión, benefician a las organizaciones en muchos otros sentidos. Ambientes laborales inclusivos aumentan la competitividad de la organización, contribuyendo a la atracción de talento, disminución del ausentismo y rotación del personal. De acuerdo con Deena Fidas y Liz Cooper<sup>4</sup>, el 26% de personal LGBT (Siglas para abreviar Lesbianas, Gays,



## *Las compañías con mayor representación de mujeres en sus consejos superan en rendimiento financiero a aquellas sin mujeres directoras*

Bisexuales y personas Transexuales) permanece en un trabajo donde el ambiente es inclusivo y el 9% del personal de este colectivo renuncia a su empleo cuando el ambiente no lo es.

En contraparte, la discriminación, segregación y exclusión expone a las organizaciones a pérdidas de talento. Este riesgo debe eliminarse, de no hacerlo el costo a pagar puede ser muy alto: menor rendimiento financiero, mayor rotación de personal, disminución de la productividad, fugas de innovación, demandas, etc.

Cuando de género y diversidad se trata, en nuestro país queda mucho camino por avanzar. Si bien la participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado de manera constante en las últimas décadas, su incorporación se ha dado desde una posición de desventaja. Lo anterior, debido a la estructura masculinizada aún presente en las organizaciones, la cual genera diferentes formas de discriminación y violencia laboral, entre ellas la segregación ocupacional y salarial, así como el hostigamiento y el acoso sexual y laboral.

De acuerdo con el último reporte emitido por el Foro Económico Mundial<sup>5</sup> sobre la paridad entre mujeres y

hombres, la igualdad salarial será una realidad dentro de 170 años aproximadamente si continuamos al ritmo actual de avance. Organismos internacionales estiman que en México la brecha salarial es de entre 15 y 20 por ciento en promedio, para trabajos de igual valor<sup>6</sup>.

El pleno respeto y garantía de los derechos humanos son un deber al hablar de justicia social. Si se busca mejorar y consolidar el mercado laboral, es necesario trabajar en la erradicación de la discriminación y la violencia laboral como parte fundamental del progreso de instituciones con ambientes laborales sanos y prácticas justas, que apoyen el desarrollo y crecimiento de su personal. Respetar los derechos humanos cuando compartimos ideologías es fácil, sin embargo, éstos deben ser respetados en todo momento, ya que son inherentes a las personas, independientemente de sus posturas, preferencias o identidades.

A continuación, compartimos un par de casos de éxito sobre prácticas de diversidad, género e inclusión, con el fin de reconocer el arduo trabajo que estas organizaciones realizan día con día para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

## SANOFI (México)

El Programa de Desarrollo Acelerado de Mujeres está diseñado para apresurar el desarrollo profesional de mujeres identificadas como talento potencial.

Contar con talento femenino competente, listo para asumir cargos de responsabilidad y de dirección en un lapso menor de tiempo, incrementar la retención de talento y alcanzar un mayor balance de género en posiciones de toma de decisión son algunos de los beneficios que arroja este programa, el cual se centra en el desarrollo rápido de habilidades prácticas de liderazgo, negocios y manejo de personal.

Con el objetivo de optimizar el aprendizaje de cada participante, el programa se compone de las siguientes estrategias, las cuales se escogen y se programan de acuerdo a la necesidad y situación de cada persona: *coaching* individual, exposición alta en niveles ejecutivos, aprendizaje o experiencia vivencial (como puede ser la rotación de puesto, la capacitación o entrenamiento cruzado, los periodos de observación del trabajo o el manejo de proyectos, entre otras).

En 2016 se lanzó una prueba piloto en la cual participaron tres mujeres de alto potencial con diferentes antecedentes y en distintas etapas de desarrollo profesional. Los resultados del programa fueron contundentes: tres ascensos a posiciones de dirección. Una de ellas lidera el Comité de Diversidad de la compañía y participó como

representante de la filial mexicana en la delegación internacional de Sanofi, durante el evento de Women's Forum llevado a cabo en Francia, en noviembre de 2016.

Este año el número de participantes ascenderá a trece, con el objetivo de aumentar la representación de mujeres a nivel nacional en un 48% para el 2018.

## AT&T (México)

AT&T fue la primera corporación norteamericana en adoptar una política que prohibiera la discriminación hacia empleados y empleadas basada en su orientación sexual. En México, la compañía mantiene ese mismo espíritu y visión, apoyando iniciativas surgidas de la comunidad. Tal es el caso de la red de personal conocida como Alianza LGBT, creada en México en abril de 2016 con el objetivo de apoyar la diversidad e inclusión LGBT, que incluye la puesta en marcha de prácticas de integración e igualdad, tales como talleres y conferencias.

AT&T forma parte de Pride Connection, un grupo de empresas incluyentes que se reúnen para compartir mejores prácticas de inclusión LGBT. En mayo del año pasado participaron en la Ciudad de México en la Marcha del Orgullo Gay en conjunto con otras empresas de la alianza.

Con la finalidad de dar espacio a los proyectos de su personal y conectar con la comunidad LGBT del país, en el 2016 AT&T patrocinó LGBT CONFEX, plataforma abierta a las distintas expresiones de esta comunidad, que busca fomentar el desarrollo de diferentes áreas para el crecimiento de las políticas públicas y privadas. ●

<sup>1</sup> Catalyst, "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards", 15 de octubre de 2007.

<sup>2</sup> Credit Suisse AG, "Gender diversity and corporate performance", Zurich, Switzerland, Research Institute Agosto 2012.

<sup>3</sup> André Chanavat and Katharine Ramsden, "Climb To The Top — Tracking Gender Diversity On Corporate Boards", Thomson Reuters, octubre 2014.

<sup>4</sup> Deena Fidas and Liz Cooper, "The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion: Why the Workplace Environment

for LGBT People Matters to Employees", Human Rights Campaign, mayo 2015. p. 23.

<sup>5</sup> World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2016", 2016, p. 24.

<sup>6</sup> ONU MUJERES, "El Progreso De Las Mujeres En El Mundo 2015-2016: Resumen", 2015.



# 4º

## concurso de cartel y video



nuestro  
planeta  
es la  
neta 


**Grupo IMU** llevó a cabo el  
**4º Concurso de Cartel y Video.**

*Entrega de Premios  
a los Ganadores  
el 30 de marzo*



Patrocinado por

**RICOH**  
imagine. change.

 **THETA**

360° experience.


grupo **imu**

imágenes y muebles urbanos

Hacemos mejores ciudades

 **ESR**  
EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

 IMU Recicla  @IMURecicla

 [imurecicla.blogspot.mx](http://imurecicla.blogspot.mx)

[www.imurecicla.com](http://www.imurecicla.com)