

Management

eemprensario.mx

EDITORA: Elizabeth Meza Rodríguez

contacto@eemprensario.mx
Tel: 5326-5454 ext: 2156

SIGUENOS EN:



 eemprensario

IBM Y SCOTIABANK SON MODELOS A SEGUIR

¿POR QUÉ PYMES NO CREAN POLÍTICAS DE DIVERSIDAD?

En gran medida se debe al esquema familiar de las empresas

Elizabeth Meza Rodríguez
EL EMPRESARIO

ES MÁS frecuente ver una política de diversidad e inclusión en los corporativos internacionales que en las empresas nacionales, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, que en su mayoría (83%) son familiares.

Esto puede deberse, dijo César Augusto Casas, presidente de la Federación Mexicana de empresarios LGBT (FMELGBT), a que “las empresas mexicanas normalmente tienen un organigrama vertical, paternalista o familiar a diferencia de los corporativos multinacionales o extranjeros que tienen una visión más general o global de los temas de inclusión y diversidad”.

Precisó que los corporativos multinacionales heredan una política de trabajo global que les permite ser incluyentes, a diferencia de las empresas mexicanas que tienen una dirección paternalista, a pesar de ello cada vez más pymes buscan la diversidad en sus colaboradores, tan solo la FMELGBT cuenta con una red de más de 1,000 empresas afiliadas, la mayoría pymes y solo 120 multinacionales.

“En las pymes también se puede, si vas a contratar gente, contrata al mejor y no te fijas en las diferencias, fíjate en el talento de las personas. Tampoco queremos que los contratos porque son diversos, queremos que los invites, que los pongas a concursar en igualdad de condiciones y contrata al que mejor te convenga”.

De acuerdo a datos del estudio LGBT 2020 de la consultora Out Now, en México la población LGBT es de 5.2 millones de personas, con un poder económico de 74,400 millones de dólares al año, además la comunidad aporta 80,000 millones de dólares al Producto Interno Bruto.

“Desgraciadamente el mundo aún es hostil y discriminatorio y las

“En las pymes también se puede, si vas a contratar gente, contrata al mejor y no te fijas en las diferencias, fíjate en el talento de las personas”.

César Augusto Casas,
presidente de la FMELGBT.

personas que vivimos una situación de violencia, cuando llegamos a trabajar a un lugar sin políticas, lo que nos interesa es que sea fin de quince y las 6 de la tarde, pero cuando esa persona llega a trabajar a un lugar libre de discriminación y donde puede ser quien es, va a tener un *engagement* muy fuerte con la empresa: no se va a ir, no va a rotar, va a ser más profesional en los conocimientos internos de la empresa, va a ser un talento muy valioso. Es buen negocio para las empresas tener políticas de diversidad y contratar talento diverso”, detalló César Augusto.

MAYOR CONVOCATORIA

Hay empresas que creen que por contratar talento diverso van a dejar de vender productos o servicios, lo cierto es que la atracción de clientes incrementa y mejora la convocatoria de empleados, eleva el nivel de compromiso de los colaboradores y disminuye la rotación.

Por ejemplo, en Scotiabank aumentó el número de tarjetahabientes cuando se izó la bandera LGBT, gracias a las políticas de inclusión el porcentaje de índice de rotación es de 0.2% y la rotación de personal disminuyó.

Para esta compañía la diversidad e inclusión son importantes, por ello desde el 2005 cuenta con una estrategia de desarrollo de talento y un programa de reconocimiento lla-

mado aplausos donde se manejan temas de salud, cultura, deporte y diversidad.

Diversidad, para Scotiabank, significa un trato igualitario, libre de discriminación, donde predomine el respeto, no se trata sólo de contratar a personas de la comunidad LGBT, sino ser inclusivos, muestra de ello es conmemorar el Día Internacional del Hombre y reconocer el talento femenino.

“Si yo concientizo un ambiente incluyente para estos 12,800 scotiabankers, le estoy cambiando la vida a 36,000 mexicanos”, mencionó Gabriela Torres, gerente de gestión de talento, diversidad e inclusión de Scotiabank México.

CONTRATAR SIN ANTEPONER EL GÉNERO

IBM es otra de las empresas que cuenta con una política de inclusión, en la cual fue pionera pues en 1953 Thomas John Watson, fundador de la compañía, publicó una carta que decía que en la organización no se discriminaba por raza, color ni credo.

La empresa se enfoca en cinco grupos: personas con discapacidad, comunidad LGBT, mujeres, generaciones e integración, vida y trabajo, y para lograr que la diversidad permee en toda la organización crearon empleados voluntarios, quienes se capacitan para mentorear a los trabajadores y son ellos quienes realizan talleres y cursos.

Además para atraer talento implementan el CV ciego, es decir un currículum sin foto ni género. “En nuestra página de Internet todas nuestras posiciones tienen una declaración que dice que IBM busca el mejor talento sin importar raza, color y credo y género, desde ahí ya estamos haciendo una declaración de que es bienvenido el mejor talento”, dijo en entrevista Isabel Romo, di-

QUÉ PASA CON EL TALENTO LGBT+



Resumen: las empresas en México requieren fomentar la diversidad laboral y contratar talento sin hacer excepciones por orientación sexual, diversidad de género, religión o preferencias sexuales. En el país la comunidad LGBT+ suma alrededor de 5.2 millones de personas y tiene un poder económico de 74,400 millones de dólares al año.



LGBT+ y empleo

45% tiene trabajo | 29% busca empleo | 24% son estudiantes | 4% posgrados | 2% no tiene ni busca trabajo

40% con licenciatura | 10% estudios técnicos | 39% preparatoria o bachillerato | 10 meses preparatoria o bachillerato

Salario

- 41% de las personas LGBT+ con ingresos mensuales menores a 10,000 pesos
- Sólo 15% tienen ingresos mayores a 30,000 pesos
- Mujeres lesbianas ganan 15% menos que los hombres gays



Puestos LGBT+

De los trabajadores, 61% vive en el clóset y los empleados del sector público son quienes tienen más probabilidad de estar en el clóset

- 41% trabajadores
- 28% especialistas
- 15% coordinadores
- 14% directores
- 2% altos mandos
- 62% trabaja en sector privado
- 4% labora en sector público



FUENTE: ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD Y TALENTO LGBT EN MÉXICO REALIZADO POR ADIL, ESTUDIO LGBT 2020 DE LA CONSULTORA OUT NOW

versity engagement partner de IBM México.

En las entrevistas los reclutadores ofrecen los beneficios de acuerdo a lo que están buscando. En enero de este año se anunció la licencia de paterni-

dad por 20 días que “aplica muy bien para la comunidad LGBT. Para que las parejas homoparentales, ambos, pueden tomar 20 días de licencia de paternidad”.

elizabeth.meza@economista.mx