



EN LA OPINIÓN DE...



Pablo del Arco Fernández*

pablodelarco@valoraconsultores.com

Ante el fenómeno de la migración, el potencial de la diversidad cultural para la IP

Las empresas se encuentran en su operación ante un contexto que combina fenómenos globales y locales, bajo la forma tanto de riesgos como de oportunidades. Los flujos migratorios se extienden a lo largo del globo desde nuestros orígenes, como parte de la esencia del hombre para su progreso.

En el caso de México, su vecindad con EU acrecienta el fenómeno de la migración, y lo convierte en tierra de paso para la mayoría del flujo de personas, a las que se suman aquellos que lo toman como destino por el dinamismo de su economía y las oportunidades laborales que ofrece a extranjeros de diferentes países y grados de calificación. Si bien estas palabras se escriben desde tierra azteca, buscan llamar la atención sobre el rol de las empresas ante el fenómeno independiente del lugar.

La gestión de la diversidad cultural por parte de las compañías constituye en primer lugar una respuesta a la creciente heterogeneidad de las sociedades de las que forman parte y, por tanto, de la fuerza laboral de que pueden disponer. Se suman además otros factores, como el potencial que ofrece la contratación desde sus lugares de origen para atender demandas extraordinarias de empleo y la propia internacionalización de las operaciones y equipos. El piso para el desempeño de las empresas al respecto lo constituye la no discriminación, una prohibición de toda exclusión o trato diferenciado por razones de origen étnico o nacionalidad, que forma parte de los derechos humanos universalmente reconocidos. Para las compañías, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, promovidos desde las Naciones Unidas, constituyen un referente clave, que señala su rol en garantizar el respeto a los mismos, además de los planteamientos al respecto que existen en otras iniciativas internacionales, nacionales y sectoriales, así como generalmente en la propia autorregulación que la empresa establece, bajo la forma de códigos éticos.

Apostar por la inclusión de migrantes (y refugiados) como parte de los equipos forma parte de la RSE al hacer uso de su potencial como generador de empleo, pero entrega asimismo beneficios para la estrategia y operación. Su incorporación

suma a las aportaciones que la diversidad y una gestión integral de la misma entregan a la compañía, independientemente de los atributos que la constituyen (género, edad, etcétera). La diversidad contribuye a un mejor clima laboral y, de la mano de ello, al compromiso de los colaboradores y un mayor rendimiento; además, fomenta la innovación y enriquece la toma de decisiones.

Pero la presencia de población migrante como parte de la fuerza laboral constituye para la empresa un riesgo, al que debe estar atenta. Me refiero a su incorporación como trabajadores en la cadena de suministro, donde a medida que nos alejamos de la empresa principal se acrecienta el potencial de condiciones laborales abusivas por la informalidad del empleo y/o la localización de las operaciones de los proveedores (entornos rurales, países en vías de desarrollo con población migrante de terceros lugares). Ello forma parte también de la responsabilidad corporativa, pero además es un tema de riesgo legal y reputacional. El empoderamiento de la cadena de suministro desde la gran empresa, en la gestión de la diversidad y el respeto a los derechos humanos, es clave. Las pymes de la cadena de suministro son esenciales en la generación de empleo y la integración sociolaboral de la población en las diferentes comunidades.

Existen algunas iniciativas empresariales para la inclusión laboral de migrantes que se toman los medios por su carácter de punta de lanza en un sector y/o país, pero que suponen la punta del iceberg de las aportaciones que el sector empresarial ya está realizando. No obstante, la base bajo la superficie es todavía muy estrecha y se hace necesaria una mayor contribución de las empresas, teniendo en cuenta que no faltan argumentos tanto empresariales como humanitarios. Ante la magnitud del fenómeno de la migración, la compañía puede aportar desde su operación a los esfuerzos de las organizaciones de la sociedad civil y de las administraciones públicas, como parte de su ciudadanía corporativa y de un enfoque estratégico, en un binomio ganador.

*Manager de Sustentabilidad en Valora Americas

Twitter: @pabloarcofer