



# Políticas de Equidad e inclusión laboral:

El mayor reto para las compañías de hoy



Durante los últimos 10 años temas como **la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)** se han visto impulsados fuertemente en el mundo corporativo global, dado que son estrategias consideradas como un elemento esencial para la competitividad, el rendimiento financiero, la innovación y una disminución en la deserción de personal.



La diversidad y la inclusión son dos conceptos que han adquirido bastante popularidad en los últimos años en el mundo corporativo empresarial, y aunque están estrechamente relacionados y se complementan entre sí, cada uno define realidades diferentes.

En el ámbito corporativo, por ejemplo, la diversidad hace referencia a la vinculación laboral de personal de diferente edad, género, orientación sexual, nacionalidad, religión, cultura y condición física especial causada por alguna enfermedad, accidente o discapacidad.

La inclusión, por su parte, está relacionada con el conjunto de prácticas o programas organizacionales, cuyo objetivo es que cada uno de sus empleados, sea cual sea su condición o hecho diferencial, obtenga la aceptación social y cultural y sea tratado con igualdad por parte de todos los colaboradores de la compañía.

No obstante, la diversidad e inclusión no solo son consideradas estrategias que ayudan a los gerentes a crear un ambiente en donde los empleados se sientan psicológicamente seguros, sino que su adopción

ayuda a impulsar la innovación, pues al tener equipos de trabajo con perspectivas diversas, existe una mayor probabilidad que alguno con experiencias diferentes, presente ideas revolucionarias y exitosas que contribuyan con el crecimiento de una compañía.

Las empresas de hoy en día son conscientes de ello, en gran parte porque los millennials (personas nacidas entre los años 1981 y 1993), quienes representan un gran porcentaje de la fuerza laboral de las compañías, llevan años priorizando el bienestar de los empleados e impulsando un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal, siendo los más abiertos para los cambios. No en vano, a raíz de la pandemia y cuando el mundo laboral adoptó el trabajo remoto, fue esta generación quien mejor se adaptó a esta nueva modalidad.

Según un artículo publicado por el diario mexicano El Economista, las experiencias que han dejado crisis como la de la pandemia afectaron los comportamientos de la humanidad, pero para la generación millennial, quienes según expertos, para el 2025 representarán el 75% de la fuerza laboral, pues todavía existen muchas expectativas de las empresas



donde laboran: diversidad e inclusión, asuntos sociales, sustentabilidad, paridad, crecimiento, confianza, equipos y líderes inspiradores, son solo algunas de ellas.

Así mismo, aún existe mucho trabajo por realizar, sobre todo en materia de inclusión, con personas que tienen alguna discapacidad. Según Cecilia Acuña, asesora en servicios de salud de la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS de México, existen pocos países en la región latinoamericana que incluyan políticas para que las personas en condición física especial puedan tener un empleo.

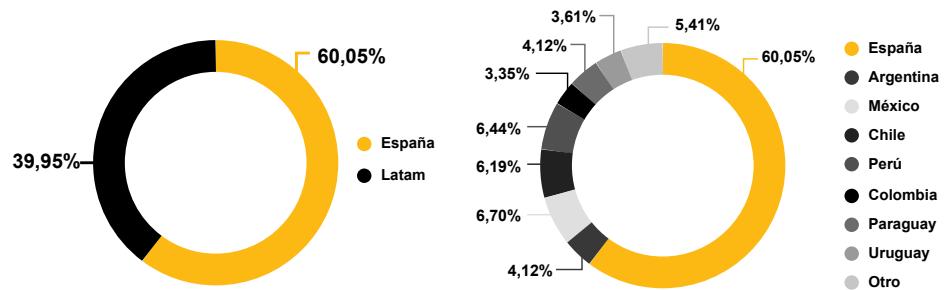
Señalando también que, a pesar de que las estadísticas muestran que solo el 15% de la población mundial padece de alguna discapacidad, existen otras condiciones físicas que no se están teniendo en cuenta y es necesario incluirlas dentro de los números.

Al respecto, Eric Carlson, especialista en inclusión laboral de la Organización Internacional del Trabajo OIT, afirmó que una de cada siete personas a nivel mundial tiene discapacidad y que de ellas solo el 44% tiene empleo. Lo que demuestra que realmente debe haber un mayor compromiso para las empresas y lograr igualdad de derechos frente las personas con discapacidad, para así, lograr que hagan parte del futuro empresarial.

## La situación en Latinoamérica

La escuela de negocios EAE Business School junto con DCH (Organización Internacional de Directivos de Capital Humano), presentaron el VI Barómetro DCH sobre la Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2021, cuyo objetivo es conocer la valoración que los directivos de capital humano de las grandes empresas tienen en torno a los proyectos y tendencias más destacadas en la gestión de talento en las áreas de recursos humanos.

Dicho estudio incluyó la participación del 60,05% de las empresas españolas y el 39,95% de empresas Latam de países como Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay. En total se analizaron 388 respuestas de las cuales 233 correspondieron a directivos de Recursos humanos de España y 155 de Latam.



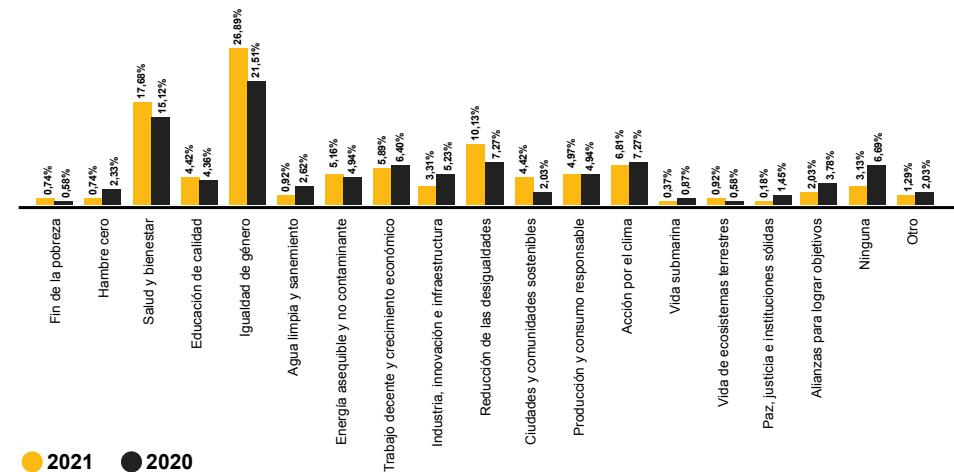
Gráfica tomada de Barómetro DCH La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2021





Así pues, una de las dimensiones analizadas en el estudio fue la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS en la gestión del talento, en donde, de las 388 respuestas registradas, la **“igualdad de género”** fue el ODS mayor valorado por las empresas con un 29,69%, seguido por “salud y bienestar” con 18,43%.

EL siguiente ODS más elegido fue **“la reducción de las desigualdades”** con un 8,76% de participación y **“Acción por el clima”** con un 6,14%. A continuación, se muestra la gráfica donde se pueden ver los resultados en comparación con el año anterior (2020):



Gráfica tomada de Barómetro DCH La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2021



*“Con la igualdad de género las compañías buscan velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la empresa”,* afirmó Pilar Llácer, directora de Work of the Future Centre de EAE Business School y autora del estudio.

Vale destacar que los ODS se han convertido en programas claves a seguir por los departamentos de Recursos Humanos RRHH tanto en España como en Latinoamérica, por eso, la intención en su adopción ha incrementado; en la región Latam, por ejemplo, solo el 5,36% de las empresas no implementarán ningún ODS, un indicador que demuestra una mayor concientización por parte de las compañías.

En ese sentido, América Latina es una región muy amplia, poblada y heterogénea por lo que las prácticas de inclusión pueden variar mucho entre los países; no obstante, para Marcelo Baudiano, experto en el desarrollo de estrategias para la diversidad, el fomento de la cultura y la inclusión, existen dos problemáticas que implican a todo el continente y no han sido resueltos y tiene que ver con la desigualdad económica y el papel de los pueblos originarios, *“No hay diálogo empresarial con los pueblos originarios, que son los más vulnerados en la sociedad”*, señala Baudiano.

En países como México, por ejemplo, están aún muy lejos de ser un país incluyente a nivel laboral, según una encuesta de Page Group, uno de los más importantes actores mundiales en el mercado de reclutamiento de profesionales, solo tres de cada 10 organizaciones en el país son intencionalmente inclusivas.

En ese sentido, los avances en este país han sido lentos, a pesar de que el tema no es nuevo y que se han realizado varias investigaciones confirman que las empresas con equipos diversos pueden ser hasta 25% más rentables que aquellas donde no se promueve esta cultura organizacional.

En cuanto a las mujeres, quienes según el Banco Mundial representan el 50,8% de la población en América Latina, continúan enfrentando las brechas existentes y discriminación de género y raza por lo que es clave una política por escrito por parte de gobiernos y empresas para avanzar en su inclusión.

Vale destacar que esta brecha también existe en el acceso al trabajo, dado que las tareas domésticas aún siguen siendo la principal labor de las mujeres, por lo que el acceso al empleo es aún menor.

Según datos reportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018, la tasa de empleabilidad entre las mujeres había pasado por primera vez la barrera del 50% de la región con un 50,2% (117 millones de mujeres); sin embargo, en la actualidad este indicador bajó vertiginosamente, dado que las mujeres de América Latina y el Caribe fueron las más afectadas por la crisis detonada por la COVID-19 en los mercados laborales.

Así lo reveló el estudio “América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia” presentado por la OIT en marzo de este año, donde se evidencia que el empleo de las mujeres en las Américas descendió entre 2019 y 2020 un 9,4 por ciento por los efectos de la COVID-19, frente al 7,0% en el caso de los hombres.

Las anteriores cifras muestran el mayor descenso de todas las regiones, lo que afecta el progreso alcanzado en los últimos años y aumenta las brechas de género en el mercado laboral de la región de manera histórica.

Pues en términos generales y de acuerdo con este estudio, los puestos de trabajo masculinos perdidos en el primer semestre del 2020 y que alcanzaron la cifra de 26 millones, se rescataron hacia el tercer trimestre de 2021, mientras que de los 23,6 millones de puestos de trabajo femeninos que se perdieron, sólo se recuperaron 19,3 millones.

Precisamente, dado este panorama, es que diferentes países de la región como Chile, Argentina, Ecuador y Brasil han adoptado medidas





para mitigar los efectos de la crisis, no obstante, según la OIT lo importante es que éstas se sostengan en el tiempo para lograr revertir la profundización de la desigualdad.

## ¿Qué pasa con Colombia?

El panorama en Colombia no es muy diferente al de América Latina, pues acorde con los resultados de la Encuesta de Equidad de Género 2019 de la ANDI, el 75% de los cargos en juntas directivas son desempeñados por hombres y solamente el 25% por mujeres, siendo los cargos de segundo nivel (vicepresidentes) los que tienen una mayor brecha de género, pues los de tercer nivel que equivalen a jefes o coordinadores, presentan un mejor equilibrio en cuanto a la incorporación de ambos sexos.

A pesar de que existe una gran brecha, el sector privado ha hecho esfuerzos por implementar iniciativas que promuevan la equidad de género en Colombia, de hecho, el 70,5% de los encuestados reportaron que cuentan con una política de prevención y atención del acoso sexual en el lugar de trabajo; el 64,5% dijo que utilizan tablas de remuneración

basadas en las capacidades para ambos géneros; el 58,5% indicó que cuentan con estrategias para el desarrollo de habilidades blandas para hombres y mujeres; y por último el 53,5% reporta estrategias de utilización de jornadas flexibles, entre otras.

Así mismo, el 20,6% de los empresarios encuestados consideró que las empresas deben fomentar como estrategias de política pública cargos por meritocracia, mientras que el 16,3% afirmó que la brecha salarial y de equidad debe abordarse a través de campañas de sensibilización por parte del gobierno y la promoción de incentivos para que las empresas incluyan la equidad de género dentro de sus estrategias de política pública.

En cuanto a las prácticas de inclusión de discapacitados en Colombia, según el DANE durante el trimestre de junio a agosto de este año tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,3%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 65,9%, lo que significa una diferencia negativa de 41,6 puntos porcentuales entre ambas poblaciones.



De lo anterior, se concluye que existe aún mucho trabajo por hacer en Colombia, en cuanto a las políticas de equidad e inclusión, entre otras cosas porque el mercado laboral ha tenido una recuperación lenta, pues hasta agosto de este año la cifra alcanzaba los 2,6 millones de personas sin empleo donde un gran porcentaje está conformada por jóvenes.

Aunque la tasa de desempleo para este grupo en el trimestre de junio a agosto se ubicó en 18,2%, lo que implicó una disminución de 4,3 puntos porcentuales respecto al mismo periodo de 2021, el desempleo en los jóvenes tiende a ser mayor a la del total nacional y se ubica 7,6 puntos por encima del promedio.

Según la ministra de trabajo Gloria Inés Ramírez, la prioridad en la agenda de este nuevo gobierno es buscar fórmulas para formalizar el empleo, así como dar impulso a empresas sostenibles, productivas, pero sin precarización laboral, y motivar la participación de los jóvenes en espacios de diálogo donde se pueda reflexionar y proponer ideas para enfrentar los retos del empleo juvenil.

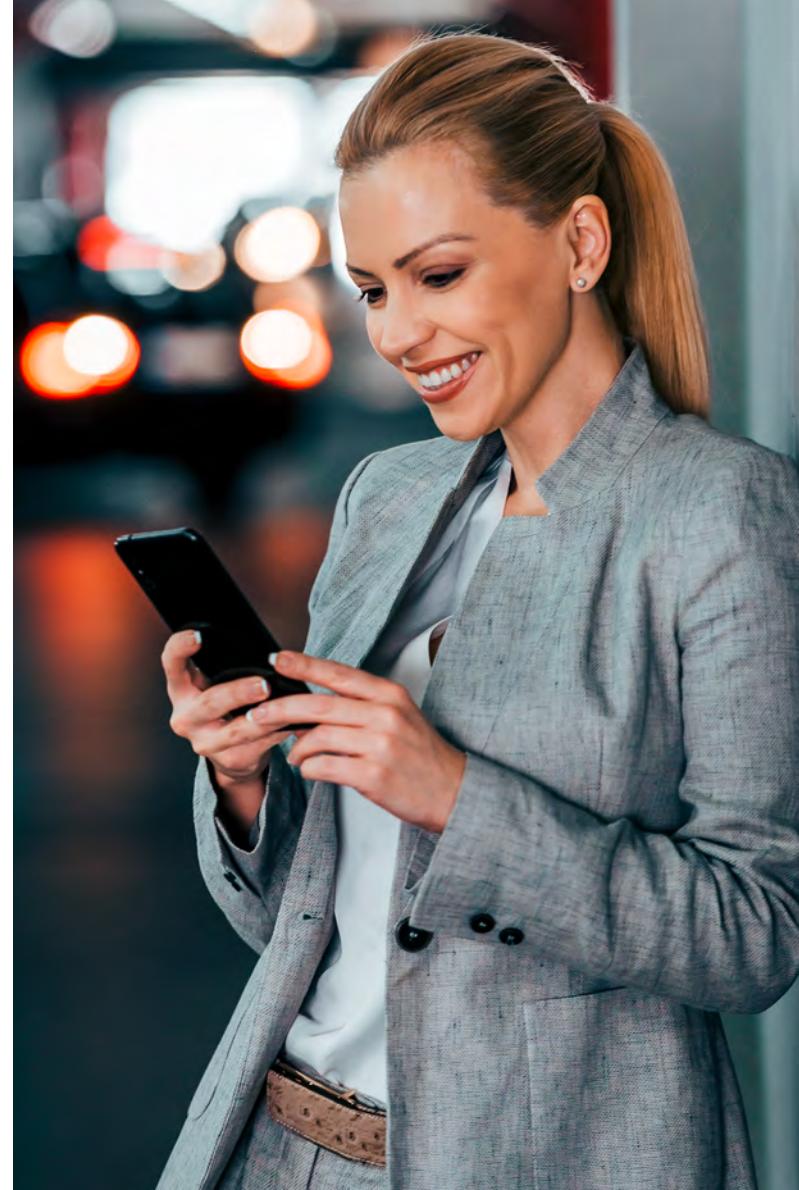
*“La clave será abordar las barreras del trabajo para las juventudes, que tiene entre los desafíos: ¿cómo derribar las barreras de género? ¿cómo potenciar las oportunidades de trabajo para jóvenes? Abordar la barrera del requisito de experiencia laboral, reducir la brecha digital, retos y oportunidades de las nuevas formas de trabajo, potenciar la integración socioeconómica y reimaginar la educación”, señala Ramírez.*

## **Políticas de Equidad e Inclusión en Crowe**

Es fundamental resaltar a Crowe desde las iniciativas que ha venido liderando frente a la promoción de la equidad e inclusión a nivel interno; un ejemplo de esto, es que consideramos como nuestro principal recurso a los colaboradores que se encuentran inmersos en el componente humano desde su diversidad cultural, religiosa y de múltiples habilidades que contribuyen a que la empresa fomente el respeto y libertad hacia el otro, pues reconocemos que cada uno de sus integrantes desde su diversidad auténtica fomentan el mismo objetivo en común, que es continuar trabajando por Crowe como una de las mejores empresas a nivel mundial, no sólo por su competencia profesional sino además por su calidad humana.

Así mismo, resaltamos como otro gran ejemplo el avance que ha tenido en el tiempo la Firma desde el crecimiento que ha otorgado a las mujeres como fuerza fundamental y valiosa, llegando incluso en este momento a contar con el 70% del género femenino dentro de su personal; no obstante, lo anterior sobresale en la compañía como un proceso de reconocimiento no sólo por el género, sino por la capacidad, ejecución, experiencia y profesionalismo que han ido demostrando las mujeres de Crowe.

A su vez hacemos hincapié en las iniciativas que se han destacado a nivel externo, principalmente enfocadas a la responsabilidad social empresarial que representa la organización, ya que hemos apoyado a la población vulnerable desde la posibilidad de brindarles recursos tanto económicos como de bienestar humano a partir de proyectos creados





donde se destaca uno de ellos denominado “Amigos por Siempre” y alianzas con Fundaciones enfocadas a trabajar por las necesidades de los adultos mayores y niños con enfermedades terminales. Lo anterior, representa la visión que caracteriza a Crowe desde su clara iniciativa para generar espacios que contribuyan a fortalecer la equidad e inclusión tanto a nivel interno como externo desde sus colaboradores hasta su misión organizacional.

Por otra parte, aunque somos conscientes de que el crecimiento relacionado a los temas de equidad e igualdad no son sencillos de incorporar, Crowe mantiene como expectativa continua el seguir trabajando arduamente por lograr que cada uno de sus colaboradores se sienta en un lugar seguro frente a su integridad como ser humano, pues consideramos que tanto los hombres como las mujeres de la Firma merecen un profundo respeto por su libertad y diversidad.

De esta manera, de aquí a unos años tenemos como expectativas que nuestra empresa continúe construyendo un lugar integral que trabaja de la mano con su política de inclusión, reconociendo el potencial que caracteriza a cada uno de sus integrantes, donde las personas que son diversamente hábiles continúen con un rol fundamental dentro de la compañía, ya que para Crowe todos sus integrantes son importantes dentro del respeto profundo y admiración por el trabajo comprometido y responsable que demuestran diariamente.

Así mismo, consideramos que la política de inclusión y equidad en nuestra Compañía ha generado un impacto trascendental desde la posibilidad que le otorga a cada uno de sus integrantes de adquirir las mismas oportunidades sin basarse en su diversidad sexual, religiosa, política, cultural o incluso en su género, sino por el contrario, por las capacidades que demuestra frente a la Organización.

Y a su vez, ha fortalecido la mirada que le otorgan los colaboradores a las personas con discapacidad que hacen parte de nuestra organización, pues son consideradas como personas diversamente hábiles, tal es el caso, de una de nuestras colaboradoras que a pesar de su dificultad motriz en una de sus extremidades, diariamente demuestra su potencial en otras áreas y situaciones de la manera más eficiente, ya que nosotros como empresa reconocemos y valoramos cada una de las virtudes con las que cuenta nuestro personal desde la consideración por la vida, la diversidad, equidad e igualdad que nos caracteriza.

Por último, como Compañía que está en constante crecimiento, resaltamos el aprendizaje continuo que permite la política de inclusión y equidad en nuestra Organización, ya que desde las debilidades encontradas hemos generado fuentes estratégicas que nos permiten seguir mejorando día a día por el bienestar de los colaboradores y nuestra compañía.

# ¡Contáctenos!

## Sede Central Internacional

**Crowe Global - New York City**  
515 Madison Avenue  
8th Floor, Suites 9006-9008  
New York, NY-10022  
United States of America  
MAIN +1.212.808.2000  
Contactus@Crowe.org

## Colombia

### Bogotá D.C.

Carrera 16 # 93-92  
Edificio Crowe  
PBX +57.1. 605.9000  
Contacto@Crowe.com.co

### Barranquilla

Calle 77B # 57-103 Oficina 608  
Edificio Green Towers  
PBX +57.5.385.1888  
Barranquilla@Crowe.com.co

### Cali

Carrera 100 # 5-169 Oficina 706  
Unicentro – Centro de Negocios  
PBX +57.2.374.7226  
Cali@Crowe.com.co

### Manizales

Carrera 23 C # 62-06, Oficina 705  
Edificio Forum Business Center  
PBX +57.6.886.1853  
Manizales@Crowe.com.co

### Medellín

Avenida Las Palmas # 15 B 143 - Piso 5  
Edificio 35 Palms Business Tower  
PBX +57.4.479.6606  
Medellin@Crowe.com.co

Smart decisions. Lasting value.



**Jenny Mendoza**

Socia de Auditoría & Aseguramiento

Contáctanos

