



Encuesta Bumeran

**Diversidad e Inclusión en Latinoamérica:
67% considera que las oportunidades laborales se reducen**



El portal de empleos Bumeran realizó una encuesta tanto entre empleados como entre directores de Recursos Humanos, para conocer sus percepciones acerca de las temáticas relacionadas con diversidad e inclusión en el ámbito laboral. Esta encuesta fue realizada en Argentina, Chile, Perú, México, Panamá y Ecuador.

Al hablar sobre diversidad LGTBIQ+, la mayoría de los usuarios encuestados de Bumeran (30,8%) planteó que, si bien el mercado laboral cambió muchísimo en los últimos años, considera que aún falta camino por recorrer. Por su parte, un 29,8% explicó que aún continúan solicitando géneros específicos para cubrir ciertos puestos, un 27,6% respondió que las búsquedas laborales aún no son inclusivas y sólo un 11,8% dijo que la situación es positiva y que el mercado laboral ya se adaptó al cambio. Este tipo de respuestas se repiten con porcentajes similares en Chile, Perú, México, Panamá y Ecuador, países en los que plantean que las empresas van por buen camino, pero que aún no es suficiente.



Si la consulta se hace a líderes de recursos humanos, el 54% asegura que la empresa para la que trabajan es inclusiva. Con respecto al resto de los países participantes, los resultados, en todos ellos, superan el 70% en este sentido.

Los líderes de RRHH perciben (48,8%) que las empresas van por buen camino, aunque reconocen que aún faltan avances, un 14,6% nota un cambio bastante grande en la cultura organizacional y un 4,9% manifiesta que, si bien se realizan acciones en este sentido, son superficiales y solo por una cuestión de imagen. Paralelamente, un 31,7% considera que aún no existen cambios significativos y que muchas compañías son muy conservadoras

“Si bien notamos cierto avance en políticas de inclusión, aún el mercado no ha dado el salto que la sociedad reclama. Es cierto que los departamentos de RRHH son nuestra guía en esto, pero depende de cada líder y tomador de decisión convertir las culturas organizacionales en diversas, inclusivas y con igualdad de oportunidades para todos”, afirma Nicolás Coccolo, Gerente de Marketing Latam de Jobs en Navent (Bumeran).



Al momento de detectar qué les falta a las organizaciones para ser inclusivas, un 35,4% de los usuarios de Bumeran manifestó que carecen de suficiente capacitación, información y apertura para evitar estigmas; un 24,2% cree que no cuentan con políticas y protocolos internos inclusivos articulados por el equipo de RRHH; un 17,4% plantea que necesitan tiempo, ya que la situación tiene relación con un cambio social; un 17,2% declara que las instituciones no poseen líderes con orientación al cambio y un 5,7% explica que se necesitan políticas de Estado.

Sin embargo, quienes dirigen las áreas de RRHH que sí consideran a sus organizaciones inclusivas, se justifican asegurando que cada uno es libre de manifestar su expresión/identidad de género y/u orientación sexoafectiva en el ámbito laboral (51,3%). También, afirman que no hay discriminación (20,5%); que se realizan capacitaciones para ser cada vez más inclusivos (7,7%) y que existen políticas y protocolos internos al respecto (7,7%).



De todos modos, hay quienes aseguran que la empresa en la que ejercen el liderazgo de RRHH no es inclusiva. El 33,3% de quienes respondieron de esta manera planteó que no hay ninguna política interna al respecto, el 22,2% aseguró que no se cuenta con un protocolo de acción sobre esta temática y un 11,1% declaró que hay compañeros en la organización que son discriminados en este sentido.

A la hora de generar acciones para evitar esta discriminación, el 65,9% de los líderes de RRHH argentinos expresa que en las empresas que trabajan no cuentan con protocolos y políticas de inclusión y diversidad. En Chile, Panamá y México, respondieron de manera similar. Sin embargo, en Perú, el 66,7% declaró que en su empresa sí hay políticas de inclusión.

Quienes gestionan el talento creen que para revertir la situación de discriminación es fundamental contar con Políticas y protocolos internos inclusivos articulados por el equipo de RRHH (86,5%); contar con líderes con orientación al cambio (78,4%); capacitar al personal e informar sobre el tema (72,9%) y tener búsquedas laborales libres de sesgos (56,8%).



Con respecto a si los empleados en alguna oportunidad debieron ocultar su expresión/identidad de género y/u orientación sexo afectiva en su trabajo, el dato positivo es que la mayoría (76,7%) de quienes contestaron la encuesta respondió que no. No obstante, un 13,8% sí debió hacerlo y un 9,5% dijo que tuvo que hacerlo en algunas oportunidades.

Aquellos que afirmaron que tuvieron que ocultarse declararon que lo hicieron por el miedo a ser discriminados (37,6%), a perder oportunidades de crecimiento dentro de la empresa (35,6%) y temor a perder el empleo (26,9%). Asimismo, el 71,6% de los empleados encuestados aseguró sentirse cómodo al hablar de su expresión/identidad de género y/u orientación sexo afectiva en su trabajo.

En relación a la posibilidad de que las oportunidades laborales se reduzcan debido a la expresión de la identidad de género y/u orientación sexoafectiva, el 70,8% de los empleados argentinos respondió afirmativamente. En promedio, el 67% de los latinoamericanos coincide con esta afirmación.



Al ser consultados acerca de si en los últimos 2 años estuvieron expuestos a alguna situación de discriminación hacia sí mismos o hacia terceros debido a su expresión, identidad de género y/u orientación sexoafectiva, la mayoría de los argentinos (64,6%) declaró no haberlo experimentado. Este tipo de respuesta se repite en el resto de los países encuestados como Chile, incluso, en Perú, México y Ecuador, el porcentaje supera el 70%.

Sin embargo, existe un 35,4% que asegura haberse sentido discriminado. Con respecto al tipo de discriminación sufrida, el 31,7% declaró haber recibido malos tratos, insultos o chistes denigrantes. La reacción más repetida frente a ese maltrato fue el sentir indignación e impotencia, por no haber hecho nada al respecto (43,1%)

De todos modos, en la actualidad el 76% de los encuestados asegura que haría algo al respecto.



CÓMO LOGRAR UN ENTORNO EMPRESARIAL MÁS DIVERSO E INCLUSIVO

by Macarena Recalde

Michael Page



Hoy en día, la necesidad de desarrollar un entorno laboral diverso e inclusivo viene acompañada de un trabajo conjunto con los distintos niveles organizacionales, de manera que se pueda asegurar la correcta implementación y adaptación a la cultura empresarial.

Es así que a continuación presentamos algunos aspectos fundamentales para trabajar con la estructura corporativa, de forma paralela al desarrollo de políticas empresariales con los equipos de recursos humanos.

Trabajar los valores de la compañía. Es necesario revisar los objetivos, valores y visión de la empresa, de manera que las políticas de diversidad e inclusión planteadas por las áreas de recursos humanos estén alineadas.

Dejar las cosas por escrito. Luego de verificar que los valores de la compañía están alineados, es necesario revisar las políticas de contratación, formación, desarrollo profesional y flexibilidad laboral y realizar las modificaciones pertinentes para contemplar mayor apertura a momento de evaluar una nueva contratación o un ascenso.



Desarrollar aliados en posiciones clave. Es importante contar con convicción total del equipo directivo, para que sean ejemplo y faciliten los recursos y soportes necesarios al resto de la estructura.

Comunicar y promover. Se recomienda realizar periódicamente eventos y acciones de comunicación para promover y potenciar la diversidad y la inclusión en la empresa y dar a conocer lo que se está trabajando al resto de la estructura.

Hacer seguimiento. Una forma de verificar la implementación e impacto de las políticas de diversidad e inclusión es realizar controles periódicos, que permitan a las áreas de recursos humanos verificar si se está trabajando en la dirección correcta.



Desafíos a partir de la Resolución 34/2020 y la incorporación de mujeres en los directorios

Hoy Argentina cuenta con un altísimo potencial de mujeres profesionales, con todas las competencias para asumir roles de dirección y dentro de los mandos medios también se están desarrollando fuertes líderes femeninos. En este sentido, si bien la resolución puede parecer arbitraria, en algunas circunstancias la discriminación positiva es la única alternativa para generar igualdad de oportunidades.

"Según la investigación que realizaron KPMG y el capítulo local de Woman Corporate Directors, solo el 10,3% de las mujeres dentro de las 1000 empresas más grande de la Argentina son mujeres."



Por lo tanto, esta ley abre el camino formal a la participación de altas ejecutivas del mercado, potenciando los diseños de planes de formación y capacitación dentro de las organizaciones, para poder formar líderes con oportunidades equánimes.

Esa presencia femenina en distintas posiciones y sectores se hace evidente en la encuesta realizada a nivel local para medir el [Índice de Confianza Laboral - Julio 2020](#), donde **un 49.7% de las postulaciones a vacantes son femeninas.**

Fuente: <https://www.michaelpage.com.ar/advice/consejos-para-clientes/consejos-para-la-atracci%C3%B3n-y-selecci%C3%B3n-de-talento/c%C3%B3mo-lograr-un>