



La empresa en el camino hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión

- *El éxito de las empresas se medirá por su continua evolución, cultura y determinación de cambio.*

Nicolás Robinson Andrade*

La opinión de las personas sobre las empresas y sus políticas de negocio influye, sin duda, en sus hábitos y decisiones, ya sean de consumo o de empleo. Esto significa que los valores que se vinculen a cada empresa tienen un impacto directo en sus beneficios, así como en su capacidad para contratar y mantener un tejido de trabajadores de alta calidad.

Aunado a ello, la forma en que la compañía aborda los factores de diversidad, igualdad e inclusión, sin duda, es una de las claves que más están alterando el paradigma entre las marcas y sus empleados y clientes actuales y potenciales.

Esto ha llevado a algunas empresas a replantearse sus estructuras, sus prácticas operativas y a repensar sobre su aporte a la sociedad. No obstante, es importante que estas transformaciones no sean superficiales, sino que se ligen a los valores de la cultura de cada empresa y, además, respondan a otros objetivos y ambiciones de nivel internacional, como los acordados para la Agenda 2030.

[Los objetivos de desarrollo sostenible \(ODS\)](#) van más allá del medio ambiente, porque también apelan a la defensa de la diversidad y la inclusión social.

La palabra que define la forma en que entendemos y abordamos la diversidad y la igualdad es el cuidado; valor fundamental para convertirlo en una realidad que evidencia nuestro compromiso con nuestros empleados, clientes y comunidades, además de orientarlo hacia la consecución de los ODS.

En primer lugar, es fundamental comprender qué sesgos son susceptibles al lugar de trabajo y cómo afectan a sus empleados, para así tomar la responsabilidad pertinente como empresa. Por ejemplo, muchas de las compañías han retomado el Objetivo 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), desarrollando programas que incorporen estrategias flexibles en sus procesos de contratación.

Esto ayuda a construir un entorno de igualdad de oportunidades, además de tener en cuenta que cada persona presenta un distinto *background*, dónde es posible acceder al tejido empresarial con independencia del punto de partida. El resultado, también da soporte a la consecución del Objetivo 10 (Reducción de las Desigualdades).

Las personas son el centro en la meta histórica por el 2030, por lo que deben ser el centro de todos los esfuerzos de las compañías esta materia. Marcar la diferencia comienza con tomar conciencia acerca de los prejuicios y la exclusión sistemáticos que existen en la vida cotidiana y sus efectos en cadena dentro de las organizaciones y el mundo.

Una vez realizado este ejercicio, las empresas tienen la capacidad para evolucionar y diseñar iniciativas relativas a diversidad, igualdad e inclusión en diferentes áreas de interés clave, como en la plantilla de trabajadores (a quién y cómo se contrata); el lugar de trabajo



(cómo se sienten al trabajar en la compañía); el mercado (cómo se incluyen a los clientes y productos); y la comunidad (cómo se puede hacer del mundo un lugar más equitativo).

En nuestra compañía, por ejemplo, hemos lanzado Zoom Talks, una serie de debates en directo donde se puede aprender más sobre nuestros respectivos comienzos, experiencias y perspectivas. Incluso, nos hemos centrado en reforzar nuestro equipo al contratar a nuestro primer director de Impacto Social y a nuestro primer director de Talento Emergente Global.

La meta común por el desarrollo sostenible nos obliga a escuchar constantemente, a reconocer nuevos desafíos, a adaptar nuestra estrategia y, sobre todo, a apoyar las necesidades de nuestros empleados y las de nuestros clientes. De esta forma, se fomenta un sentimiento de cuidado y de comunidad dentro de la empresa, que ha elevado enormemente la vida diaria y la carrera de los empleados.

Estamos al principio de nuestro camino hacia la diversidad, la igualdad y la inclusión, y desde Zoom, seguiremos aprendiendo e incrementando nuestros esfuerzos. Sin embargo, lo que siempre será constante es nuestro compromiso con nuestro valor principal, el cuidado.

Lo que queda claro es que el éxito de las empresas se medirá por su continua evolución, cultura y determinación de cambio; su futuro será prometedor si la dirección es convertirse en organizaciones más diversas, equitativas e inclusivas.

***Nicolás Robinson Andrade es director de Relaciones Gubernamentales de Zoom para España y América Latina.**