

Marzo de 2020

viewpoint

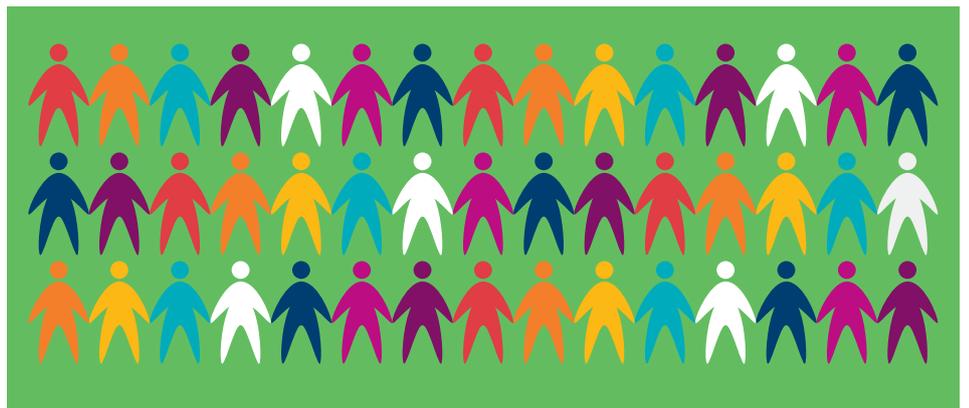
Inclusión y diversidad. Igualdad de oportunidades. ¿Puede su oferta de beneficios para empleados ayudar a crear un lugar de trabajo más justo?

Las prestaciones para empleados (PE) no son necesariamente en lo primero que se piensa al tratar de mejorar la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo. En cambio, lo primero que piensan los líderes de negocios y los departamentos de RR. HH. que buscan brindar igualdad de oportunidades para todos los empleados probablemente se relacione con las políticas de contratación, la igualdad salarial y la educación de los empleados sobre el sesgo inconsciente: estereotipos en los que pensamos, que son involuntarios pero influyen en el comportamiento.

Pero los beneficios para empleados, tanto los seguros tradicionales como los beneficios para el estilo de vida, pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de hacer que todos los trabajadores se sientan valorados y crear una cultura en la que todos puedan prosperar, independientemente de su origen.

Al acercarse el Día Internacional de la Mujer (DIM), y en función de la gran cantidad de discusiones interesantes que se generarán, parece el momento perfecto para analizar la cuestión de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo y el papel que pueden desempeñar los beneficios para empleados en la creación de una cultura inclusiva.

Sin embargo, la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo van más allá del género. Los empleadores también deben tener en cuenta el origen étnico, la discapacidad, la sexualidad, los antecedentes educativos, la edad (existen en la actualidad hasta cinco generaciones en la fuerza laboral por eso es una cuestión cada vez más importante) y más al momento de planificar qué beneficios para empleados pueden ofrecer a su fuerza laboral.



...los beneficios para los empleados, tanto los asegurados tradicionales como los beneficios para el estilo de vida, pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de hacer que todos los trabajadores se sientan valorados y crear una cultura en la que todos puedan prosperar.

Definición de inclusión y diversidad

Antes de que podamos considerar realmente cómo los beneficios para empleados pueden ayudar a crear un lugar de trabajo inclusivo y diverso, necesitamos entender qué significan realmente los términos y cómo difieren.

Inclusión se define como: “el logro de un entorno de trabajo en el que todas las personas son tratadas de manera justa y respetuosa, tengan igual acceso a oportunidades y recursos, y pueden contribuir plenamente al éxito de la organización”¹.

Diversidad es “la combinación colectiva de diferencias y similitudes que incluyen, por ejemplo, características, valores, creencias, experiencias, antecedentes, preferencias y conductas individuales y de la organización”. Puede dividirse en dos categorías: rasgos de diversidad visibles y rasgos de diversidad invisibles.

- Los rasgos visibles incluyen raza, sexo, habilidades físicas, edad y tipo de cuerpo.
- Los rasgos de diversidad invisibles incluyen orientación sexual, religión, nivel socioeconómico, educación y si son padres de familia.¹

Comenzar por la inclusión

La directora de Inclusión y Diversidad de Sanofi, Wema Hoover, durante su presentación en el evento Mujeres en el Trabajo en 2019, explicó por qué su organización decidió comenzar por la inclusión, en lugar de la diversidad en el nombre del departamento y en su comunicación con los empleados: “Observé que nunca iba a poder contar con una definición común de diversidad, ya que es personal y depende del trasfondo y la experiencia de cada persona, así como con quienes se relacionan y de la sensibilidad cultural. Comenzamos por la inclusión porque es más fácil de definir para la mayoría y si se crea un ambiente de trabajo inclusivo, aflorarán todas las formas de diversidad, no solamente la diversidad de género”².

“Comenzamos por la inclusión porque es más fácil de definir para la mayoría y si se crea un ambiente de trabajo inclusivo, aflorarán todas las formas de diversidad...”

¿Por qué son tan importantes la inclusión y la diversidad?

Además de ser lo correcto, también hay muchos beneficios comerciales que se pueden obtener al tener una cultura que ayuda a todos a prosperar. McKinsey dice que la diversidad de género en puestos gerenciales mejora la rentabilidad. Las empresas que ocupan el 25 por ciento más alto en cuanto a diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 21 por ciento más de probabilidades de experimentar beneficios por encima del promedio.

Las empresas con equipos ejecutivos más diversos desde el punto de vista cultural y étnico tenían un 33 por ciento más de probabilidades de ver beneficios superiores al promedio. Un lugar de trabajo inclusivo que entiende las necesidades de sus empleados, haciéndolos sentirse valorados, también tiene un impacto positivo en la retención de los empleados. Las organizaciones que promueven valores de inclusión y tienen una fuerza laboral diversa también tienden a atraer a una base de clientes y proveedores más amplia¹.

Las empresas con equipos ejecutivos más diversos desde el punto de vista cultural y étnico tenían un 33 por ciento más de probabilidades de ver beneficios superiores al promedio.

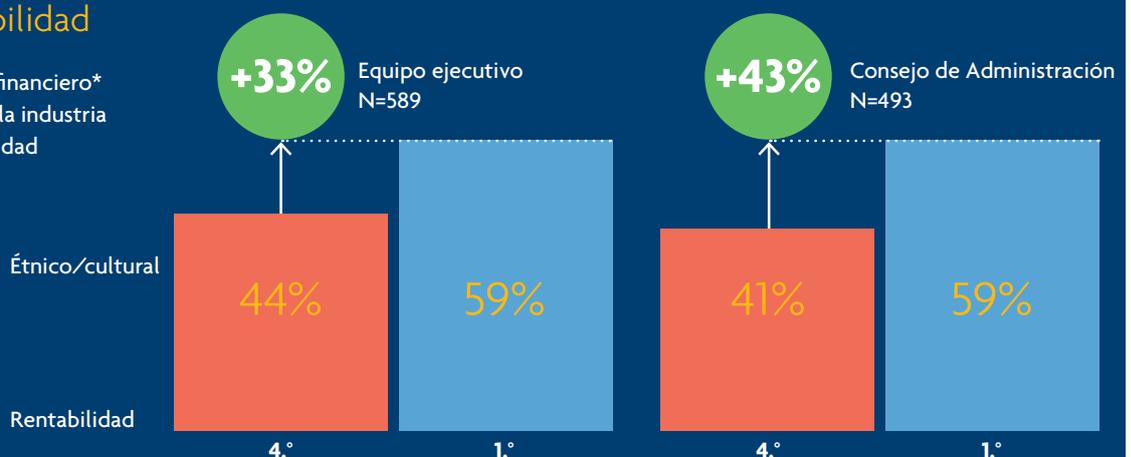
Cómo se relaciona la diversidad étnica con la rentabilidad

Probabilidad de rendimiento financiero* por encima de la mediana de la industria nacional por cuartil de diversidad

*Margen de beneficio económico medio 2011-15 y margen EBIT medio 2011-15

Nota: Los resultados son estadísticamente significativos con un valor $p < 0,5$

Fuente: Sitios web de la compañía, base de datos de asuntos de diversidad de McKinsey



A pesar de los claros beneficios comerciales y los grandes avances que se están logrando en muchas áreas, sigue habiendo un elevado número de problemas de inclusión y diversidad que deben abordarse en el lugar de trabajo.

Veamos primero la desigualdad de género. A pesar de los enormes avances, según una encuesta, aún tardarán 257 años para que hombres y mujeres tengan igualdad salarial⁴ -eso resulta bastante impactante cuando lo piensas. ¡Sería en el año 2277!

Y si bien se ha producido un aumento del 2 % en el número de mujeres en puestos directivos -lo que es claramente positivo-, en la actualidad la participación de las mujeres en el mercado laboral se está estancando y las disparidades financieras están aumentando. Estas no son buenas noticias.

Las mujeres siguen siendo más propensas a sufrir discriminación relacionada con la salud en el trabajo en comparación con los hombres, y casi la mitad de las empleadas sufren estos problemas en su empleo actual, y tal vez de manera algo sorprendente, el 37 % de los hombres. En países como México, Brasil, Canadá y el Reino Unido, más de la mitad de las mujeres han sido víctimas de discriminación relacionada con la salud.⁵ Claramente aún queda camino por recorrer.



País	Empleados que sufren discriminación relacionada con la salud	Mujeres que sufren discriminación en su trabajo actual	Hombres que sufren discriminación relacionada con la salud en su trabajo actual
México	59%	57%	61%
Brasil	54%	55%	51%
Italia	53%	43%	65%
Alemania	47%	46%	47%
Canadá	42%	64%	25%
Japón	42%	43%	39%
Países Bajos	37%	42%	17%
Reino Unido	36%	52%	23%
Australia	31%	32%	31%
EE. UU.	23%	26%	22%
En general	33%	49%	37%

Esto se relaciona con otra cuestión clave cuando se piensa en la desigualdad en el lugar de trabajo: la segregación ocupacional. Se trata de una distribución desigual de las personas basada en factores como el género y la raza en diferentes puestos de trabajo y que, en última instancia, da lugar a una disparidad de beneficios.

La segregación ocupacional puede dar lugar a problemas como la falta de acceso a cuidado médico asequible, el tiempo libre remunerado y las licencias por cuestiones familiares. En Estados Unidos, Tom Shapiro, director del Instituto de Activos y Política Social (IASP, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Brandeis destaca que “la segregación

ocupacional no solo genera cheques de pago desiguales para los trabajadores afroamericanos y latinos, sino que también genera desigualdad en otras formas de compensación, como los beneficios, y les roba la oportunidad de acumular capital”⁶

Y eso, por supuesto, es asumiendo que puedan conseguir un trabajo en primer lugar, uno que ofrezca beneficios. El 20 % de los americanos pertenecientes a la comunidad LGBTQ han experimentado discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género al solicitar un empleo⁷ y el 36 % de los americanos sentían que su edad les había impedido obtener un empleo a partir de los 40 años.⁸

Entonces, ¿qué papel puede desempeñar los PE para ayudar a resolver algunos de estos problemas?

A medida que nos alejamos de los paquetes de prestaciones tradicionales y nos acercamos a una flexibilidad mucho mayor, adecuada para los diversos empleados actuales, resulta más posible que nunca crear una oferta de PE que ayude a satisfacer las necesidades y deseos de todos. Al proporcionar una combinación de prestaciones para empleados tradicionales, beneficios para el estilo de vida y políticas y ventajas en el lugar de trabajo, los empleadores pueden crear un plan que realmente se adapte a todos, sin importar su origen.



Beneficios para empleados tradicionales: tienden a ser productos de protección que conforman un paquete de beneficios para empleados estándar, incluidos los seguros como los de vida, médicos y por discapacidad, y los planes de ahorro a largo plazo, como una pensión de la compañía.



Beneficios de estilo de vida: esquemas en los que los empleados renuncian a parte del salario o usan subsidios para financiar una prestación para empleados que mejora su propio estilo de vida o su vida fuera del lugar de trabajo. Algunos ejemplos de esto podrían incluir vales para cuidado de niños, membresías para gimnasios con descuento, pagos de préstamos para estudiantes o planes médicos mejorados que cubran cosas como tratamientos de fertilidad.⁹



Ventajas en el lugar de trabajo: políticas o incentivos que mejoran la cultura del lugar de trabajo o de la empresa y están disponibles para todos los empleados de una oficina, como vacaciones ilimitadas, trabajo flexible, clubes sociales y deportivos, licencias por cuidado de familiares, portales de compras con descuento y más.⁹

Y los empleadores pueden ofrecer paquetes de beneficios flexibles como este gracias a las innovadoras plataformas digitales de PE basadas en la nube. A través de ellas, los empleados pueden elegir la combinación de beneficios que les resulten adecuados, relacionados con su edad, sexo, sexualidad o estilo de vida, o cualquier otro factor que sea importante.

Por supuesto, las prestaciones tradicionales acostumbradas siguen desempeñando un papel muy importante en la creación de cualquier paquete de PE, por muy flexible que sea. Los beneficios médicos ofrecen una de las mejores maneras de asegurarse de estar satisfaciendo las diversas necesidades de sus empleados y los empleadores progresistas realmente están trabajando duro en esto.

Muchos ofrecen opciones que hace diez años no se habrían tenido en cuenta, para ser más inclusivos y diversos. Ya sea como parte de un paquete estándar o dando a los empleados la opción de “ampliarlo” mediante renuncia de parte de su sueldo, estas opciones ahora suelen incluir salud mental, fertilidad y cobertura transgénero. Algunos comunicadores de la comunidad LGBT+ han argumentado que los beneficios de fertilidad también son esenciales si un empleador quiere ser verdaderamente inclusivo.¹⁰

En el Reino Unido, Lloyds Bank ofrece a los empleados acceso al tratamiento privado de cirugía de reasignación de género, que proporciona un acceso más rápido al tratamiento que a través del Servicio Nacional de Salud. Karin Cook, director de Operaciones de Lloyds Banking Group: “Queremos ser inclusivos con todos los colegas y sentimos que nuestra actual prestación de atención médica excluía ciertas condiciones que eran muy importantes para las personas, particularmente en el apoyo a algunos de los problemas de salud mental que sufren los colegas. Así que era esencial que pudiéramos extenderlo para cubrir a las personas con disforia de género.”¹¹

Algunos comunicadores de la comunidad LGBT+ han argumentado que los beneficios de fertilidad también son esenciales si un empleador quiere ser verdaderamente inclusivo.

Si un empleador realmente desea poner fin a la discriminación relacionada con la salud, ofrecer el conjunto más amplio posible de opciones de cobertura médica, comunicarlas con frecuencia y eficacia asegurándose de que se conviertan en la nueva normalidad, este es sin duda el camino a seguir.

¿Y cómo se pueden usar beneficios de estilo de vida como pagos de préstamos estudiantiles, mayores contribuciones a pensiones y vales para el cuidado infantil para ayudar con la inclusión y la diversidad? En pocas palabras, porque ofrecen a los empleados más opciones y flexibilidad en cualquier etapa de su vida: permiten a las personas crear paquetes de beneficios para sus necesidades y deseos actuales, garantizando la inclusión en todas las etapas de su carrera.

Los empleadores también pueden garantizar que sus incentivos y políticas en el lugar de trabajo estén diseñadas para apoyar estructuras familiares no tradicionales, por ejemplo, apoyar a los empleados en relaciones con personas del mismo sexo en el proceso de adopción de un niño. La organización puede ofrecer a las parejas la posibilidad de decidir qué pareja asume el papel de “adoptante” principal y tiene derecho a mayores prestaciones, mientras que el otro progenitor recibe un “permiso por paternidad” estándar.

Algunas empresas agrupan todos los tipos de licencias (maternidad, paternidad, para hijos y familiares de edad avanzada) bajo el término “licencia por cuidado de familiares”. Esto permite un trabajo flexible (tanto por la ubicación como por los horarios de turnos) y puede desempeñar un papel importante en la creación de un lugar de trabajo que sea adecuado para todos y verdaderamente inclusivo.

Aspectos a tener en cuenta como empleador multinacional

Si bien esta no es en absoluto una lista exhaustiva, aquí incluimos cuatro cosas que tal vez quiera tener en cuenta al tratar de crear un lugar de trabajo más inclusivo a través de sus beneficios para empleados.

Revise su estrategia de beneficios actual: ¿son realmente inclusivos los beneficios implementados y están diseñados para respaldar una base de empleados diversa? ¿Sus planes de beneficios funcionan para estructuras familiares tradicionales y no tradicionales? ¿Jóvenes y mayores? ¿Hombres y mujeres? Revise lo que tiene implementado para ver qué debería cambiar y actualizar.

Realice encuestas a los empleados: una encuesta para empleados bien formulada puede ayudarle a comprender qué beneficios valora más actualmente su personal y si hay algo que desean que falta en su oferta de PE. Tenga en cuenta que entonces tendrá que solucionar el problema.

Comunique eficazmente: asegúrese de que sus comunicaciones sean atractivas para todos los empleados. Por ejemplo, ¿los carteles que promueven el apoyo a la fertilidad solo muestran imágenes de mujeres? ¿Cómo podrían sentirse los hombres y los empleados transgénero al respecto? Considere detenidamente qué texto e imágenes utiliza en sus estrategias de comunicación y asegúrese de que sean atractivos a todos.

No tiene mucho sentido hacer que sus beneficios sean verdaderamente inclusivos si no lo comunica con eficacia.

Guíese por los datos: hacer un seguimiento del comportamiento de los empleados es fundamental. ¿Sabe cuántas mujeres vuelven al trabajo después de la licencia por maternidad? ¿Cuántos hombres se toman el permiso por paternidad? ¿Qué dicen los empleados salientes sobre los beneficios? El análisis de esta información, combinado con los datos sobre la percepción de beneficios y la información de las plataformas de PE, puede resultar de gran valor para garantizar que se aplican los beneficios, las ventajas y las políticas más apropiados, y que no existen barreras para que cualquiera los tome.

Considere detenidamente qué texto e imágenes utiliza en sus estrategias de comunicación y asegúrese de que sean atractivos a todos. No tiene mucho sentido hacer que sus beneficios sean verdaderamente inclusivos si no lo comunica con eficacia.

Un paquete de prestaciones para empleados bien diseñado atenderá las necesidades de todos los empleados por igual y, por lo tanto, ofrecerá inclusión y aportará diversidad. Debe ayudar a que sus empleados se sientan valorados y capacitados, a la vez que brinda beneficios comerciales reales, como:

- mejor retención de los empleados
- ser más atractivos para los mejores candidatos
- mayor integración y compromiso de parte de los empleados
- mayor productividad

Los empleadores deben apartarse del tradicional enfoque “talla única” [que busca aplicar un modelo único a todos] y tratar de ofrecer los beneficios flexibles, inclusivos y diversos que se necesitan y esperan en la actualidad. Esto es vital para garantizar que haya igualdad de condiciones para que todos sus empleados prosperen y tengan éxito. Y, como demuestra la investigación, los resultados comerciales probablemente también reflejen ese éxito.

-
- 1 Anon, Intellingence de talentos, <http://www.talentintelligence.com/blog/bid/377611/inclusion-and-the-benefits-of-diversity-in-the-workplace> (obtenido en febrero de 2020)
 - 2 Wema Hoover, directora global de Inclusión y Diversidad de Sanofi. Presentación en el evento Women at Work de MAXIS GBN celebrado en París el 6 de junio de 2019
 - 3 Karsten Strauss, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2018/01/25/more-evidence-that-company-diversity-leads-to-better-profits/#77b5afa01bc7> (obtenido en febrero de 2020)
 - 4 Rosamund Hutt, Foro Económico Mundial <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/global-economic-gender-gap-equality-women-parity-pay/> (obtenido en febrero de 2020)
 - 5 MAXIS GBN encargó un estudio entre 1000 trabajadores de diez mercados globales entre el 2 y el 8 de enero de 2019. La investigación se realizó en línea por un organismo independiente.
 - 6 Anon, Universidad de Brandeis <https://hellerbrandeis.edu/news/items/releases/2019/iasp-occupational-segregation.html> (obtenido en febrero de 2020)
 - 7 Anon, Catalyst, <https://www.catalyst.org/research/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-workplace-issues/> (obtenido en febrero de 2020)
 - 8 Jon Hyman, workforce.com, <https://www.workforce.com/uk/news/new-study-says-age-discrimination-remains-a-persistent-issue-for-employers> (obtenido en febrero de 2020)
 - 9 Ben Gran, Spark, <https://www.adp.com/spark/articles/2018/11/unique-new-employee-benefit-trends-in-the-workplace.aspx#> (obtenido en agosto de 2019)
 - 10 AnnaMarie Houlis, Girltalkhq, <https://girltalkhq.com/7-employee-benefits-your-company-needs-to-be-really-lgbt-inclusive/> (obtenido en agosto de 2019)
 - 11 Joseph McCormick, Pink News, <https://www.pinknews.co.uk/2016/05/05/lloyds-banking-group-offers-all-staff-access-to-private-gender-reassignment-surgery/> (obtenido en febrero de 2020)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no constituye un asesoramiento. MAXIS GBN ha hecho todo lo posible para asegurar que la información contenida en este documento proceda de fuentes fiables, pero no puede garantizar la exactitud o integridad de la misma. La información contenida en este documento puede estar sujeta a cambios en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

La red de prestaciones globales de MAXIS (la "Red") es una red de compañías de seguros miembros de MAXIS con licencia local (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY (MLIC). MAXIS GBN, inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, y no emite pólizas ni ofrece seguros; dichas actividades son llevadas a cabo por los miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE. UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, un agente de seguros con licencia de NY. MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía del estado de Nueva York, ni están sujetos a las leyes de dicho Estado MAR00591/0320.