



JPA MEXICO CONTADORES PUBLICOS, S.C.
Contadores Públicos
México

NUESTRAS POLÍTICAS:

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN JPA

DIVERSIDAD

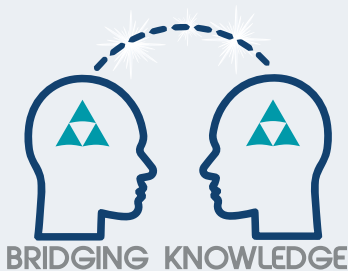
Evolucionar en la representatividad

INCLUSIÓN

Fomentar la pertenencia

EQUIDAD

Asegurar acceso a igualdad de oportunidades



BRIDGING KNOWLEDGE

1 DE NOVIEMBRE DE 2021

DEI

La profesión contable debe comprender y ser sensible al cambiante panorama de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en el lugar de trabajo. Podemos-como individuos y como firma- hacer más. Podemos ser proactivos en la promoción de estos importantes objetivos. Para JPA México promover los objetivos de DEI no sólo es relevante, sino obligatorio.

Cuanto más diversa sea nuestra práctica, más rica será nuestra vida laboral y la visión de la planeación. Del mismo modo, cuanto más diversos sean los clientes y los colegas en su esfera, más creativos e innovadores podemos ser.

La DEI es buena para los negocios. Los estudios demuestran que las empresas que son conscientes y participan en el desarrollo de una cultura corporativa de DEI tienen más éxito (Vivian Hunt et al., "Diversity Matters", McKinsey & Company, 2015). Esto no solo es cierto para las grandes organizaciones, sino también para las pequeñas.

Un informe reciente de Forrester descubrió que la "pertenencia al lugar de trabajo" conduce a un aumento del 56% en el rendimiento laboral y a una reducción del 50% en el riesgo de rotación (Blaise Radley, What is Diversity, Equity & Inclusion in the Workplace?, Peakon Post, 2020). Una serie de estudios realizados en 2014, 2017 y 2019 por McKinsey evaluaron la diversidad de género de los equipos ejecutivos, y descubrieron que las empresas situadas en el cuartil superior de diversidad de género tenían un 15%, un 21% y un 25% más de probabilidades (respectivamente) de superar a las situadas en el cuartil inferior (Sundiatu Dixon-Fyle et al., "Diversity wins: How Inclusion Matters", McKinsey & Company, 2020).

Cualquier empresa puede beneficiarse de la incorporación de los conceptos de DEI de una manera que sea apropiada para su nicho particular. Para una organización más grande, la aplicación de programas y políticas de DEI puede demostrar a los empleados actuales que la empresa se preocupa por ellos y quiere crear un entorno que haga que todos los empleados sientan que pertenecen a ella. Pero la DEI puede extenderse más allá de los empleados actuales para ayudar a atraer a nuevos empleados que, sin las iniciativas de DEI, podrían no estar interesados. La DEI puede implicar la revisión de las políticas de contratación para mejorar la diversidad de la organización con respecto al género, la raza, la edad, la sexualidad, la discapacidad, la educación, la clase social y quizás incluso otras características.

El Instituto de Censores Jurados de Cuentas de Inglaterra y Gales captó el reto al que se enfrenta la profesión contable: "Aunque las prácticas de diversidad se están desarrollando, el progreso es fragmentario... Para la profesión en general, hay intereses a largo plazo en la legitimidad, la ética profesional, la creación de confianza y la futura contratación" (Avani M. Desai, "Diversity in Accounting: An Ethical, Social, and Practical Imperative", Accounting Today, 2020).

Una mejor firma, un mejor tú

Algunos colegas de la profesión no entienden los beneficios que puede aportar el enfoque en la DEI. Esta es una conversación no sólo sobre lo que uno debe hacer para una práctica gratificante y rentable, sino también sobre lo que se debe hacer para enriquecerse personalmente, la firma y más. La clave es ser intencional a la hora de tomar medidas para hacerlo realidad.

Aprender sobre otras personas cuya religión, estilo de vida, cultura y patrimonio son diferentes a los tuyos amplía y mejora tu comprensión de ti mismo y aporta interés y riqueza a tu vida. Interactuar con otros que son diferentes a nosotros es algo que aporta luz a nuestras vidas. Eso debería ayudarnos a mantenernos informados y ser más conscientes, además de convertirnos en mejores profesionales

Próximos pasos para un futuro diverso

Tenemos que romper las barreras en el proceso de contratación. La creación de una plantilla diversa y motivada nos permitirá servir mejor a una base de clientes cada vez más diversa. En última instancia, los clientes exigirán que sus contadores adopten los valores de la DEI. La inclusión en una firma de contadores públicos garantizará que cada empleado tenga la oportunidad de alcanzar su potencial. Las empresas empleadoras se beneficiarán. Como afirma Blaise Radley de Peakon, "Si la diversidad se refiere a la creación de una plantilla con una amplia selección de orígenes y experiencias, la política de inclusión es la forma de darles a todos voz" (¿Qué es la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo?, 2020).

El movimiento por la justicia social, las marchas y las protestas nos han obligado a hacer un sincero esfuerzo de autorreflexión: preguntarnos quiénes somos, cuáles son nuestros valores y cómo nos comunicamos entre nosotros. La profesión contable también se ha visto desafiada a examinar si refleja la diversidad de los entornos en los que vivimos y trabajamos y, lo que es más importante, si acoge a todas las personas, religiones, estilos de vida y culturas, tanto como profesionales en ejercicio como clientes.

Actuar

Debemos ser más inclusivos para servir mejor al personal, a los clientes y a nuestra reputación. No se trata de un ejercicio teórico, ni de un esfuerzo de las grandes empresas. Nos corresponde a cada uno de nosotros en JPA hacer el esfuerzo. Cada profesional y firma debería, si no lo ha hecho ya, crear un plan de acción de pasos, adecuados a su práctica, para mejorar la DEI. Asuman con nosotros este compromiso ahora.

