



Talentlab

Encendemos tu potencial



INcluye

Diversidad con Impacto

BENCHMARK 2023

Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión



Talentlab

Encendemos tu potencial



NUESTRO SUEÑO

Crear un movimiento que genere una transformación social sobre temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en Latinoamérica.





QUEREMOS:

- Generar nuevas ideas, construir sinergias e iniciativas trascendentales de DE&I en LATAM.
- Ser ejemplo de mejores prácticas y referentes en LATAM de estrategias de DE&I.



Respeto

Valoramos las diferencias y los puntos de vista de las otras personas.

4

1

Compartir

Colaboramos de manera colaborativa para crear una mejor sociedad, creemos que en conjunto podemos lograr más. Compartimos sueños, ideas y acciones – aquí no competimos.

3

2

Transparencia

Actuamos con honestidad y apertura. Podemos reconocer lo que hacemos bien y también lo que podemos mejorar. Tenemos claridad en nuestras intenciones.

Humildad

Tenemos disponibilidad para aprender de las demás organizaciones y sus mejores prácticas de DE&I.

QUIÉNES SOMOS



Un grupo de organizaciones comprometidas para crear sinergias que **promuevan la Diversidad, Equidad e Inclusión.**

+50
Organizaciones pertenecen a INcluye

+20
Sectores representados

73%
Con presencia internacional

+445k
Colaboradores/as representados/as



Promovemos la colaboración de nuestras Organizaciones miembro a través de:

SESIONES BIMESTRALES

con el objetivo de compartir mejores prácticas e iniciativas.

UN BENCHMARK ANUAL

para conocer cómo está el mercado y contar con datos específicos en materia de DE&I.

ENTRENAMIENTOS

para poder transmitir el conocimiento en las organizaciones y volvernos cada vez más expertos y expertas.

GRUPOS SOCIALES

donde compartimos información y generamos una poderosa red de apoyo para continuar evolucionando nuestros programas de DE&I.

EVENTO ANUAL INCLUYE

donde sensibilizamos a líderes a unirse a este movimiento y brindamos inspiración, mejores prácticas y premiamos a quien está haciendo la diferencia.

NUESTRA HISTORIA

Primera sesión del foro INcluye. Construimos nuestro “sueño” como grupo, nuestra forma de trabajo y compromisos.

2016

2017

Se realiza el **primer Benchmark** para conocer el estado actual de DE&I de las organizaciones participantes y el **primer Evento CEO's** para 200 personas DE&I un tema de negocio.

Se realiza el **2do Benchmark de DE&I** y poder comparar resultados con año anterior. Hicimos 5 sesiones INcluye y el **Segundo Evento público** con 700 asistentes.

2018

Se crea el **Dashboard indicadores DE&I**, 5 sesiones INcluye. 3er Benchmark de DE&I de las organizaciones participantes, la encuesta “**DE&I Voz de los empleados**” y el **Evento público anual 2019**.

2019

2020

Webinars de DE&I, **5 sesiones INcluye**, el **4to Benchmark** de DE&I de las organizaciones participantes, la **Primera edición Premio INcluye** dentro del **Evento anual 2020 100% virtual**.

Nace INcluye Región Andina, la **Primera sesión INcluye México y Región Andina**, el **5to Benchmark de DE&I** y por primera vez a nivel LATAM. **Segunda edición del Premio INcluye** en el **Evento anual 2021**.

2021

INcluye se expande a otros países de Latinoamérica incluyendo Honduras y Perú, consolidándose como una organización con impacto regional.

2022

ÍNDICE

01

Benchmark

02

Pilares evaluados

03

Conclusiones

04

Siguientes pasos





01

Benchmark

LEYENDO EL REPORTE

Por séptimo año consecutivo en México y por tercera vez a nivel Latinoamérica, Talentlab® llevó a cabo un Benchmark de DE&I con el objetivo de conocer el estado actual de las prácticas llevadas a cabo por las organizaciones que forman parte del Foro INcluye y de otras organizaciones interesadas en participar.

Se realizó una encuesta en línea a las personas líderes de DE&I y de Recursos Humanos que desarrollan y gestionan las estrategias de DE&I para comprender con qué programas e indicadores cuentan, medir el nivel de madurez y el impacto que tienen en organizaciones de Latinoamérica.

COMPOSICIÓN

Las preguntas fueron divididas en los siguientes Pilares de DE&I:

Cultura y Políticas	Reputación	Liderazgo	Mentalidad	Compromiso
Reclutamiento	Mercado	Función	Recursos y Lugar de Trabajo	Programas de Desarrollo
Flexibilidad	Indicadores	Equidad de género	Edad	Discapacidad
Maternidad/paternidad	Otros programas			

ESCALA

Se tomará en cuenta el porcentaje de favorabilidad, o sea, sólo las respuestas positivas (totalmente de acuerdo y de acuerdo) para establecer el resultado.



TOP 5 2022

En preguntas relevantes se incluirá un indicador para comunicar cuáles fueron las 5 respuestas más populares en 2022.



Top 5 en 2022

QUIÉNES RESPONDIERON



ORGANIZACIONES PARTICIPANTES





La mayoría de las organizaciones que participaron tiene las siguientes características:

+45

Años en su mercado

72%

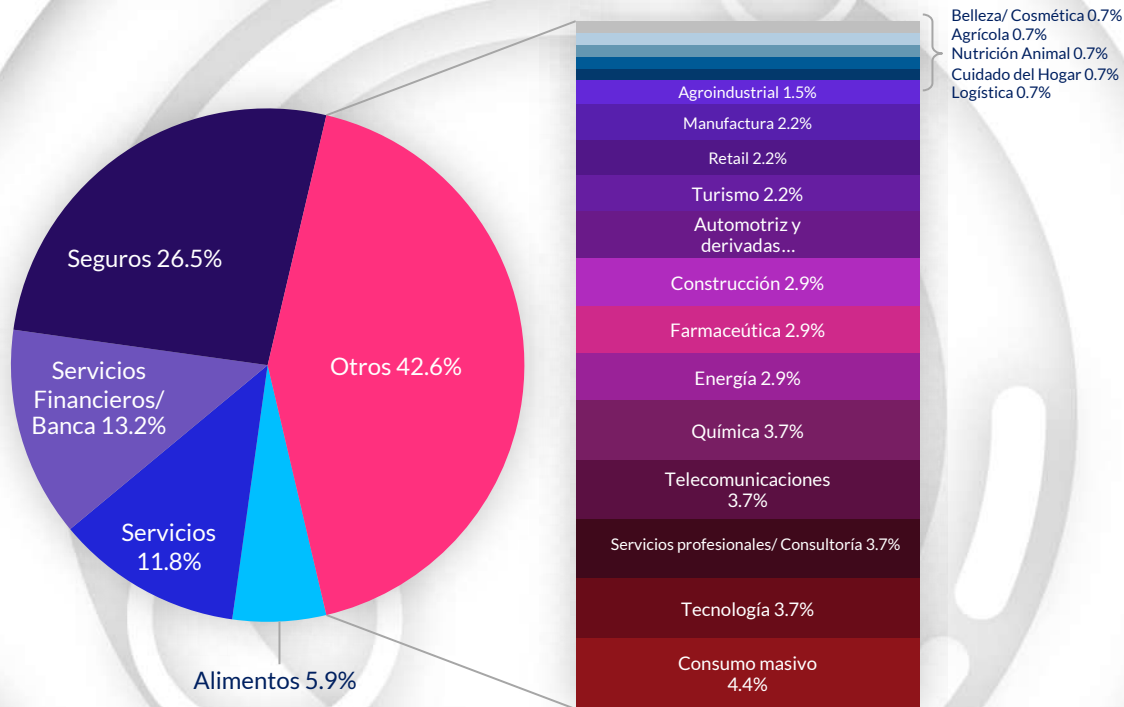
Tiene presencia internacional



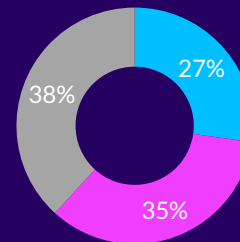
Sectores:

- Seguros
- Servicios Financieros/Banca
- Servicios

Demográficos

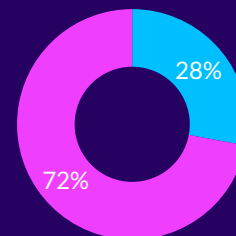


Origen



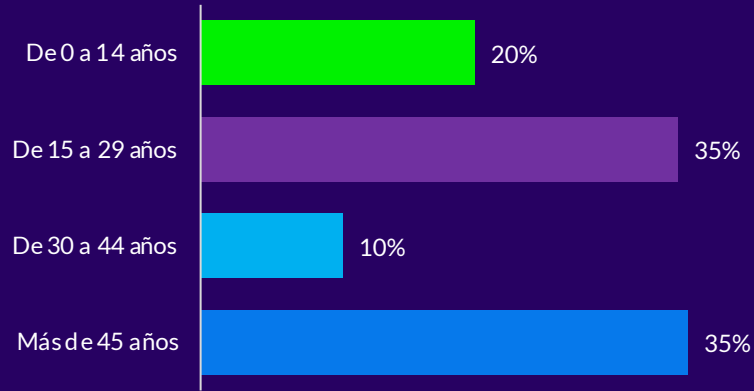
■ Combinado (ambos) ■ Nacional ■ Internacional

Presencia

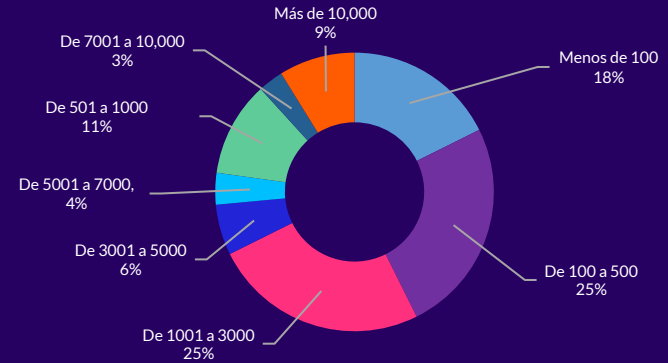


■ Nacional (país de origen)
■ Internacional (país de origen y otros países)

Demográficos



Años en mercado local



Cantidad de empleados/as

+470,000
colaboradores/as representados/as



Durante el último año, la mayoría de las organizaciones que participaron...

Aumentó sus ventas

+11%

Aumentó su margen de utilidad

+5%

Aumentó su participación de mercado entre

1-5%

*“Las empresas con equipos diversos tienen un **19%** más de posibilidades de ser más innovadoras y lograr mayor penetración de mercado.”*

Boston Consulting Group, 2021



PREGUNTAS CON RESPUESTAS MÁS FAVORABLES:

Estas preguntas están relacionadas con temas de liderazgo en cuanto a interacción efectiva (exceptuando discapacidad) así como también se reporta que se respetan y se apoyan las diferentes opiniones y puntos de vista.



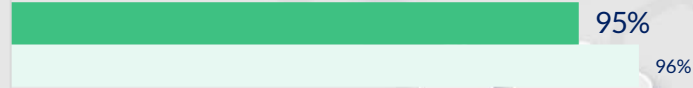
PREGUNTAS CON RESPUESTAS MENOS FAVORABLES:

Al igual que el año pasado, estas preguntas es están relacionadas con el nivel del presupuesto destinado al área de DE&I, percepción equitativa en la interacción con personas con discapacidad y el nivel de familiarización de las posiciones de liderazgo con los beneficios que trae la DE&I.



5 Preguntas más altas

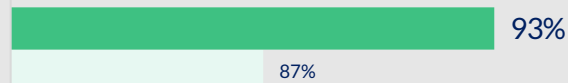
Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera equitativa con colaboradores/as de diferentes culturas y nacionalidades.



En la organización se respetan y se apoyan las diferentes opiniones y puntos de vista.



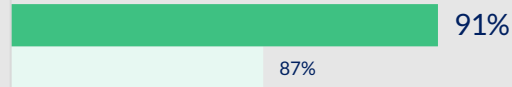
Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera equitativa con colaboradores/as de diferentes preferencias personales (de cualquier tipo: sexuales, religiosas, entre otras).



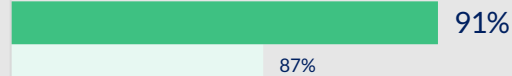
Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera efectiva con colaboradores/as de diferentes edades.



Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera equitativa con colaboradores/as de diferentes niveles socioeconómicos.



Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera equitativa con hombres y mujeres.



■ 2023 ■ 2022

Vs.2022

- 2 pt

- 1 pt

+6 pts

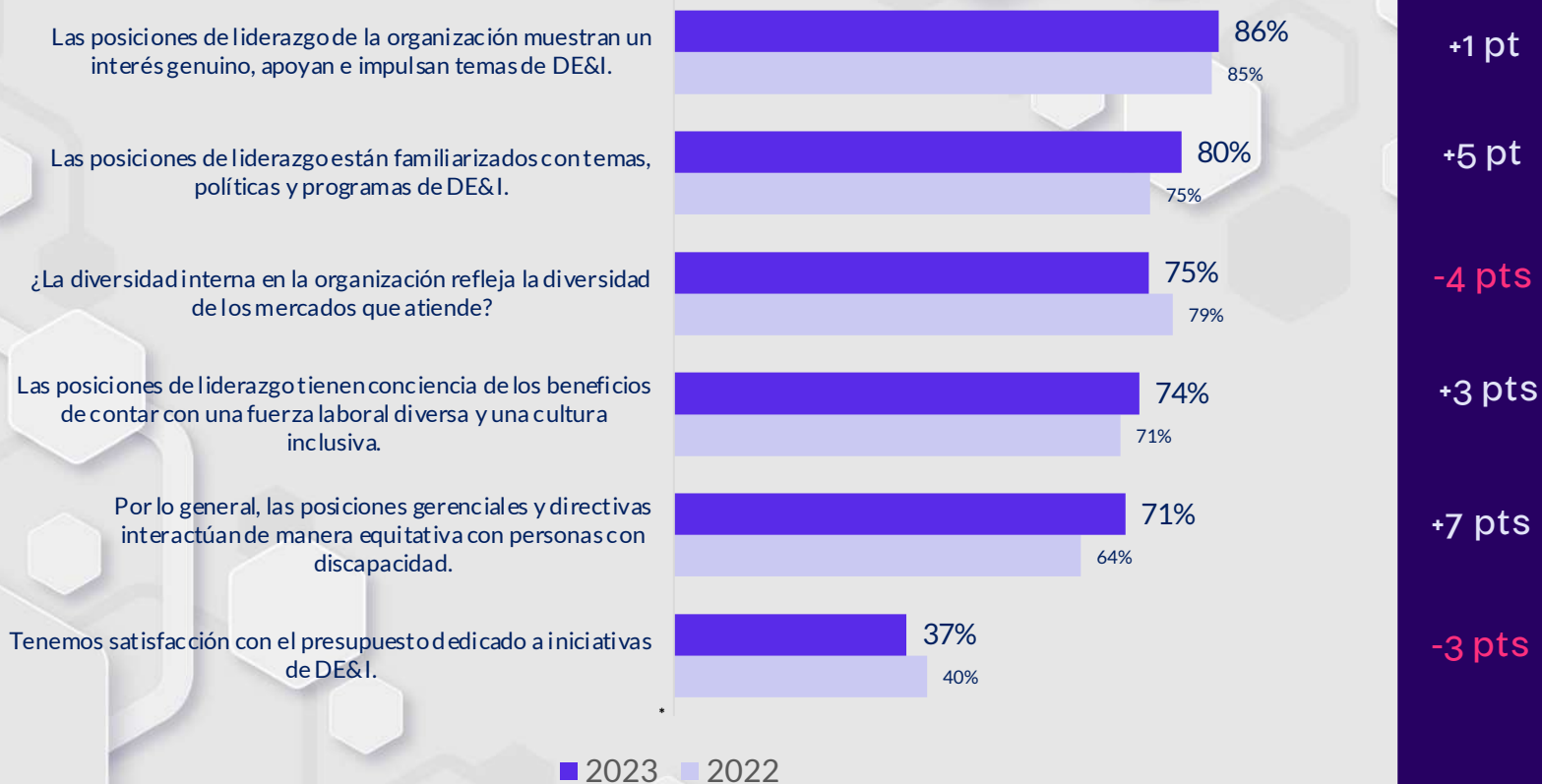
=

+4 pts

+4 pts



5 Preguntas más bajas



Vs.2022

+1 pt

+5 pt

-4 pts

+3 pts

+7 pts

-3 pts



02

Pilares evaluados



Cultura y políticas

La organización cuenta con políticas sobre temas de DE&I y se viven como parte del día a día.

79%

↑ +14 pts

de las organizaciones cuenta con una política o declaración expresa de DE&I.

92%

↑ +4 pts

de las organizaciones cuenta con prácticas o programas que promueven la DE&I.

¿En qué se enfocan las políticas o declaraciones Organizacionales?

- Principios de responsabilidad y conciencia social.
- Manifiesto de apoyo y compromiso a la diversidad, equidad e inclusión.
- Hacer cumplir el Código de Ética y lineamientos de conducta.
- Cero tolerancia a cualquier forma de discriminación o acoso.
- Respeto a los derechos humanos.

“Las regulaciones y leyes relacionadas con la diversidad e inclusión se están fortaleciendo en muchos países. Las empresas deben cumplir con estas normativas para evitar sanciones y proteger su reputación.”

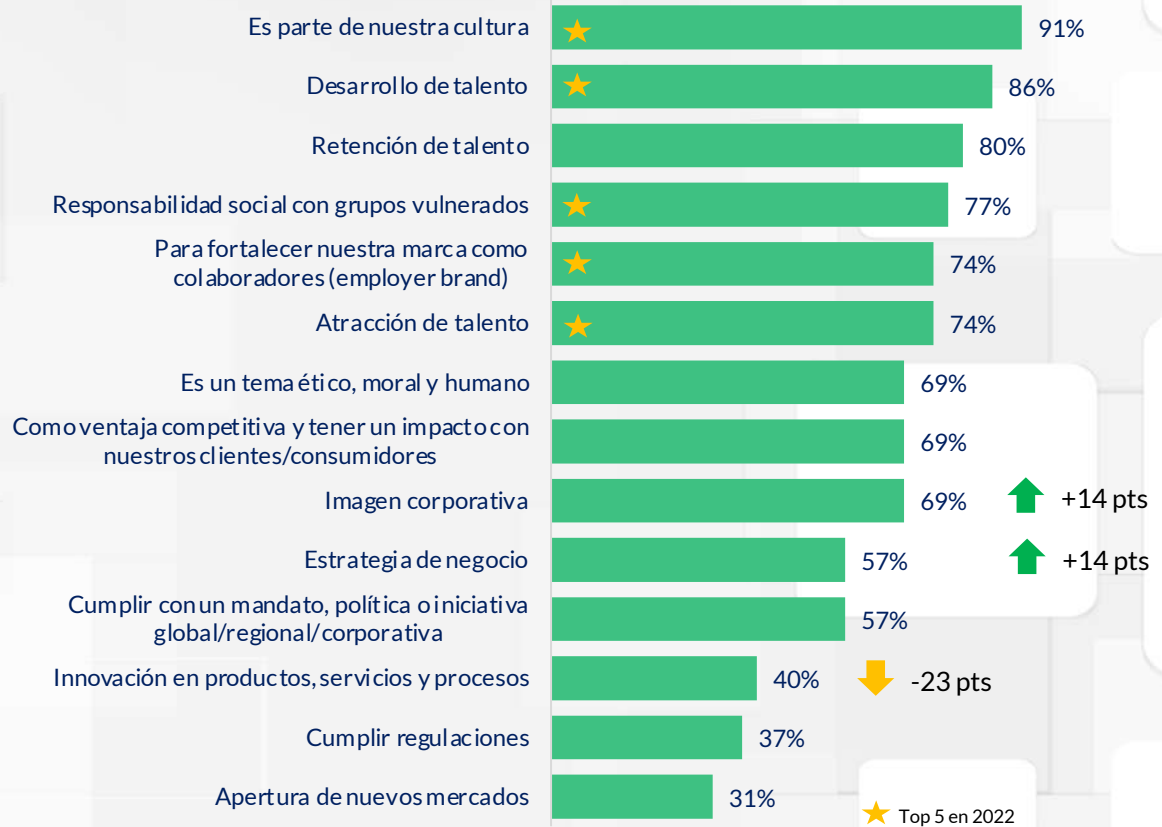
Mercer, 2023

Las razones principales por las que las organizaciones reflejan un interés en DE&I son: hacerlo parte de su cultura, retención, desarrollar y atraer talento, así como un compromiso ético, moral y humano.

“Las empresas que promueven la diversidad y la inclusión a menudo se benefician de una mejor reputación de marca y son percibidas como éticas y socialmente responsables.”

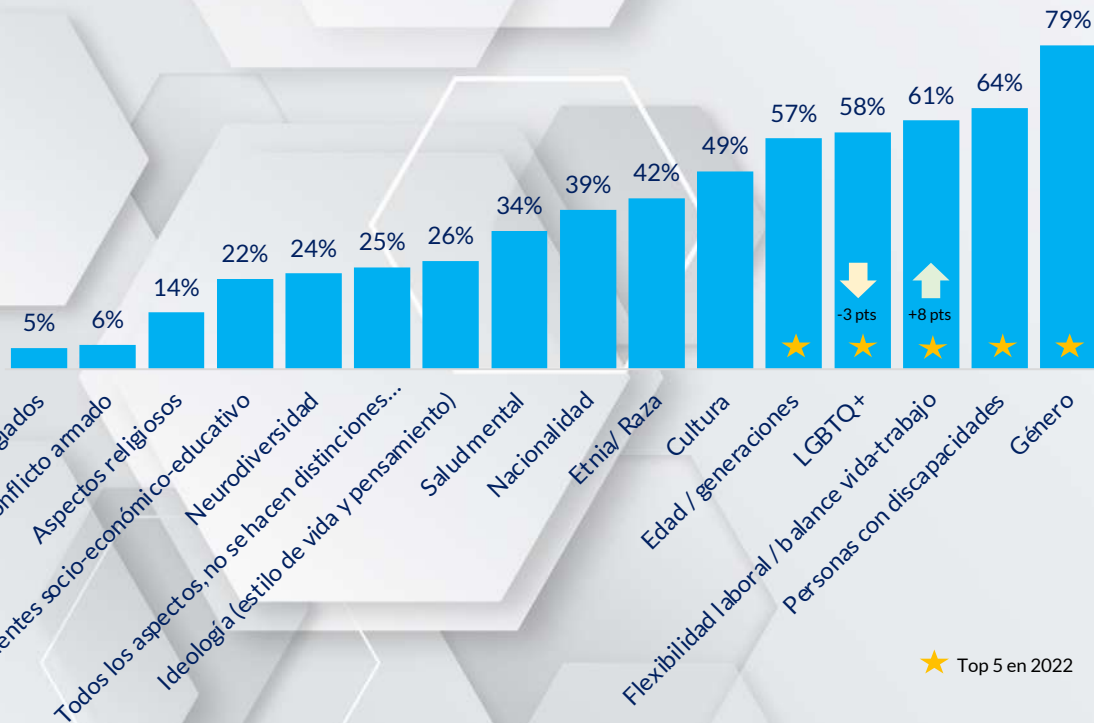
Edelman, 2023

La razón por la que mi organización está INTERESADA EN TEMAS DE DE&I ES:



★ Top 5 en 2022

La DE&I está enfocada en:



Los resultados demuestran que los pilares de DE&I en los que tienden a enfocarse las organizaciones en sus estrategias continúan siendo género, personas con discapacidad, LGBTQ+/orientación sexual, flexibilidad y edad.

Aspectos como la religión, antecedentes socioeconómicos y la neurodiversidad son los menos atendidos por las compañías. El enfoque en pilares como personas refugiadas e impactadas por conflictos armados disminuyó comparado al 2022.

"Equipos diversos fomentan la innovación y la creatividad al traer una variedad de perspectivas y enfoques para resolver problemas. Esto impulsa la capacidad de la empresa para desarrollar nuevos productos y servicios."

McKinsey & Company, 2020

★ Top 5 en 2022



La mayoría de las organizaciones continúa utilizando de manera prioritaria los **canales de comunicación interna** para dar a conocer las estrategias de DE&I.

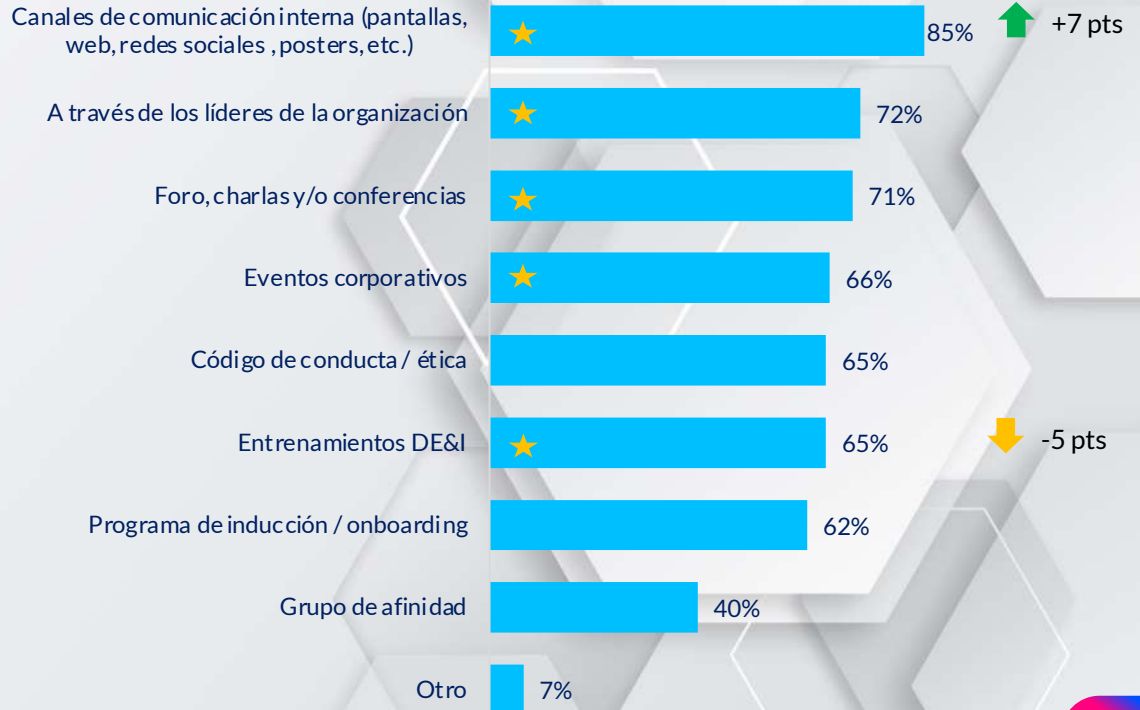
Otros canales importantes son la comunicación a través del **liderazgo y foros, charlas y/ conferencias.**

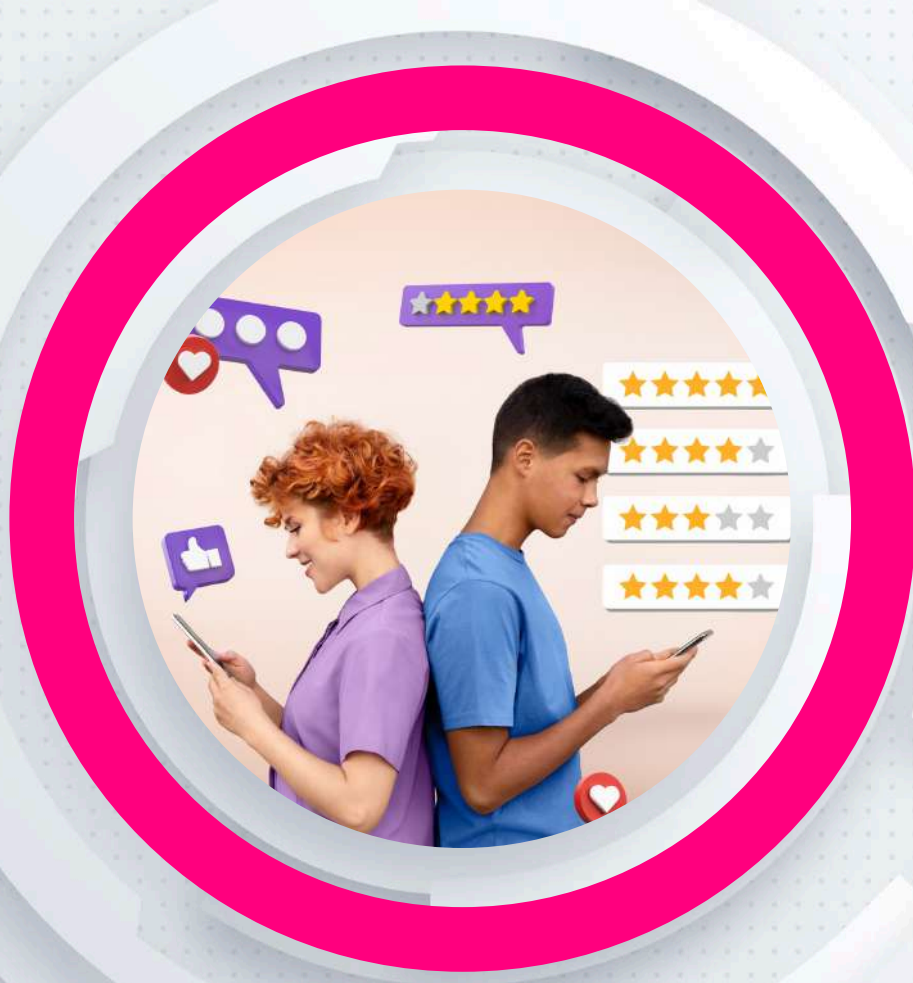
5%

↓ -5 pts

de las organizaciones **no comunica** las estrategias de DE&I que se practican internamente.

¿Cómo se han comunicado las **ESTRATEGIAS DE DE&I?**





Reputación

La organización participa en eventos relacionados a DE&I y es reconocida en el mercado por ser un promotor activo.

El **86%** de las personas que solicitan empleo tienen en cuenta la reputación del empleador en DE&I en su búsqueda laboral.

El **70%** de las personas encuestadas espera que su empleador sea transparente sobre las iniciativas y resultados de DE&I.

El **62%** de las personas que solicitan empleo dicen que rechazarían una oferta de una empresa que no apoye la DE&I.

Monster.com, 2023

82%

de las organizaciones participa en eventos externos enfocados DE&I.

Ejemplos:





52%
↓ -2 pts

de las organizaciones
ha recibido algún
reconocimiento o
certificación en
temas de DE&I.

Ejemplos:



Premio INcluye



Ranking
Employers for Youth



Ranking
Empresas Incluyentes



Sello Equipares de Equidad
Laboral



Ranking IMAD Mujeres
Empresarias



Premio Éñtrale



Mejores Lugares para
Trabajar LGBTQ+



Ranking PAR
Equidad de Género



Liderazgo

Las posiciones de liderazgo de la organización muestran un interés genuino, apoyan y están familiarizadas con temas relacionados a DE&I.



Liderazgo

El conocimiento y compromiso de los equipos de liderazgo con la DE&I es cada vez mayor. Esto es importante para garantizar un compromiso total y a largo plazo en todos los niveles de la organización.

“La diversidad en la alta dirección y en la toma de decisiones mejora la resiliencia de la empresa al considerar una amplia gama de riesgos y oportunidades.”

Boston Consulting Group, 2021

80% ↑ +3 pts
RESPUESTAS FAVORABLES

Las posiciones de liderazgo de la organización muestran un interés genuino, apoyan e impulsan temas de DE&I.

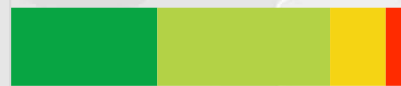


Vs.2022

86%

↑ +1 pt

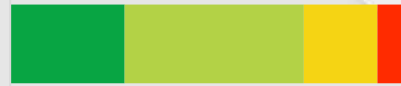
Las posiciones de liderazgo están familiarizados con temas, políticas y programas de DE&I.



80%

↑ +5 pts

Las posiciones de liderazgo tienen conciencia de los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva.



74%

↑ +3 pts



Totalmente de acuerdo



De acuerdo



Ni de acuerdo ni en desacuerdo



En desacuerdo



Totalmente en desacuerdo



Mentalidad

La organización se preocupa por sensibilizar a colaboradores y colaboradoras para que demuestren comportamientos inclusivos, respeten diferentes puntos de vista, entiendan la importancia y su rol en temas de DE&I.



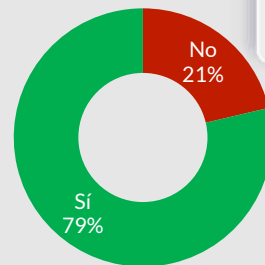
Mentalidad

En la mayoría de las organizaciones se percibe que colaboradores y colaboradoras demuestran de forma consistente conductas inclusivas. Sin embargo, existe oportunidad para continuar sensibilizando y capacitando a todas las personas sobre el rol que juegan en la construcción de espacios de trabajo inclusivos.

86% ↓ -2 pts

RESPUESTAS FAVORABLES

¿En la organización se implementan entrenamientos para nuestros/as colaboradores/as con respecto a DE&I?



Vs.2022

79%

↓ -2 pts

Las posiciones de liderazgo tienen conciencia de los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva. (Pregunta de percepción)



94%

↓ -1 pt



Totalmente de acuerdo



De acuerdo



Ni de acuerdo ni en desacuerdo



En desacuerdo



Totalmente en desacuerdo

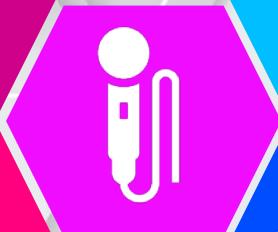
Sensibilizamos y entrenamos a través de...



Participación Foro DE&I INcluye.



Actividades vivenciales.



Conversaciones tipo panel con líderes.



Boletines y otro tipo de comunicaciones.



Summit de diversidad.



Exposiciones y talleres.



Foros virtuales con personas expertas.



Campañas de donación a ONGs que apoyan a grupos vulnerados.



Conferencias enfocadas a temas como género, nacionalidad, sesgos y acceso universal.

Programas de empoderamiento femenino.



Sesiones relacionadas a días célebres de diversidad.

MAYORES DESAFÍOS para avanzar en DE&I



★ Top 5 en 2022



Si bien, en general se reporta un incremento en el compromiso del liderazgo con la DE&I, este año la falta de presupuesto adecuado es el principal desafío al cual se enfrentan las organizaciones. También se reporta un menor porcentaje de organizaciones que no cuenta con personal calificado para gestionar la DE&I.

Adicionalmente se reporta una falta de entendimiento sobre los beneficios que brinda la DE&I al entorno organizacional.

Para que el compromiso con la DE&I se haga tangible, es indispensable alinear el interés del liderazgo por la diversidad e inclusión con la asignación de recursos adecuados que permitan generar verdaderos cambios.



Compromiso

La organización tiene consciencia de la importancia y los beneficios de la DE&I. Así mismo, las posiciones de liderazgo interactúan de manera efectiva con cualquier colaborador y colaboradora.



Compromiso

Se percibe que el liderazgo de las organizaciones, en su mayoría, interactúa de manera efectiva con colaboradores y colaboradoras de diferentes generaciones, géneros, nacionalidades, preferencias sexuales y niveles socioeconómicos.

Si bien aún resulta complejo para el liderazgo interactuar con personas con discapacidad, esta dimensión mejoró significativamente con respecto al año anterior.

74%  +3 pts

de las organizaciones, reporta que sus posiciones de liderazgo tienen conciencia de los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva.

Por lo general, las posiciones gerenciales y directivas interactúan de manera efectiva con:





Reclutamiento

La organización cuenta con procesos definidos que promueven la contratación de forma equitativa.

↑ +8 pts

48%

de las organizaciones participa activamente en **eventos de reclutamiento** promoviendo DE&I.

↑ +2 pts

68%

de las organizaciones tiene **prácticas y procedimientos** establecidos para reclutar de forma diversa e inclusiva.

↑ +5 pts

22%

de las organizaciones **patrocina eventos** de reclutamiento dirigidos a grupos vulnerados.

↑ +5 pts

39%

de las organizaciones reporta contar con **prácticas/alianzas** para reclutar a personas con discapacidad física.

Algunos eventos mencionados

- Ferias de reclutamiento en universidades
- Ferias de empleabilidad dirigidas a mujeres, personas mayores y LGBTQ+
- Portal Éntrale
- Summit de Pride Connection
- Cámara de Comerciantes LGTB de Colombia
- Entidades gubernamentales

Algunas prácticas mencionadas

- Capacitaciones a los equipo involucrados
- Políticas específicas de selección de personal enfocada en Diversidad y Equidad de Género.
- Publicación de vacantes con lenguaje incluyente
- Portal especializado en la atracción de grupos demográficos específicos

Algunos eventos mencionados

- LGBT Pride Summit
- Software Gurú
- Abogadas MX
- Jornada de Inclusión BAL
- Mujer Digital
- Dive Inn
- Ferias de empleo universitarias

Algunas organizaciones mencionadas

- Best Buddies
- Éntrale
- Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados
- Teletón
- Fundación ONCE
- COPIDIS
- CANDIS



TIP

La implementación consciente y genuina de iniciativas de diversidad e inclusión envía un mensaje a colaboradoras y colaboradores de que su diversidad (cualquiera que sea) no solo es respetada y valorada si no que también es una prioridad organizacional.

¿PUESTOS ESPECÍFICOS SÓLO PARA HOMBRES O SÓLO PARA MUJERES?



87%

↑ +5 pts

NO

13%

↓ -5 pts

SÍ

Aquellas empresas que reportan puestos específicos para hombres, mencionan que lo hacen principalmente en aquellas posiciones operativas que implican cargas manuales pesadas.



Mercado

La organización mantiene y promueve el sentido de DE&I con clientes y proveedores, así como con las comunidades en las que opera.



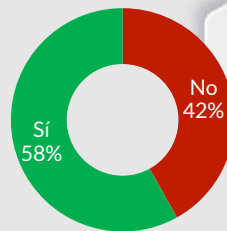
Mercado

Si bien el enfoque externo que se le da a DE&I continúa siendo un área de oportunidad, este año se percibe un incremento en el porcentaje de organizaciones que reportan prácticas a favor del desarrollo inclusivo de clientes y proveedores. Este tipo de iniciativas son fundamentales para generar impactos positivos en las relaciones comerciales, reflejando congruencia con la cultura inclusiva que se desea promover de manera interna.

59% ↑ +2 pts

RESPUESTAS FAVORABLES

¿La organización cuenta con prácticas, políticas y procesos que promueven la DE&I con clientes y/o proveedores?

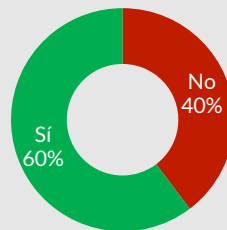


Vs.2022

58%

↑ +5 pts

¿La organización cuenta con prácticas, políticas y procesos que promueven la DE&I en las comunidades que opera?



60%

=

“94% de las organizaciones con programas de diversidad de proveedores informa una mayor atracción o retención de clientes.”

Gitnux, 2023



Función

La organización cuenta con una persona o equipo dedicado a gestionar las estrategias e iniciativas de DE&I.



¿En mi organización existe una persona o equipo encargado al 100% a temas de DE&I?

46%

↑ +5 pts

de las organizaciones cuenta con un equipo exclusivo para temas DE&I.

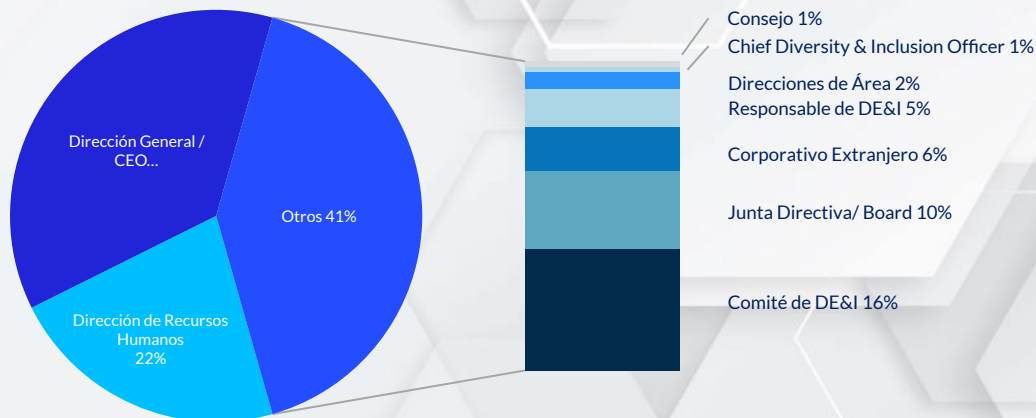
Según LinkedIn, DE&I es la 2^{da} profesión con mayor crecimiento en los últimos 5 años,

LinkedIn, 2022

Las organizaciones reportan que las posiciones responsables del equipo de DE&I son:



¿Cuál es la posición responsable de dar la aprobación final a las estrategias de DE&I?



Áreas en las que se considera que los programas de DE&I han tenido un impacto positivo en la organización



★ Top 5 en 2022



Está comprobado que DE&I impacta de manera positiva en todos los aspectos mencionados. Sin embargo, vale la pena destacar que continúa teniendo un impacto y relación directa con la percepción de un mejor clima laboral.

Con la excepción del impacto en clima laboral, las organizaciones reportan un aumento en cada una de las categorías evaluadas. Cada vez son más las áreas que las organizaciones consideran son impactadas positivamente por DE&I.



Recursos y lugar de trabajo

La organización cuenta con algún medio para denunciar la discriminación. Asigna un presupuesto, tiene instalaciones aptas para discapacidades físicas y espacios que fomenten la DE&I entre colaboradores y colaboradoras.



35%

↑ +2 pts

de las organizaciones **no** se muestra **satisfecha** con el presupuesto destinado a iniciativas de DE&I.

31%

↓ -5 pts

de las organizaciones **no** cuenta con presupuesto destinado a iniciativas de DE&I, aún cuando la mayoría de éstas considera que es una prioridad estratégica.

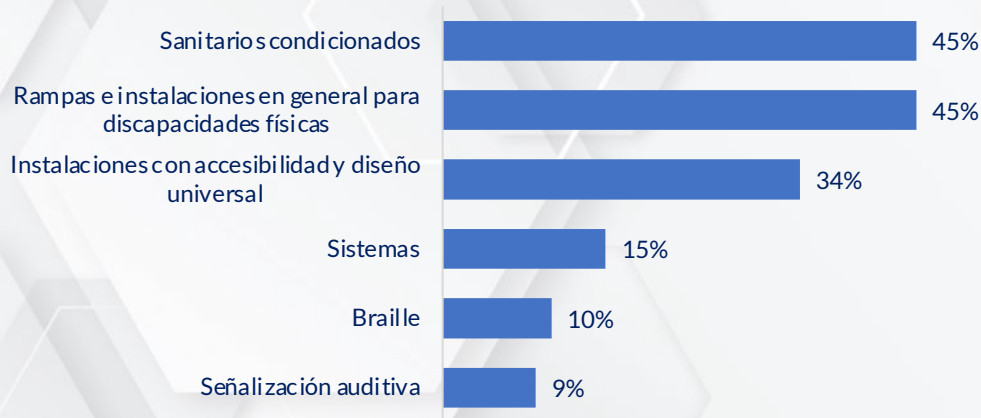
De las organizaciones que sí tienen presupuesto, la mayoría asigna un rango que oscila entre los \$5,000 y \$30,000 USD anuales.



Presupuesto anual que se destina a las actividades de DE&I:



Acondicionamiento del lugar de trabajo



"En nuestra región, 1 de cada 2 personas con discapacidad NO participa en el mercado laboral. Quienes lo hacen, ganan entre 6% y 11% menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores."

Banco Mundial, 2021



53%

↑ +1 pt

de las organizaciones ha acondicionado los lugares de trabajo para que sean accesibles para colaboradores/as con discapacidad física.

95%

↑ +1 pt

de las organizaciones
cuenta con medios
para denunciar la
discriminación.

Políticas y
procedimientos
para denunciar la
discriminación.

Área de
Compliance o
Recursos
Humanos.



Sistema de
Denuncias
(Línea/Mail) o
buzón de
quejas.



Comité de Ética





Programas de Desarrollo

La organización se esfuerza por comprender las necesidades de desarrollo de grupos vulnerados y brinda oportunidades de crecimiento a todos/as los/as colaboradores/as.



61%

↑ +9 pts

De las organizaciones invierte esfuerzos para comprender las **necesidades de desarrollo** de personas pertenecientes a grupos vulnerados.



57%

↓ -5pts

De las organizaciones cuenta con políticas, procesos y/o procedimientos que ayuden a mitigar el impacto de los sesgos en la definición de altos potenciales.

Esto lo hacen mediante:

- Encuestas/pulsos de clima
- Grupos de Afinidad
- Comité de DE&I
- Foros, pláticas y talleres de sensibilización
- Programas enfocados en desarrollo femenino
- Grupos focales y reuniones 1:1
- Plataformas digitales

Esto lo hacen mediante:

- Herramientas 9 Box
- Capacitaciones en sesgos inconscientes
- Políticas antidiscriminación
- Charlas de sensibilización con supervisiones y gerencias



Flexibilidad

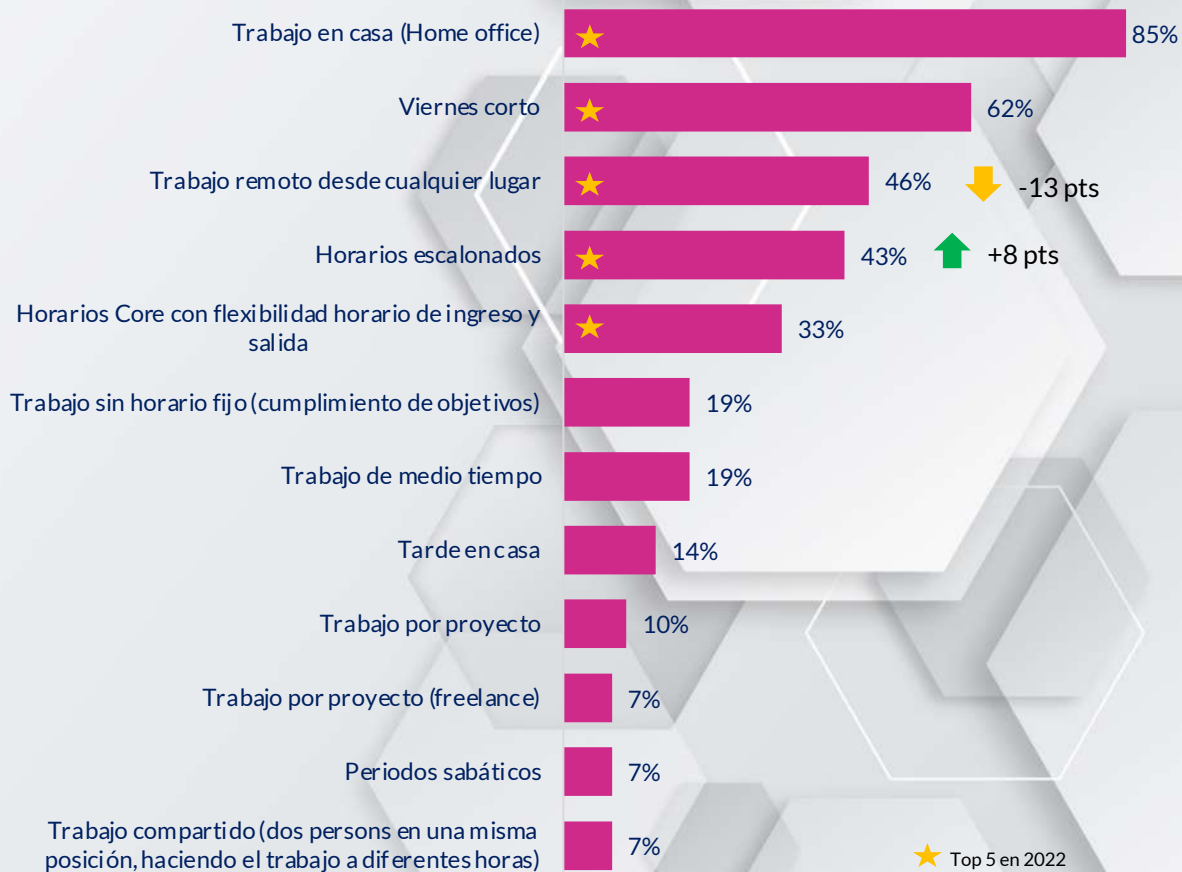
La organización promueve esquemas de trabajo flexible y se preocupa por la calidad de vida de los/as colaboradores/as.



94%

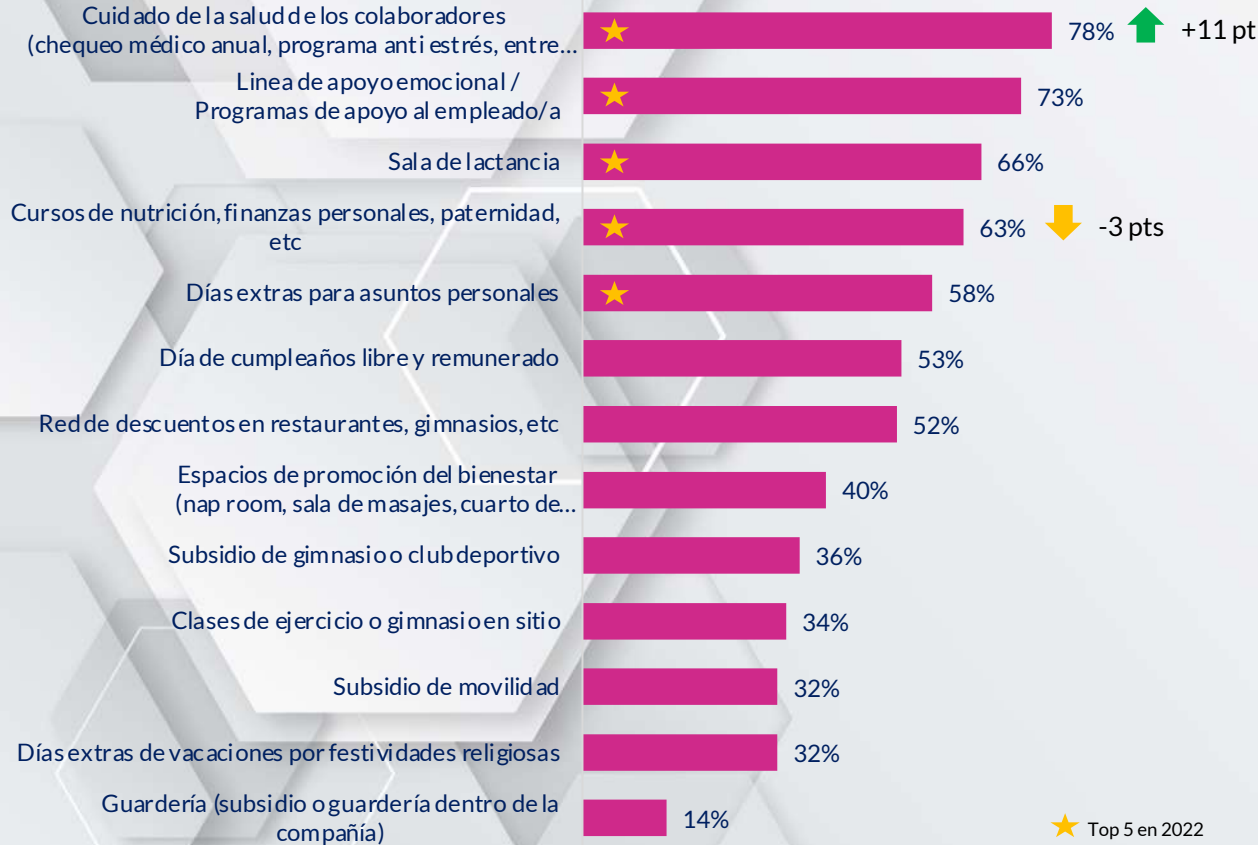
↓ -1 pt

de las organizaciones cuenta con esquemas de trabajo flexible. Sin embargo, la modalidad que más reducción tuvo con referencia al año pasado fue la de trabajo remoto.



★ Top 5 en 2022

Prácticas para promover el EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL



★ Top 5 en 2022



El cuidado de salud de colaboradores/as es la práctica más reportada por las organizaciones.



El beneficio de Guardería continúa siendo el menos reportado. Sin embargo, ha experimentado un crecimiento de 5 puntos con referencia al año anterior.



Maternidad y Paternidad

La organización cuenta con políticas y programas superiores a las de ley que apoyen la maternidad y la paternidad.



Con referencia al año pasado, hubo un leve incremento en el porcentaje de organizaciones que reportaron contar con políticas de maternidad y paternidad que ofrezcan beneficios superiores a los de ley.

Sin embargo, el porcentaje de organizaciones que reconoce beneficios a familias no casadas o del mismo género y aquellas que cuentan con políticas o programas de adopción, se redujo.

59% ↑ +3 pts



de las organizaciones cuenta con una **política de maternidad** que ofrece beneficios adicionales a los de ley.

32% ↓ -7 pts



cuenta con una política o programa de adopción.

84% ↓ -5 pts



de las organizaciones reconoce los mismos beneficios de familia a parejas no casadas o a parejas del mismo género.

53% ↑ +2 pts



cuenta con una política de paternidad que ofrece beneficios adicionales a los de ley.

Principales hallazgos de la 1a sección



1. Se identifica un incremento positivo en la percepción que se tiene sobre el interés y conocimiento en temas relacionados con DE&I por parte de los equipos de liderazgo.
2. Además de una reducción en el porcentaje de organizaciones que no cuentan con presupuesto destinado a la DE&I, también se observa un incremento en la falta de satisfacción con los presupuestos asignados a estas iniciativas.
3. A diferencia de la percepción positiva que se tiene de la interacción de los equipos de liderazgo con otras facetas de la diversidad, la interacción con personas con discapacidad continúa siendo un área de oportunidad. Aún así, es importante resaltar que hubo incremento importante en esta área versus el año pasado.
4. Los resultados muestran que la relación entre la DE&I y los temas de bienestar físico y mental continúa haciéndose más fuerte. Esto se ve reflejado en el importante incremento reportado en el porcentaje de organizaciones que cuenta con prácticas enfocadas en promover el cuidado de la salud de las y los colaboradores.
5. Se evidencia mayor consciencia e identificación de grupos vulnerados, por lo cual se enfocan y destinan mayores esfuerzos a comprender las necesidades de desarrollo y trabajar en ellas.

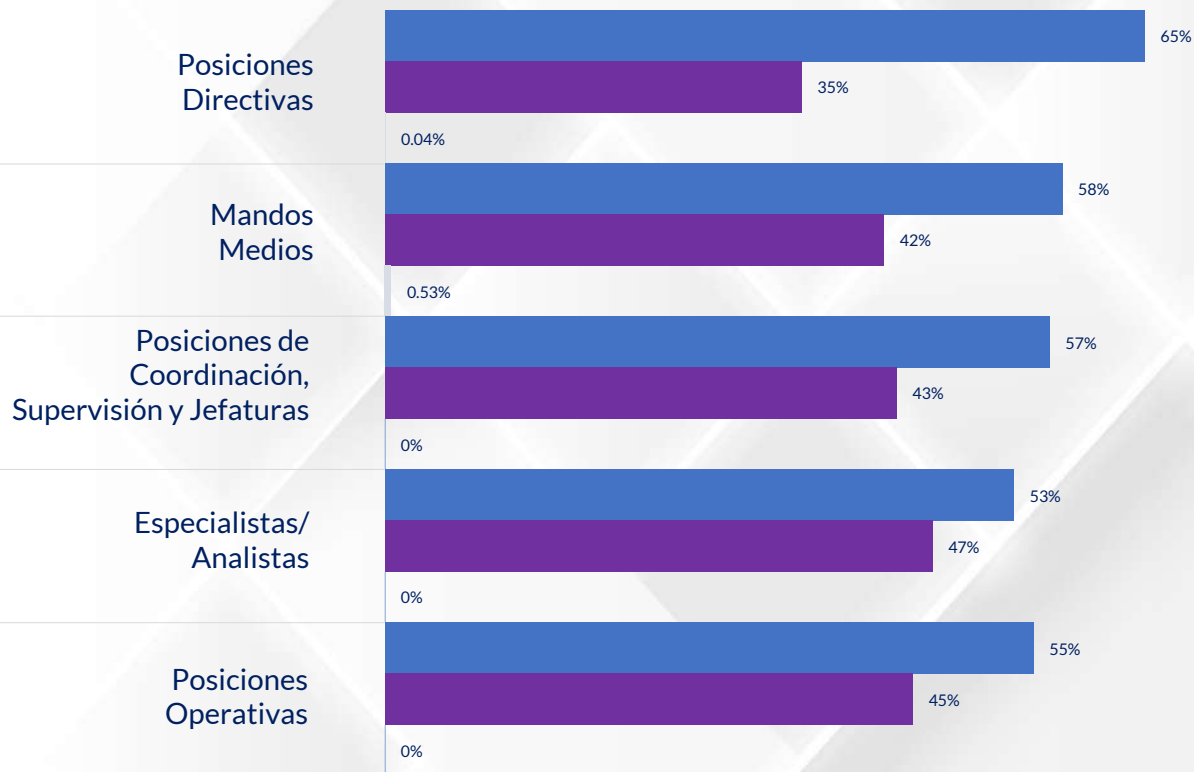




Indicadores

Evalúa la representación de diferentes facetas de la diversidad en la organización, así como saber si esta cuenta con objetivos, indicadores numéricos y métricas sobre el progreso de DE&I con relación al negocio.

Género

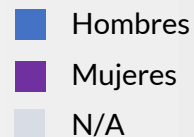


En todos los niveles jerárquicos predomina el género **masculino.**

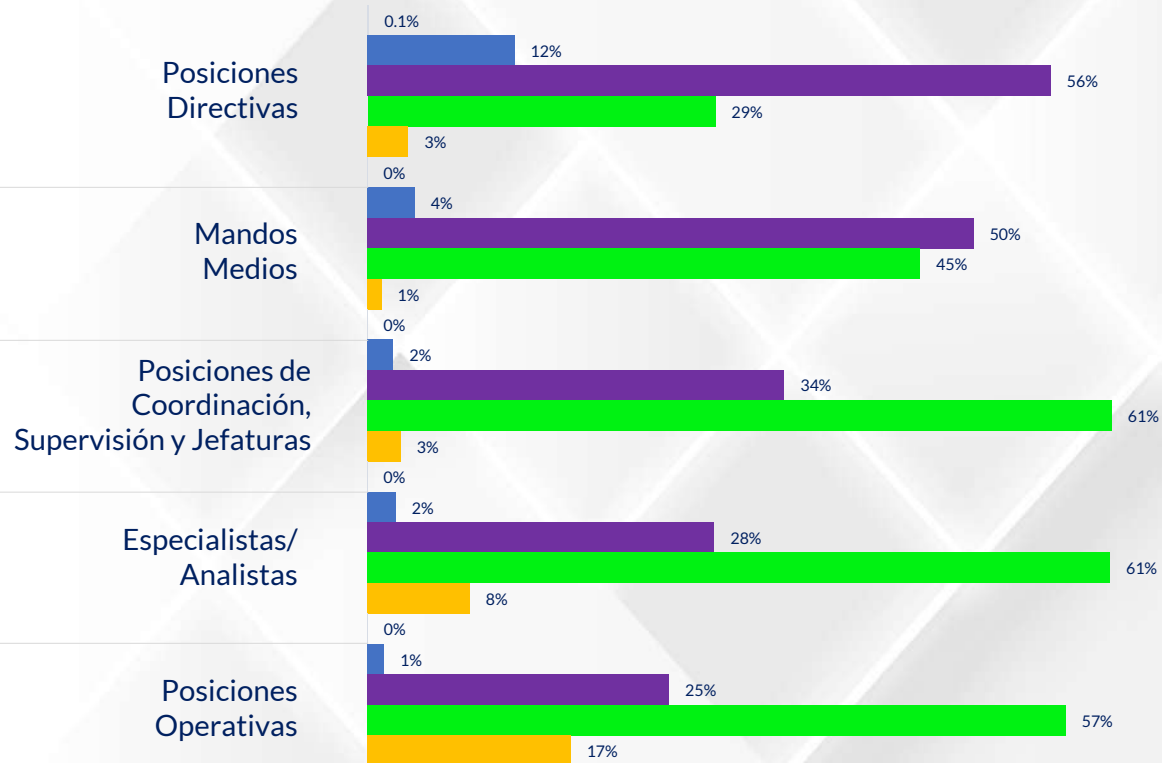
La representación femenina en las posiciones de mandos medios hacia abajo es muy similar.

Sin embargo la brecha se incrementa en las posiciones directivas donde hay

1.9 veces más hombres.



Edad

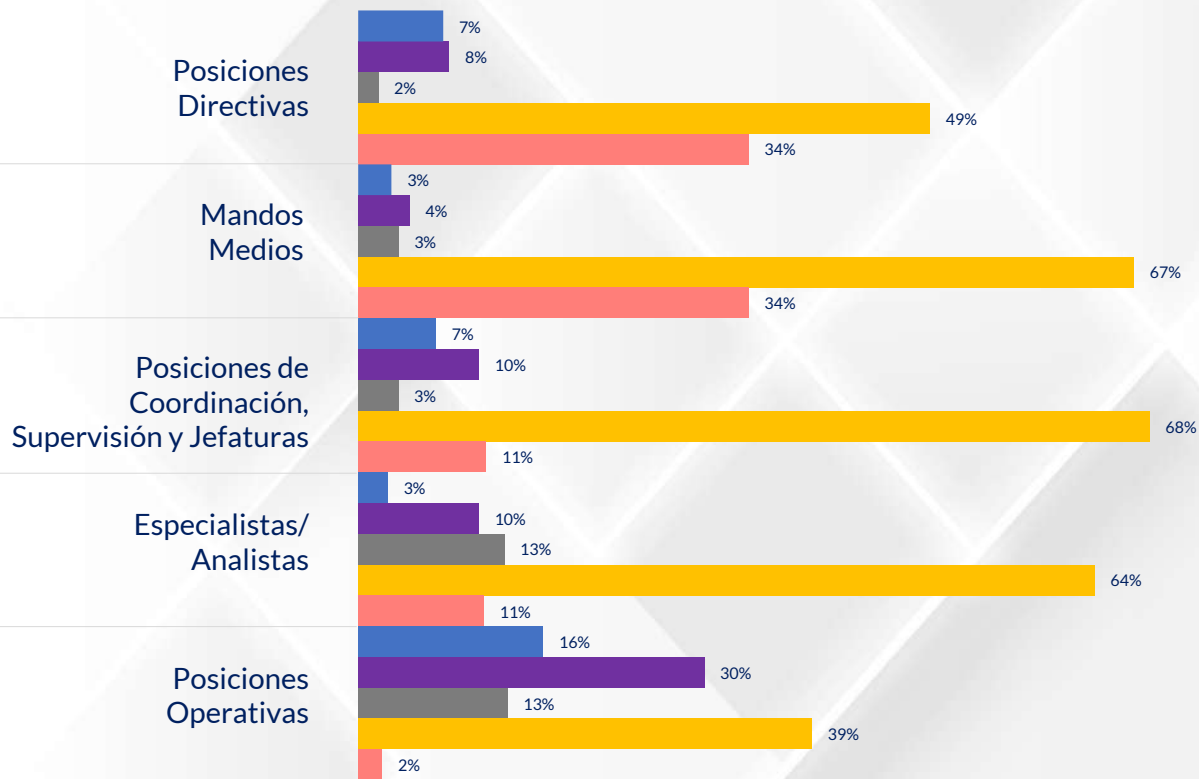


En las posiciones de mandos medios hacia arriba predomina la **generación X**.

Sin embargo, es la generación **millennial** la que predomina en los niveles inferiores.

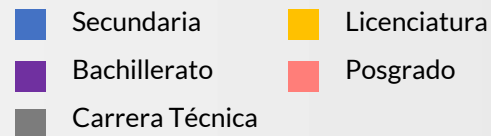


Escolaridad

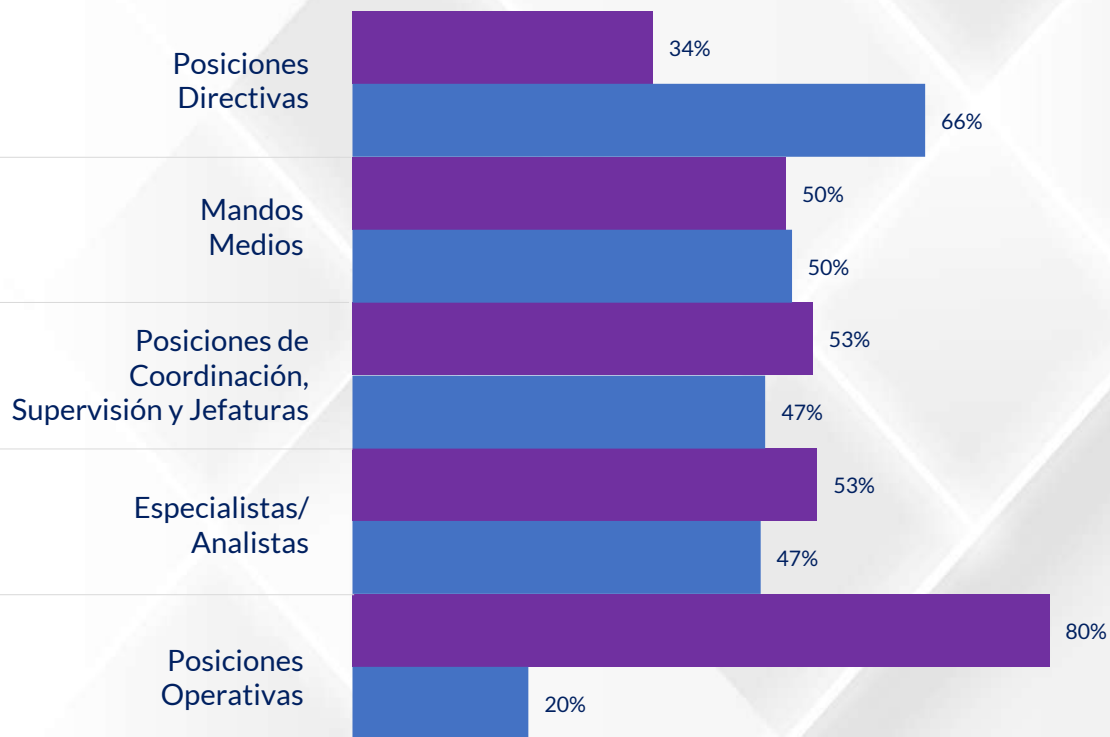


La escolaridad que predomina en la mayoría de los niveles (exceptuando posiciones operativas) es **Licenciatura**.

Posiciones de liderazgo y mandos medios cuentan con mayor % de **posgrados**.



Escuela de Procedencia

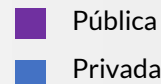


En los niveles operativos, predomina significativamente la

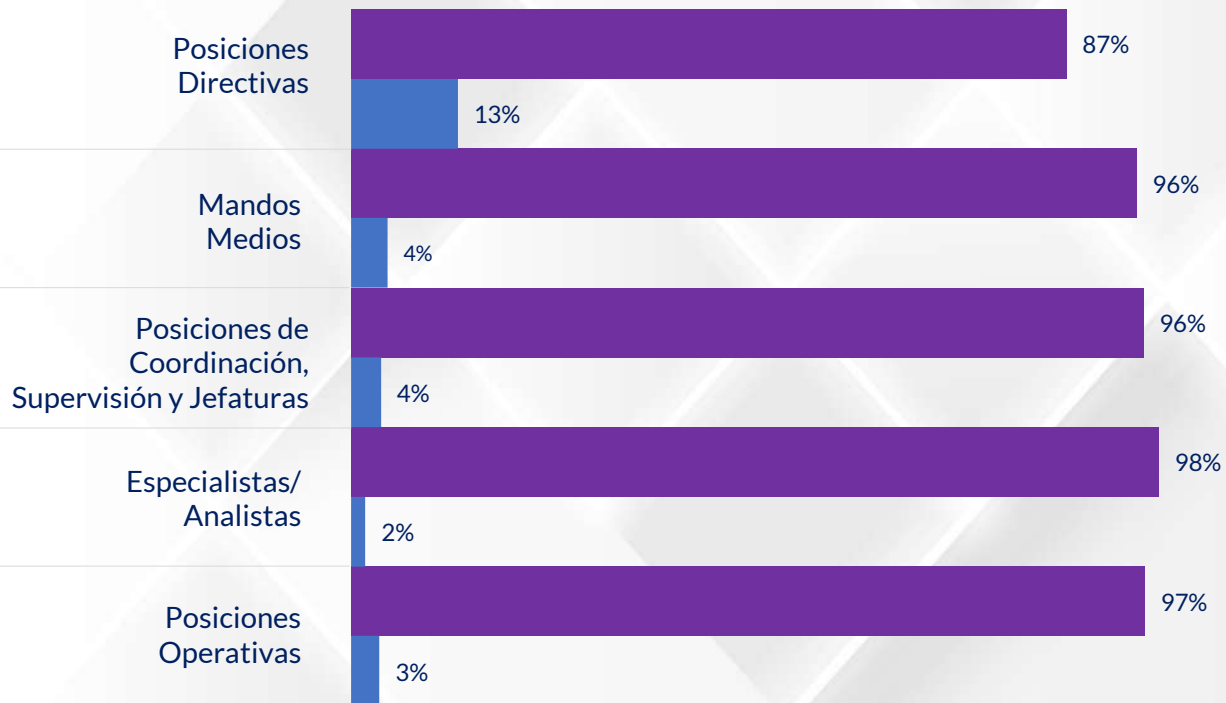
escuela pública.

Esta característica se revierte en los niveles de liderazgo donde la escuela de procedencia que predomina es la

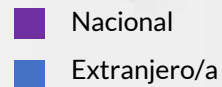
privada.



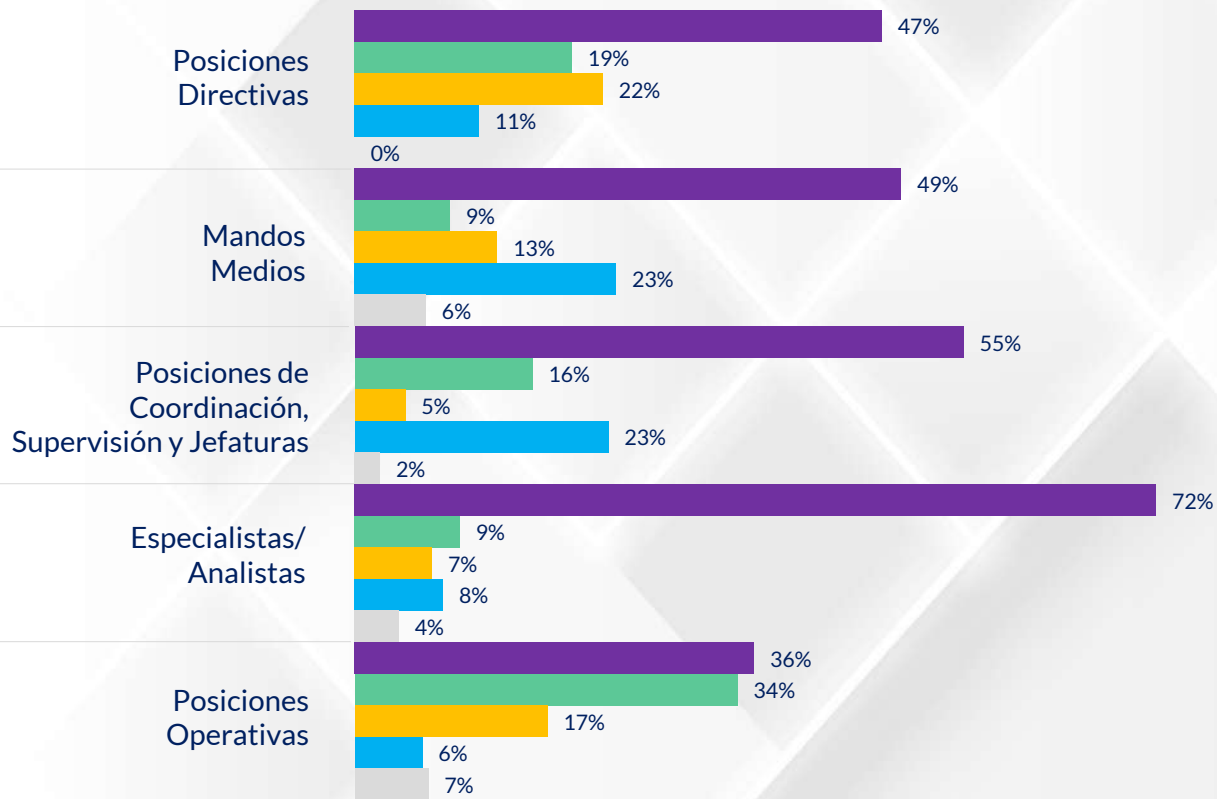
Nacionalidad



En todos los niveles jerárquicos predominan las personas que tienen nacionalidad del país en el que operan.

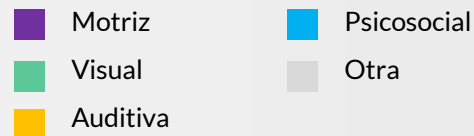


Discapacidad



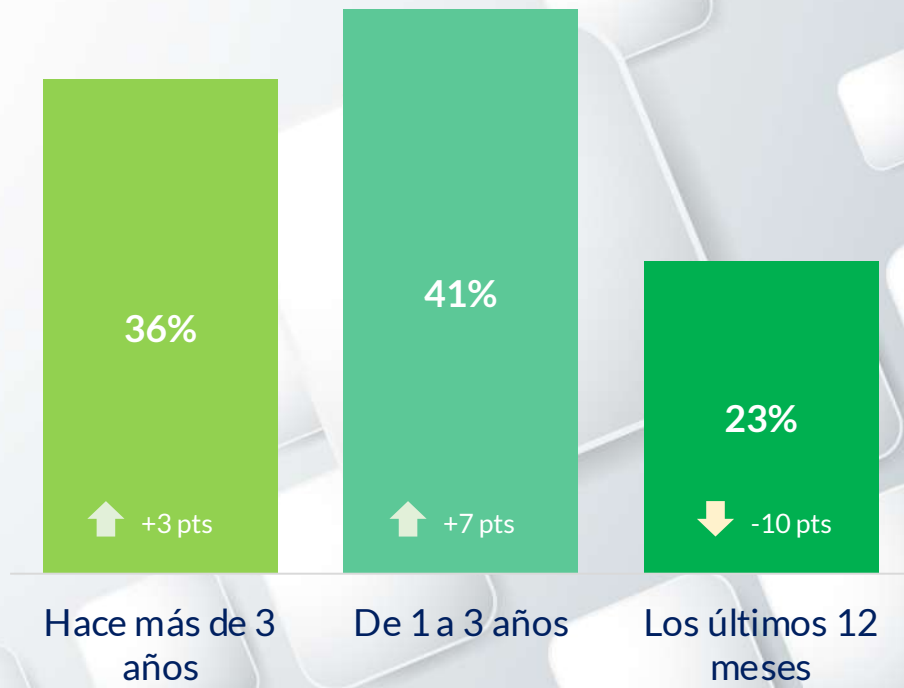
Las discapacidades **motrices** son la más presentes en todos los niveles.

Las discapacidades **psicosociales** son las segundas más prevalentes en mandos medios y posiciones de coordinación, supervisión y jefaturas.





La DE&I ha sido una **PRIORIDAD EN MI ORGANIZACIÓN DESDE:**



54% ↑ +9 pts

de las organizaciones mide el impacto de los esfuerzos en DE&I.

Ejemplos:

- Encuesta de clima y cultura organizacional.
- Encuestas de satisfacción.
- Movilidad interna por segmentos de la población.
- Índices de percepción y compromiso.
- Indicadores demográficos de reclutamiento, selección, retención & rotación.
- Participación en rankings y benchmarks externos.
- Tableros de diversidad e informes de indicadores.
- Participación en grupos de afinidad.

51% ↑ +12 pts

de las organizaciones tiene objetivos numéricos y miden el progreso de DE&I.

Ejemplos:

- Incremento a la representación femenina.
- Incremento en número de personas sensibilizadas y capacitadas en DE&I.
- Incremento en número de aliados/as inscritos/as en actividades relacionadas a DE&I.
- Incremento en incorporaciones de personas pertenecientes a grupos vulnerados.
- Metas globales de incremento en la representación de liderazgo femenino a una fecha determinada.

44% =

de las organizaciones, considera los objetivos de DE&I en la evaluación de desempeño de los/as colaboradores/as (RH, posiciones de liderazgo y equipo de DE&I).



71%

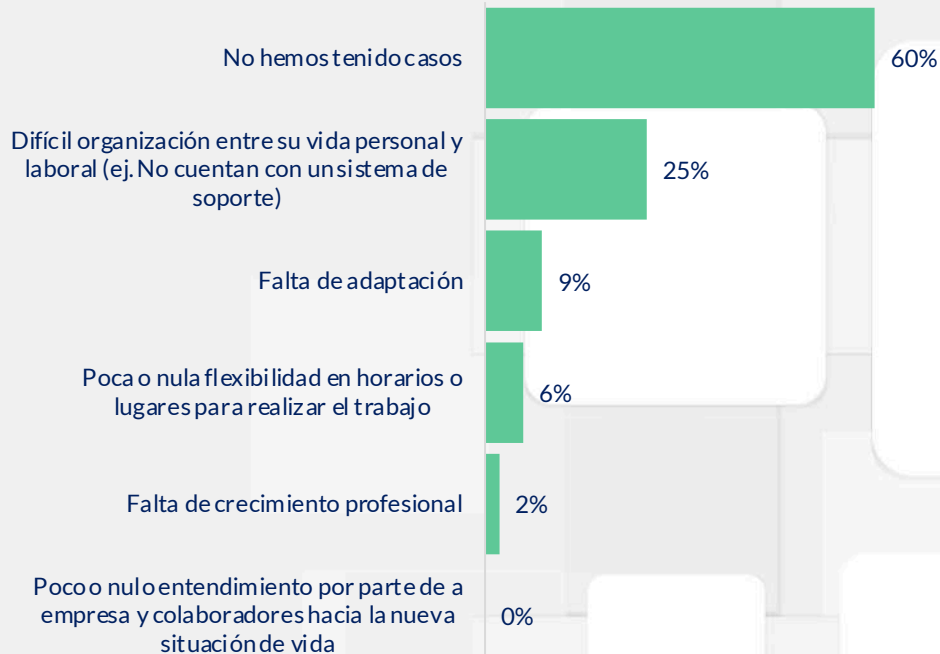
De las organizaciones reporta que hasta un 5% de las mujeres toma periodos de maternidad al año por Ley o Extendidos.

95%

Reporta que hasta un 10% de las mujeres salen de la organización en los primeros 6 meses después de regresar del periodo de maternidad.

Las causas principales continúan siendo la dificultad de organizar su vida personal junto con la laboral y la falta de adaptación.

Causas principales de salida de mujeres en PERIODO DE MATERNIDAD:





EQUIDAD de género

La organización cree en la igualdad en cuanto a la capacidad profesional de hombres y mujeres, apoyando el desarrollo de las mismas para llegar a posiciones de alto nivel dentro de la organización.



14% ↓ -4 pts

de las organizaciones cuenta con empleos de medio tiempo para periodos específicos (ej, padres o madres como cuidadores/as primarios/as).

49% ↑ +4 pts

de las organizaciones **no utiliza** medios exclusivos para atraer mujeres.

El resto lo hace principalmente a través de:

- Redes sociales
- Universidades
- Eventos específicos de reclutamiento
- Headhunters
- Publicidad en medios masivos

39% ↓ -7 pts

de las promociones realizadas en el último año fueron para mujeres.



80% ↓ -1 pt

de las organizaciones menciona que hombres y mujeres de niveles de dirección tienen el mismo rango de sueldo.

79% ↓ -4 pts

menciona que hombres y mujeres de niveles de gerenciales tienen el mismo rango de sueldo.

En todos los niveles, en el caso de existir diferencias la mayoría va del 1% al 10%.

56% ↓ -1 pt

de las organizaciones cuenta con un programa de desarrollo de talento especial para mujeres.

Ejemplos:

- Entrenamientos de empoderamiento a mujeres, programas de liderazgo, mentoring y aceleración de carreras
- Programas de Coaching
- Talleres, conferencias y paneles

22% ↑ +15 pts

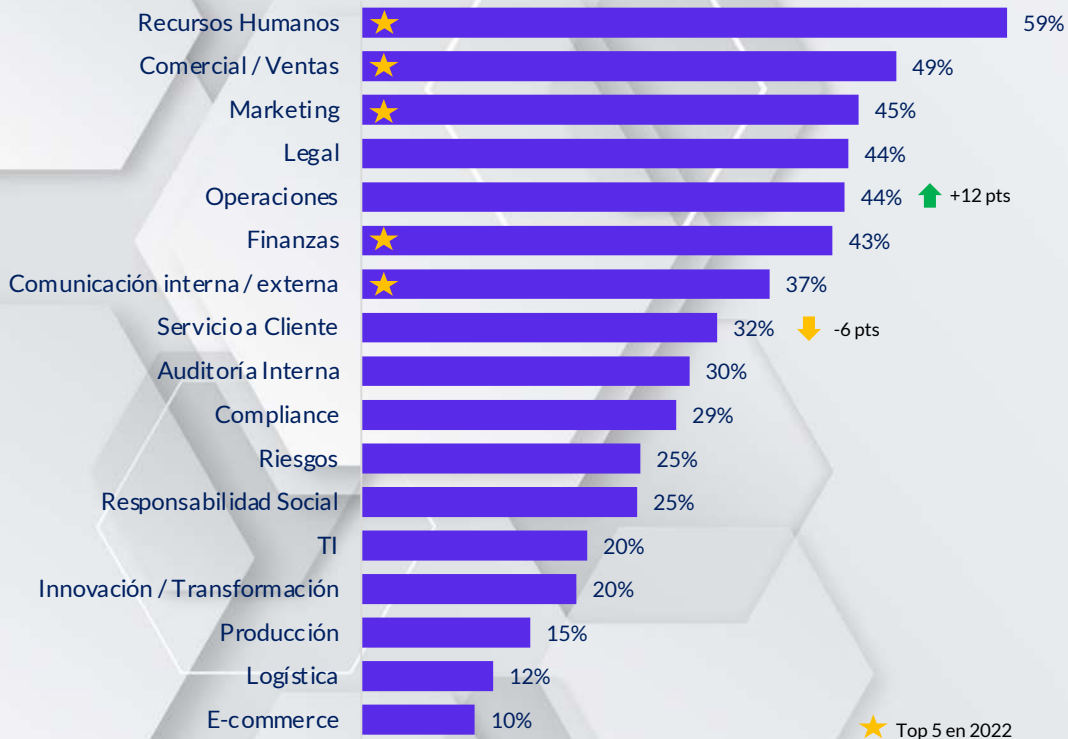
más hombres que mujeres en los procesos de selección.

15% ↓ -7 pts

de las organizaciones ha identificado algún tope en el desarrollo profesional de las mujeres.

Esto se presenta en los niveles de dirección.

PARTICIPACIÓN de mujeres por área



★ Top 5 en 2022



Las 3 áreas donde principalmente se concentran las mujeres continúan siendo: Recursos Humanos, Comercial/Ventas y Marketing.

Donde hay menos mujeres es en las áreas de Producción, E-commerce y Logística.



EDAD

La organización integra a colaboradores/as de diferentes generaciones y desarrolla programas para adultos/as mayores para que continúen creciendo profesionalmente.



43%

de las organizaciones reportó haber contratado a personas con más de 50 años en el último año.

10%

de las organizaciones cuenta con programas para reintegrar a adultos/as mayores de 60 años.

4%

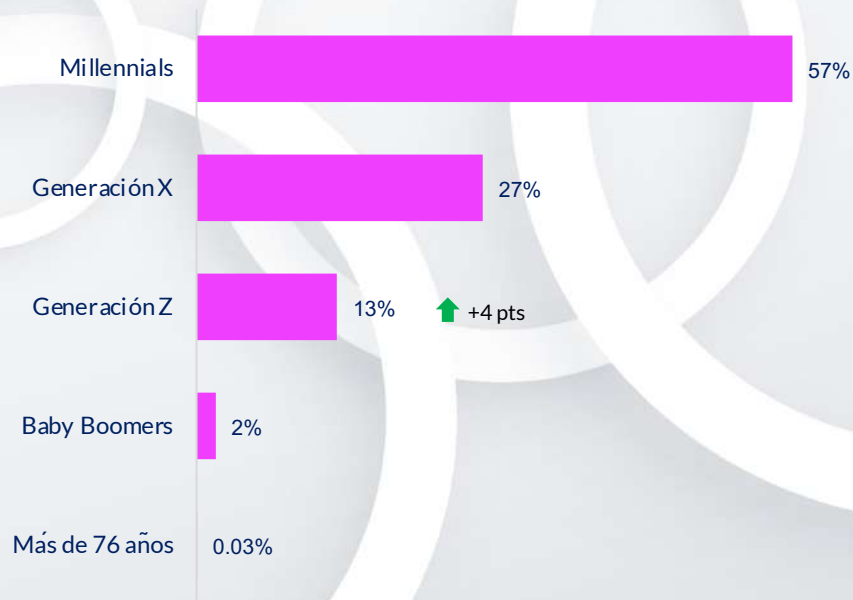
de las organizaciones establece en el perfil de puestos una edad específica para algunas posiciones.



“Las organizaciones que promueven la diversidad generacional pueden mejorar su reputación y su atractivo como empleadores, ya que demuestran su compromiso con la igualdad de oportunidades.”

AARP, 2023

GRUPOS GENERACIONALES



En promedio, el grupo generacional donde se concentra la mayoría de la población en las organizaciones es en la **generación Millennial**.

También se observa un incremento en la participación de la **generación Z** con relación al año pasado.



Discapacidad

La organización cuenta con colaboradores/as con discapacidad física o intelectual, aprovecha el talento y brinda igualdad de condiciones económicas.



48%

↑ +15 pts

de las organizaciones participa activamente en eventos de reclutamiento promoviendo DE&I.

35%

↑ +15 pts

de las organizaciones cuenta con alguna certificación o reconocimiento relacionada a personas con discapacidad.

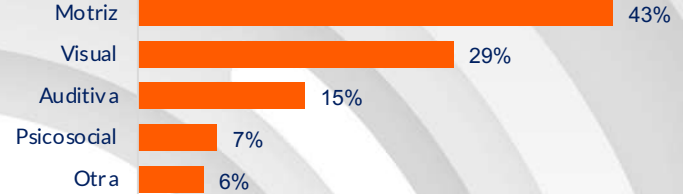
- Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación
- Distintivo Empresa Incluyente
- Best Place to Work
- Entrale
- Reconocimiento SENADIS

78%

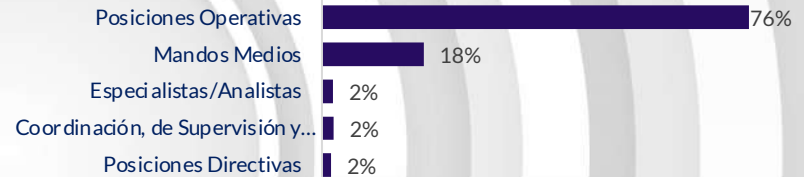
↓ -4 pts

de los/as colaboradores/as que presentan alguna discapacidad, percibe el mismo sueldo que los/as demás del mismo puesto/nivel. En el caso de existir una diferencia, está en un rango entre 1 y 9%.

Tipo de Discapacidad



Posiciones ocupadas por personas con discapacidad



“Cada vez se presta más atención a la sensibilización y educación continua en el lugar de trabajo para promover una cultura de inclusión y respeto hacia las personas con discapacidad.”

Organización de los Estados Americanos, 2020



Otros programas

La organización realiza esfuerzos o desarrolla iniciativas para aspectos específicos de DE&I.



Los esfuerzos adicionales realizados por las organizaciones están principalmente enfocados en temas de

cultura, orientación o preferencia sexual y nacionalidad.



EJEMPLOS DE PROGRAMAS

Orientación o preferencia sexual

- Grupos de afinidad LGBTQ+.
- Campañas durante el Mes del Orgullo.
- Participación en Marchas del Orgullo.



Aspectos religiosos:

- Grupos de fe.



Ideológica (estilo de vida y pensamiento):

- Programas que promueven el desarrollo de carreras globales.



Población Refugiada o en Condición de Movilidad:

- Trabajo conjunto con Programa TENT para inclusión de refugiados.





Grupos de AFINIDAD (ERGs) / Otros

53%

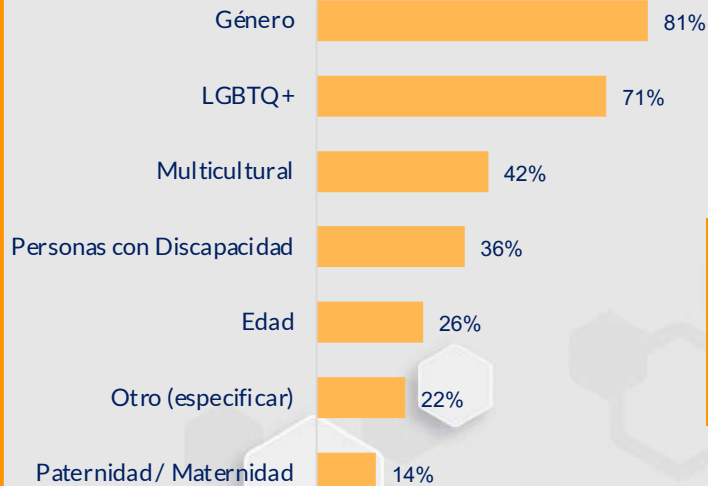
↑ +1 pt

de las organizaciones cuenta con uno o más grupos de afinidad.

73%

↑ +8 pts

de las organizaciones cuenta con Comité de DE&I.



Algunas organizaciones reportan grupos de afinidad enfocados en promover la salud mental.



03

Conclusiones



Cultura, mentalidad y compromiso

- Se observa un crecimiento en el interés y compromiso que demuestran las posiciones de liderazgo en temas relacionados con DE&I.
- Este incremento en el interés y compromiso de los equipos de liderazgo se ve acompañado de acciones específicas. Por ejemplo: un incremento importante en la percepción que existe en la manera que estos equipos interactúan con diferentes facetas de la diversidad.
- Sin embargo, para afianzar aún más este compromiso es importante continuar sensibilizando y capacitando a la organización sobre los beneficios que genera contar con culturas diversas, equitativas e incluyentes en el negocio.
- El regreso a la cotidianidad post pandemia vino acompañado de un incremento en el porcentaje de organizaciones que participan y/o patrocinan eventos que impulsan el desarrollo de talento diverso.



Reputación, mercado y reclutamiento

- Se observa un incremento en la participación de las organizaciones en eventos externos que promueven el reclutamiento de talento diverso y el patrocinio de los mismos. Sin embargo, aún existe oportunidad para desarrollar enfoques más holísticos que permitan a las organizaciones conectar con las necesidades y oportunidades que ofrecen las comunidades donde se opera.
- Hay una reducción en el porcentaje de organizaciones que aún cuenta con puestos específicos para hombres. Sin embargo, aquellas que aún incluyen este tipo de requerimientos en las descripciones de puesto continúan argumentando que esto se debe a la alta demanda física o riesgos de seguridad que presentan las posiciones operativas. Hay oportunidad para trabajar en la identificación y eliminación de barreras sistémicas que impidan la participación de mujeres en estas áreas.
- Las organizaciones continúan reportando que la DE&I tiene un impacto positivo en la atracción y reclutamiento de talento diverso, al igual que en la reputación de la organización.



Programas de desarrollo

- Hay un incremento importante en el porcentaje de organizaciones que reporta invertir esfuerzos en la identificación de las necesidades de desarrollo de personas pertenecientes a grupos vulnerados. Sin embargo, aún existe área de oportunidad en traducir este entendimiento en acciones específicas. Este año, por ejemplo no solo se observa una reducción en el porcentaje de mujeres promovidas con relación a los hombres, si no que también hubo un incremento en la brecha de representación femenina en niveles de supervisión hacia arriba.
- Se está reconociendo el desarrollo de las personas de la organización de una manera más holística incluyendo en el día a día programas de cuidado de salud, temas que hace algunos años no se consideraban como parte del desarrollo integral de colaboradores y colaboradoras.
- Si bien se continúan trabajando en acciones y programas de desarrollo y retención, aún sigue existiendo un área de oportunidad para retener a mujeres después de un periodo de maternidad, por lo que se sugiere trabajar en equipos multidisciplinarios y con diversidad de género para identificar acciones y programas que permitan la reincorporación y adaptación exitosa.



Función e indicadores

- El compromiso de los equipos de liderazgo por impulsar programas de diversidad e inclusión se ve reflejado en el incremento en el porcentaje de organizaciones que cuentan con equipo exclusivos para gestionar estas iniciativas.
- Aunque el pilar de género continúa siendo al que más foco se le da a nivel regional, los indicadores muestran que aún existe oportunidad para derribar barreras que impiden a las mujeres acceder a posiciones directivas.
- Existe también oportunidad para continuar desarrollando métricas para entender la actualidad de otros pilares de la diversidad en las organizaciones.



04

Siguientes pasos

TE RECOMENDAMOS LOS SIGUIENTES PASOS:

- **Revisar** a fondo los resultados de este benchmark.
- **Conectar y comparar** con los resultados de tu organización.
- **Comunicar los resultados** más relevantes dentro de tu organización.
- **Realizar un plan de acción**, tomando las mejores prácticas de este reporte para implementar y continuar la evolución en tu organización.





Este material ha sido generado por **Talentlab®** con el apoyo de las organizaciones afiliadas al **Foro INcluye**.
Contiene información confidencial.

Quienes reciban este reporte podrán utilizarlo para **uso interno** de su organización y no deberá modificarlo, copiarlo, venderlo o transcribirlo sin el consentimiento por escrito de **Talentlab®**.



INcluye

Diversidad con Impacto

BENCHMARK 2023

Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión



Talentlab

Encendemos tu potencial