

Benchmark 2022

Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión





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.

QUIÉNES SOMOS

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

Organizaciones pertenecen a **INcluye**

Sectores representados

Con presencia internacional

Promovemos la colaboración de las organizaciones miembro a través de:

- Sesiones bimestrales, con el objetivo de compartir mejores prácticas e iniciativas.
- **Entrenamientos**, para poder transmitir el conocimiento en las organizaciones y ser expertos.
- Un Benchmark anual para conocer cómo está el mercado y contar con datos específicos en materia de DE&I.
- Evento anual INcluye, donde sensibilizamos a las personas a unirse a este movimiento v brindamos inspiración, mejores prácticas y premiamos a quien está haciendo la diferencia
- Entrenamiento y Grupos sociales, en los que aumentamos la capacidad de DE&I. procesos habilitadores de la DE&I. documentos e información valiosa para llevar a cabo efectivamente las prácticas de DE&I.



Respeto

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

Humildad

Queremos aprender de las demás organizaciones y sus mejores prácticas de DE&I.



Compartir

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

Transparencia

Trabajamos con honestidad y abertura. Podemos reconocer lo que hacemos bien y también lo que podemos mejorar. Mostramos claridad en nuestras intenciones.



MAYO 2016:

- El Equipo de Syngenta extiende una invitación a una mesa redonda a un grupo de organizaciones, para platicar sobre esfuerzos y tendencias de DE&I.
- Talentlab Impartió una plática sobre como "Impulsar el Talento a través de la Diversidad"
- Acordamos crear un foro.

- Se realiza el primer **Benchmark** para conocer el estado actual de DE&I de las organizaciones participantes.
- Autoevaluación para identificar el nivel de competencias clave para el manejo efectivo de ambientes de trabajo diversos e incluyentes.
- Entrenamiento train the trainers Cross Organizaciones generar consciencia

 DE&I en colaboradores/as.
- Evento CEO's para 200 personas

 DEST un tema de pagacia.

- Calendario anual DE&L
- Entrega del Dashboard indicadores DE&I
- Red de proveedores y fundaciones aprobados en DE&I
- 5 sesiones para compartir mejores prácticas y casos de negocio
- Se realiza el **3er Benchmark** de DE&I de las organizaciones participantes.
- Preparación encuesta "DE&I Voz de los empleados"

2019

Evento anual 2019

- Nace INcluye Región Andina
- 5 sesiones para compartir mejores prácticas y casos de negocio.
- 2 Webinars: "Sesgos inconscientes"
 "Hombres Generadores de cambio"
- Taller "Liderazgo femenino"
- Primera sesión l'Ncluye México y Región Andina
- En México e realiza el 5to Benchmark de DE&I y por primera vez a nivel Latinoamérica

2021

- Segunda edición Premio INcluye
- Evento anual 2021

2016 2017

2017

2018

2020

Septiembre 2016-

- Primera sesión del force
- Construimos nuestro
 "sueño" como grupo,
 nuestra forma de trabajo y
 compromisos
- Nace nombre **IN**cluye y la imagen.
- Primeros speaker invitados

- Se realiza el 2ndo Benchmark para conocer el estado actual de DE&I y poder comparar resultados con año anterior.
- 5 sesiones para compartir mejores prácticas y casos de negocio
- Evento con 700 asistentes:
 Diversidad e Inclusión como un eje rector en la transformación social y cultura organizacional en México

- Webinars de Colaboración Creativa, Equidad de Género y Entendiendo a nuestros hijos.
- Curso de Hombres Generadores del Cambio Real.
- Directorio de Alianzas.
- 5 sesiones para compartir mejores prácticas y casos de negocio.
- Se realiza el 4to Benchmark de DE&I de las organizaciones participantes.
- Primera edición Premio INcluye
- Evento anual 2020 100%

O1Benchmark

Índice

Q3Relación con el negocio

O5
Siguientes
pasos

O2Pilares

evaluados

O4 Conclusiones



LEYENDO el reporte

Por sexto año consecutivo en México y por segunda 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 posiciones 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	Programas de Desarrollo
Reputación	Flexibilidad
Liderazgo	Indicadores
Mentalidad	Equidad de género
Compromiso	Edad
Reclutamiento	Discapacidad
Mercado	Maternidad/ paternidad
Función	Otros programas
Recursos y Lugar de Trabajo	

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.





Organizaciones **Nuevas industrias** representadas Nuevos países alcanzados Respondieron Organizaciones **INcluye** Organizaciones invitadas INcluye | Benchmark DE&I 2022 Derechos reservados por Talentlab® (Cultura y Talento a la medida SA de CV). Prohibida su reproducción parcial o total.

Organizaciones Participantes

























































































































































































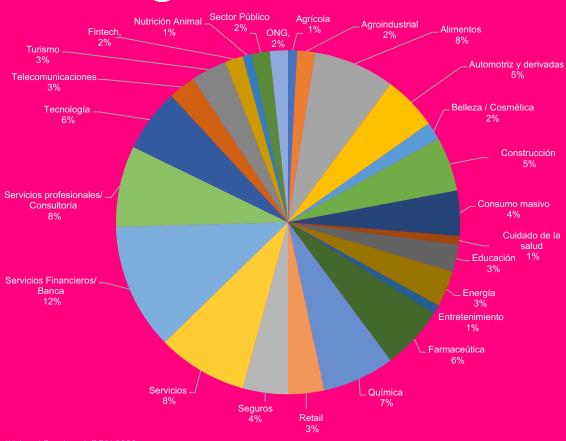
La mayoría de las organizaciones que participaron tienen las siguientes características:

+45
años en su
mercado

71% tienen presencia internacional

Son seguros o servicios financieros

Demográficos



INcluye | Benchmark DE&I 2022 Derechos reservados por Talentlab® (Cultura y Talento a la medida SA de CV). Prohibida su reproducción parcial o tota

Origen



Presencia



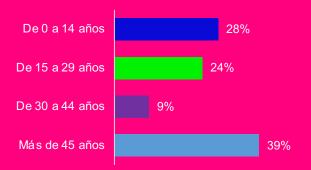
■Internacional (país de origen y otros países)

■Nacional (país de origen)



Demográficos

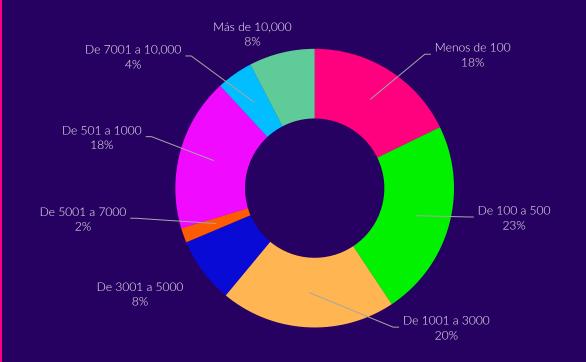
Años en mercado local



+400,000

colaboradores/as representados/as.

Cantidad de colaboradores/as





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

Aumentaron sus ventas en un

6%

Aumentaron su participación de mercado en

3%

Aumentaron su margen de utilidad en

3%

"Las empresas con diversidad en su fuerza laboral tienen un 45% más de probabilidades de captar una porción más grande del Mercado y un 70% más de probabilidades de ingresar a un nuevo mercado".

*Forbes Insights (2020)





Preguntas más altas



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



92%



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 efectiva con colaboradores/as de diferentes edades.





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

ma nera equitativa con colaboradores/as de diferentes niveles

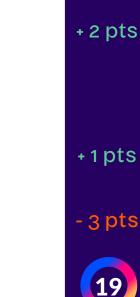
socioeconómicos.





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





Vs. 2021

+3pts

+2 pts

*Top 5 en el 2021



Vs. 2021

+ 9pts

+ 3 pts

Nueva

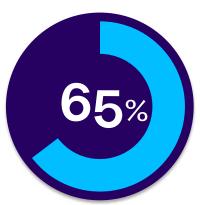
+ 11 pts

+ 13 pts









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

+4 pts vs 2021



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

+4 pts vs 2021

¿En qué se enfocan las políticas o declaraciones Organizacionales?

- Estrategia y políticas de diversidad, equidad e inclusión.
 - Código de Ética/Conducta.
- Cero tolerancia a cualquier forma de discriminación o acoso incluyendo: género, estado civil, edad, religión, orientación, identidad sexual y expresión de género.
 - Políticas de derechos humanos, equidad de género.

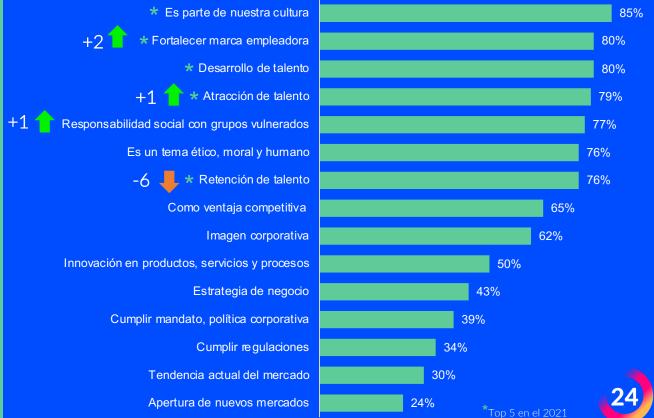
"Los empleados deben sentirse valorados, respetados, tratados de manera justa y empoderados a través de prácticas comerciales inclusivas, una cultura organizacional inclusiva y un liderazgo inclusivo"

> *Deborah France-Massin, Directora Oficina de Actividades para los Empleadores. OIT

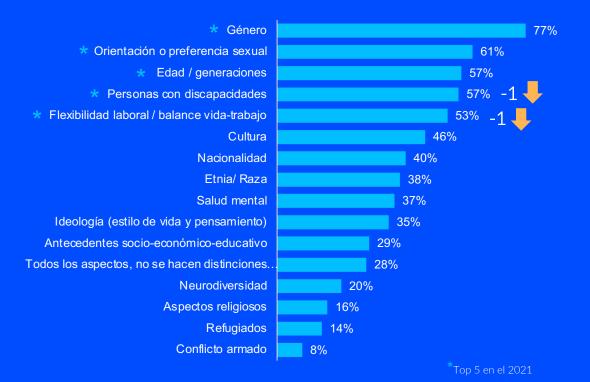
Las razones principales por las que las organizaciones reflejan un interés en DE&I son: hacerlo parte de su cultura, fortalecer la marca empleadora, desarrollar y atraer talento, así como un compromiso de responsabilidad social.

Un estudio global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) afirma que las principales razones por la cual las organizaciones están adoptando prácticas de DE&I son el cumplimiento de requisitos legales (48%), mejorar el bienestar de los empleados (41%) y la atracción y desarrollo de talento (41%).

La razón por la que mi organización está interesada en temas de DE&I es:



La DE&I está enfocada en:



Aunque no es una dimensión tradicional de Diversidad, Equidad e Inclusión, el 53% de las organizaciones dice enfocar DE&I en flexibilidad laboral.



Los resultados demuestran que cada vez se cuenta con más pilares de DE&I, poniendo foco en género, orientación sexual, edad/generaciones y personas con discapacidad.

Aspectos como la neurodiversidad y la religión son de los menos atendidos por las compañías. Este año encontramos un pequeño porcentaje de empresas que enfocan sus esfuerzo en grupos de refugiados e impactados por conflictos armados.

Las personas que trabajan para empresas inclusivas tienen 3 veces más probabilidad de sentirse feliz en el trabajo, 1.8 veces más probabilidad de tener un buen amigo en el trabajo y 2.2 veces más probabilidad de reportar un equilibro trabajo-vida positivo.

*Boston Consulting Group, 2021





La mayoría de la organizaciones utiliza 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 de las posiciones de liderazgo y foros, charlas y/ conferencias.



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

¿Cómo se han comunicado las estrategias de DE&I?





"Las organizaciones con culturas y prácticas empresariales inclusivas tienen

+58%

de probabilidades de mejorar su reputación. Es probable que los colaboradores consideren que la compañía tiene un valor ético creíble si ven que su organización participa con acciones de inclusión dentro y fuera de ella".

*Inclusion Boosts Company Reputation-Catalyst, 2020

Participación en eventos externos con:















































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





Certificación en Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación



Distintivo organización Incluyente



Great Place To Work (en la dimensión de DE&I)



Trato Igualitario COPRED



Premio Éntrale



Human Rights Campaign



PAR - Ranking de equidad de género



Liderazgo

El liderazgo de la organización muestra un interés genuino, apoya y está familiarizado con temas relacionados a DE&I.



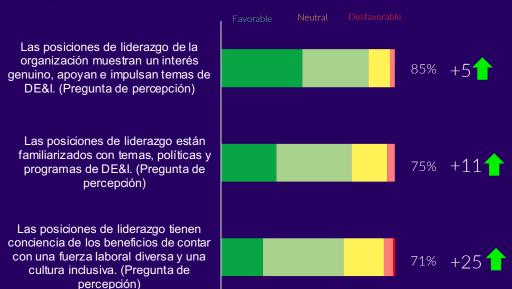
Liderazgo

El liderazgo de las organizaciones participantes se muestra comprometido con impulsar de manera genuina la DE&I, además comprende los beneficios asociados a estas iniciativas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en aquellas empresas en donde sus lideres comunican la DE&I como una prioridad máxima, existe un **25% mas de probabil**idad que los colaboradores reporten que las oportunidades de desarrollo y decisiones sobre promociones se toman de manera justa y transparente. También existe un **14% mas de probabilidad** que los colaboradores sientan que sus ideas y opiniones son consideradas en la toma de decisiones.

Tranformando Empresas a Través de la Diversidad e Inclusión





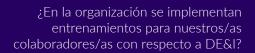




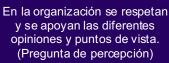
Mentalidad

En la mayoría de las organizaciones se implementan entrenamientos para fortalecer las competencias de sus colaboradores/as en DE&I. De igual manera, se percibe que existe un respeto y apoyo por diferentes opiniones y puntos de vista.











Participación Foro DE&I INcluye.

Campañas de donación a ONGs que apoyan a grupos vulnerados





Programas enfocadas en género.

Sesiones relacionadas a días célebres de diversidad.



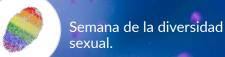
Conferencias/Debates de DE&I.



Sensibilizamos y entrenamos a través de...



Código de Conducta, Ética e Inclusión.



Sesiones/seminarios de DE&I presenciales y/o en línea (en ocasiones mandatorios y enfocados a temas como género, nacionalidad, sesgos y acceso universal).



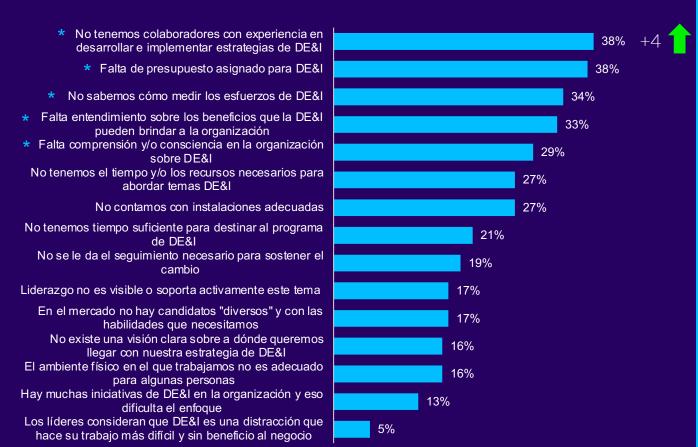
Inducción a la Organización.



Programas de Calidad de vida y Flexibilidad.

Exposiciones, talleres y/o charlas.

Mayores desafíos para avanzar en DE&I





Los principales desafíos son la falta de colaboradores/as con experiencia para desarrollar e implementar estrategias de DE&I, la falta de presupuesto adecuado y desconocimiento sobre cómo medir los esfuerzos en esta área.

También se reporta una falta de entendimiento sobre los beneficios que brinda la DE&I a las organizaciones.

Es indispensable trabajar con el liderazgo, para comunicar de manera efectiva los beneficios al negocio y el valor agregado al desempeño integral de la organización.





Compromiso

Se percibe que el liderazgo de las organizaciones interactúa de manera efectiva con colaboradores/as de diferentes culturas, nacionalidades, preferencias personales y condición socioeconómica.

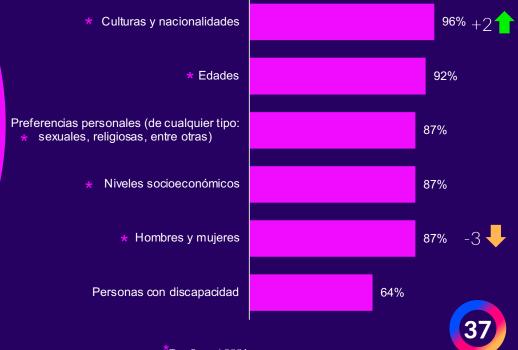
Si bien también se reporta una interacción positiva con personas de diferentes géneros, hubo una baja con relación a la data del 2021.

La interacción con personas con alguna discapacidad sigue siendo una área de oportunidad.



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.





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

Algunos eventos mencionados

- Ferias de reclutamiento en universidades.
- Portal de Éntrale.
- Ferias de empleabilidad dirigidas a mujeres, personas mayores y LGBTQ+.
- Summit de Pride Connection.Laboratoria.
- Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI).
- Cámara de comerciantes LGTB de Colombia.
- ANDI Colombia.
- Servicio de Empleo de Comfama.



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

Algunas prácticas mencionadas

- Implementación de CV
- Código de ética y material de reclutamiento/lenguaje inclusivo.
- Políticas específicas de selección de personal. enfocada en Diversidad y Equidad de Género.
- Cumplimiento de leyes laborales pertinentes a la discriminación laboral.
- Ternas diversas.
- Establecer alianzas con entidades y colectivos enfocados en impulsar la empleabilidad de grupos tradicionalmente vulnerados.



De las organizaciones NO patrocina eventos de reclutamiento dirigido a grupos vulnerados.

> Algunos eventos mencionados por aquellas empresas que SI patrocinan





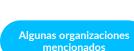












34%

De las organizaciones

reporta contar con

prácticas/alianzas para

reclutar a personas con

discapacidad física.

+6 pts

















TIP

Una fuerza laboral diversa beneficia a las organizaciones en distintos aspectos, es por eso que identificar fuentes inclusivas de reclutamiento se vuelve fundamental para fortalecer las estrategias de reclutamiento.



¿Puestos específicos sólo para hombres o sólo para mujeres?



No -7 pts

Principalmente, porque se tiene la perspectiva de garantizar la **igualdad de oportunidades** sin importar el género. En su mayoría, los procesos se enfocan en talento, habilidades, competencias, potencial y experiencia mediante la implementación de practicas como el uso de CV ciegos.



Sí +7 pts

Se debe principalmente al tipo de sector, donde la mayoría de candidatos son de género masculino o que por la naturaleza de algunos roles operativos se requieren mayores esfuerzos físicos.



Mercado

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





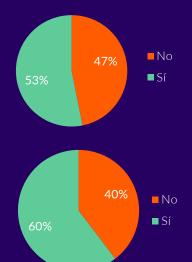
Se requiere que las organizaciones realicen esfuerzos adicionales en promover el sentido de DE&I con sus clientes y proveedores. Lo anterior podría generar un impacto positivo en las relaciones comerciarles, reflejando congruencia con la cultura inclusiva que se desea promover.

Es importante trabajar en apoyar a grupos vulnerados externos y fomentar la DE&I en las comunidades en las cuales operan.



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

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



Aquellas compañias que ven a la diversidad como parte fundamental de su ADN tienen **2.2 veces** mas probabilidad de ser consideradas como empressas innovadoras de talla mundial y **2.5 veces** mas probabilidad de ser empresas con un crecimiento acelerado. *BCG. 2022

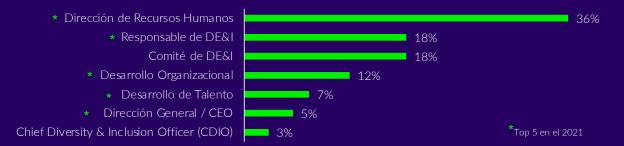


¿En mi organización existe una persona o equipo encargado al 100% a temas de DE&!?

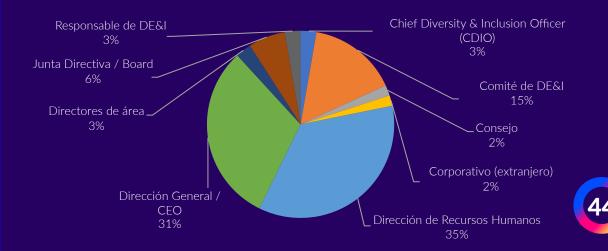


de las organizaciones cuenta con un equipo exclusivo para temas DE&I.

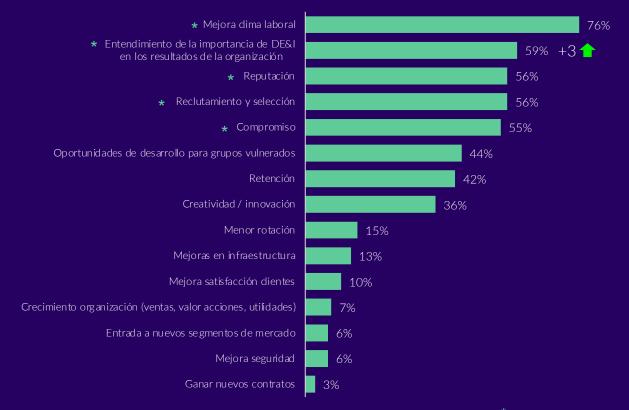
Las organizaciones reportan que las posiciones responsables del equipo de DE&I son:



¿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





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

Los resultados del Benchmark muestran que las organizaciones deben esforzarse por medir y visualizar estos aspectos relacionándolos con 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/as.

\$ 200 / \$ tons ---



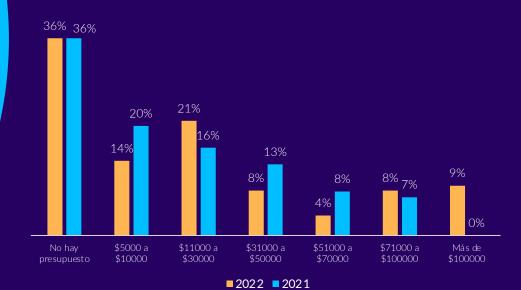
de las organizaciones NO se muestra satisfechas con el presupuesto destinado a iniciativas de DE&I.



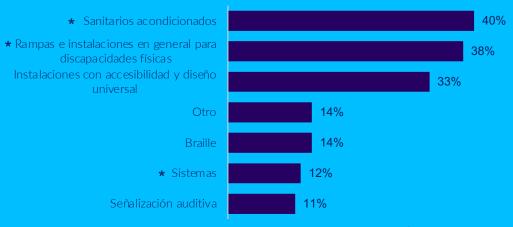
de las organizaciones no cuenta con presupuesto destinado a iniciativas de DE&I, aún cuando la mayoría de éstas considera que es una prioridad estratégica.

De las que sí tienen presupuesto, la mayoría asignan un rango que oscila entre los \$11,000 y \$30,000 USD anuales.





Acondicionamiento del lugar de trabajo



*Top 3 en el 2021

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



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



Principales medios y procedimientos para denunciar la discriminación



Área de Compliance o Recursos Humanos



Sistema de Denuncias (Línea/Mail) ó buzón de quejas



Comité de Ética



Programas de desarrollo

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

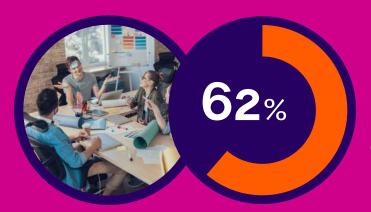




De las organizaciones invierte esfuerzos para comprender las necesidades de desarrollo de personas pertenecientes a grupos vulnerados.

Esto lo hacen mediante:

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



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.



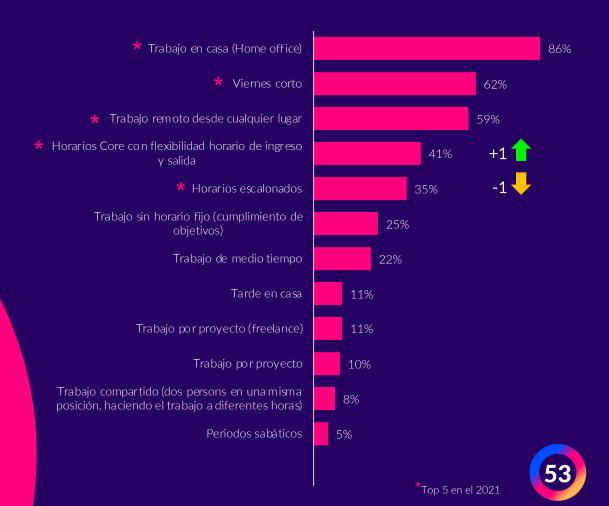
La organización promueve esquemas de trabajo flexible y se preocupa por la calidad de vida de los/as colaboradores/as.



Esquemas de trabajo flexible



de la muestra cuenta con esquemas de trabajo flexibles.



Prácticas para promover el EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL





Línea de apoyo emocional, cuidado de salud de colaboradores/as y cursos de nutrición finanzas personales, paternidad etc. son las prácticas más reportadas por las organizaciones.



Guardería, subsidio de movilidad y espacios de promoción del bienestar son las prácticas menos promovidas.



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 incremento significativo en el número de organizaciones que reportaron contar con estrategias y programas de adopción.

De igual manera se observa un incremento en el porcentaje de organizaciones que cuenta con políticas de paternidad con beneficios adicionales a los que otorga la ley.

Sin embargo, aún existe oportunidad para fortalecer este tipo de programas enfocados en la maternidad y la paternidad.



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



cuenta con una política o programa de adopción.

+29 pt 1



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



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

+5 pt 1





- 1. En general, este año las empresas reportan utilizar de manera prioritaria los canales de comunicación interna para compartir sus estrategias de DE&I seguido por equipos de liderazgo y foros, charlas y conferencias. Es importante resaltar que, a diferencia de años anteriores, se observa una menor preferencia por utilizar los códigos de conducta y ética para comunicar dichas iniciativas.
- 2. Se observa un incremento significativo en el interés por la DE&l, el nivel de familiarización con el tema y el nivel de conciencia de los beneficios asociados con una fuerza laboral diversa y una cultura organizacional inclusiva por parte de los equipos de liderazgo.
- 3. Si bien se observan incrementos significativos en el compromiso de los equipos de liderazgo con la DE&I, las organizaciones participantes continúan reportando como sus principales desafíos la falta de colaboradores/as con experiencia para desarrollar e implementar estrategias de DE&I, la falta de presupuesto adecuado y desconocimiento sobre cómo medir los esfuerzos en esta área.



4. En general, continúa habiendo áreas de oportunidad para que las organizaciones desarrollen e implementen prácticas para promover la DE&I con sus clientes, proveedores y/o las comunidades en donde operan.

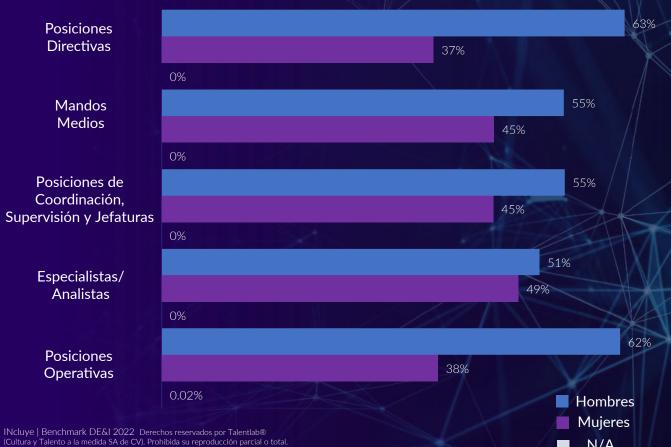
5. Como en años anteriores, el desarrollo de programas enfocados en impulsar la **inclusión de personas con discapacidad** sigue siendo una **tarea que requiere ser atendida**.

6. Este año se reporta un **aumento significativo** en el porcentaje de organizaciones que cuentan con **políticas o programas de adopción** y **políticas de paternidad** con beneficios adicionales a los de ley.





Género

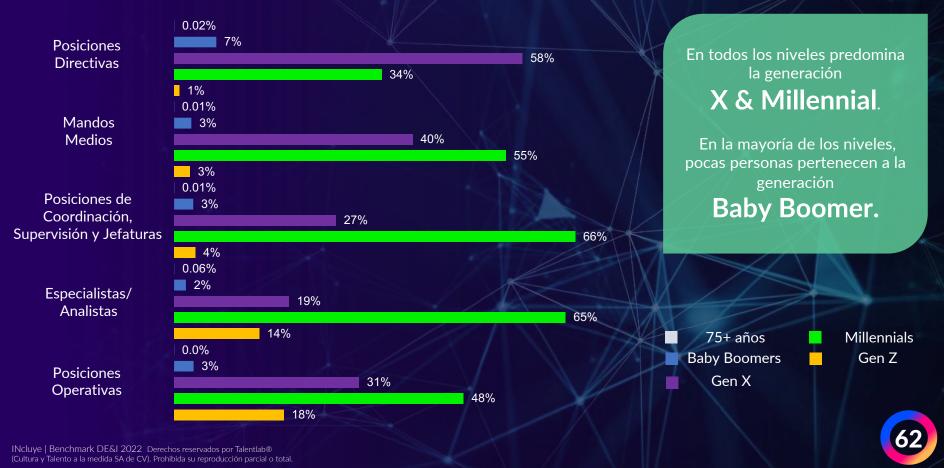


En todos los niveles jerárquicos predomina el género masculino. En posiciones directivas

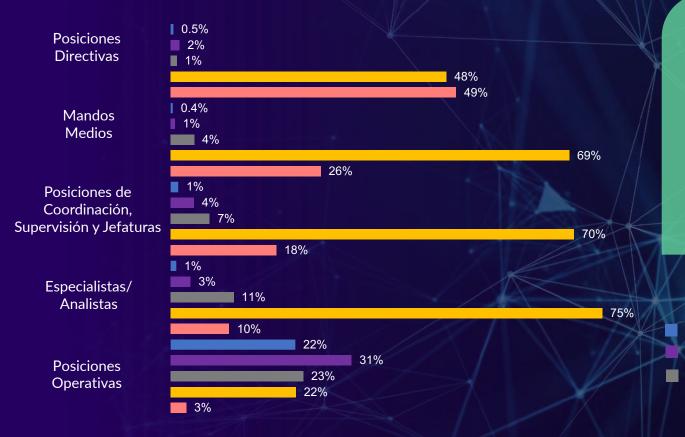
hay 1.7 veces más hombres.

El nivel de Especialistas/Analistas está cerca a la paridad de género.

Edad



Escolaridad



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

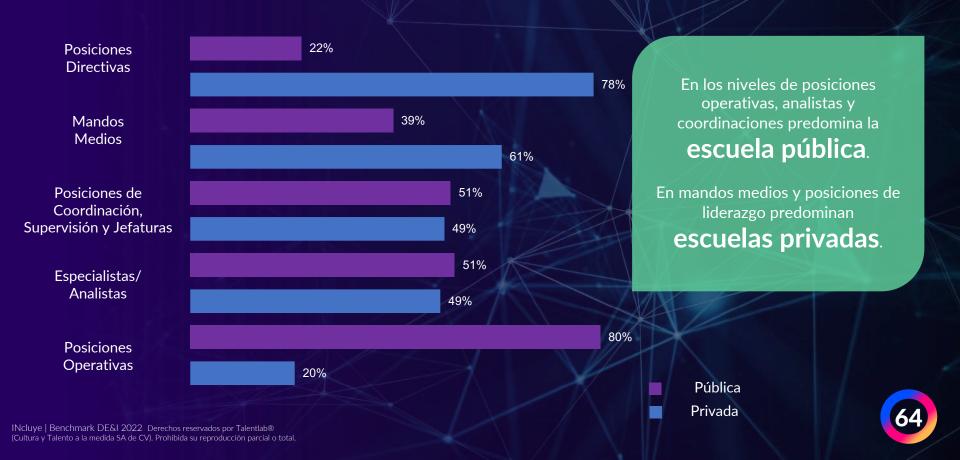
Posiciones de liderazgo y Mandos Medios cuentan con mayor % de **posgrados.**

Secundaria Licenciatura
Bachillerato Posgrado

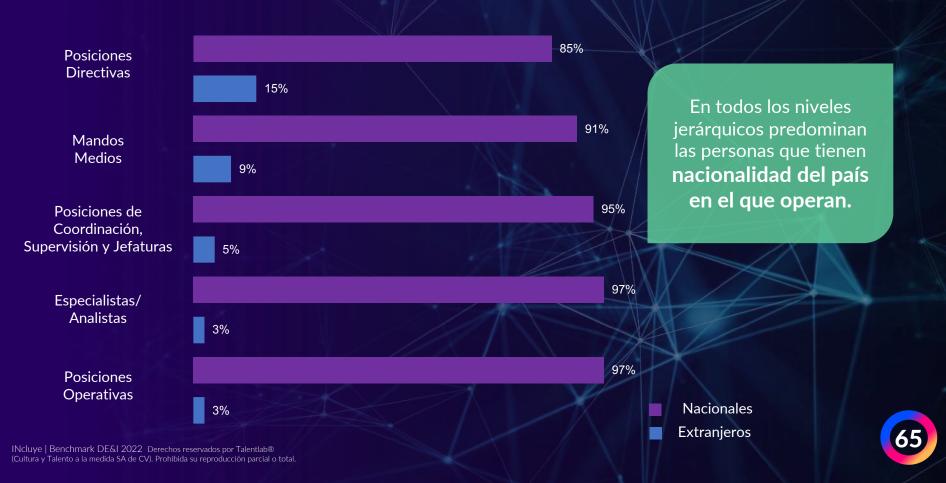
Carrera Técnica

63

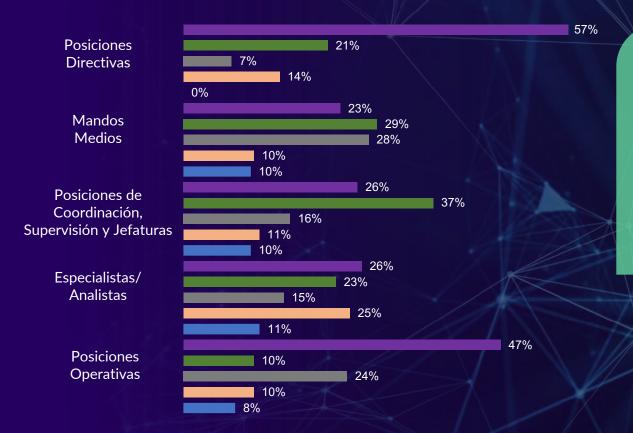
Escuela de Procedencia



Nacionalidad



Discapacidad



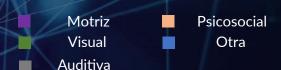
Las discapacidades

motriz, visual auditiva

son la más presentes en las organizaciones en todos los niveles con la excepción de Especialistas/Analistas donde las

discapacidades psicosociales

son más prevalentes que las auditivas.





45%

de las organizaciones miden el impacto de los esfuerzos en DE&I +7pt 39%

de las organizaciones tienen objetivos numéricos y miden el progreso de DE&I 44%

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

Ejemplos:

- Encuesta de clima y compromiso organizacional.
- Encuestas de satisfacción.
- Número de eventos y participación DE&I.
- Indicadores de programas de entrenamiento y proyectos de DE&I.
- Indicadores de retención & rotación.
- Indicadores de reclutamiento y selección.
- Indicadores de % de generaciones, mujeres, personas con discapacidad.
- Pay & Performance Equity y % de mujeres en posiciones de liderazgo.

Ejemplos:

- Indicadores DE&I por nivel.
- Participación de grupos.
 minoritarios en la terna de candidatos finalistas.
- Número de aliados inscritos en actividades relacionadas a DE&I.
- Porcentaje de balance de género.
- Cuotas de contrataciones y posiciones de liderazgo por género.



De las organizaciones reporta que hasta el 5% de su población toma periodos de maternidad al año por Ley o Extendidos.



de mujeres salen de la organización en los primeros 6 meses después de regresar del periodo de maternidad.

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

Causas principales de salida de mujeres al regresar del **PERIODO DE MATERNIDAD:**







45%

46%

48%

de las organizaciones cuenta con empleos de medio tiempo para periodos específicos (padres o madres como cuidadoras primarios). de las organizaciones no utiliza medios exclusivos para atraer mujeres.

El resto lo hace principalmente a través de: redes sociales, universidades y headhunters.

-22 pts 👃

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

-5pts 🖊

de los participantes en programas de alto potencial son mujeres contra 52% de los hombres.

+11 pts



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

gerencias el ganizaciones ismo rango empoderamiento a mujeres y mujeres, programas de liderazgo, mentoring y aceleración de carreras. programas de Coaching. r diferencias Talleres y conferencias.

+34 pts

más hombres que mujeres en los procesos de selección.

%

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

22%

Esto se da a partir del nivel gerencial.

+7 pts

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

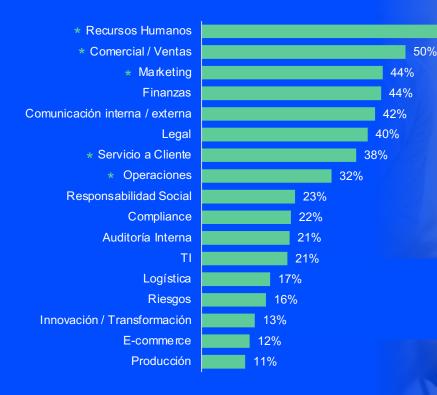
En niveles de gerencias el 83% de las organizaciones reportan el mismo rango de sueldo en mujeres y hombres.

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

72

PARTICIPACIÓN

de mujeres por área





Las áreas donde principalmente se concentran las mujeres, son: Recursos Humanos, Comercial/Ventas, Marketing y Finanzas. Donde hay menos mujeres es en las áreas de Producción, E-commerce e Innovación/Transformación.





de las organizaciones contrata a personas que tienen más de 50 años.



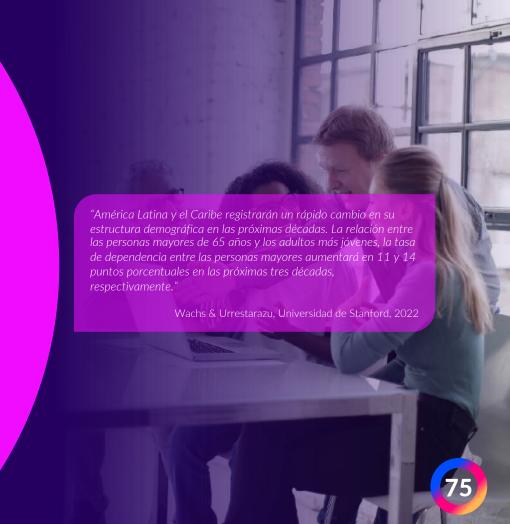
de las organizaciones cuenta con programas para reintegrar a adultos mayores de 60 años.

|+7 pts 👚

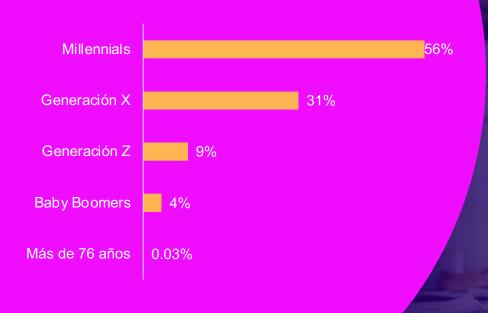


de las organizaciones establece en el perfil de puestos una edad específica para algunas posiciones.

-5 pts



Grupos generacionales



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

Discapacidad

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







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



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

- Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación.
- Distintivo Empresa Incluyente.
- Rincón Gallardo.
- Éntrale.



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





En América Latina y el Caribe, la tasa de informalidad de los trabajadores con discapacidad es, en promedio, **11 puntos porcentuales más alta**, y en países como Costa Rica y México, estas personas ganan un **20% menos** que los trabajadores sin discapacidad.

Banco Mundial, 2021





Las organizaciones realizan programas o esfuerzos adicionales, principalmente enfocados en temas de cultura, orientación o preferencia sexual y nacionalidad.



Aspectos religiosos:

- Día festivos completos o medios días por celebraciones religiosas.
- Celebración de Semana Santa (festivo días santos).

Orientación o preferencia sexual

- Grupos de afinidad LGBTQ+.
- Campañas durante el Pride Month.
 - Estrategias de comunicación para promover los derechos de la comunidad LGBTQ+.
 - · Política transición género.
 - Asistencia a marchas LGBTQ+.



Nacionalidad

 Incorporación de migrantes y refugiados.

Antecedentes socio-económicoeducativo:

- Estudio de Pobreza Multidimensional.
- Voluntarios corporativos.
- Comité de Impacto Social.



Ideológica (estilo de vida y pensamiento):

- Capacitaciones de bienestar y vida saludable.
- Líneas de atención psicología y conferencias para apoyo violencia familiar.
- Conmemoraciones enfocadas en la familia.
- Foco en personalidad y estilo de trabajo

Grupos de AFINIDAD (ERGs) / Otros



de las organizaciones cuenta con uno o más grupos de afinidad



de las organizaciones cuenta con Comité de DESI



En nuestra región comienzan a crearse grupos de afinidad relacionados a salud mental, religión y personas en situación de movilidad (migrantes y refugiados).



Metodología para la co-relación con resultados de negocio

- Segmentación Empresas en 4 Clusters
- 1. Crecimiento de las Variables Financieras
- 2. Grado de adopción Programas DF&I
- 3. Equidad y Diversidad en el Board
- 4. Equidad Diversidad e Inclusión en general en la empresa

Análisis de correspondencia

Interpretación de resultados

Identificar las variables de DE&I que se asocian con cada una de las 4 segmentaciones.





Grado de adopción Programas DE&I

Las organizaciones con mayor grado de adopción de prácticas de DE&I son aquellas que:



• Llevan más tiempo dando prioridad a la DE&I



 Mencionan que DE&I impacta positivamente en la innovación de productos, servicios y procesos



 Manifiestan que DE&I ayuda a atraer, desarrollar y retener el talento



• Consideran que las prácticas DE&I impactan en un mejor clima laboral y el compromiso



Equidad y Diversidad en equipo Liderazgo

En empresas que tienen una composición demográfica de líderes principalmente concentrada en la Gen X y Millennials y que existe equidad de género en el equipo directivo, se encontró que:



 Manifiestan tener un presupuesto alto para DE&I y hay un grado mayor de avance de programas y prácticas de DF&I.



• Existe equidad salarial en niveles ejecutivos y personas con discapacidad.



• Sus líderes reconocen las ventajas de DE&I e interactúan efectivamente con personas con diferentes capacidades.



 Participan en eventos de reclutamiento DE&I y existe capacitación DE&I.



 En su mayoría apoyan la maternidad y paternidad y cuentan con grupos de afinidad para apoyar a grupos vulnerados.



Presencia de Líderes Extranjeros

En organizaciones con mayor presencia de extranjeros en equipos de liderazgo identificamos que:



• Tienen mayor avance en programas y prácticas de DF&I



• La DE&I lleva como prioridad de 1 a 3 años y tienen un comité DE&I



Cuentan con mayor presupuesto DE&I



• Miden el impacto y progreso de las acciones de DE&I



 Capacitan en DE&I y participan en eventos externos del tema



 Mencionan tener prácticas para reclutar personal con discapacidad



 Adoptan programas de desarrollo a mujeres y tienen políticas de maternidad



Diversidad Generacional

En aquellas organizaciones que tienen diversidad generacional:



 Manifiestan tener un presupuesto alto para DE&I





(iii)



- En aquellas donde la población es mayoritariamente Millennial:
- Señalan que DE&I ayuda a retener el talento
- Mencionan que DE&I ayuda a la innovación en productos, servicios y procesos



Inclusión de Discapacidad en la Organización

La empresas que tienen inclusión de personas con discapacidad:



• Cuentan con una política expresa de DE&I



• Promueven DE&I con sus clientes



 Tienen prácticas para reclutar personal con discapacidad



 Las personas con discapacidad ganan igual que el resto



 Señalan que la inclusión de discapacidad ayuda a mejorar el clima laboral

Huella de Diversidad en el Negocio

Las organizaciones que reportaron un mayor crecimiento del negocio son aquellas en las que:

Se percibe que sus líderes apoyan la DE&I, reconociendo sus ventajas y tienen interacción con colaboradores/as de diferentes generaciones.

Cuentan con políticas y prácticas DE&I.

Manejan diferentes esquemas que apoyan a la flexibilidad laboral.

Existen programas de apoyo para el desarrollo de las mujeres.

Consideran que las prácticas de DE&I impactan en un mejor clima laboral.

Sus puestos están diseñados para cualquier género.



Relación del Crecimiento del Negocio vs Prácticas de DE&I

+6%

Crecimiento en las 3 variables financieras*

CONCIENCIA DEL LIDERAZGO DE&I

Las organizaciones en las que sus líderes apoyan la DE&I, reconocen las ventajas de una fuerza laboral diversa y cultura inclusiva, están asociadas

con un mayor crecimiento

financiero.

+7%

Crecimiento en participación y margen*

DE&I EN EL EQUIPO DE LIDERAZGO Y SU INTERACCIÓN

Hay una relación de organizaciones que más crecen y aquellas en las que sus **líderes** interactúan de forma efectiva con colaboradores de diferentes edades y capacidades; así como las que tienen un equipo ejecutivo balanceado entre mujeres y hombres y equidad

salarial.

+3%

Crecimiento en ventas y margen*

POLITICAS Y PRESUPUESTO DE DE&I

Existe relación entre las empresas que crecen con aquellas que cuentan con políticas y prácticas DE&I, tienen puestos diseñados para cualquier género y están satisfechos con el nivel de presupuesto asignado para promover la DE&I.

*vs. los que no lo tienen



Relación del Crecimiento del Negocio vs Prácticas de DE&I

+6%

crecimiento en las 3 variables financieras* +5%

más en ventas y margen*

TRABAJO FLEXIBLE

Aquellas organizaciones que tienen mayores esquemas que **apoyan a la flexibilidad laboral**, se asocian a mejores resultados financieros.

CLIMA LABORAL

Las organizaciones que reportaron mayor crecimiento financiero, manifiestan que la ED&I mejora el clima laboral.

*vs. los que no lo tienen



• Existen evidencias de una correlación entre los resultados del negocio (crecimiento en ventas, margen y share) y la huella de D&I. Las organizaciones que cumplen todas las variables de esta huella D&I crecen hasta 6% más.

• Cuanto más **conciencia tengan las personas en posiciones de liderazgo y reconozcan las ventajas** de contar con una cultura diversa, equitativa e inclusiva, se pueden lograr mejores resultados financieros.

• Las organizaciones compuestas por Boards y equipos de lídereazgo con **equidad de género** tienen un mayor avance en los programas y prácticas de DE&I y equidad salarial.

• Entre mayor es el nivel de adopción de prácticas DE&I en las organizaciones, es mayor la percepción de un **impacto positivo** en: la innovación de productos, servicios y procesos; así como en la atracción, retención y el desarrollo del talento.

• Cuanto más avance hay en la integración de prácticas de DE&I se percibe un **mayor** compromiso y mejora en el clima laboral.

• Las organizaciones que tienen boards compuestos por personas de la **Gen X y Millennials y tienen equidad de género**, son mayores promotores de tener una cultura laboral diversa e inclusiva; participan más en eventos externos relacionados con la DE&I.





- Las organizaciones que cuentan con mayor **variedad de prácticas de flexibilidad** reportaron mayor crecimiento financiero.
- La mayoría de las empresas compuestas por líderes con equidad de género se preocupan más por tener políticas de maternidad y paternidad adicionales a la ley.
- Organizaciones que muestran **muy poco avance en sus programas de DE&I**, tienen baja inclusión de colaboradores con discapacidad en todos los niveles.
- Cuando se tiene inclusión de Personas con Discapacidad, se promueve activamente la DE&I con sus clientes y comunidades.



Cultura, mentalidad y compromiso

Año tras año crece el número de organizaciones que cuenta con una política o declaración expresa de Diversidad, Equidad e Inclusión. Esto se acompaña con un crecimiento de las organizaciones que tienen prácticas o programas relacionado a este tema.

Los 5 principales pilares en los que se enfocan los esfuerzos de DE&I se mantienen año tras año, pero cada vez se cuenta con más áreas de trabajo que toman mayor relevancia (salud mental, neurodiversidad, población refugiada).

La estrategia de DE&I debe ir acompañada de una comunicación frecuente y congruente a través de los diferentes canales; valorar el gran impacto que tiene en esta práctica la comunicación que se realiza a través del liderazgo de la organización.

En ciertos casos, se necesita redefinir la misión de DE&I en las organizaciones y dar claridad sobre la misma. El impulso de los programa relacionados puede ser mayor en la medida que haya un área responsable de esta práctica que asegure que los esfuerzos estén alineados a los objetivos organizacionales.

Las organizaciones que cuentan con prácticas de DE&I aumentan significativamente su capacidad de responder acertadamente a las necesidades del mercado, lo que se traduce en mejores resultados financieros. Por ello, se recomienda aprovechar la diversidad para formar equipos que busquen la innovación y el desarrollo de nuevos productos y/o servicios.

Si bien año tras año se refuerza y consolida el compromiso del liderazgo con esta práctica, sigue siendo esencial continuar habilitando la inclusión desde el liderazgo, ya que esto se traduce en mayor consciencia sobre DE&I y sus ventajas competitivas para las organizaciones, permitiendo de esta manera relacionarla de manera directa con la estrategia del negocio y sus resultados.

Reputación, mercado y reclutamiento

En el mercado existen varios tipos de certificaciones relacionadas con DE&I, siendo esto un factor importante para la marca empleadora así como la reputación en el mercado. Resulta fundamental conocer el alcance y cómo se relaciona con la propia estrategia interna de la organización y el posicionamiento que busca tener al exterior.

Cada vez existen más alianzas con organizaciones y asociaciones con las que se colabora para generar consciencia sobre la importancia de DE&I en la región. Es de vital importancia revisar procesos y esfuerzos internos para entender dónde, cómo y con qué alianzas se puede trabajar para expandir el alcance del impacto de los programas de DE&I de cada organización.

Año con año aumentan las estrategias de atracción dirigidas a contratar talento diverso. Es importante entender que este esfuerzo es el inicio de la experiencia de una persona dentro de una organización, y debe ir acompañado y complementado con procesos inclusivos en todo el ciclo del colaborador/a y una cultura que asegure en el día a día la equidad, diversidad e inclusión.

Programas de desarrollo

Si bien de manera general se ha invertido en el tema, la habilidad de mitigar sesgos en el día a día y en los procesos internos de una organización continúa siendo un aspecto necesario para enfocar recursos y tiempo. La consciencia de esta necesidad y la inversión en ella ayuda a madurar procesos y procedimientos internos en miras a una inclusión de mayor diversidad.

Construir y/o madurar las iniciativas que apoyen a las mujeres para continuar con su carrera profesional, después de ser mamás sigue siendo un reto de manera general en nuestra región.

Las prácticas de flexibilidad que se implementen deberán ser un habilitador de la inclusión de la diversidad de la organización permitiendo entre otros temas enfrentar algunos retos como: retener a mujeres después de un periodo de maternidad, incorporar/retener la experiencia de adultos mayores, .



Tener un equipo responsable de impulsar y asegurar la ejecución de la estrategia de DE&I en la organización elevará las posibilidades de éxito de la misma.

Así como en cualquier otro ámbito del negocio, es esencial definir objetivos medibles en las estrategias y acciones de DE&I, así como dar seguimiento constante tanto a los avances y verificar su relación con los resultados de negocio.

Para que sea un tema continuamente presente en la agenda de la organización es importante presentar esta información de manera frecuente en los foros ejecutivos.





- 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 preparado por Talentlab® con el apoyo de las organizaciones afiliadas al Foro INcluye. Contiene información confidencial.

El destinatario de este reporte podrá usarlo para uso interno de su organización y no debe modificarlo, copiarlo, venderlo o transcribirlo sin el consentimiento por escrito de Talentlab®.





Nacimos en 2013 con visión y alcance global.





Tenemos oficinas en

MÉXICO, COLOMBIA, PERU y EUA

Nuestra FÓRMULA PARA TI

Creamos soluciones integrales a la medida.

Nunca desarrollamos algo igual.

Tu organización es única y su necesidad también lo es.





HEMOS ESTADO EN TUS ZAPATOS

Esto nos permite brindarte

SOLUCIONES PRÁCTICAS Y DE IMPACTO





Soluciones integrales en

Capital Humano a la medida





Soluciones tecnológicas

en Capital Humano

Sukha® Reportes a la medida y que guían a la acción Prioriza el bienestar de tus colaboradores Sukha TailoredTest® StarMeUP® Psicometría confiable a Cultura a través del medida de tus Reconocimiento necesidades TailoredTest **BetterMe®** 360® Desempeño excepcional Evaluaciones de (360° con retroalimentación crecimiento y al instante desarrollo **% B LearningLab®** CareerLab LearningLab **CareerLab®** Promueve el aprendizaje Acompaña a tus social fuera del aula colaboradores en sus

INcluye | Benchmark DE&I 2022 Derechos reservados por Talentlab® (Cultura y Talento a la medida SA de CV). Prohibida su reproducción parcial o total.

transiciones de carrera



Diagnósticos Avanzados

















































































































































































































Nos apasiona nuestro trabajo y estamos orgullosos de ser parte de estas organizaciones y muchas más...



Benchmark 2022

Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión

www.talentlab.mx/incluye contacto@talentlab.mx conocenos@talentlab.com.co

