



TalentLab®
Evolving Companies & People

Benchmark Prácticas de Diversidad e Inclusión

Septiembre 2019



Quiénes somos

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



Promovemos la colaboración de nuestros miembros 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 D&I
- Evento anual INcluye, donde sensibilizamos a los líderes a unirse a este movimiento y conseguimos posicionarnos en D&I
- Grupo privado de LinkedIn, procesos habilitadores de D&I, documentos e información valiosa para llevar a cabo efectivamente las prácticas de D&I.

Nuestro sueño

Crear un movimiento que genere una transformación social sobre temas de Diversidad e Inclusión (D&I) en México.

Queremos:

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



Nuestros Valores

RESPECTO

Valoramos las diferencias y los puntos de vista de los otros.



HUMILDAD

Estamos dispuestos a aprender de las demás organizaciones y sus mejores prácticas de D&I.



COMPARTIR

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

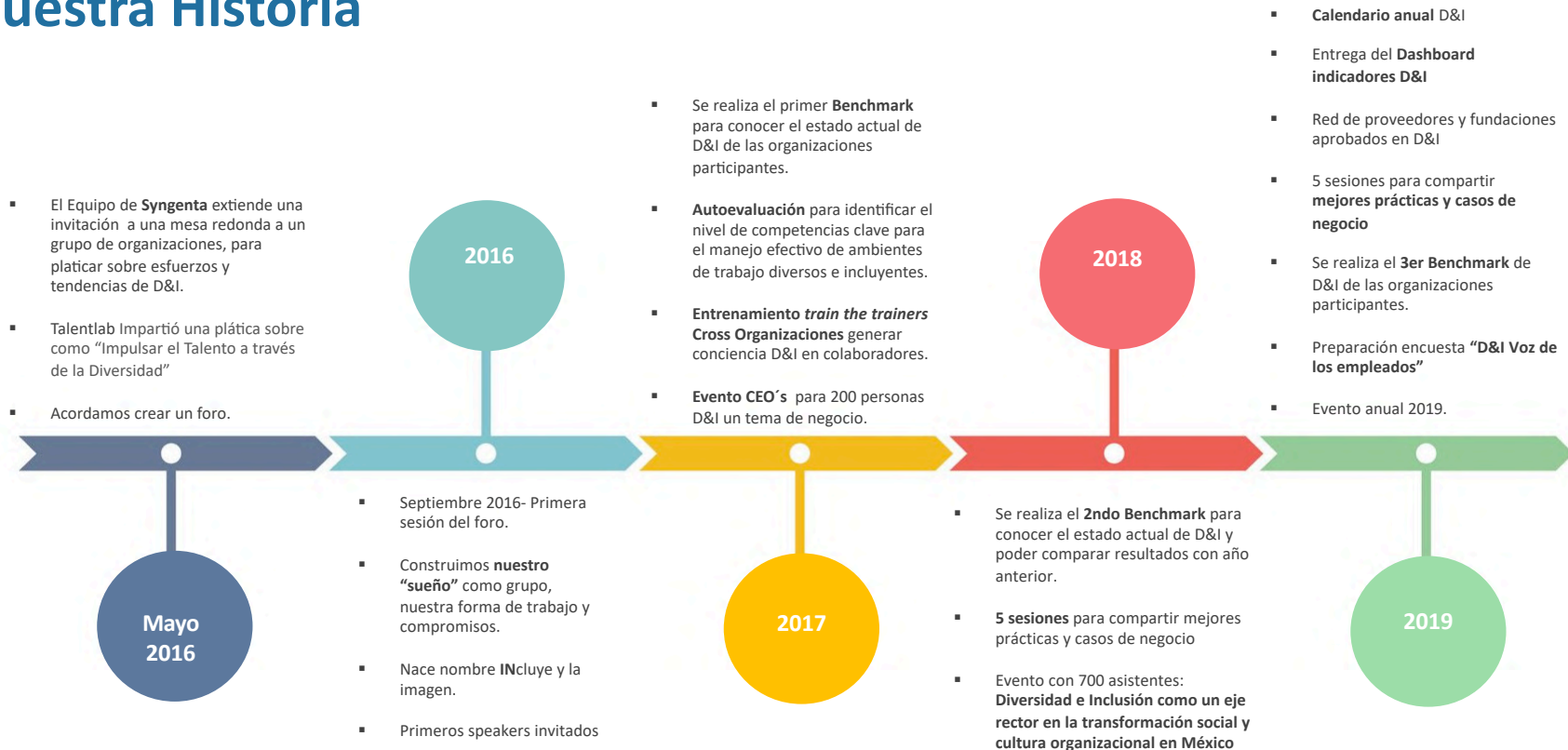


TRANSPARENCIA

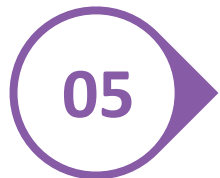
Somos honestos y abiertos. Podemos reconocer lo que hacemos bien y también lo que podemos mejorar. Somos claros en nuestras intenciones.



Nuestra Historia



INDICE



Introducción

pág.7

Pilares evaluados

pág.17

Relación con el Negocio

pág.74

Conclusiones

pág.80

Siguientes Pasos

pág.85



Benchmark

01

¿Cómo leer este reporte?

Objetivo

Por tercer año consecutivo TalentLab® llevó a cabo un Benchmark de D&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.

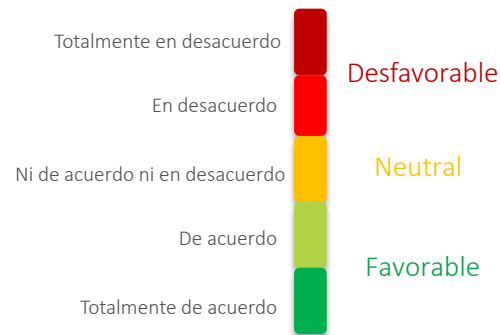
Se realizó una encuesta en línea a los Líderes de D&I y de Recursos Humanos que desarrollan y gestionan las estrategias de D&I para comprender con qué programas e indicadores cuentan, medir el nivel de madurez en México y el impacto que están teniendo en sus organizaciones.

Composición

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



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.

Nota importante

Las notas de “Disminuyó puntos” o “Aumentó puntos” se refiere a la comparativa de ese factor con respecto al Benchmark del 2018.

Estas notas aparecerán cuando la variación haya sido igual o mayor a 5 puntos.



La mayoría de las organizaciones que participaron tienen las siguientes características

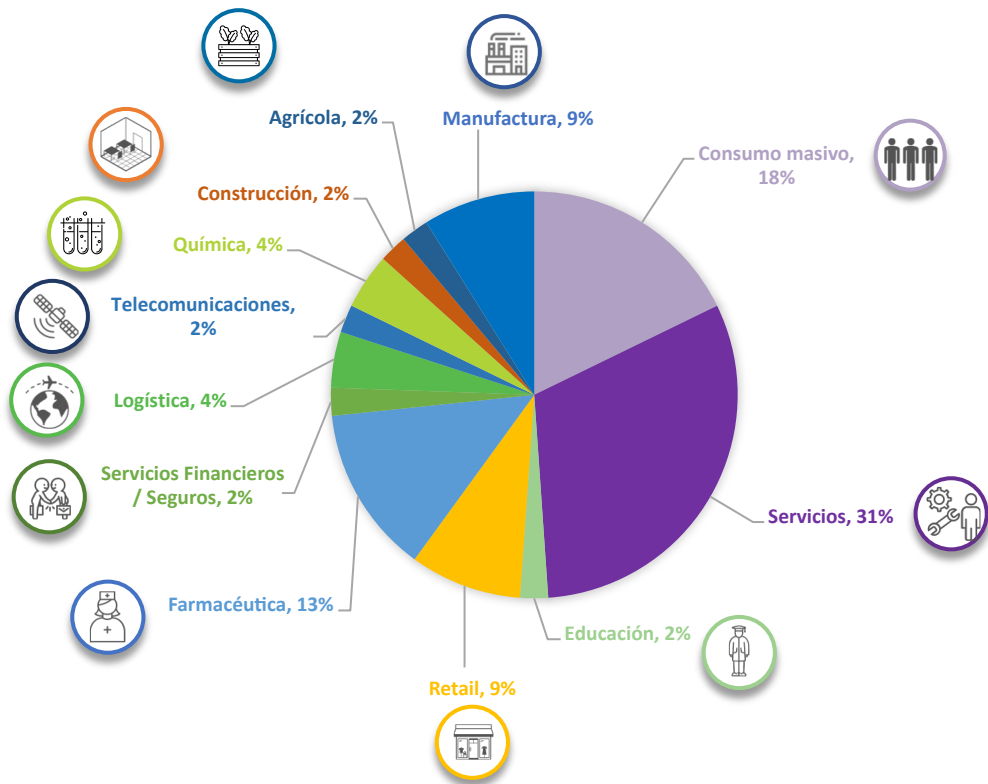


+45 años
en el mercado
mexicano

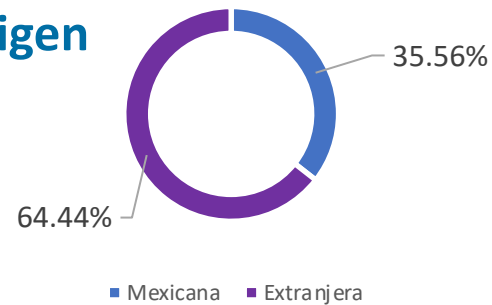
78%
tienen presencia
internacional

Son de
**consumo o
servicios**

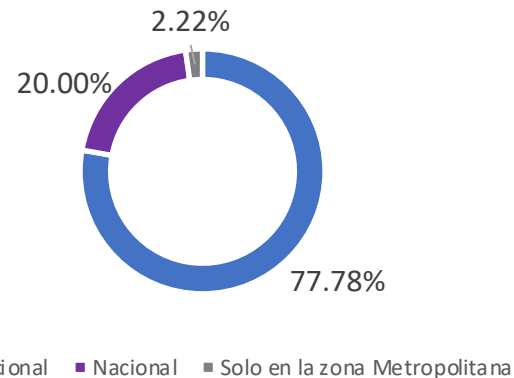
Demográficos



Origen

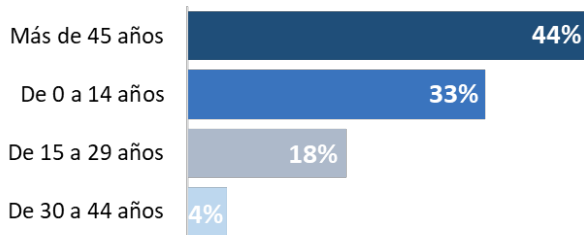


Presencia



Demográficos

Años en el mercado mexicano

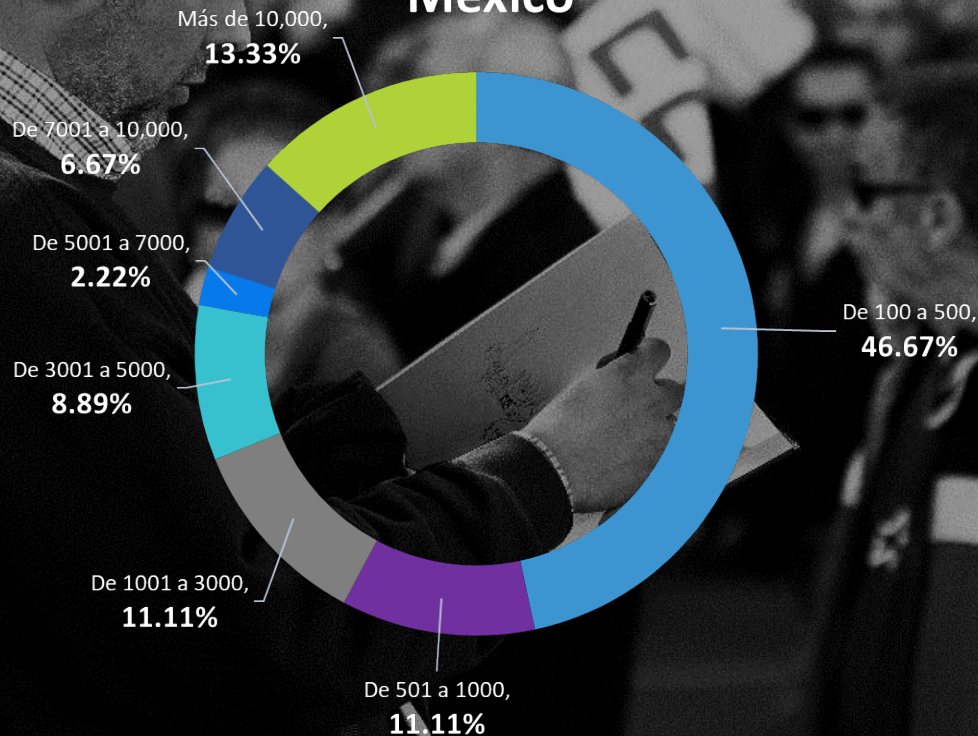


Representando más de

632,871

colaboradores

Cantidad de empleados en México



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

Crecieron
en ventas
entre un 1%
y 5%

Aumentaron
market share
entre un 1% y
un 2%

Aumentaron
su margen de
utilidad vs el
año anterior

“Un estudio de la Universidad de Illinois comprueba que las organizaciones con mayor inclusión y diversidad tanto de género como racial, obtuvieron en promedio un 53% más de retorno sobre su patrimonio que las organizaciones que no contaban con esos programas”

**Forbes (2018). Diversidad e Inclusión Laboral: un factor de éxito en los negocios*



PREGUNTAS CON RESPUESTAS MÁS FAVORABLES:

En general, están relacionadas con temas de liderazgo en cuanto a interacción efectiva (exceptuando discapacidad) y respeto por los diferentes puntos de vista, así como también que la diversidad forma parte de la cultura organizacional.

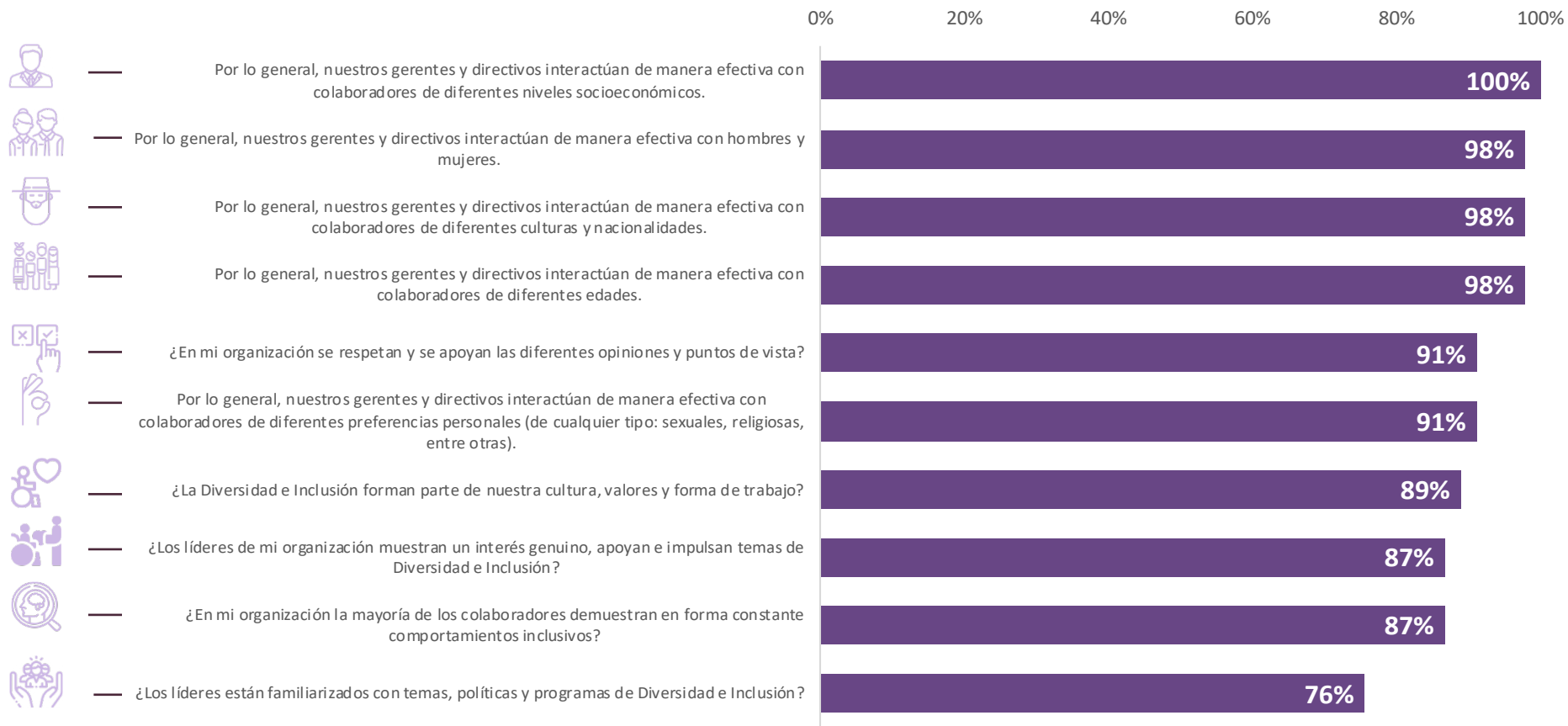


PREGUNTAS CON RESPUESTAS MENOS FAVORABLES:

En general están relacionadas con el nivel de diversidad en las nuevas contrataciones, la reputación que se tiene en el mercado acerca de D&I, el nivel de participación en foros externos y el presupuesto destinado a acciones de D&I.

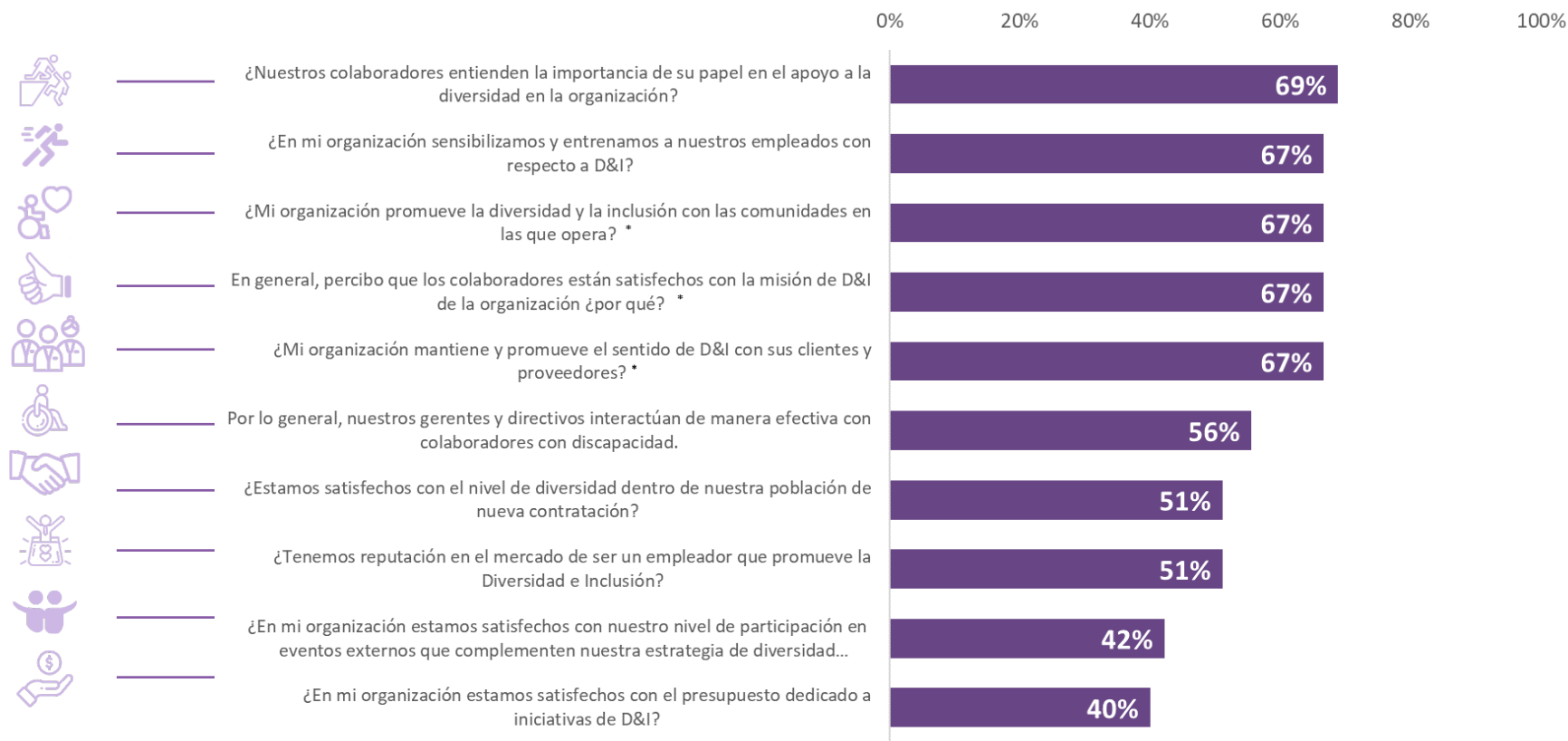


10 Preguntas más altas...



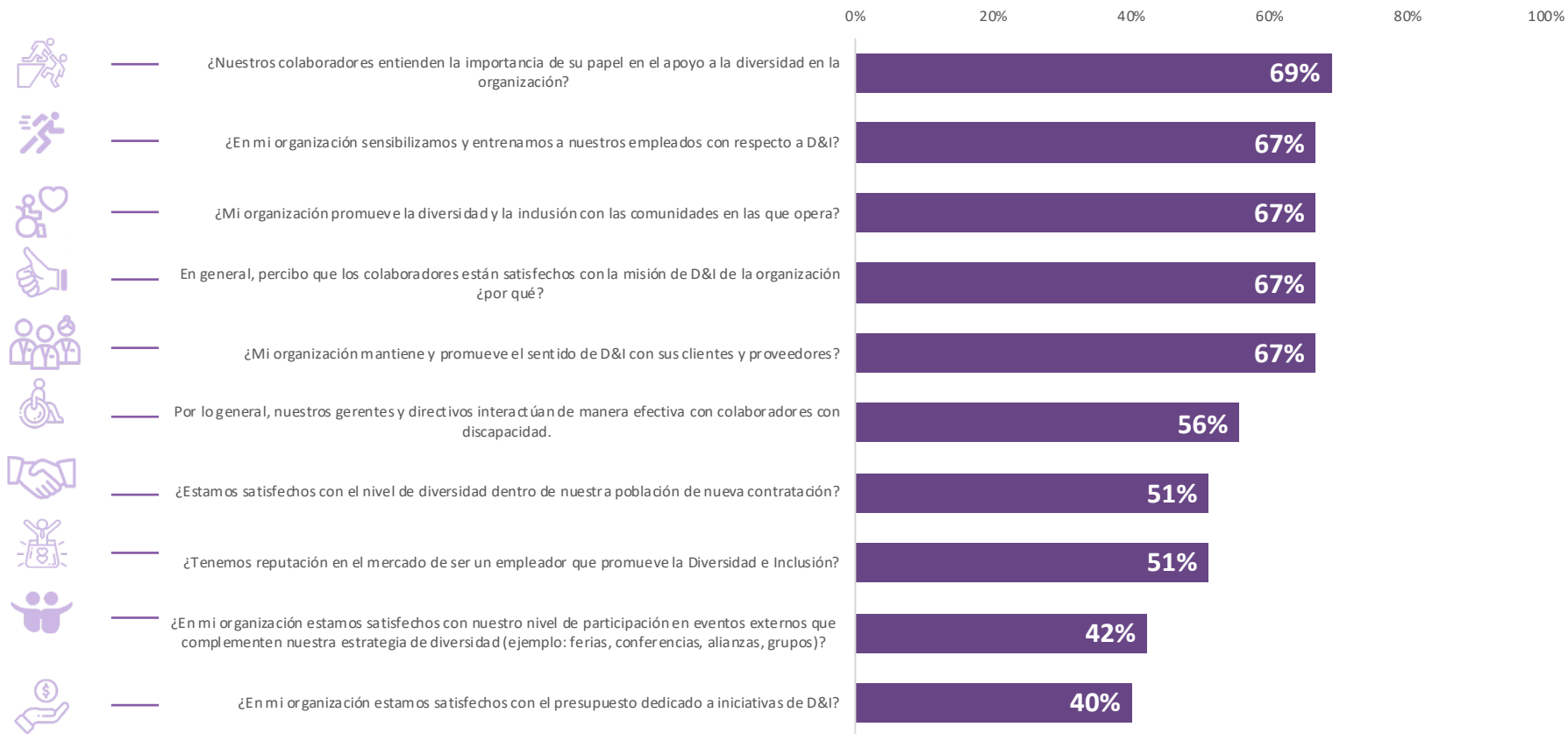
* Pregunta que no aparecía en las 10 más altas del 2018.

10 Preguntas más bajas...



* Pregunta que no aparecía en las 10 más bajas del 2018.

10 Preguntas más bajas...



* Pregunta que no aplica



Pilares

02



Cultura y políticas

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

El **73%** de las organizaciones cuenta con una política o declaración expresa de D&I

Con respecto a 2018 este indicador aumentó 12pts



El **89%** de las organizaciones cuentan con prácticas o programas que promueven la D&I

Con respecto a 2018 este indicador aumentó 16pts



Ejemplos en lo que se enfocan las políticas / declaraciones:

- Estrategia y políticas de inclusión a nivel Global, con planes específicos de ejecución local.
- Código de Ética/ Conducta.
- Política de reclutamiento con equidad de género.
- Cero tolerancia a cualquier forma de discriminación o acoso incluyendo; género, estado civil, edad, religión, orientación, identidad sexual y expresión de género

“No existe claridad en la diferencia de los conceptos de diversidad e inclusión, lo cual impacta de forma negativa en la efectividad de las políticas relacionadas a D&I instrumentadas en las Organizaciones.”
**Encuesta realizada por OCTanner en 2019 a más de 20000 personas.*

Cultura y políticas

78%

Respuestas favorables

Se reporta que en la mayoría de las organizaciones la D&I forma parte de la cultura.

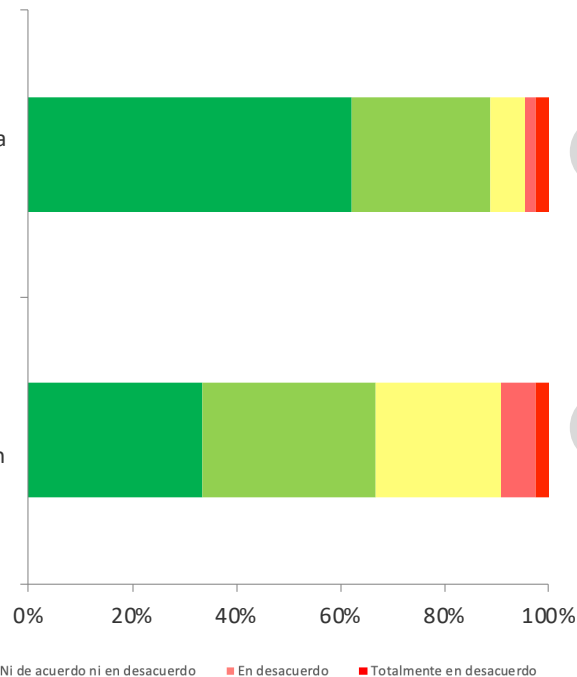
Más del 60% de los colaboradores están satisfechos con la misión de D&I.

¿La Diversidad e Inclusión forman parte de nuestra cultura, valores y forma de trabajo?

89%

En general, percibo que los colaboradores están satisfechos con la misión de D&I de la organización

67%

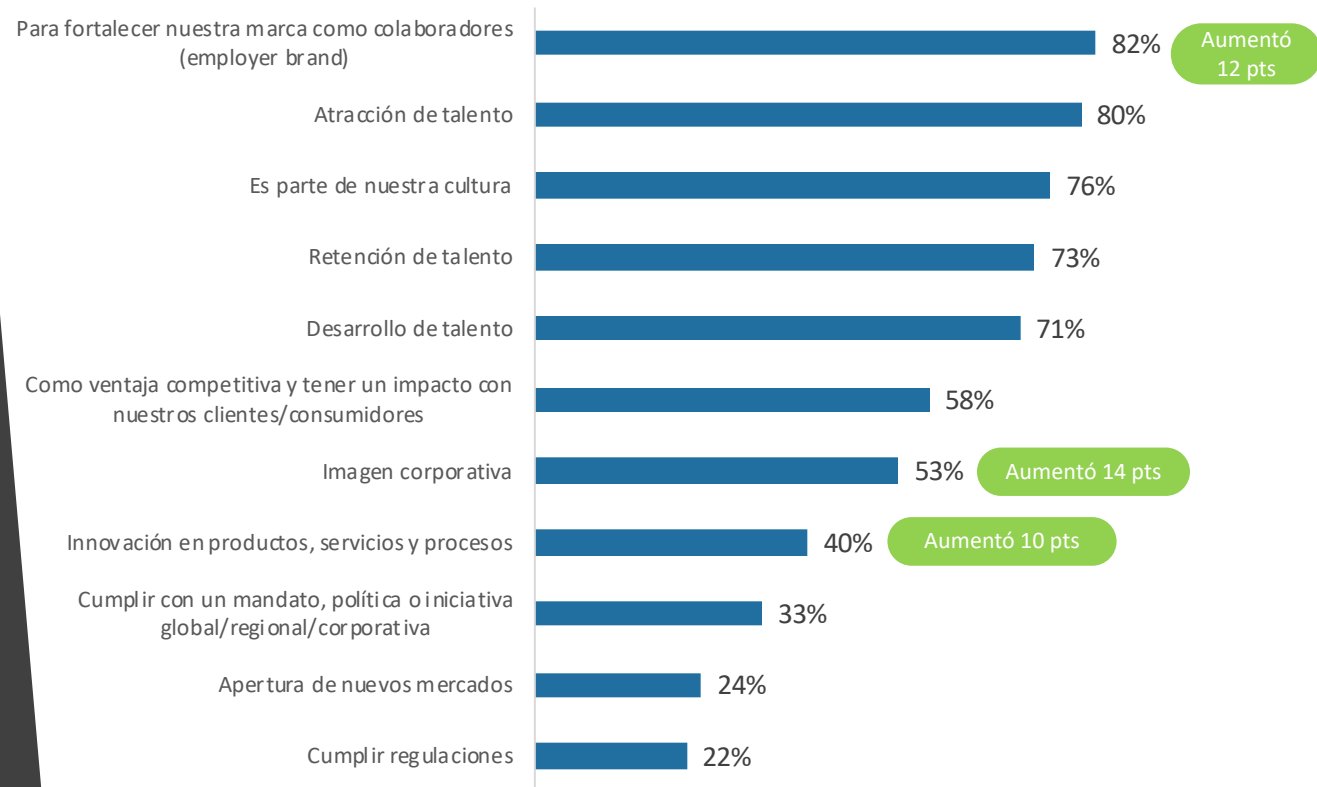


La credibilidad de la eficiencia de las políticas de D&I, disminuyó un 67%, según las personas que forman parte de grupos minoritarios.

*Encuesta realizada por OCTanner en 2019 a más de 20000 personas.

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

Las razones principales por las que las organizaciones reflejan un interés en D&I son: fortalecerse como empleadores y atraer talento.



La investigación ha demostrado que las organizaciones comprometidas con la diversidad tienden a mejorar su desempeño. Por ejemplo, las compañías de la lista Fortune 500 con mayor representación de mujeres en sus juntas directivas tienen un 53 % más de retorno del capital y un 42 % más de las ventas.

**Catalyst 2018*

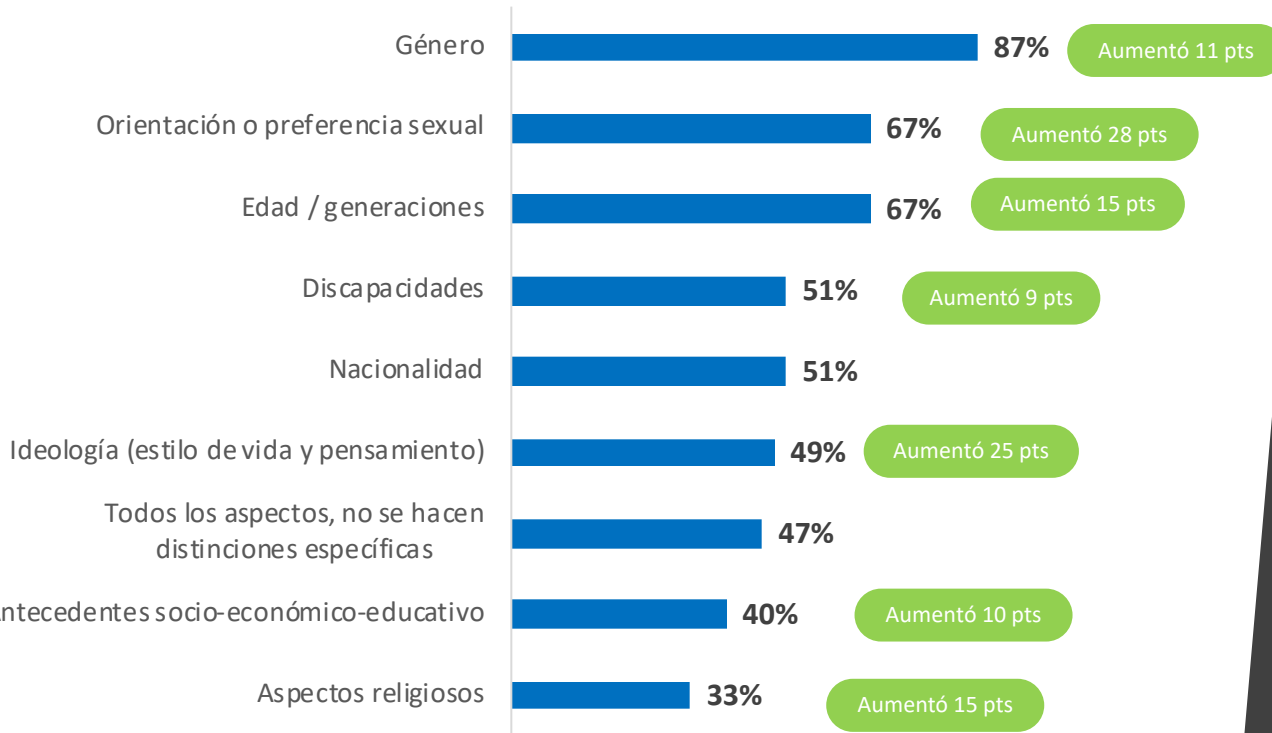
La D&I está enfocada en:



Los resultados demuestran que se están ampliando los pilares de D&I.

Los aspectos religiosos e ideología, y los antecedentes socio-económicos son los aspectos menos atendidos en las compañías.

*En México se ha comprobado que la principal razón de discriminación se relaciona con la apariencia (tono de piel, peso, estatura, forma de vestir y arreglo personal), seguido por las creencias religiosas.
Encuesta Nacional de Discriminación INEGI 2017



Aunque no es una dimensión tradicional de Diversidad e Inclusión, el 73% de las organizaciones dice enfocar D&I en flexibilidad laboral.

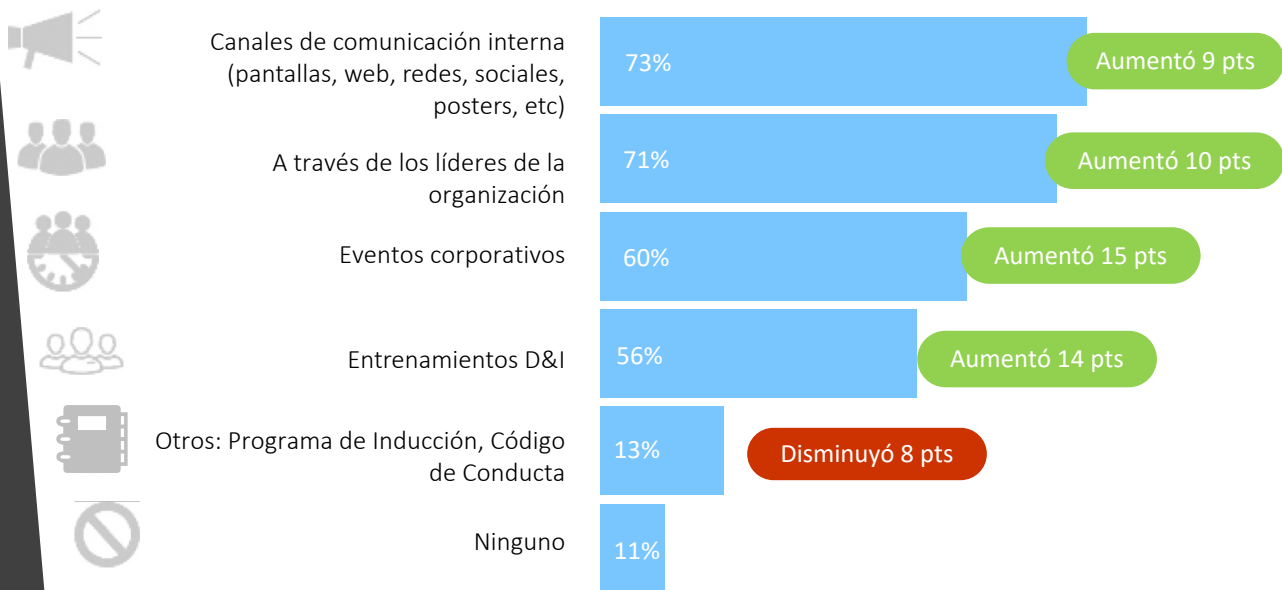


La mayoría de la organizaciones continúa utilizando, de manera prioritaria, los **canales de comunicación interna** para dar a conocer las estrategias de D&I.

Otro canal importante es a través de los **líderes** y por medio de **eventos corporativos**.

El **11%** aún **no comunican** las estrategias de D&I que se practican internamente en la organización.

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





Reputación

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



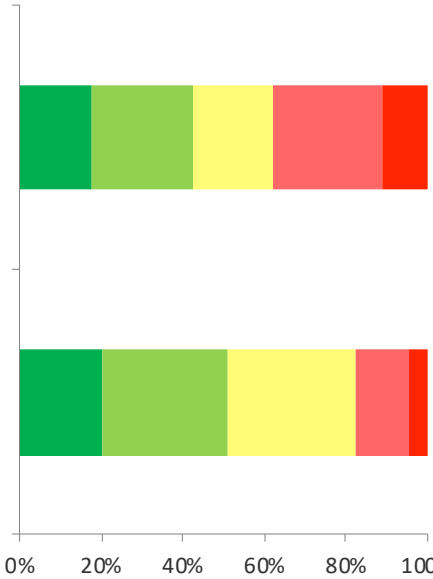
Se ha comprobado que uno de los principales aspectos para fortalecer la marca como empleador, es contar con una **cultura diversa e inclusiva**, sin embargo el 51% de las organizaciones lo dan a conocer al mercado y lo utilizan como una herramienta de atracción de talento.

Reputación

46.5%

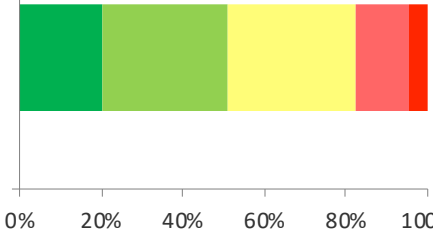
Respuestas favorables.

¿En mi organización estamos satisfechos con nuestro nivel de participación en eventos externos que complementen nuestra estrategia de diversidad (ejemplo: ferias, conferencias, alianzas, grupos)?



42%

¿Tenemos reputación en el mercado de ser un empleador que promueve la Diversidad e Inclusión?



51%

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

Participación en eventos externos



La participación en eventos externos beneficia la imagen de marca y reputación de la organización, al mismo tiempo que permite conocer y prácticas de mercado que pueden aplicarse de manera interna.

El **44%** de las organizaciones han recibido algún reconocimiento o certificación en temas de D&I, esto reporta un incremento de 8 puntos vs 2018.

Certificación en Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación



Distintivo organización Incluyente



Trato Igualitario COPRED



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



Equidad CDMX / Human Rights Campaign





Liderazgo

Los líderes de la organización muestran un interés genuino, apoyan y están familiarizados con temas relacionados a D&I.



Liderazgo

77%

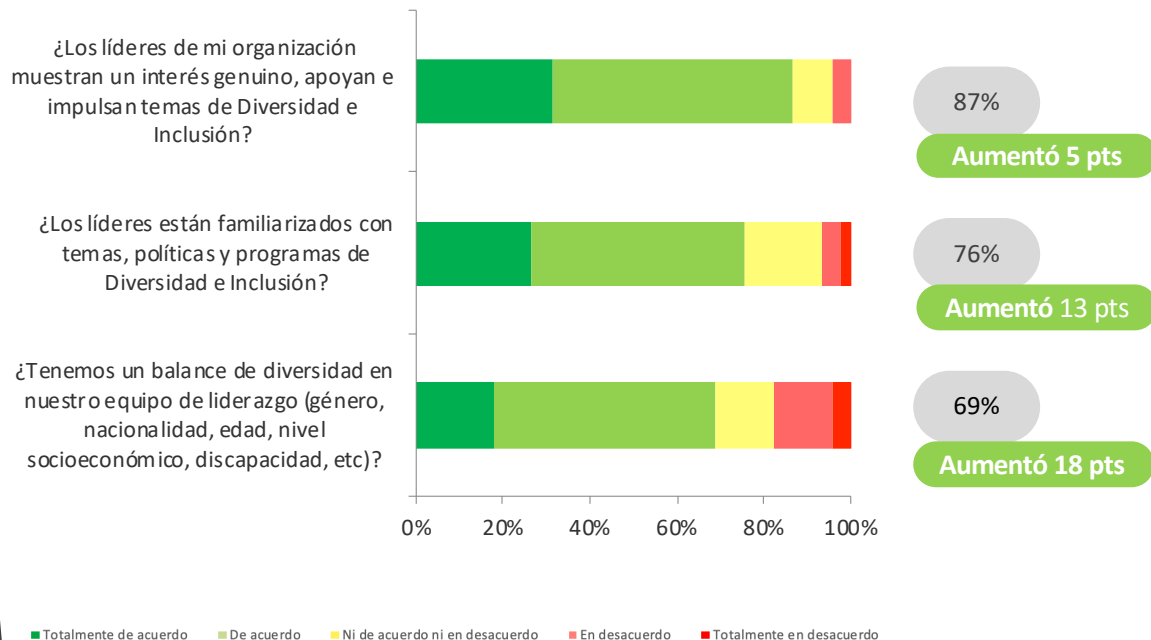
Respuestas favorables.

Se percibe un gran avance en relación a la diversidad en los equipos de liderazgo.

Es importante capacitar a los líderes, darles a conocer los beneficios y mejores prácticas. Esto fomentará un liderazgo inclusivo y diverso, y por lo tanto una cultura con los mismos valores.

En relación con 2018, se muestra un avance increíble en este pilar y una mejora considerable en el balance de diversidad en los equipos de liderazgo.

Según el estudio realizado por LinkedIn, en Abril de 2019, con la intención de evaluar el género de las posiciones directivas e intermedias de las organizaciones basadas en México:
"El 83% de los CEO son hombres, frente a un 17% de mujeres
El 67% de los mandos medios son hombres y el 33% mujer".





Mentalidad

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



En la mayoría de las organizaciones se percibe que los colaboradores demuestran de forma consistente conductas inclusivas, pero aún debemos seguir sensibilizando y capacitando acerca de cómo ser inclusivos en ambientes laborales.

El no respetar y apoyar diferentes puntos de vista impacta de manera negativa en el desarrollo de la innovación y del pensamiento disruptivo, comportamientos básicos hoy en el crecimiento de las organizaciones.

Mentalidad

78%

Respuestas favorables.

¿En mi organización sensibilizamos y entrenamos a nuestros empleados con respecto a D&I?



67%

Disminuyó 25 pts

¿Nuestros colaboradores entienden la importancia de su papel en el apoyo a la diversidad en la organización?



69%

Disminuyó 30 pts

¿En mi organización se respetan y se apoyan las diferentes opiniones y puntos de vista?



91%

Disminuyó 6 pts

¿En mi organización la mayoría de los colaboradores demuestran en forma constante comportamientos inclusivos?



87%

Aumentó 8 pts

0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

Se sensibiliza y entrena a través de...

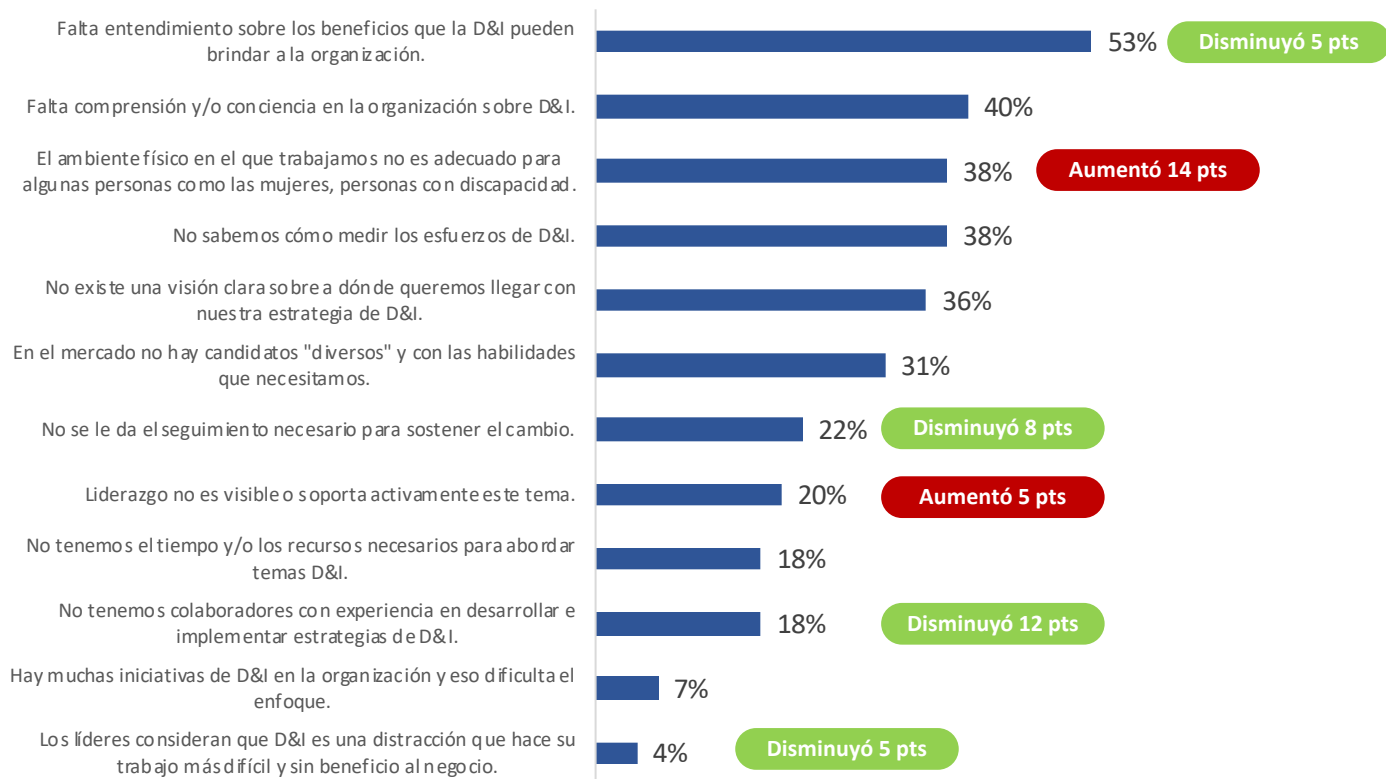




Los principales desafíos son la falta de visualización de los beneficios y el ambiente físico en que se labora, además de la falta de medición del impacto de D&I.

Es indispensable trabajar con el Liderazgo, para que comprendan los beneficios en el negocio y por ende en resultados, debido a que aún hay una minoría que sigue considerándolo como una distracción.

Mayores desafíos para avanzar en D&I



A close-up photograph of two hands clasped together. The hand on the right is wearing several colorful beaded bracelets and a silver coin charm. The background is a blurred green and brown, suggesting an outdoor setting. The image is split vertically, with the left side being a darker, semi-transparent overlay where the text is located.

Compromiso

La organización tiene conciencia de la importancia y los beneficios de la D&I. Así mismo, los líderes interactúan de manera efectiva con cualquier tipo de colaborador.

Se percibe que los líderes de las organizaciones, en su mayoría, interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferente género, edad, nacionalidad, preferencia personal y nivel socioeconómico.

Sin embargo, los colaboradores de diferentes niveles y organizaciones, que participaron en sesiones de Focus Groups no consideran que los directivos y gerentes interactúen de manera eficiente con las diferentes minorías.

Si bien estos resultados mejoraron con respecto al Benchmark 2018, seguimos teniendo un área de oportunidad en la interacción con colaboradores con discapacidad.

Compromiso

En el 73% de las organizaciones, los líderes tienen claro los beneficios de **contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva (este índice aumentó 12 puntos vs 2018)**. Es importante también ayudar a que los colaboradores comprendan la importancia de D&I en la organización.

Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con:

Hombres y Mujeres	98%	
Culturas y Nacionalidades	98%	
Nivel Socioeconómico	100%	Aumentó 9 pts
Discapacidad	56%	
Edades	98%	Aumentó 7 pts
Preferencias personales (sexuales, religiosas)	91%	

Reclutamiento

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



44%

De las organizaciones participan activamente en **eventos de reclutamiento** promoviendo D&I.



Algunos eventos mencionados

- Ferias de empleabilidad dirigidas a mujeres, personas adultas mayores y LGBTBTIQA*
- Ferias de reclutamiento en universidades.
- Ferias de equidad de los diferentes municipios.
- Portal de Éntrale.
- Summit de Pride Connection.
- Women Who code, Bolsa rosa y Laboratoria.
- Pintemos de Azul.
- Foro para mujeres: Mexicanas 4.0.

Aumentó 5 pts

69%

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



Algunos ejemplos

- Políticas específicas de selección de personal enfocada en Diversidad y Equidad de Género.
- Anuncios publicados con notas indicando que es un perfil abierto y diverso.
- Políticas de equidad en la selección de personal .
- Establecimiento de indicadores que se deben cumplir por presentación de candidatos.
- Incorporar un mínimo de mujeres como candidatos y ternas con mezcla de género.

79%

De las organizaciones **NO patrocinan eventos** de reclutamiento dirigido a grupos minoritarios.



En el caso de participar o patrocinar, lo hacen en:

WOMEN WHO
CODE

éntrale!
Comunicación, Marketing y
Innovación en el mundo de la tecnología

<L>

INROADS
INROADS DE MÉXICO, A.C.

LGBT PRIDE
SUMMIT 2019

Aumentó 6 pts

30%

De las organizaciones reportaron contar con **prácticas/alianzas** para reclutar a personas con discapacidad física.



Es importante para las organizaciones **fortalecer las estrategias de reclutamiento** con la finalidad de contratar una fuerza laboral diversa e identificar las fuentes de reclutamiento adecuadas.

**Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersexual, Queer, Asexual.*

¿Puestos específicos solo para hombres o solo para mujeres?

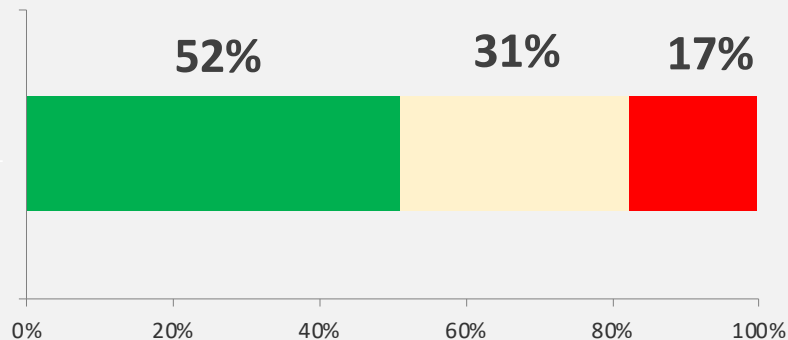
Principalmente, porque se tiene la perspectiva de garantizar la **igualdad de oportunidades** sin importar el género. En su mayoría, los procesos se enfocan en talento, habilidades, competencias, potencial y experiencia.

84%
NO

16%
SI

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

El 52 % de las organizaciones están de acuerdo con el nivel de diversidad en la población de nuevos ingresos. Este indicador bajó 3 puntos desde la medición del 2018.





Mercado

La organización mantiene y promueve el sentido de D&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 D&I con sus clientes y proveedores. Lo anterior, generará un impacto positivo en las relaciones comerciales, reflejando congruencia con la cultura inclusiva que desean promover.

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

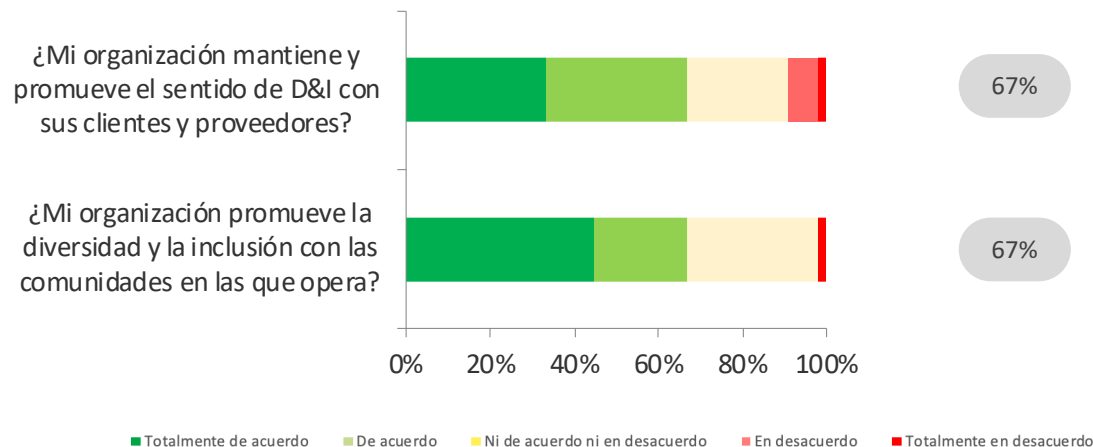
Algunos apoyos reportados a comunidades y grupos minoritarios:

- Grupos que sufren violencia doméstica y cáncer de mama.
- Grupos indígenas, personas adultas y niñez.
- Personas con discapacidad (ej. Síndrome de Down).
- Mujeres emprendedoras.
- Voluntariados Teletón.
- Liga LGBT.
- Donativos a fundaciones.
- Programas de Responsabilidad Social.

Mercado

67%

Respuestas favorables.



Las organizaciones que tienen una alta calificación en inclusión y diversidad tienen un 70 % más de probabilidades de tener éxito en nuevos mercados.

*Catalyst, The Center for Talent Innovation 2015

Función

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

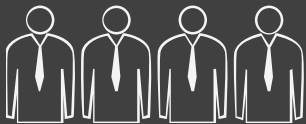


40%

Aumentó 13 pts



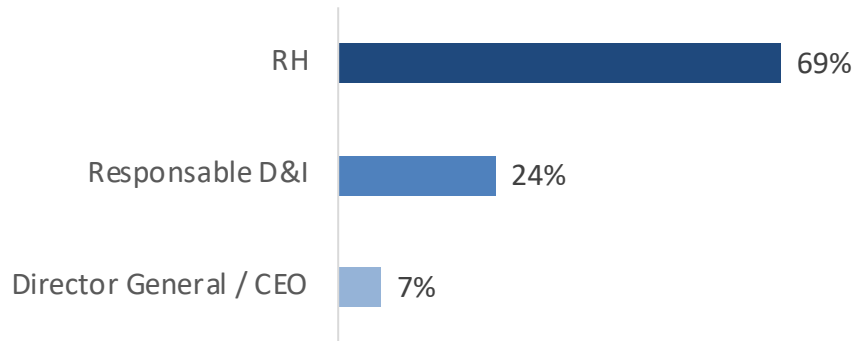
de las organizaciones cuentan con un equipo exclusivo para temas D&I



El equipo de D&I se integra de entre **1 a 4 personas.**

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

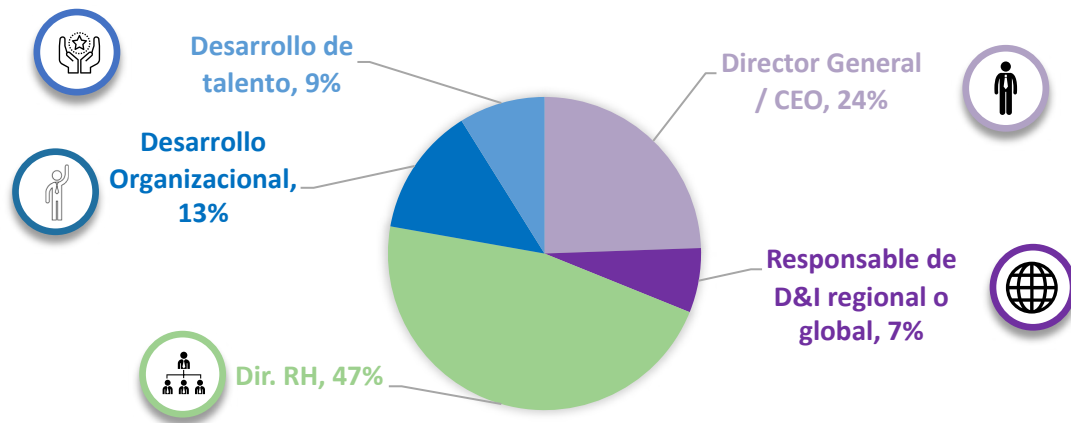
Las organizaciones reportan que los responsables del equipo de D&I son:



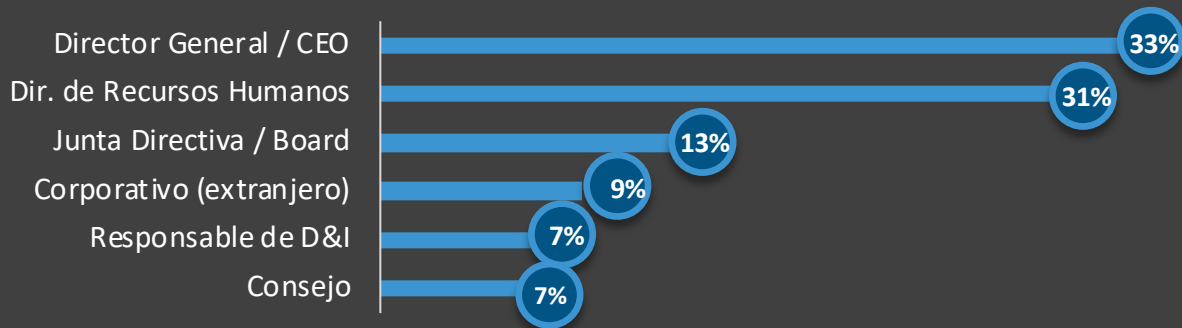
- La mayoría de las organizaciones cuenta con un nivel **gerencial/directivo con apoyo de especialistas y analistas.**
- **Generalmente Recursos Humanos está involucrado o lidera las iniciativas** (atracción de talento, desarrollo organizacional, HRBP)

La función que es responsable de las iniciativas de D&I reporta a:

En la mayoría de las organizaciones D&I reporta a la Dirección de RH, seguido por la Dirección General/CEO.



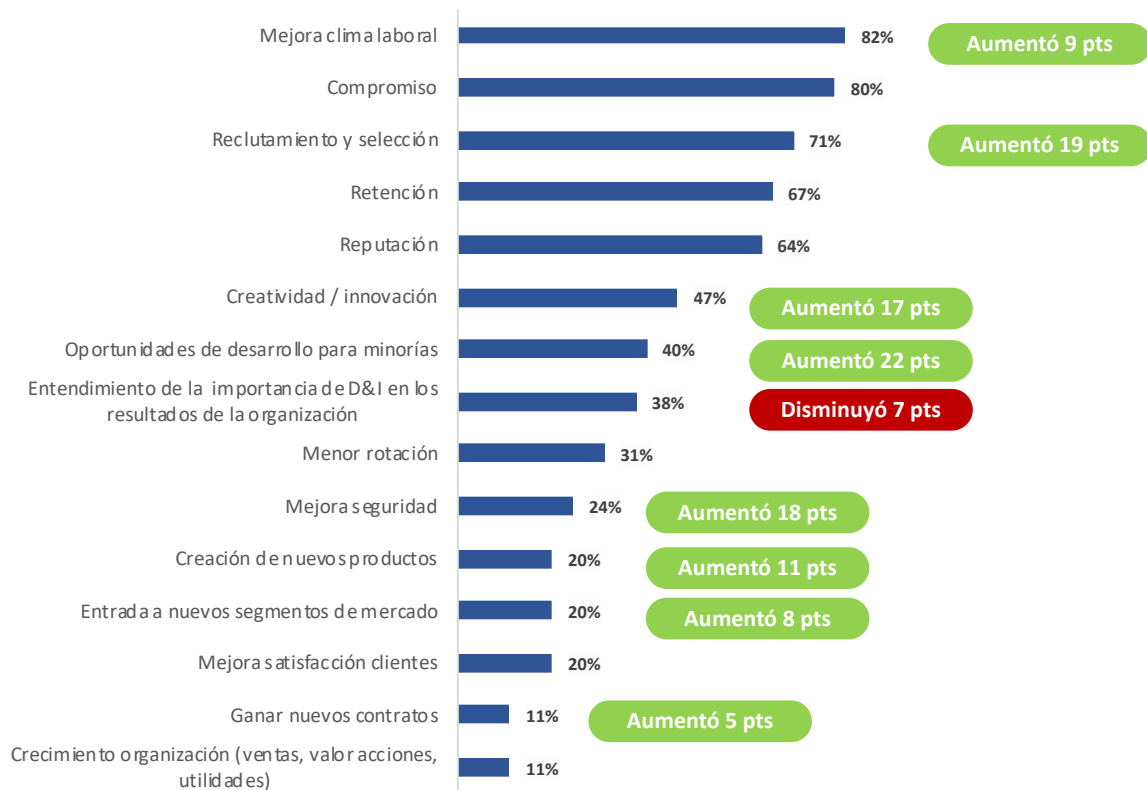
¿Quién es el responsable de dar la aprobación final a las estrategias de D&I?



En la mayoría de las organizaciones DG / CEO es el principal responsable de aprobar las estrategias D&I, seguido por la Junta Directiva y Dir. RH.

En ninguna organización los Directores de área de negocio fueron mencionados como responsables.

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



Está comprobado que D&I impacta de manera positiva en todos los aspectos mencionados, pero los estudios demuestran que las dimensiones más impactadas son: nuevos negocios, entrada al mercado, nuevos productos y crecimiento general de la organización.

Los resultados del Benchmark muestran que las organizaciones deben esforzarse por medir y visualizar estos aspectos relacionándolos con D&I.

Recursos y lugar de trabajo

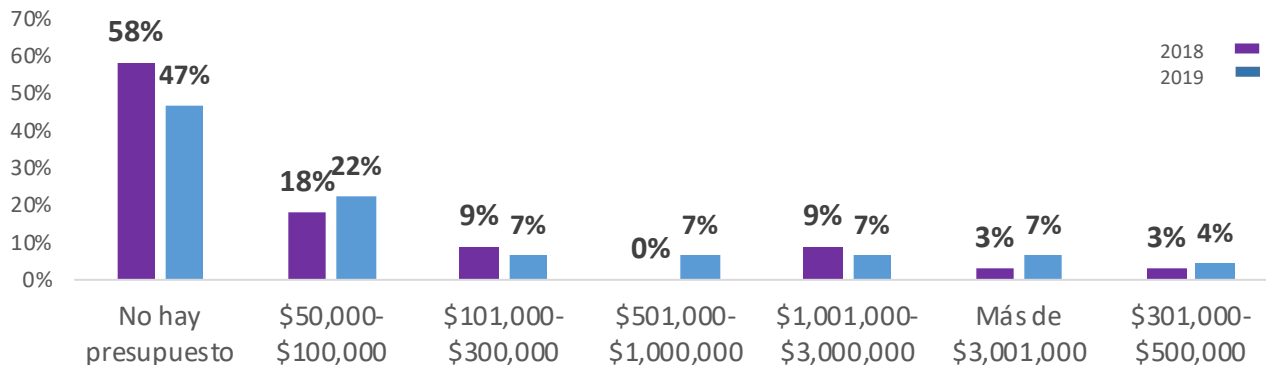
La organización cuenta con algún medio para denunciar la discriminación. Asigna un presupuesto, tiene instalaciones aptas para discapacidades físicas y espacios que fomenten la D&I entre empleados.



40%
Disminuyó 27 pts

de las organizaciones no se muestran satisfechas con el presupuesto destinado a iniciativas de D&I.

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



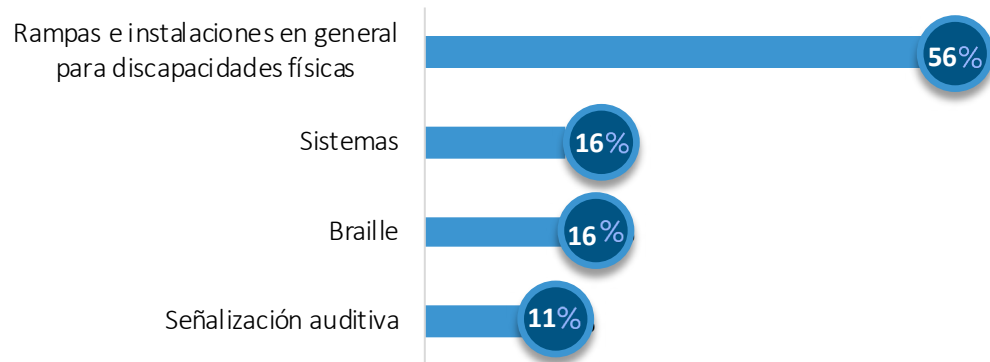
*Cifras en MXP



47% no cuentan con presupuesto, aún cuando la mayoría de éstas consideran que es una prioridad estratégica.

De las que sí tienen presupuesto, la mayoría asignan un rango que oscila entre los **\$50,000 y \$100,000 MXP anuales.**

Acondicionamiento del lugar de trabajo



Principalmente se han instalado rampas y adecuado sistemas.

Se estima que más de mil millones de personas, (15% de la población mundial) viven con una discapacidad. Son el grupo minoritario más grande de nuestro planeta y constituyen una fuente de talento sin explorar para el empleo y para el desarrollo. Aproximadamente el 80% de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo.

**Organización Mundial de la Salud (OMS), Banco Mundial. Naciones Unidas.*



de las organizaciones ha acondicionado su lugar de trabajo para que sea accesible para colaboradores con discapacidades físicas.

Medios y procedimientos para denunciar la discriminación

Los principales son:



Área de *Compliance* o Recursos Humanos.



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



Comité de ética.

91%

de las organizaciones cuentan con medios para denunciar la discriminación.

47%

de las organizaciones han creado espacios, redes de contacto o comunidades en la organización que fomentan la D&I entre los empleados (Ej.: comunidades LGBT, mujeres, madres, etc.)

Programas de desarrollo

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



43%

De las organizaciones están invirtiendo en actividades de desarrollo para las minorías, tales como:

- Programas de sensibilización y entrenamiento.
- Focus Groups y encuestas.
- Grupos de apoyo.
- Mesas de trabajo internas para compartir experiencias.



82%

Considera que el talento de alto potencial es diverso debido a que no se considera edad, género, nacionalidad, religión y orientación sexual.



98%

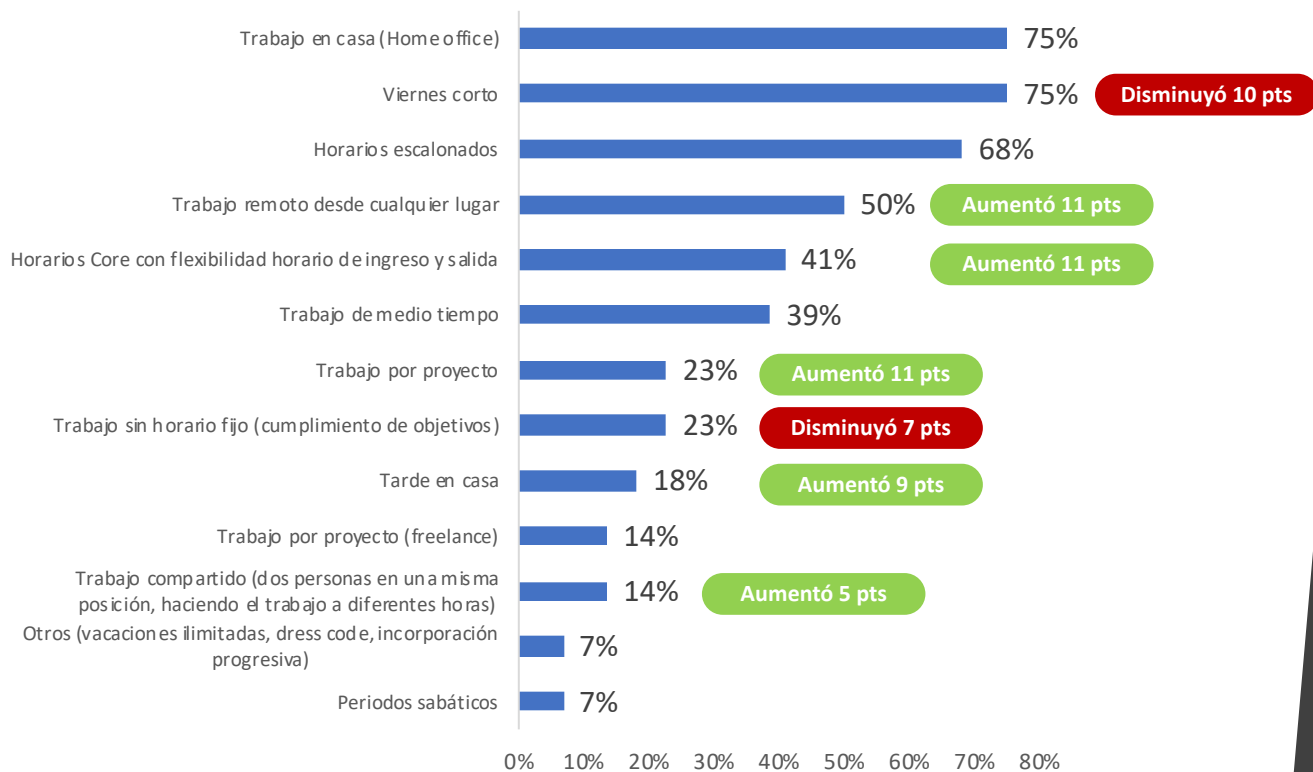
De las organizaciones brinda oportunidades de desarrollo para todos los colaboradores sin importar edad, género, nacionalidad, nivel socioeconómico, etc.



Flexibilidad

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

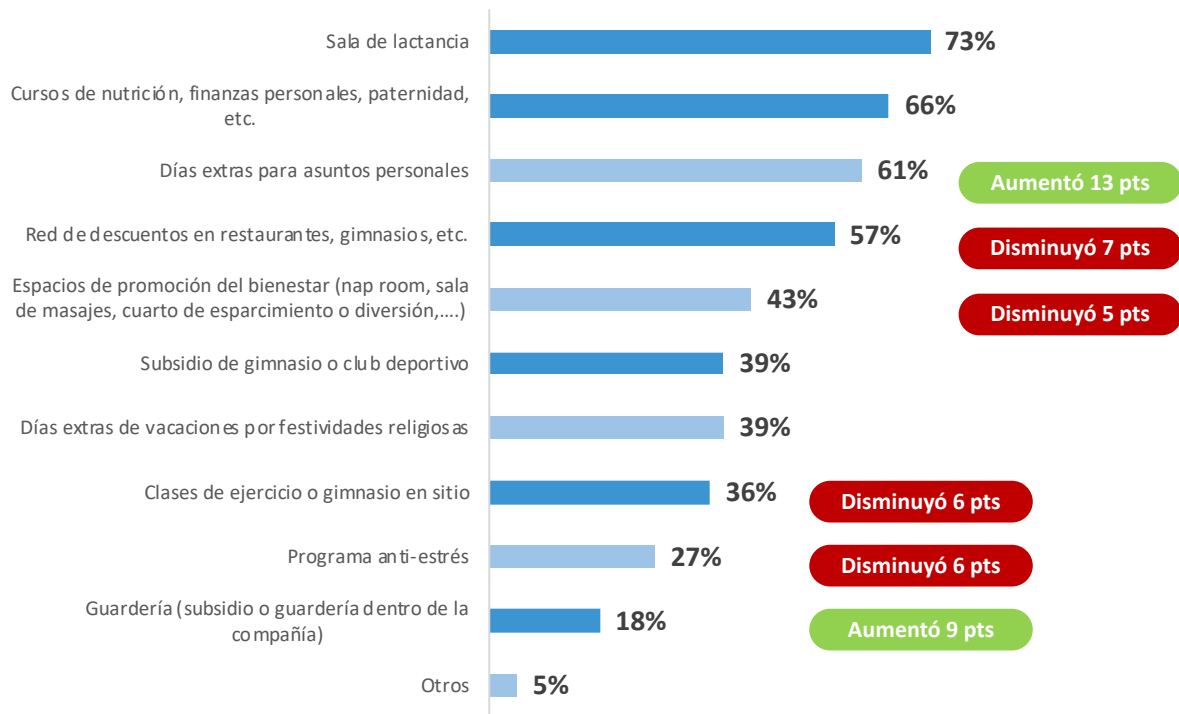
Esquemas de trabajo flexible



93%

de la muestra cuenta con esquemas de trabajo flexibles

Prácticas para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral



Sala de lactancia, cursos, red de descuentos, espacios de bienestar y días extras personales son las prácticas mayor reportadas por las organizaciones.



Guardería, programa anti estrés, clases en sitio de gimnasia y días extras de vacaciones son las prácticas menos promovidas.

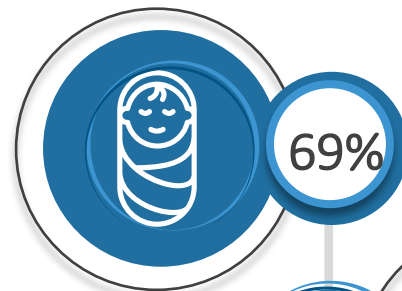
Maternidad y Paternidad

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



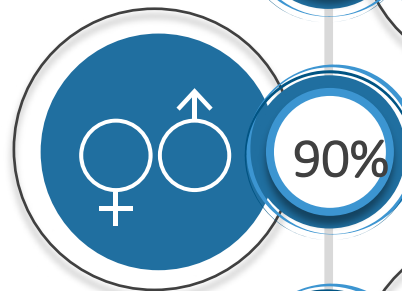
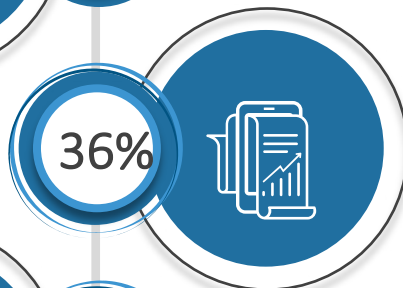
Las organizaciones tienen una área de oportunidad en el desarrollo e implementación de estrategias y acciones relacionadas con maternidad y paternidad, que permitan retener el talento, sobre todo de las mujeres.

Generaría un **impacto positivo** para las organizaciones el realizar esfuerzos adicionales o programas para la inclusión de grupos minoritarios.



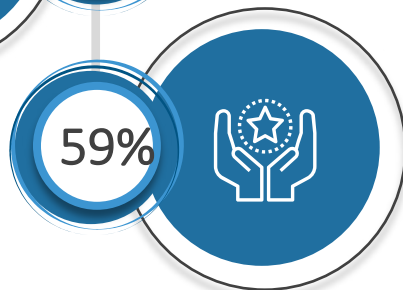
de las organizaciones cuentan con una **política de maternidad** que ofrece beneficios adicionales a los de ley.

cuenta con una **política o programa de adopción**.



de las organizaciones reconocen 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.



Principales hallazgos de la 1era. sección

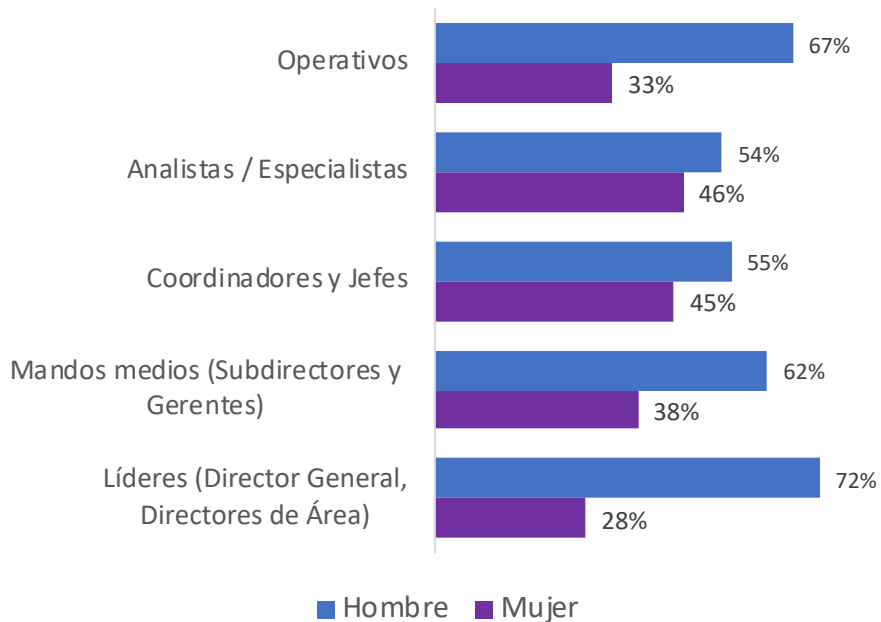
1. De manera general, se evidencia una **mejora** en todos los aspectos relacionados a la cultura y políticas de Diversidad e Inclusión. Adicionalmente se **han ampliado los temas** y conceptos en los que se enfocan los esfuerzos de D&I.
2. Aunque las organizaciones confirman que **D&I es una prioridad** estratégica, las mismas **no están satisfechas con el presupuesto** destinado y aún sigue siendo un área de oportunidad muy grande el contar con un presupuesto y que éste sea acorde a las necesidades.
3. La **interacción con colaboradores con discapacidad** continúa siendo un desafío: desde el acondicionamiento de las oficinas hasta el desarrollo de las competencias necesarias por el equipo de liderazgo y el resto de la organización.
4. Resulta de gran importancia aplicar la **Voz de los Empleados** durante 2020, ya que los colaboradores de diferentes niveles y organizaciones, que participaron en sesiones de Focus Groups no consideran que los directivos y gerentes interactúen de manera eficiente con las diferentes minorías, a diferencia de lo que podemos visualizar en los resultados de este benchmark.



Indicadores

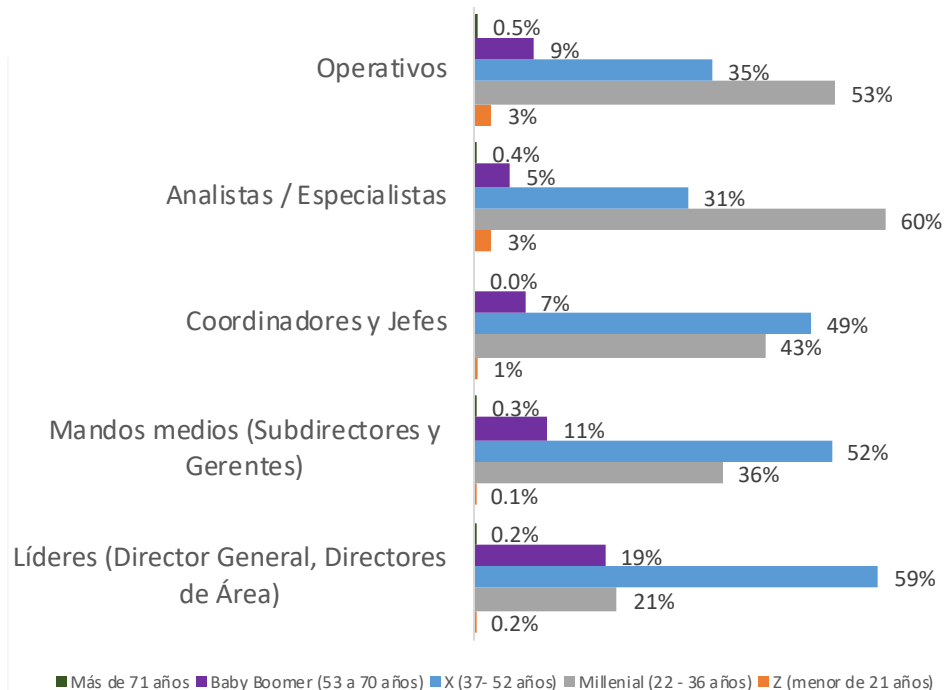
Evalúa si la organización tiene objetivos, indicadores numéricos y mide el progreso de D&I con relación al negocio.

Género



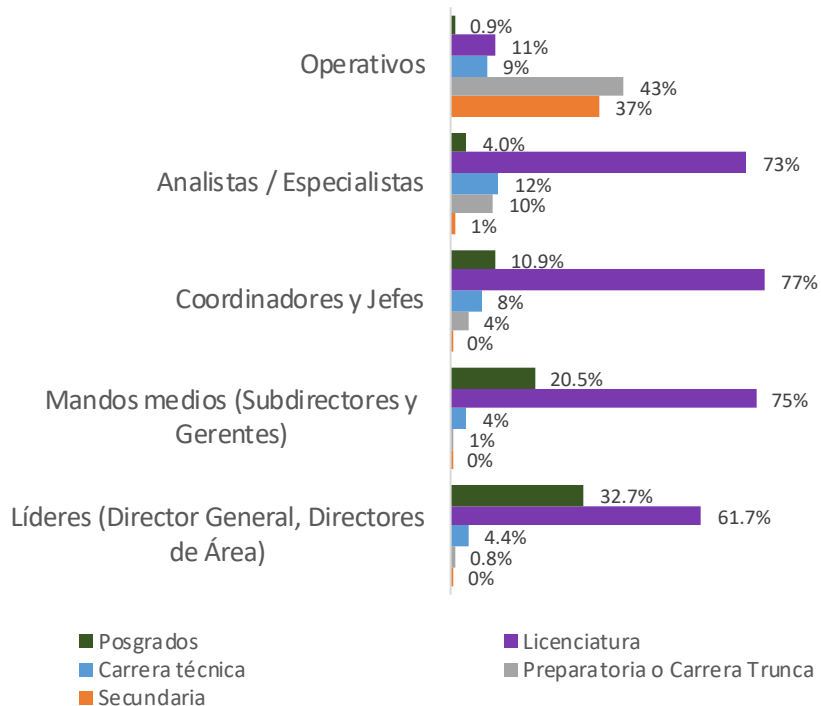
En todos los niveles jerárquicos predomina el género **masculino**. En los líderes, hay **2.5 veces** más hombres.

Edad



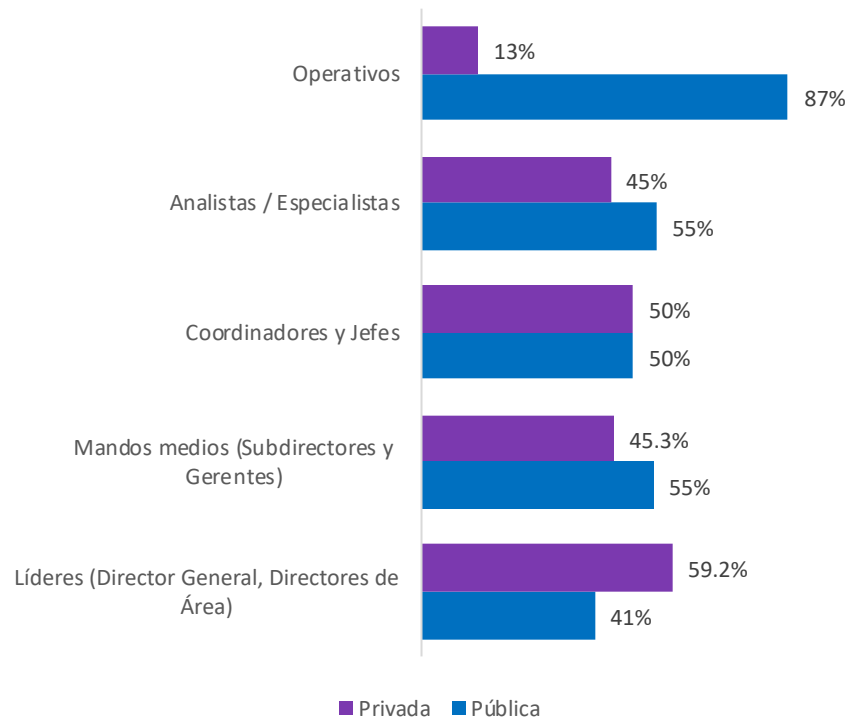
En todos los niveles predominan la generación **X y Millenials**. Pocos colaboradores **superan los 53 años** en la mayoría de los niveles, a excepción de los Líderes que representa un **19%**.

Escolaridad



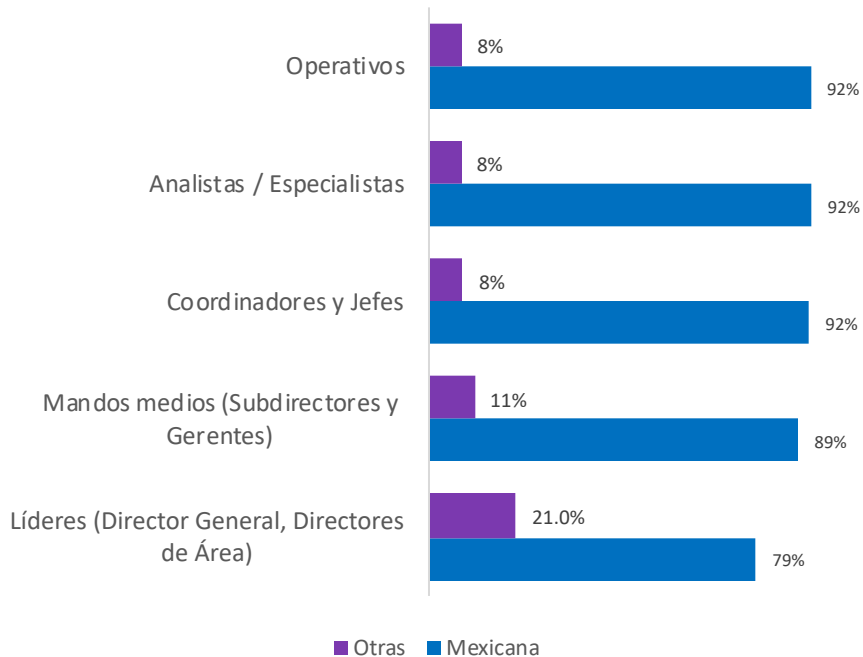
La escolaridad que predomina en todos los niveles (exceptuando operativos) es **Licenciatura**. Líderes y mandos medios cuentan con mayor % de **posgrados**.

Escuela de Procedencia



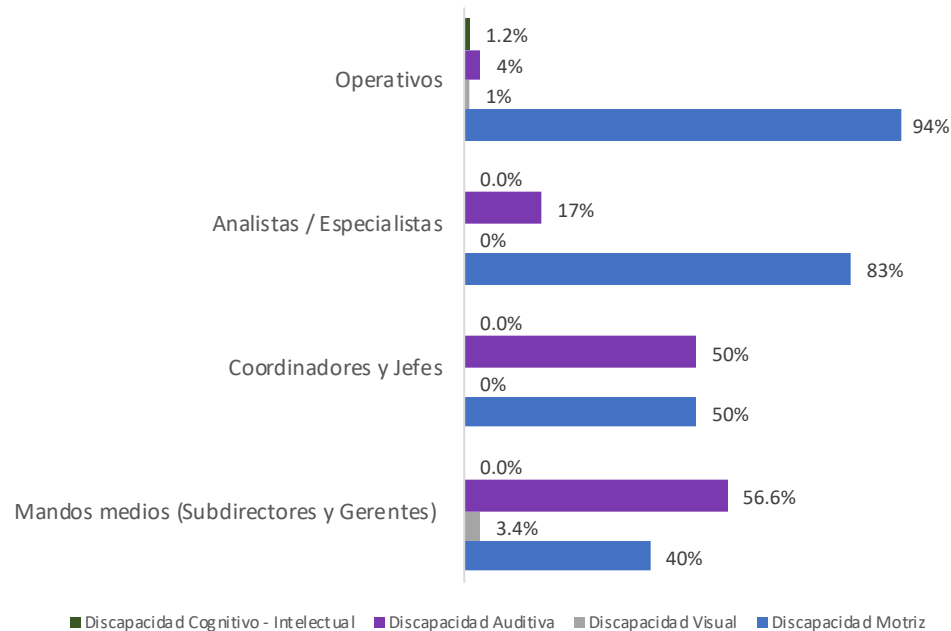
En los niveles de analistas, coordinadores y mandos medios hay un **% equilibrado** entre colaboradores que asistieron a escuela pública vs. privada. En los líderes predomina la escuela privada y en el nivel de operativos la escuela pública.

Nacionalidad



En todos los niveles jerárquicos predomina la **nacionalidad mexicana**. En los **líderes** es dónde hay mayor % de **extranjeros**. Esta es la primera vez en los últimos 3 años que aparece población extranjera en el nivel operativo.

Discapacidad



La **discapacidad motriz y auditiva** son la más detectadas en las organizaciones en todos los niveles, siguiendo la visual. En los mandos operativos se identifica un 1.2% colaboradores con discapacidad cognitiva intelectual.

50%

de las organizaciones miden el impacto de los esfuerzos en D&I

Aumentó 19 pts

Ejemplos:

- Encuesta de clima y compromiso organizacional.
- Encuestas de satisfacción.
- Número de eventos y participación D&I.
- Indicadores de programas de entrenamiento y proyectos de D&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.

39%

de las organizaciones tienen objetivos numéricos y miden el progreso de D&I

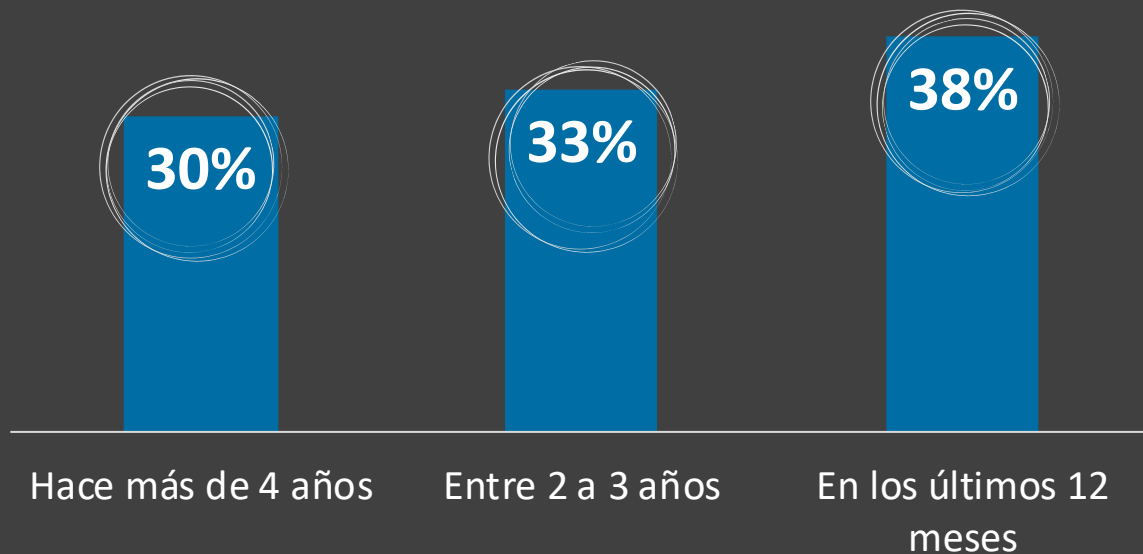
Ejemplos:

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

En el
30%

de las organizaciones, los objetivos de D&I son considerados en la evaluación de desempeño de los colaboradores (RH, Líderes y equipo de D&I).

La D&I ha sido una prioridad en mi organización desde:



La D&I ha tomado mayor fuerza en este último año.

Disminuyó 6 pts

63%

En 90% de las organizaciones se identifica que hasta el

10%

Hasta el

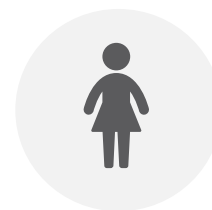
10%

de las organizaciones reportan que menos del 1% de su población, toman periodos de maternidad al año por Ley o Extendidos (menos de 10 mujeres headcount promedio 1100 colaboradores). El **23%** menciona que oscila entre **11 a 100 mujeres**.

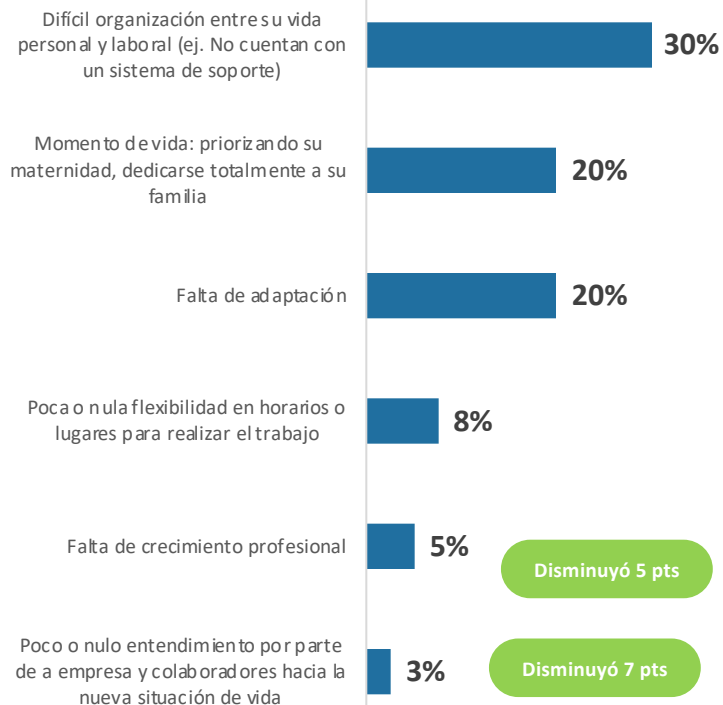
de mujeres salen de la organización en los **primeros 6 meses** después de regresar del **periodo de maternidad**.

La causa principal es la dificultad de organizar su vida personal junto con la laboral.

de las salidas en la mayoría de las organizaciones son por causas relacionadas con la **discriminación**. El **35%** de las organizaciones no lo tiene identificado (no lo saben).



Causas principales de salida de mujeres al regresar del período 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.



33%

de las organizaciones cuentan con empleos de **medio tiempo para periodos específicos** (padres o madres como cuidadoras primarios).

Aumentó 9 pts

59%

de las organizaciones no utilizan medios exclusivos para atraer mujeres. El resto lo hace principalmente a través de: redes sociales, universidades, publicidad en medios masivos y foros para la mujer.



En promedio en las organizaciones promueven **1.3** veces más a hombres que a mujeres.

En los programas de alto potencial la participación es de **55%** hombres y **45%** mujeres.

74% de las organizaciones mencionan que hombres y mujeres de niveles directivos tienen el mismo rango de sueldo.

En niveles de gerencias, coordinadores y analistas el **87%** 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 **4%**.

33% de las organizaciones cuentan con un **programa de desarrollo de talento** especial para mujeres.

Ejemplos:

Entrenamientos de empoderamiento a mujeres, programas de liderazgo, mentoring.

Generalmente dirigidos a mujeres con alto potencial, en posiciones clave o de liderazgo.

Disminuyó 13 pts

La rotación en mujeres es **8%** menor en relación a los hombres. Hay **5.6%** más hombres en los procesos de selección.

87%

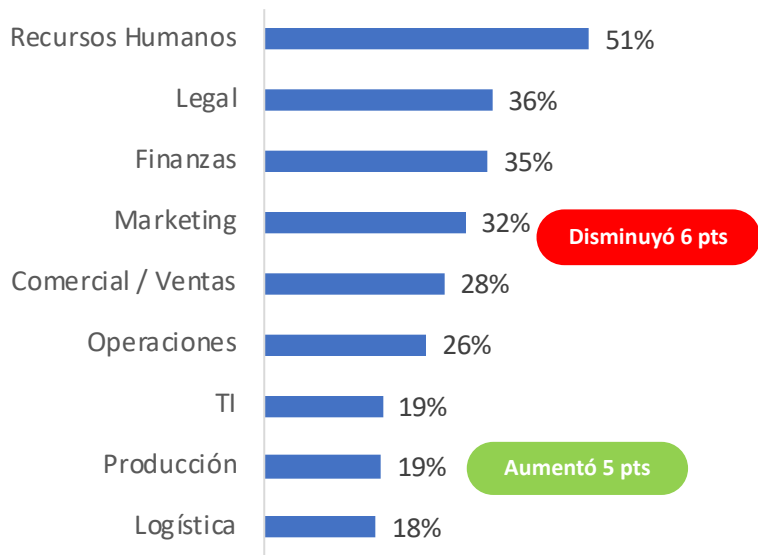
de las organizaciones apoyan el desarrollo profesional de las mujeres en **puestos de liderazgo**.

Aumentó 5 pts

23%

de las organizaciones han identificado algún **tope en el desarrollo profesional** de las mujeres. Esto se da a partir del nivel gerencial y hay casos en posiciones tecnología o ingeniería.

Participación de mujeres por área



Las áreas donde principalmente se concentran las mujeres, son: **Recursos Humanos, Legal, Finanzas y Marketing**, aunque en este último encontramos una disminución participación de mujeres.

Donde hay menos colaboradoras mujeres es en las áreas de: **TI, Producción y Logística**. Sin embargo, en comparación con 2018, el área de **Producción** muestra un aumento significativo.

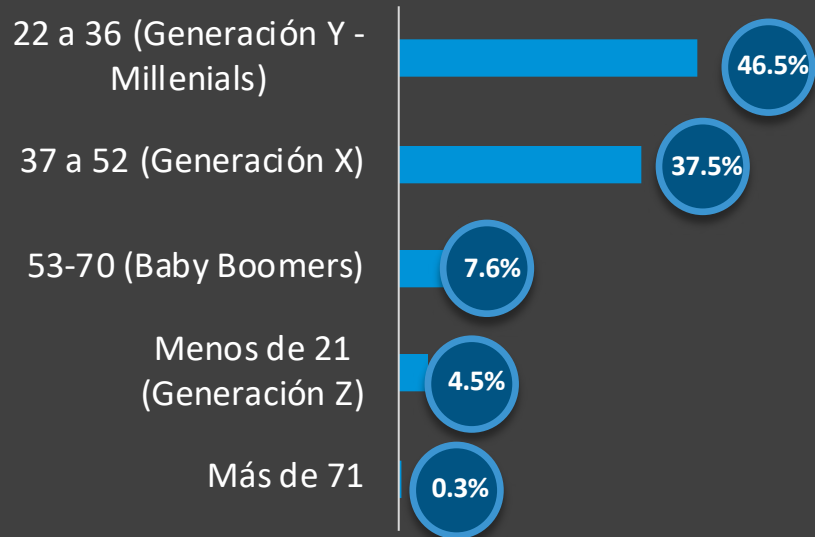
Edad



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

En promedio, el **rango** de edad donde se concentra la población en las organizaciones es de: **22 a 36 años**

Generación Y- Millenials.

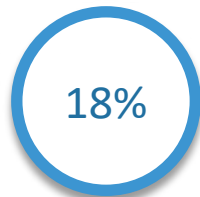


de las organizaciones contratan a personas que tienen más de 50 años.

Aumentó 6pts



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



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

Aún cuando las organizaciones están dispuestas a contratar a adultos mayores, los números de la muestra nos indican lo contrario. Pocos cuentan con programas adecuados para reclutarlos o continuar con el desarrollo profesional de esta población.

La CONAPRED indica que la principal preocupación de esta población es la falta de trabajo y de sustento económico.

Para las organizaciones ha dejado de ser una prioridad la edad para ocupar una posición, sin embargo, es recomendable realizar iniciativas para la efectiva interacción profesional entre generaciones.

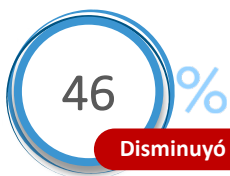
Discapacidad

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



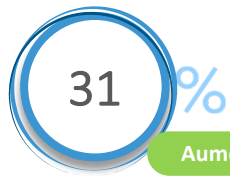


de las organizaciones estarían dispuestas a contratar a colaboradores con alguna discapacidad.



Disminuyó 25 pts

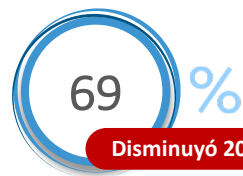
de las organizaciones reportan que tienen algún colaborador con discapacidad. Sin embargo; solo el **.5%** de su población pertenece a este grupo minoritario.



Aumentó 13 pts

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

- Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación
- Distintivo organización Incluyente
- Éntrale
- Fundación Libre acceso
- PAR – Aqueales



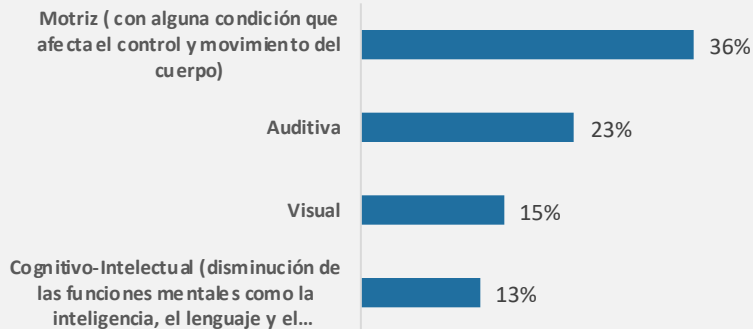
Disminuyó 20 pts

de los colaboradores que presentan alguna discapacidad, perciben el **mismo sueldo** que los demás del mismo puesto-nivel. En el caso de existir una diferencia, está en un rango entre **1 y 4%**.

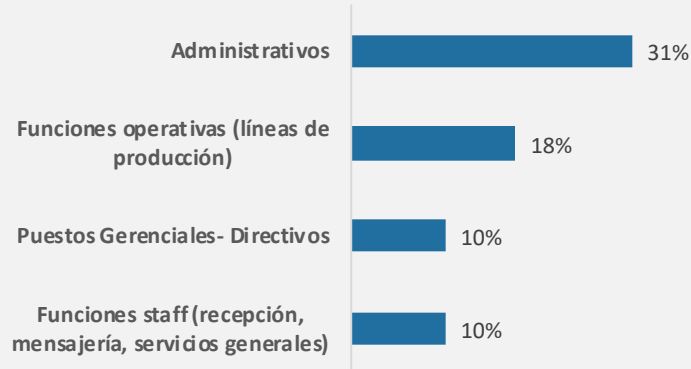


De cada 10 personas con discapacidad que residen en el país, solamente 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10. INEGI 2017

La mayoría de las personas con discapacidad contratadas en las organizaciones presentan problemas motrices.



El 31% de las personas que contratan las organizaciones con alguna discapacidad, ingresan a posiciones administrativas.



Otros programas

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





Las organizaciones realizan programas o esfuerzos adicionales, principalmente enfocados en temas de orientación sexual, nacionalidad y antecedentes económico-educativos.

Adicionalmente, **40%** de las organizaciones reportó que cuentan con otros programas o esfuerzos relevantes para D&I como:

- Entrenamientos enfocados a Discriminación Laboral e Igualdad
- Contratación de mujeres embarazadas
- Ambiente de respeto y empatía a personal con enfermedades (diabetes, portadores de VIH entre otras)
- Cultura de "paciente en el centro" misión por una mejor salud, con un futuro más brillante
- Redes de afinidad, procesos de mentoría, servicios a clientes D&I
- Newsletter y Comité de D&I
- Política de Global Parental Leave (beneficios adicionales a la ley)

Ejemplos de programas



Aspectos religiosos:

- Día festivos completos o medios días por celebraciones religiosas
- Celebración de Semana Santa (festivo días santos)
- Oficiar misas
- Participación en peregrinaciones



Antecedentes socio-económico-educativo:

- Cursos “Valores” enfocados a los puestos operativos, abordan distintos aspectos : alimentación, ética, desarrollo profesional, vida y respeto en pareja, adicciones, etc.
- Reclutamiento de personas con background diverso - escuela pública y privada.
- Otorgar subsidios de alimentos, movilidad o vivienda a gente que tiene recursos limitados
- Ayuda económica



Ideológica (estilo de vida y pensamiento):

- Talleres de liderazgo incluyente
- Cursos de Insights
- Se establece como valor el respeto a todas las identidades y se promueve culturalmente



Nacionalidad

- Participación en redes globales de Expats
- Programas que fomentan la multiculturalidad en los países con presencia
- Enfoque en reclutamiento y acompañamiento a los extranjeros que vienen y el equipo que recibe
- Celebración del día internacional de diversidad cultural

Orientación o preferencia sexual

- Programa Anual de Unity
- Inclusión de sitios de manufactura en acciones enfocadas a la comunidad LGBTQ+, para incrementar el 'awareness'
- Pilar en estrategia de Diversidad "Open & Out" enfocada a realizar estrategias para la comunidad LGBTI
- Grupo de empleados, enfoque a publicidad, participación en rutas para entender cómo los lugares LGBT son negocio.
- Celebraciones en el mes del pride, colocación de banderas, marcha, spirit day.
- Pláticas de sensibilización, grupo de voluntarios para ser aliados de esta diversidad



A photograph of three people sitting at a wooden table in an outdoor cafe. A woman in the center is wearing sunglasses and smiling while using a silver laptop. A man on the left is looking at her, and a man on the right is looking at the laptop. The table has a coffee cup, a book, and a smartphone. The background shows other people and greenery.

Relación con el Negocio

03

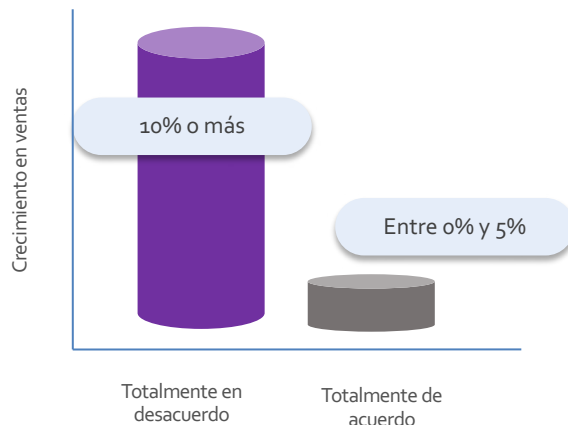
Huella de Diversidad en el Negocio

SATISFACCIÓN CON MISION D&I



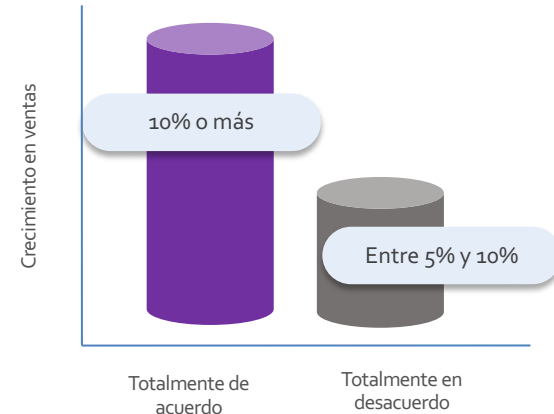
Las organizaciones que perciben que los colaboradores están satisfechos con la misión de D&I presentan crecimientos en ventas de **2 a 4 veces más**.

PARTICIPACIÓN EVENTOS EXTERNOS



Aún cuando existe una relación entre el crecimiento de ventas y el nivel de satisfacción en la participación en eventos externos, destaca que las organizaciones que más crecen consideran que deben **participar más** en este tipo de eventos.

PROMOTOR D&I



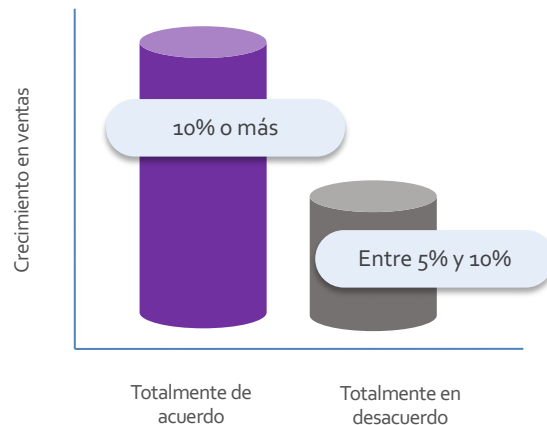
Se observa una asociación entre las organizaciones que están totalmente de acuerdo con su reputación de **promover D&I y altos crecimientos** en ventas, al igual que las que están en desacuerdo muestran crecimientos menores.

Huella de Diversidad en el Negocio

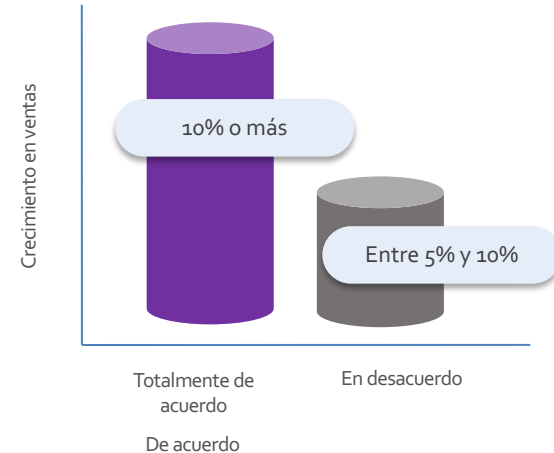
BALANCE Y DIVERSIDAD EN EL EQUIPO DE LIDERAZGO



PROMOTOR D&I CLIENTES



ACUERDO CON PRESUPUESTO D&I

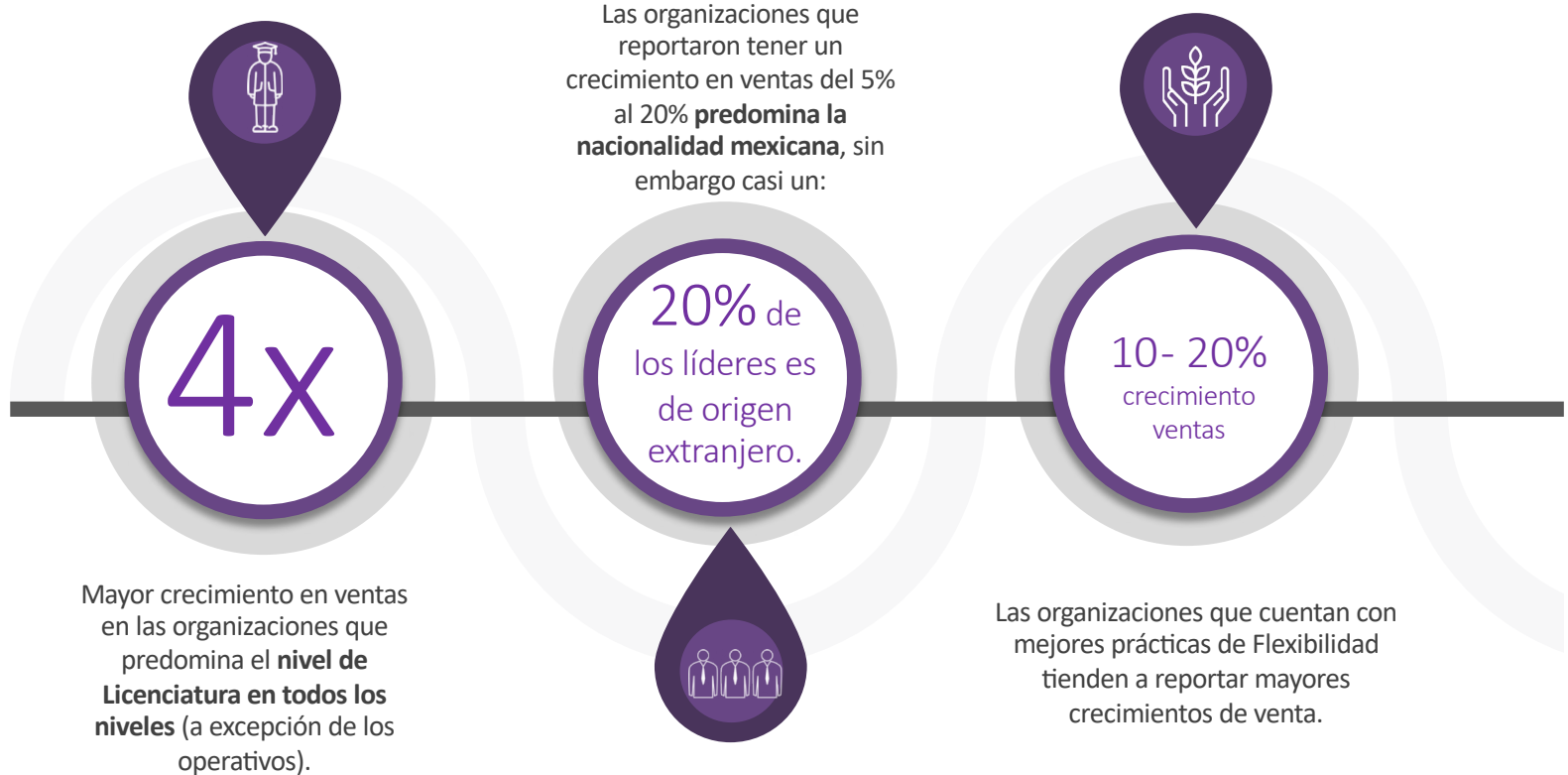



Las organizaciones que muestran mayores crecimientos, tienen **equipos de liderazgo más diversos**.

Las organizaciones que **mantienen y promueven el sentido de D&I** con sus clientes y proveedores muestran los mayores crecimientos en ventas.

Las organizaciones que muestran mayores crecimientos, tienen respuestas favorables con el **presupuesto dedicado** a iniciativas de D&I.

Correlación entre resultados del negocio y demográficos





Flexibilidad vs resultados en el negocio

La mayoría de las organizaciones que **no cuentan** con prácticas de flexibilidad, no reportaron crecimiento.

Las organizaciones que reportaron contar con las siguientes prácticas de flexibilidad:

- Trabajo medio tiempo
- Trabajo sin horario fijo
- Trabajo por proyectos
- Tarde en casa
- Trabajo remoto
- Flexibilidad horario
- Viernes corto
- Horarios escalonados
- Home office

Muestran **mayores** crecimientos en ventas - Del 10 al 20%.

En las organizaciones que reportan crecimientos **del 0 al 5%** únicamente se cuentan con las siguientes prácticas de flexibilidad

- Viernes corto
- Horarios escalonados
- Home office

Conclusiones de la 2nda. sección


Existen evidencias de una correlación entre los resultados del negocio (crecimiento en ventas) y la huella de D&I.

Existe una relación importante entre la diversidad en el equipo de liderazgo y el crecimiento de ventas; aunque algunas de las organizaciones que crecen consideran que todavía hay oportunidad en este rubro.

Dentro de este análisis, no existe una evidencia entre el tiempo enfocado en realizar acciones de D&I y los resultados del negocio.

En Organizaciones que los colaboradores cuentan con mayor preparación académica (Licenciatura), muestran mayores crecimientos en ventas.

Las organizaciones que cuentan con mayores prácticas de Flexibilidad reportaron mejores crecimientos en ventas.

An overhead view of three men sitting around a white table in a meeting. One man is pointing at a laptop screen while the other two look on. The table has a water bottle, a smartphone, and a black backpack. The floor is decorated with colorful geometric lines.

Conclusiones generales

04

Cultura, mentalidad y compromiso

Año tras año aumenta la cantidad de organizaciones que cuenta con una política o declaración expresa de Diversidad e Inclusión. Es importante seguir trabajando en la forma de hacer realidad estas prácticas y que formen parte de la cultura.

En ciertos casos, se necesita redefinir la misión de D&I en las organizaciones y tener claridad sobre la misma. Es importante que motive, inspire y esté alineada a los objetivos organizacionales y de los colaboradores.

Es de alta importancia trabajar en desarrollar una estrategia integral de D&I, que se implemente y se dé a conocer a clientes, proveedores y colaboradores externamente (ser congruentes). Así mismo en el caso de no tener una estrategia clara, se recomienda no hacer comunicaciones relacionadas a esto, de modo tal de tener congruencia con lo que se vive día a día.

Hay varios desafíos alrededor del tema de D&I, sin embargo, el principal es generar conciencia, sensibilización, comprensión y cambio de mentalidad. Es altamente recomendable medir los esfuerzos y los avances, así como, dar a conocer los beneficios en todos los sentidos.

Se sugiere aprovechar la D&I para cuestiones de innovación y desarrollo de nuevos productos, debido a que traerá como consecuencia la apertura de nuevos mercados y con eso posibilidad de crecimiento para las organizaciones.

Concientizar a líderes y colaboradores en cuanto a los comportamientos inclusivos y a la comprensión de las ventajas competitivas de la D&I para las organizaciones. Así mismo, informar que es un tema integral, tanto de negocio como una problemática socioeconómica que concierne a todos como país.

Reputación, mercado y reclutamiento

La mayor parte de las organizaciones aún no participa en certificaciones relacionadas a D&I, las cuales pueden ser de gran utilidad tanto para una mejor comprensión interna de las necesidades como para la mejora de la reputación de la organización.

Concientizar sobre la importancia como organización de apoyar a grupos minoritarios externos y a comunidades marginadas donde se tiene presencia.

Poner esfuerzos y desarrollar una estrategia de atracción de talento para contratar de forma diversa e inclusiva, teniendo en cuenta todos los grupos minoritarios.





Programas de desarrollo

Con base al talento y al desempeño, apoyar programas de desarrollo para grupos minoritarios de tal forma que puedan ocupar posiciones de liderazgo.

Reconocer la experiencia de los adultos mayores, así como identificar los beneficios que podrán aportar a las organizaciones.

Construir iniciativas que apoyen a las mujeres para continuar con su carrera profesional, después de ser mamás. Disponer de una mayor flexibilidad de horarios y apoyo para la adaptación y el reingreso a la compañía.

Función e indicadores

Definir y clarificar el equipo o las personas responsables de impulsar los temas de D&I en las organizaciones. Trabajar en el entendimiento de la importancia de que personas del negocio estén involucradas en este equipo.

Elaborar objetivos SMART en las estrategias de D&I, medir y brindar seguimiento constante tanto a los avances como a los resultados obtenidos. No dejar de presentar esta información de manera frecuente en los foros con Directivos.





Siguientes Pasos

05

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 e para implementar 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®.

Acerca de TalentLab®

Nos apasiona la gente y creemos que podemos construir un mejor mundo laboral si liberamos el potencial de las personas y las organizaciones, para que logren evolucionar y trascender.

Soluciones integrales en Capital Humano a la medida





TalentLab[®]
Evolving Companies & People

www.talentlab.mx/incluye

Tel. 65881565

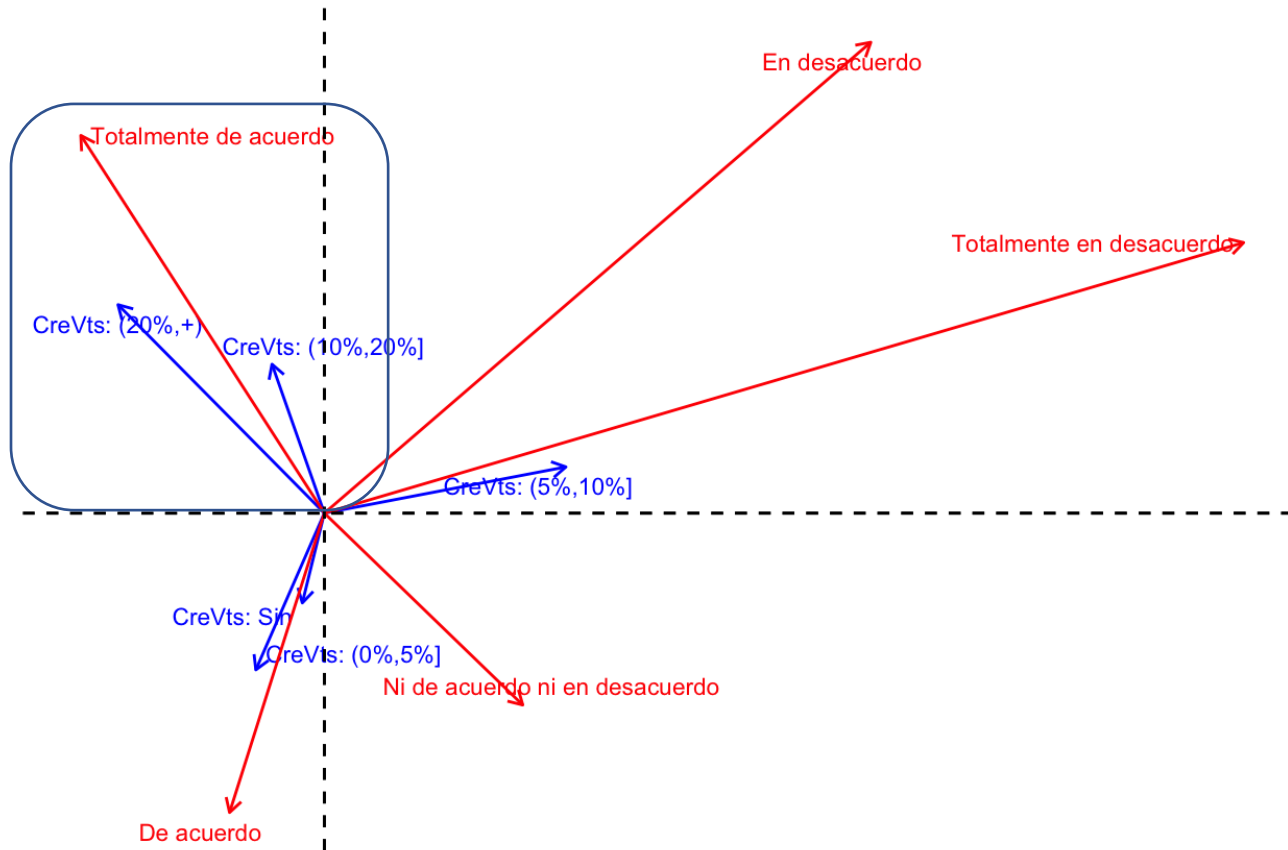
contacto@talentlab.mx

 **INcluye**
Diversidad con Impacto

Anexos Estadísticos

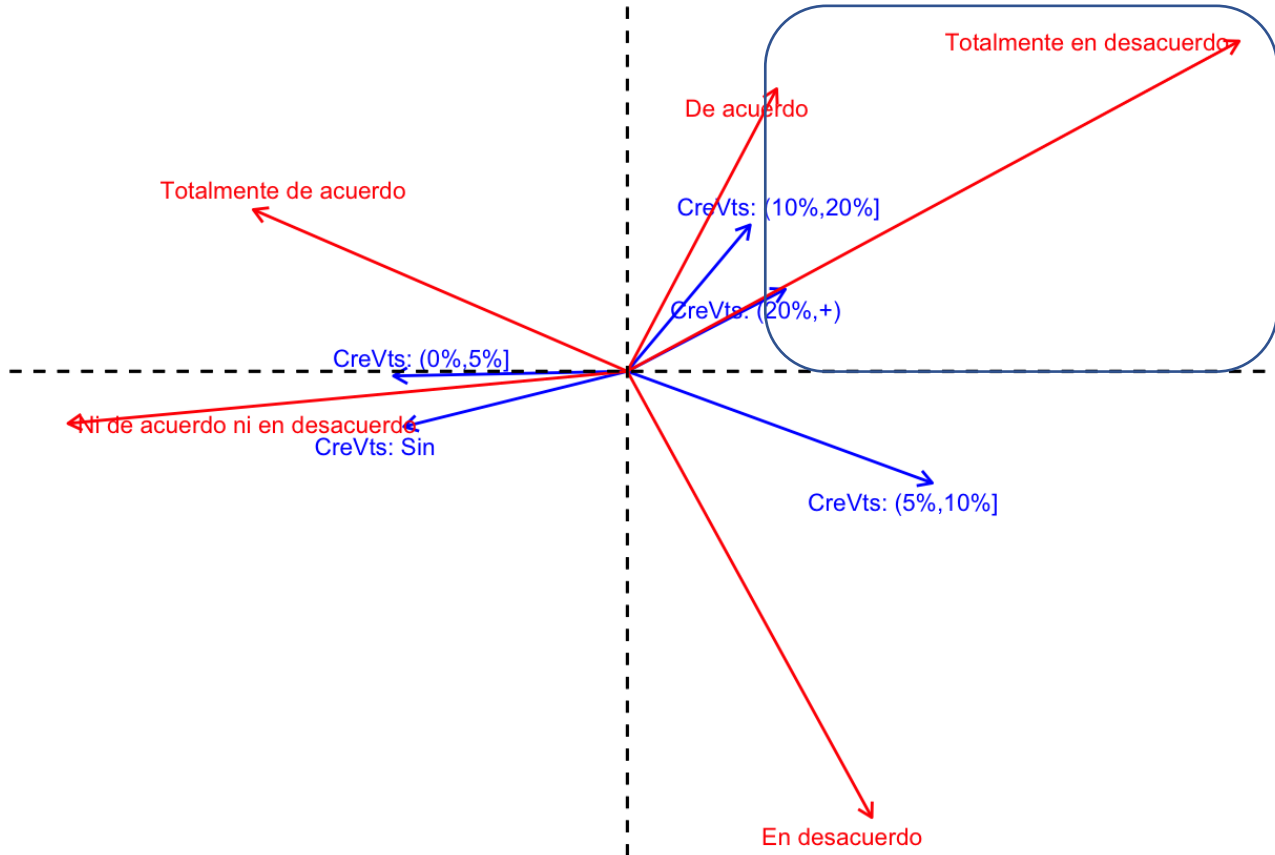


Satisfacción con D&I



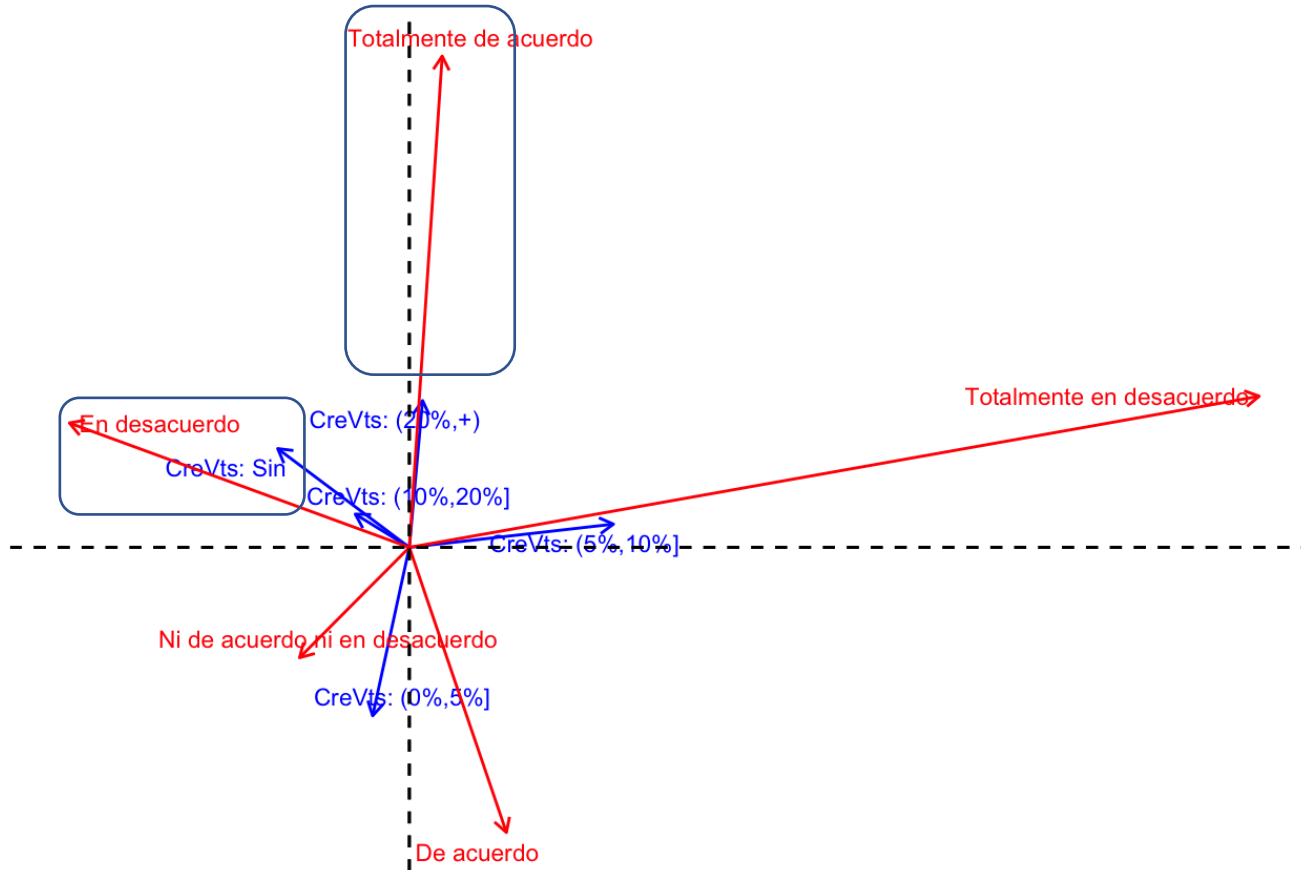
Las empresas que perciben que los colaboradores están totalmente satisfechos con la misión de D&I presentan crecimientos altos en ventas.

Participación en eventos externos



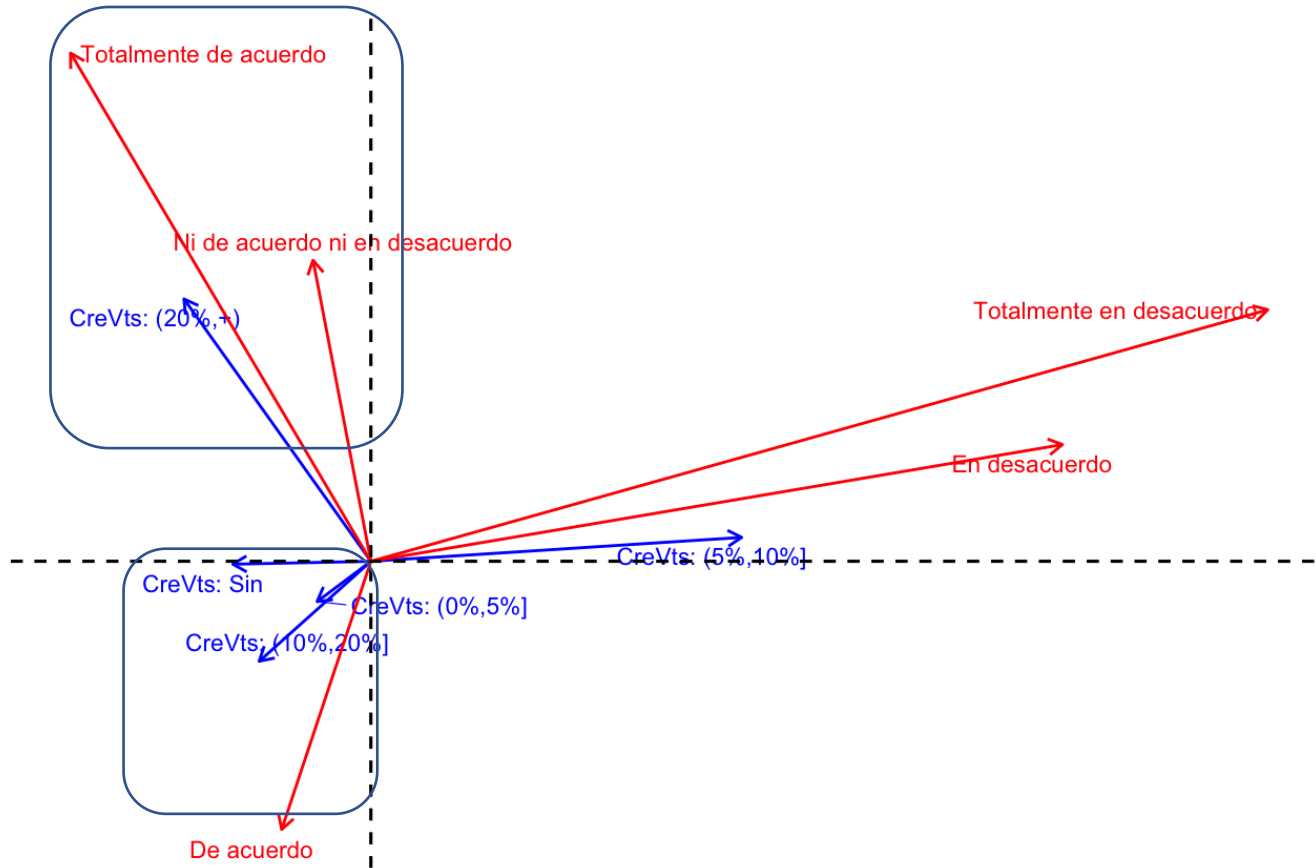
Si bien existe una relación entre el crecimiento de ventas y el nivel de satisfacción en la participación en eventos externos, en el mapa destaca que las empresas que más crecen, consideran que deben participar más en este tipo de eventos

Promotor DI



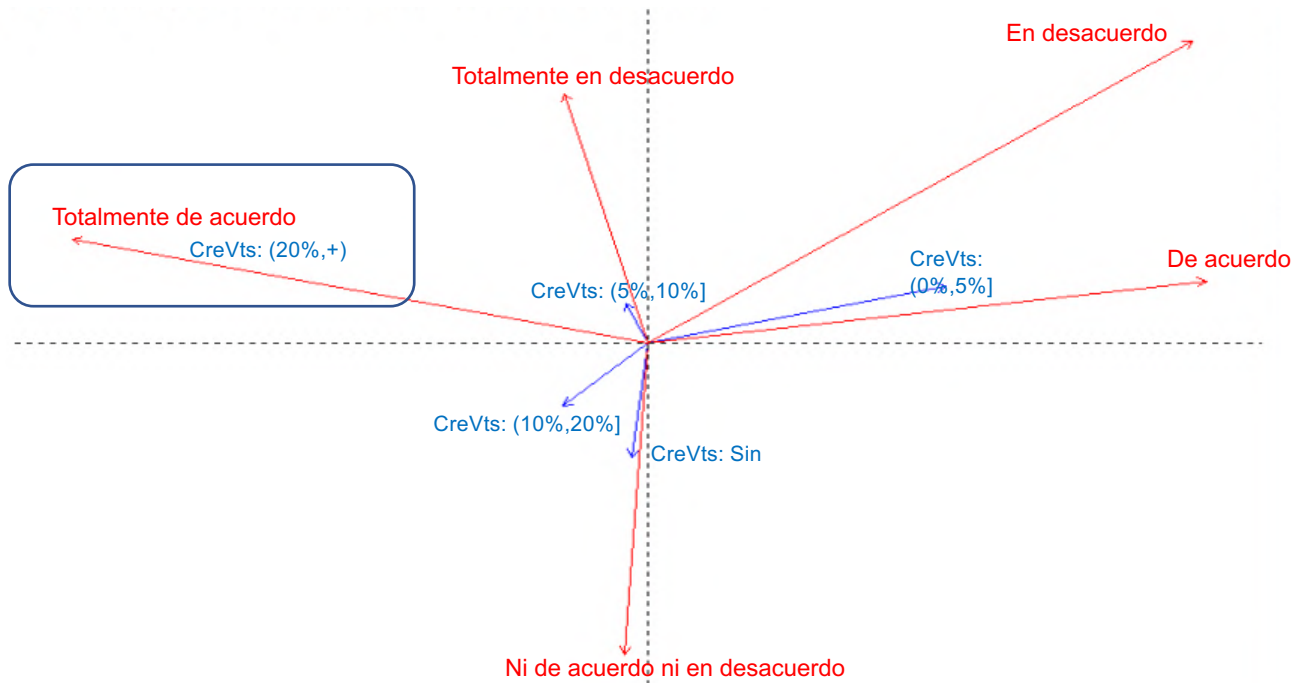
Se observa una clara asociación entre las empresas que están totalmente de acuerdo con su reputación de promover D&I y altos crecimientos en ventas, al igual que las que están en desacuerdo no muestran crecimientos

Balance y diversidad en el equipo de liderazgo



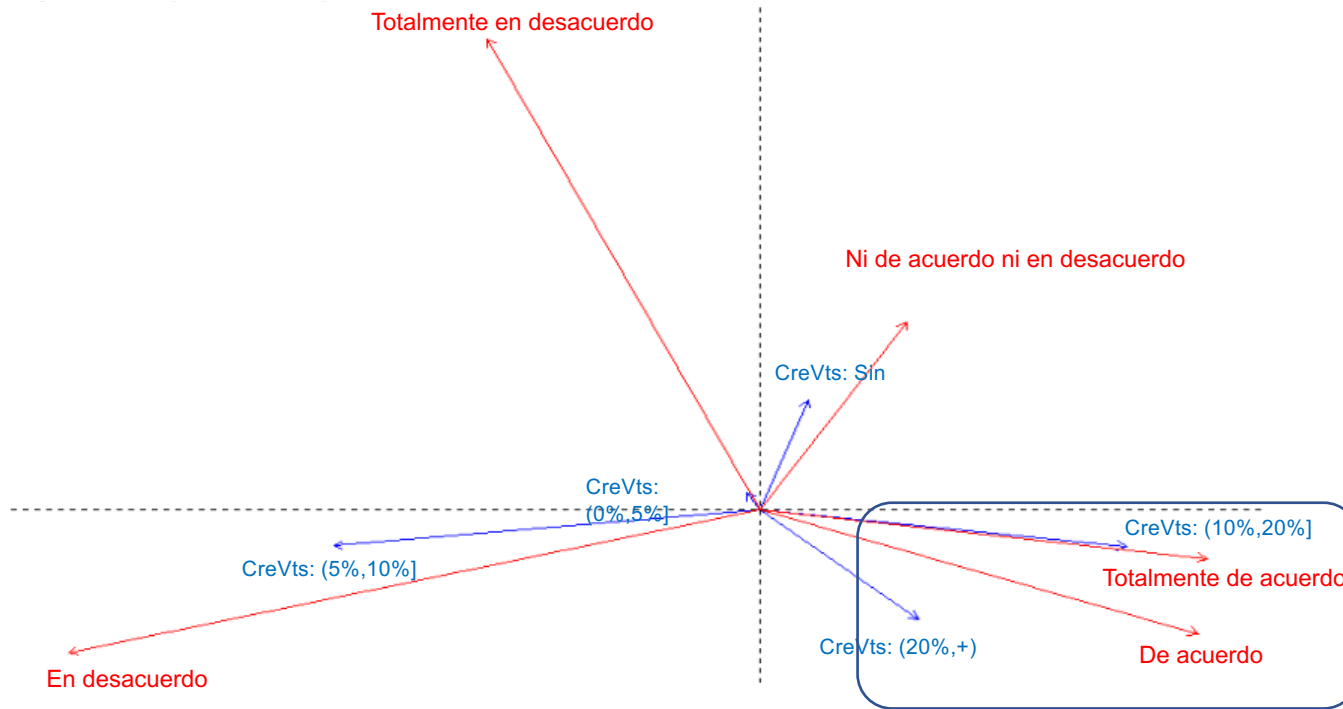
Las empresas que muestran mayores crecimientos están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la diversidad en el equipo de liderazgo

Promotor D&I con Clientes y Proveedores



Las organizaciones que están totalmente de acuerdo en mantener y promover el sentido de D&I con sus clientes y proveedores muestran los mayores crecimientos

Acuerdo con presupuesto D&I



Las empresas que muestran mayores crecimientos están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el presupuesto dedicado a iniciativas de D&I