



# Benchmark:

Prácticas de Diversidad e Inclusión

# 2021



Talentlab



## NUESTRO SUEÑO

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

### Queremos:

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



# QUIÉNES SOMOS



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

**+50**

Organizaciones pertenecen a INcluye

**+20**

Sectores representados

**73%**

Con presencia internacional

**+445k**

Colaboradores representados

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 brindamos inspiración, mejores prácticas y premiamos a quien está haciendo la diferencia.
- **Entrenamiento y Grupos sociales**, en los que aumentamos la capacidad de D&I, procesos habilitadores de la D&I, documentos e información valiosa para llevar a cabo efectivamente las prácticas de D&I.



# APLICAMOS NUESTROS VALORES

## Respeto

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

1

## Compartir

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

2



**INcluye**  
Diversidad con Impacto

## Humildad

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

4

## Transparencia

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

3



# Nuestra HISTORIA

## 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 D&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 D&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 D&I en colaboradores.
- **Evento CEO's** para 200 personas D&I un tema de negocio.

- **Calendario anual D&I**
- Entrega del **Dashboard indicadores D&I**
- Red de proveedores y fundaciones aprobados en D&I
- 5 sesiones para compartir mejores prácticas y casos de negocio
- Se realiza el **3er Benchmark** de D&I de las organizaciones participantes.
- Preparación encuesta "D&I Voz de los empleados"
- 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 INcluye México y Región Andina**
- En México e realiza el **5to Benchmark** de D&I por primera vez a nivel Latinoamérica.
- **Primera edición Premio INcluye**
- Evento anual 2021

2016

2017

2018

2019

2020

2021

## Septiembre 2016-

- Primera sesión del foro.
- Construimos nuestro "sueño" como grupo, nuestra forma de trabajo y compromisos.
- Nace nombre **INcluye** y la imagen.
- Primeros speakers invitados

- Se realiza el **2do Benchmark** para conocer el estado actual de D&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 D&I de las organizaciones participantes.
- **Primera edición Premio INcluye**
- **Evento anual 2020 100% virtual.**



# Índice

01

Introducción

02

Pilares evaluados

03

Relación con el  
negocio

04

Conclusiones

05

Siguientes pasos





# 01

# Benchmark



# ¿Cómo leer este reporte?

## Objetivo

Por quinto año consecutivo en México y por primera vez a nivel Latinoamérica, 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 y el impacto que tienen en organizaciones de Latinoamérica.

## 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.



# Respondieron

**114**  
Organizaciones

**+27%**

Participación  
vs 2020

**29**

Organizaciones  
INcluye

**85**

Organizaciones  
invitadas





Participantes del **Benchmark 2021**

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



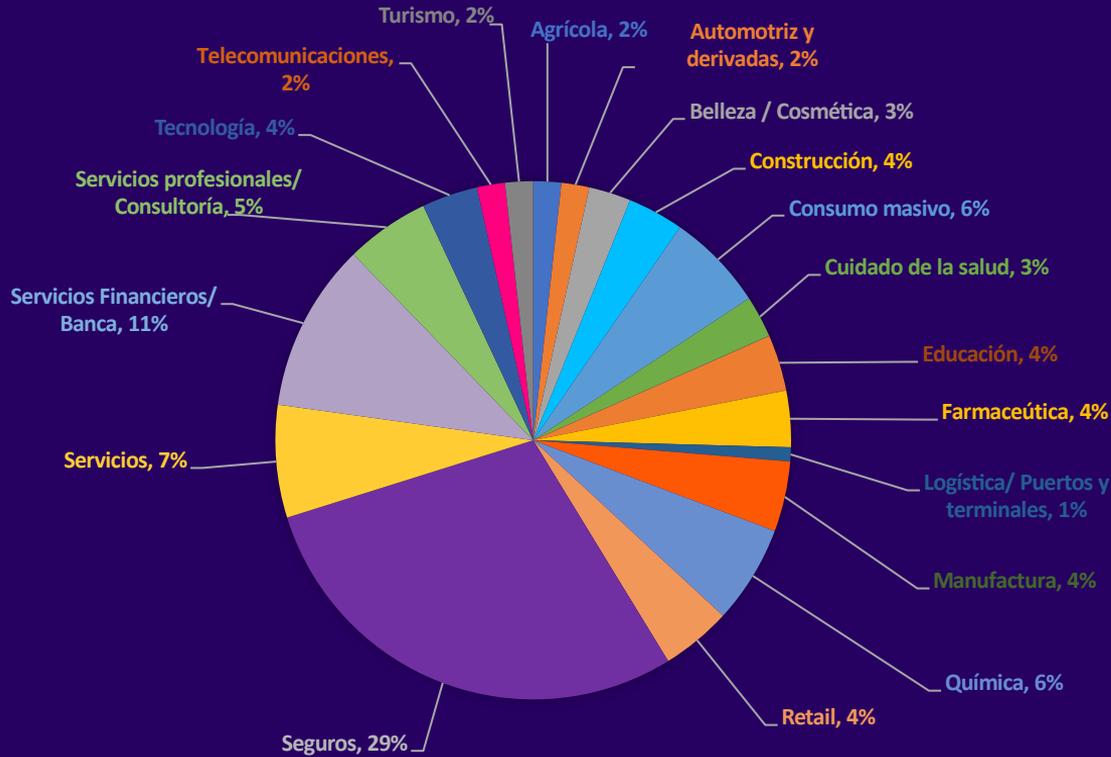
**+45**  
años  
en su mercado

**73%**  
tienen  
presencia  
internacional

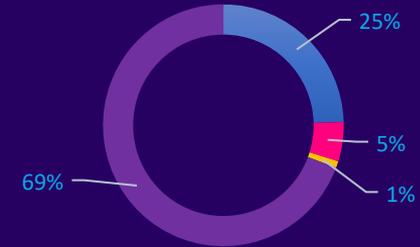
Son de  
**seguros o  
servicios  
financieros**



# Demográficos

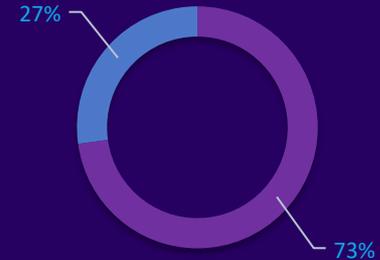


## Origen



■ Mexicana ■ Colombia ■ Chile ■ Internacional

## Presencia



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



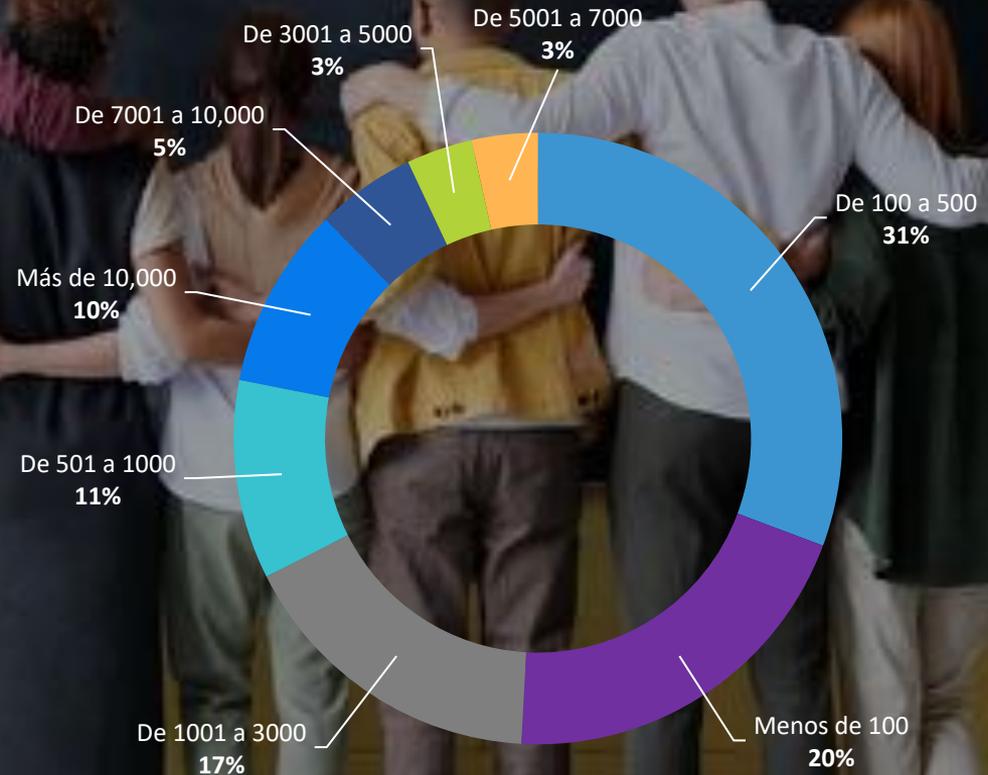
# Demográficos

## Años en mercado



Representando más de  
**445,863**  
colaboradores

# Cantidad de empleados



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

Crecieron  
en ventas  
entre un 1%  
y 5%

Aumentaron  
su market  
share entre un  
1% y un 2%

29% no  
aumentaron  
su margen de  
utilidad vs el  
año anterior

*“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 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 se reporta que la Diversidad e Inclusión forman parte de la cultura organizacional.

## PREGUNTAS CON RESPUESTAS MENOS FAVORABLES:



En general están relacionadas con el nivel de diversidad en las nuevas contrataciones y del equipo de liderazgo, 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...



Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferentes edades.

93%



¿En mi organización se respeta y se apoya las diferentes opiniones y puntos de vista?

92%



Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con hombres y mujeres.

90%



Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferentes culturas y nacionalidades.

89%



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

89%



Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferentes preferencias personales (de cualquier tipo: sexuales, religiosas, entre otras).

87%



Por lo general, nuestros gerentes y directivos interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferentes niveles socioeconómicos.

86%



¿Los líderes de mi organización muestran un interés genuino, apoyan e impulsan temas de Diversidad e Inclusión?

80%



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

79%



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

69%



# 10 Preguntas más bajas...



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



# 02

## Pilares





# Cultura y políticas

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



El **61%** de las organizaciones cuenta con una política o declaración expresa de D&I

El **84%** de las organizaciones cuentan con prácticas o programas que promueven la D&I

## ¿En que se enfocan las políticas o declaraciones Organizacionales?

- Estrategia y políticas de inclusión a nivel Global, con planes específicos de ejecución local.
- 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.
- Política de reclutamiento con equidad de género.

*"Los esfuerzos de D&I ya no pueden limitarse a evitar riesgos. Hoy las organizaciones necesitan culturas que consideren a cada individuo y celebren las intersecciones de sus identidades. Lo que con mayor frecuencia falta son las interacciones diarias que constituyen la experiencia de los colaboradores".*

*\*O. C. Tanner 2021*



# Cultura y políticas

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

Más del **65%** de los colaboradores están satisfechos con la misión de D&I.

*Las empresas que cuentan con políticas y prácticas de recursos humanos que se enfocan en la diversidad de género están vinculadas a niveles más bajos de rotación de empleados. \*Catalyst2020*

**79%**

Respuestas favorables

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



**89%**

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



**69%**

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



## 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: hacerlo parte de su cultura, desarrollar, retener y atraer talento, así como fortalecer su marca empleadora.

Cada vez más organizaciones lo integran por tener un impacto en sus clientes/consumidores a través de su marca.



Un estudio de tendencias de reclutamiento de LinkedIn afirma que las principales razones por las que las organizaciones están comenzando con prácticas de D&I son para mejorar la cultura 78% y mejorar el desempeño 62%.



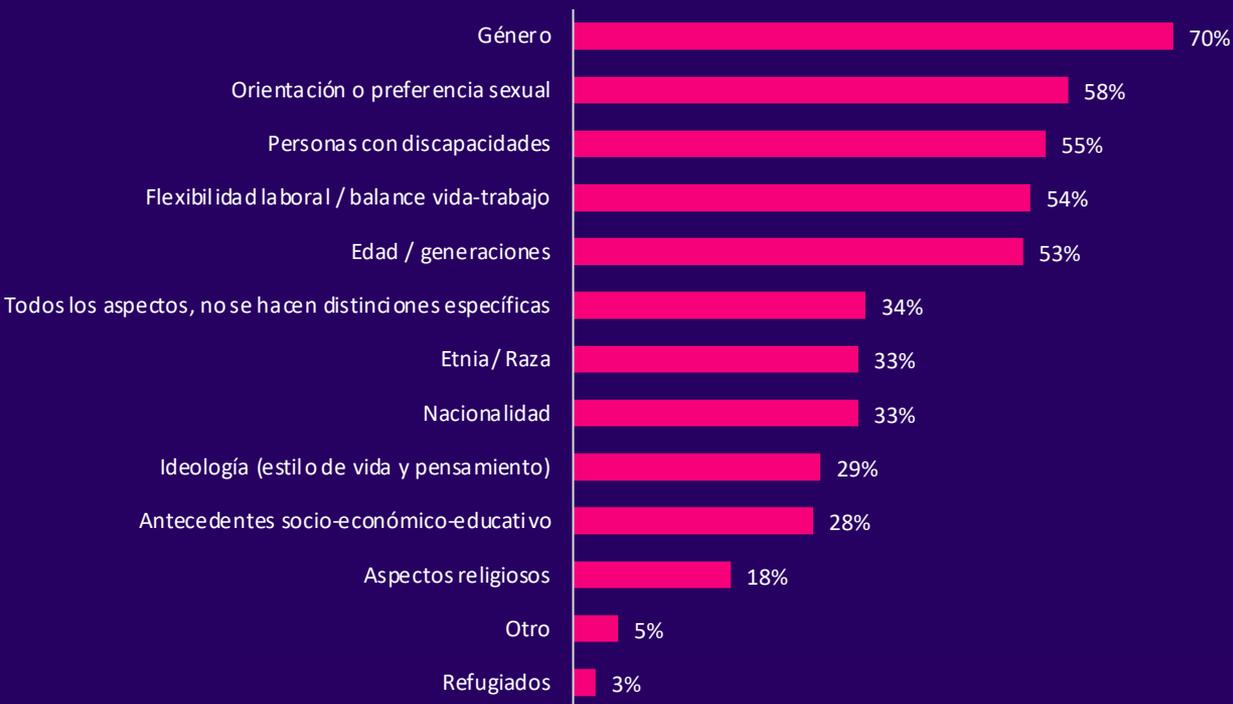
# La D&I está enfocada en:



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

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

Los equipos diversos donde se práctica la inclusión tienen un aumento de 49% en resolución de problemas en equipo y 18% más de iniciativas innovadoras para parte de los colaboradores.  
\*Catalyst 2020



Aunque no es una dimensión tradicional de Diversidad e Inclusión, el 54% de las organizaciones dice enfocar D&I en flexibilidad laboral.





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

Otros canales importantes son la comunicación a través de los **líderes y entrenamientos en D&I**.

El **10%** de las organizaciones **no comunican** las estrategias de D&I que se practican internamente.

## ¿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.



# Reputación

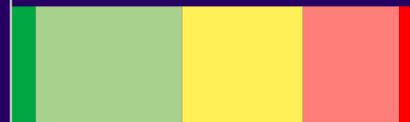


Se ha comprobado que uno de los principales aspectos para fortalecer la marca como empleador, es contar con una **cultura diversa e inclusiva**. Sin embargo, los colaboradores aún tienen una baja percepción sobre los esfuerzos de participación en eventos externos de D&I.



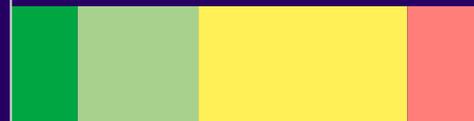
## Respuestas favorables.

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



36%

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

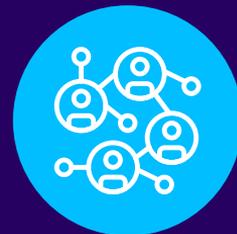


39%

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



# Participación en eventos externos con:



*"Las organizaciones con culturas y prácticas empresariales inclusivas tienen un 58% más 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*



# 60%

de las organizaciones han recibido algún reconocimiento o certificación en temas de D&I.

Premio INcluye



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)



Human Rights Campaign



Premio éntrale



PAR - Ranking de equidad de género





# Liderazgo

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





Es importante capacitar a los líderes, darles a conocer las políticas, prácticas y beneficios; esto fomentará un liderazgo inclusivo, y por lo tanto una cultura con los mismos valores.

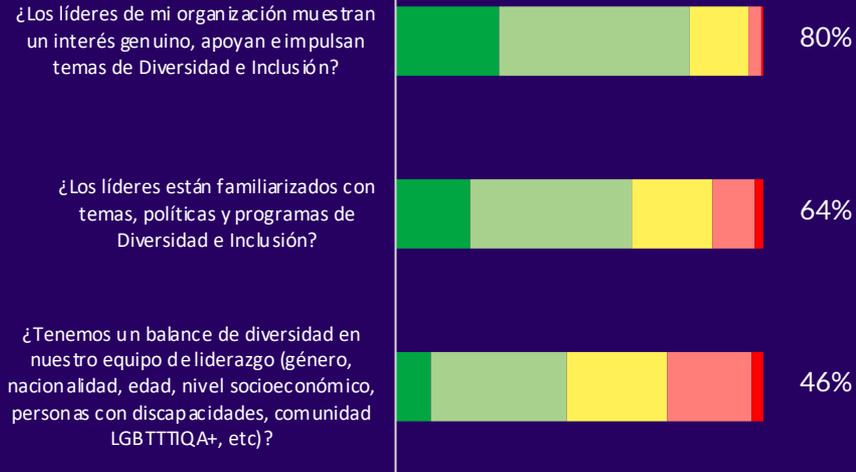
*Los comportamientos inclusivos de los líderes (ya sean altos ejecutivos o gerentes) pueden generar hasta 70 puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de empleados que se sienten altamente incluidos y la proporción de aquellos que no. Este efecto es aún más fuerte para los miembros de grupos minoritarios.*

*Deloitte (2020) La revolución de la diversidad y la inclusión*

# Liderazgo

64%

Respuestas favorables.



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





# 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.





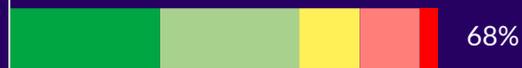
En la mayoría de las organizaciones se percibe que los colaboradores demuestran de forma consistente conductas inclusivas. Sin embargo, es fundamental seguir sensibilizando y capacitando a los colaboradores sobre la importancia de su rol en la construcción de espacios de trabajo inclusivos.

## Mentalidad

76%

Respuestas favorables.

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



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



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



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



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



# Se sensibiliza y entrena a través de...

Sesiones relacionadas a días  
célebres de diversidad.

Conferencias/Debates de D&I.



Participación Foro D&I INcluye.

Exposiciones, talleres y/o charlas.



Programa interno de tutorías para la mujer.

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



Semana de la diversidad sexual.

Inducción a la Organización.



Código de Conducta, Ética e Inclusión.



Programas de Calidad de vida y Flexibilidad.





Los principales desafíos son la falta visión y el entendimiento de los beneficios e impacto de la D&I.

Adicional se reportó que falta asignación de recursos y establecimiento de indicadores para medir el valor de las iniciativas de D&I.

Es indispensable trabajar con los líderes, 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





## Compromiso

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



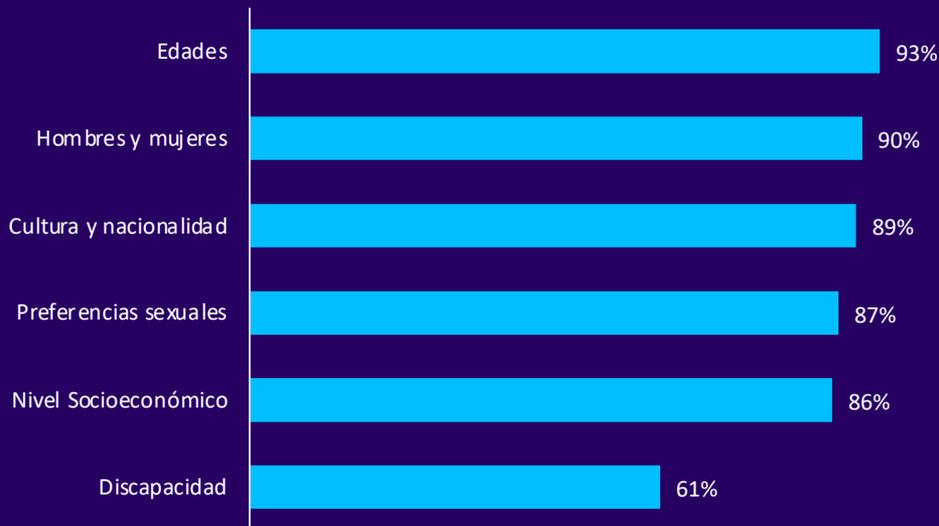
# Compromiso

Se percibe que los líderes de las organizaciones, en su mayoría, interactúan de manera efectiva con colaboradores de diferentes generaciones, géneros, nacionalidades, preferencias sexuales y niveles socioeconómicos.

Sin embargo, es más complejo para ellos interactuar con colaboradores con alguna discapacidad.

En el **69%** de las organizaciones, los líderes conocen los beneficios de **contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva**. 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:





# Reclutamiento

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



45%

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 LGBTTTIQA\*
- Ferias de reclutamiento en universidades.
- Ferias de equidad de los diferentes municipios.
- Portal de Éntrale.
- Summit de Pride Connection.
- Women Who code
- Cámara de comerciantes LGTB de Colombia
- ACNUR.org (Agencia de la ONU para refugiados)
- ANDI Colombia

63%

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.

88%

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



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



28%

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



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



Es importante para las organizaciones **fortalecer las estrategias de reclutamiento** con la finalidad de atraer y contratar una fuerza laboral diversa. Para ello es clave identificar las fuentes de reclutamiento adecuadas.



# ¿Puestos específicos solo para hombres o solo para mujeres?

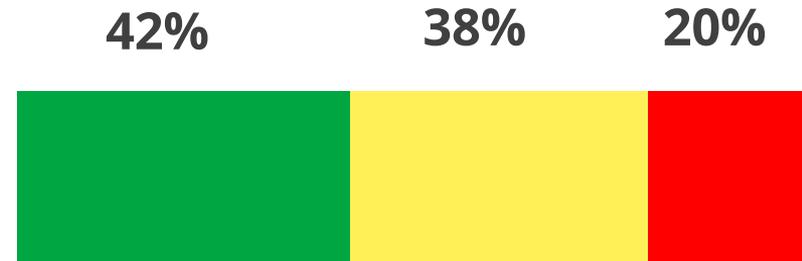
Principalmente, porque se tiene la perspectiva de garantizar la **igualdad de oportunidades** sin importar el género. En su mayoría, los procesos se enfocan en talento, habilidades, competencias, potencial y experiencia.

89%  
NO

11%  
SI

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.

El 42 % de las organizaciones están de acuerdo con el nivel de diversidad en los nuevos ingresos.





## 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 podría generar un impacto positivo en las relaciones comerciales, reflejando congruencia con la cultura inclusiva que se desea 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:

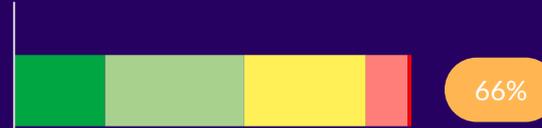
- Grupos que sufren violencia doméstica y cáncer de mama.
- Grupos indígenas, personas adultas y niñez.
- Personas con discapacidad (ej. Síndrome de Down).
- Mujeres emprendedoras.
- Voluntariados Teletón.
- Liga LGBT.
- Donativos a fundaciones.
- Programas de Responsabilidad Social.

# Mercado

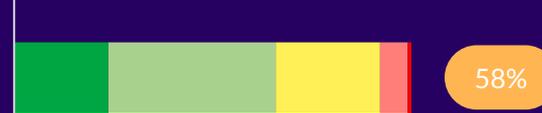


Respuestas favorables.

¿Mi organización mantiene y promueve el sentido de D&I con sus clientes y proveedores?



¿Mi organización promueve la diversidad y la inclusión con las comunidades en las que opera?



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

*Un estudio encontró que las empresas inclusivas tienen 1,7 veces más probabilidades de ser líderes en innovación en su campo. Además, las empresas diversas tienen hasta un 35% más de probabilidades de superar a sus competidores.\*Forbes 2020*



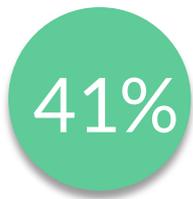


## Función

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



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

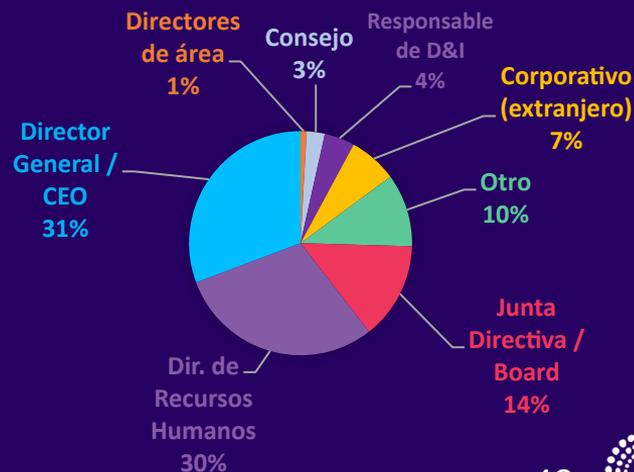


de las organizaciones cuentan con un equipo exclusivo para temas D&I

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



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



# 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, sin embargo, vale la pena destacar que en último año ha 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 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%



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:



2020  
2021

En promedio, **36%** de las organizaciones **no cuenta con presupuesto destinado a iniciativas de D&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 **\$5,000 y \$10,000 USD anuales**.

\*Cifras en USD



# Acondicionamiento del lugar de trabajo



Principalmente se han instalado rampas y adecuado los sistemas.

*Sólo 25% de las personas con discapacidad que tiene una ocupación económica tiene contrato y sólo 27% cuenta con prestaciones médicas. (Conapred México 2018).*

*En Colombia según el DANE y el ministerio de Trabajo tan sólo el 10 % de la población con discapacidad que trabaja (165.331 personas) tiene un contrato a término indefinido, 6 % cuenta con una vinculación laboral a término fijo, 13 % no especificó su condición contractual y un 71 % lo hace sin contrato*

55%

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



# Medios y procedimientos para denunciar la discriminación

Los principales son:



Área de *Compliance* o Recursos Humanos.



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



Comité de Ética.

# 98%

de las organizaciones cuentan con medios para denunciar la discriminación.

# 69%

de las organizaciones participan en espacios, redes de contacto o comunidades que fomentan la D&I entre los empleados (Ej.: comunidades LGTBTTIQA+, 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.





50%

De las organizaciones invierten en **actividades de desarrollo** para las minorías, tales como:

- Evaluaciones 360° con enfoque en desarrollo
- Programas de liderazgo femenino
- Pulsos EDI
- Apoyo psicológico, grupos de apoyos para cuidadores
- Foros, pláticas y talleres de sensibilización
- Análisis de posiciones
- Grupos focales y reuniones 1:1 en casos puntuales



79%

Considera que el **talento de alto potencial es diverso** debido a que para su elección no se considera **edad, género, nacionalidad, religión y orientación sexual, entre otros.**



99%

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

Se ofrecen programas especiales, como por ejemplo programas de carrera acelerada, altos potenciales en los que participan:

- 13% PCD
- 13% LGBTTTIQA+
- Etnias 9%



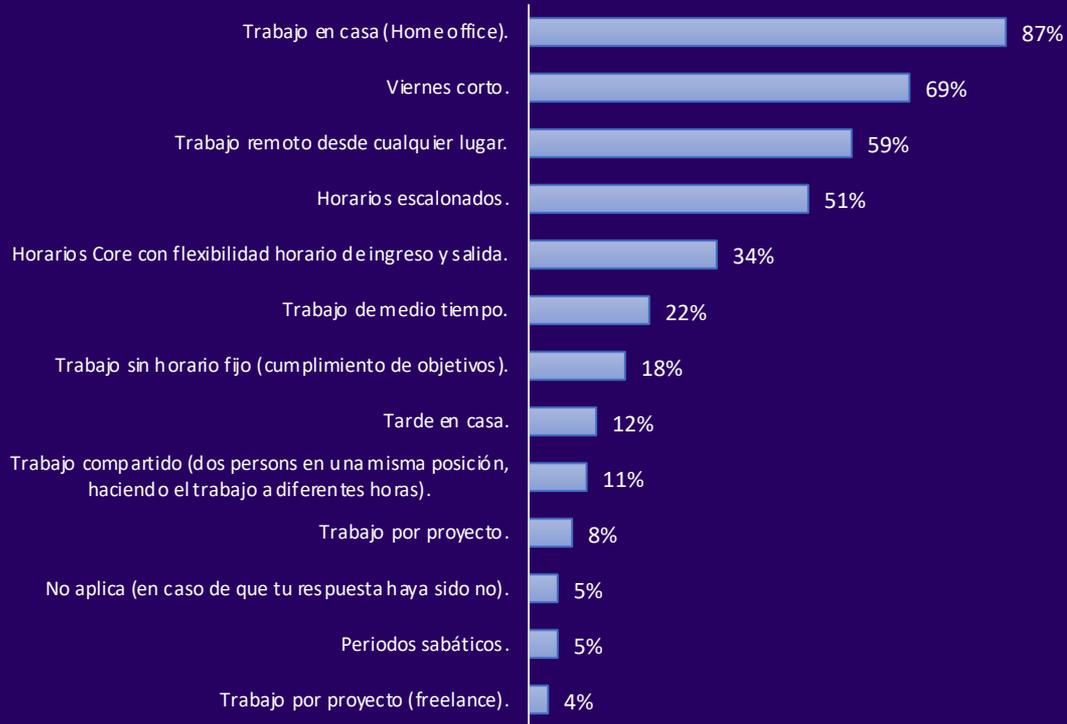


## Flexibilidad

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



# Esquemas de trabajo flexible

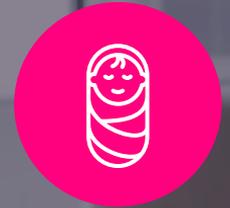
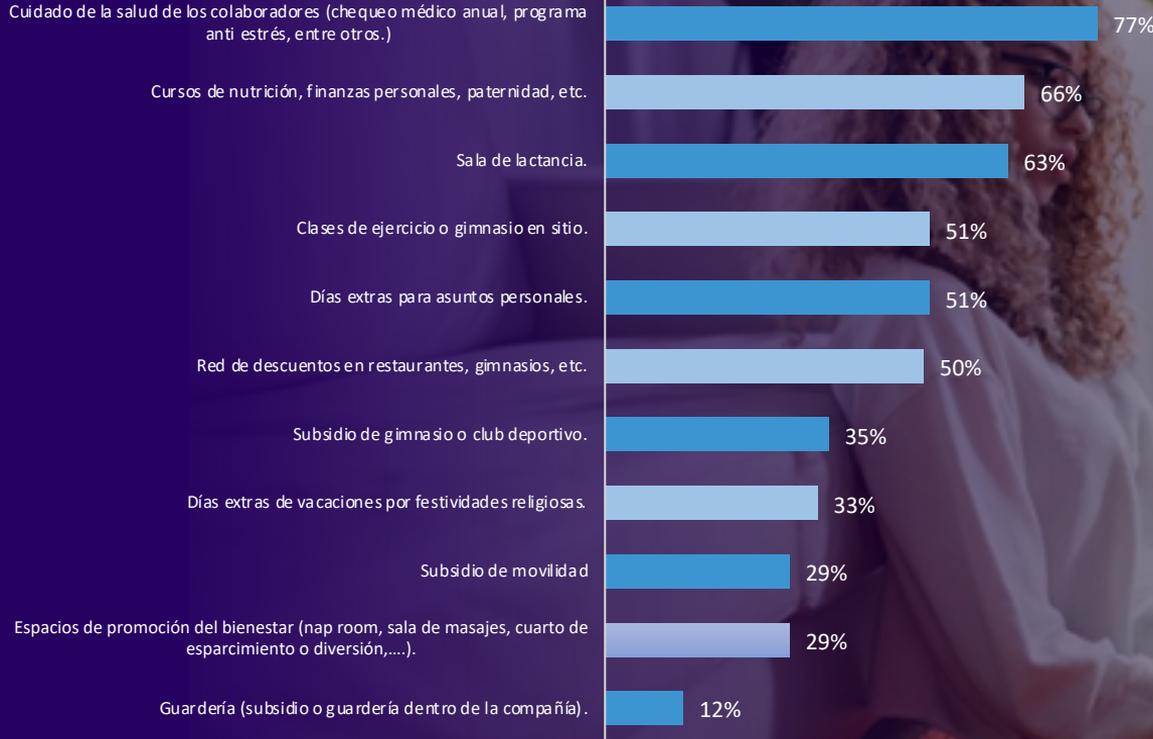


# 95%

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 más reportadas por las organizaciones.



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

Algunas empresas realizaron prácticas extra durante 2020: clases virtuales de cocina y cata de vino, líneas de apoyo emocional, entre otras.



# 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 realizar esfuerzos adicionales o programas para la inclusión de grupos minoritarios a estos programas.



56%

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**.

10%



88%

de las organizaciones reconocen los **misimos 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.

46%



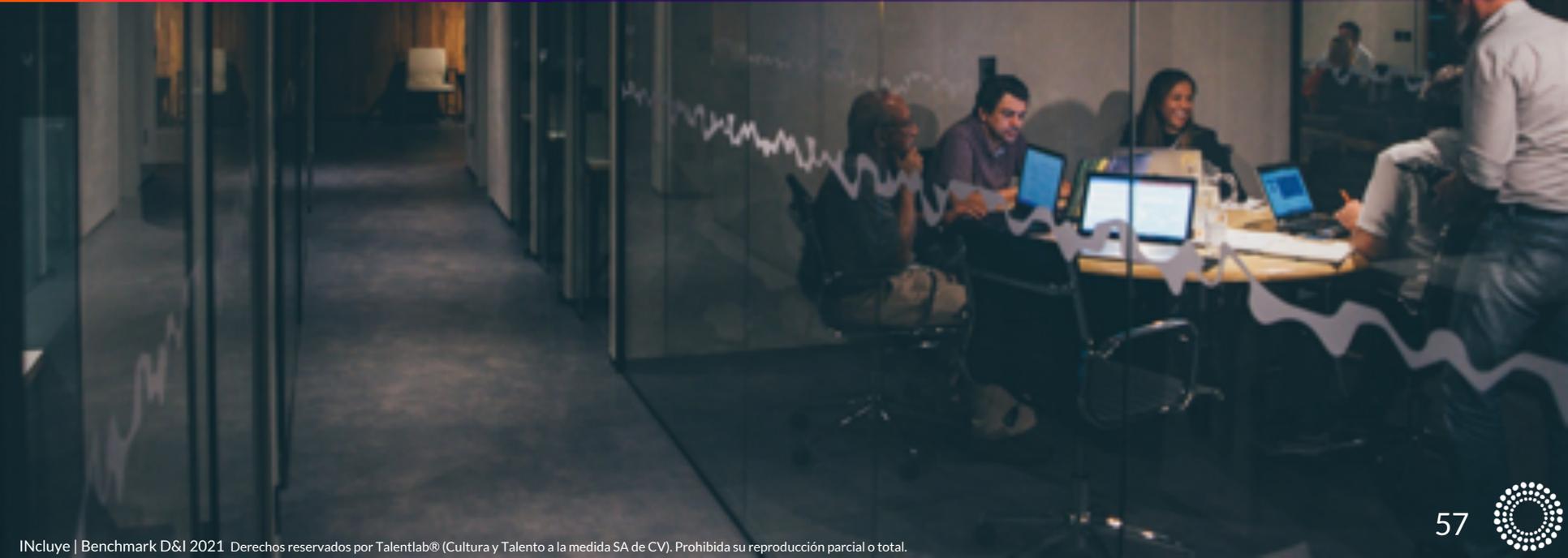
## Principales hallazgos de la 1era. sección

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 pilares** en los que se enfocan los esfuerzos de D&I.
2. Aún cuando las organizaciones confirman que **D&I es una prioridad** estratégica, las mismas **no están satisfechas con el presupuesto** destinado y sigue siendo un área de oportunidad contar con recursos acorde a las necesidades de D&I.
3. La **interacción con colaboradores con discapacidad** continúa siendo un desafío: desde el acondicionamiento de las oficinas hasta el desarrollo de las competencias necesarias en el equipo de liderazgo y el resto de la organización para ser inclusivos con esta población.
4. Resulta de gran importancia aplicar un Pulso a los colaboradores, para conocer su percepción sobre Equidad, Diversidad e Inclusión dentro de la Organización.
5. Debido a la contingencia por la pandemia, se reportaron nuevas prácticas de flexibilidad y bienestar. También se observa la inversión de esfuerzos en la adecuación de espacios físicos.

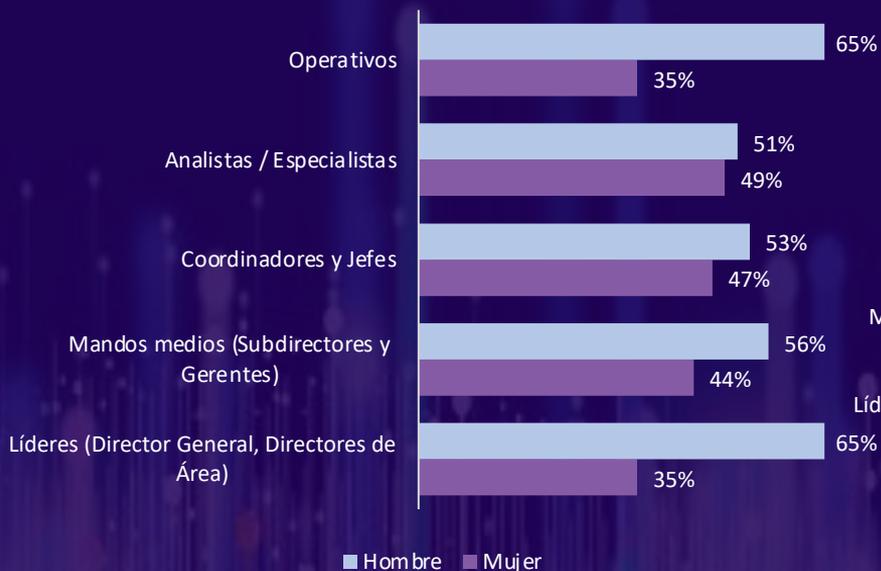


# INDICADORES

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

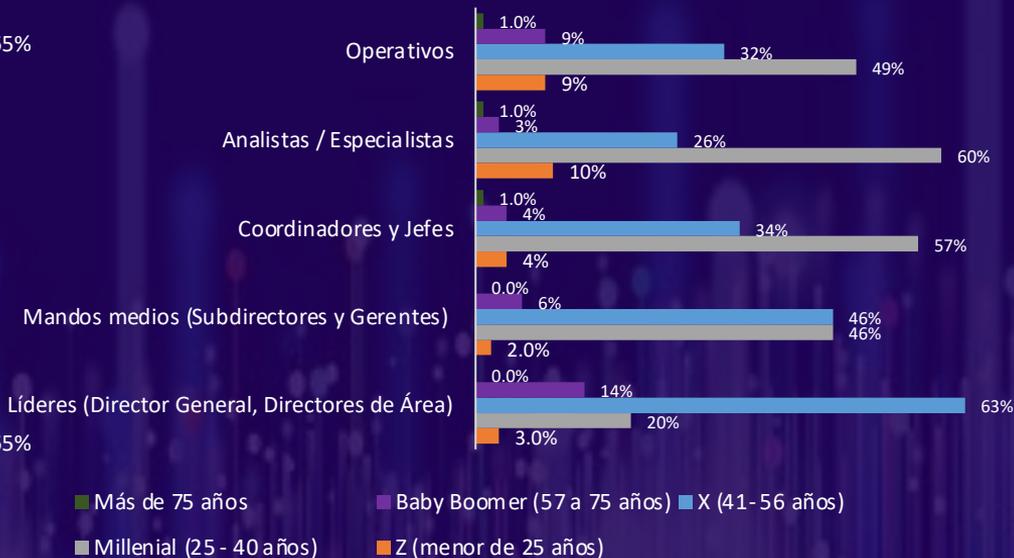


# Género



En todos los niveles jerárquicos predomina el género **masculino**. En los líderes, hay **1.8 veces** más hombres.

# Edad

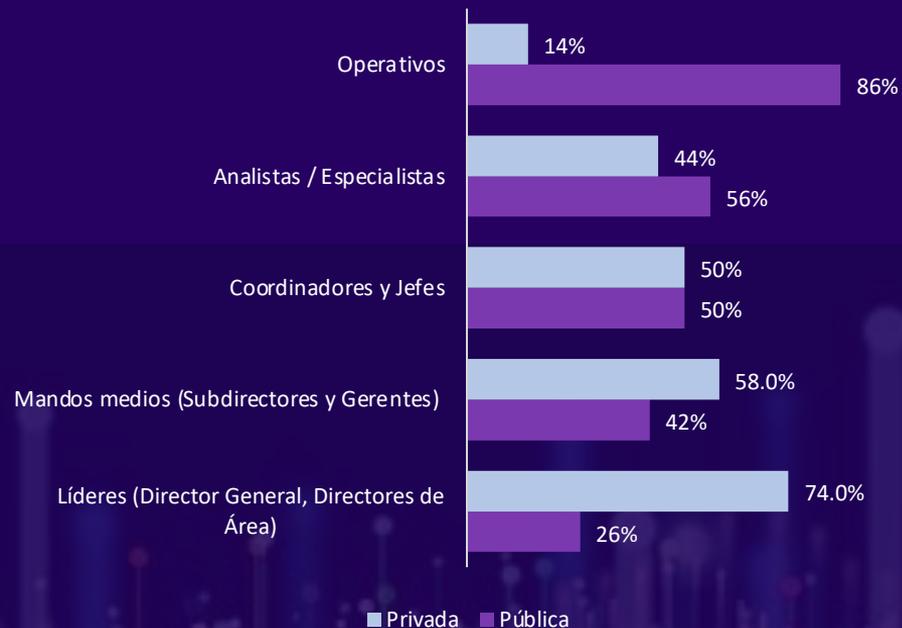
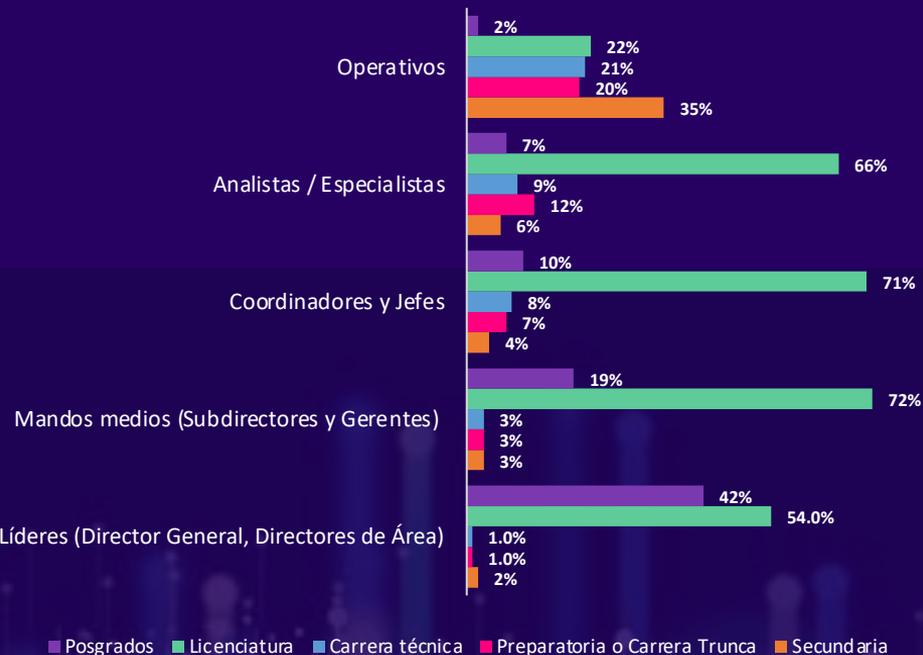


En todos los niveles predomina la generación **X y Millenials**. En la mayoría de los niveles, pocos colaboradores **superan los 57 años**, a excepción de los Líderes que representan un **14%**.



# Escolaridad

# Escuela de Procedencia

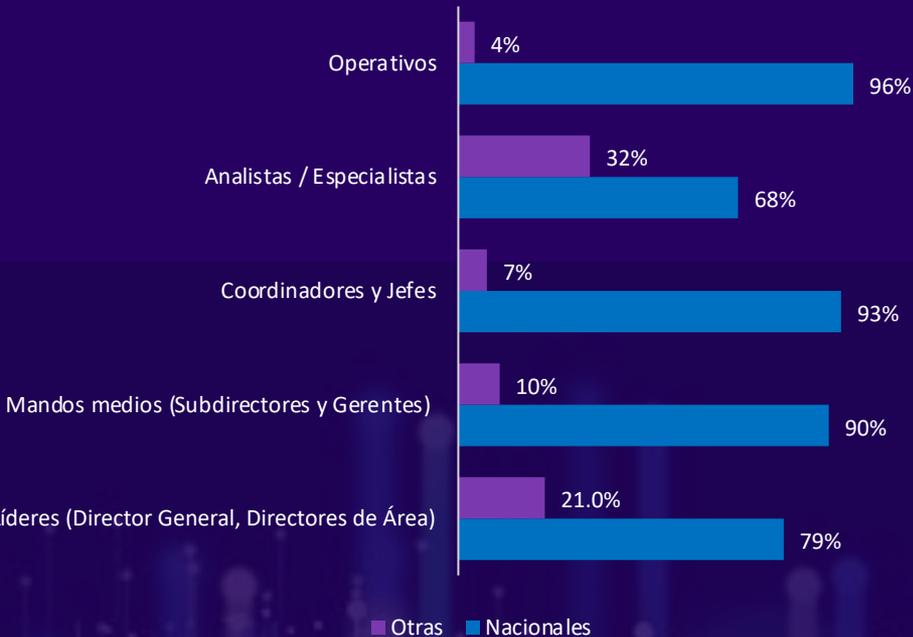


La escolaridad que predomina en la mayoría de los niveles (exceptuando operativos) es **Licenciatura/Profesional**. Líderes y Mandos Medios cuentan con mayor % de posgrados.

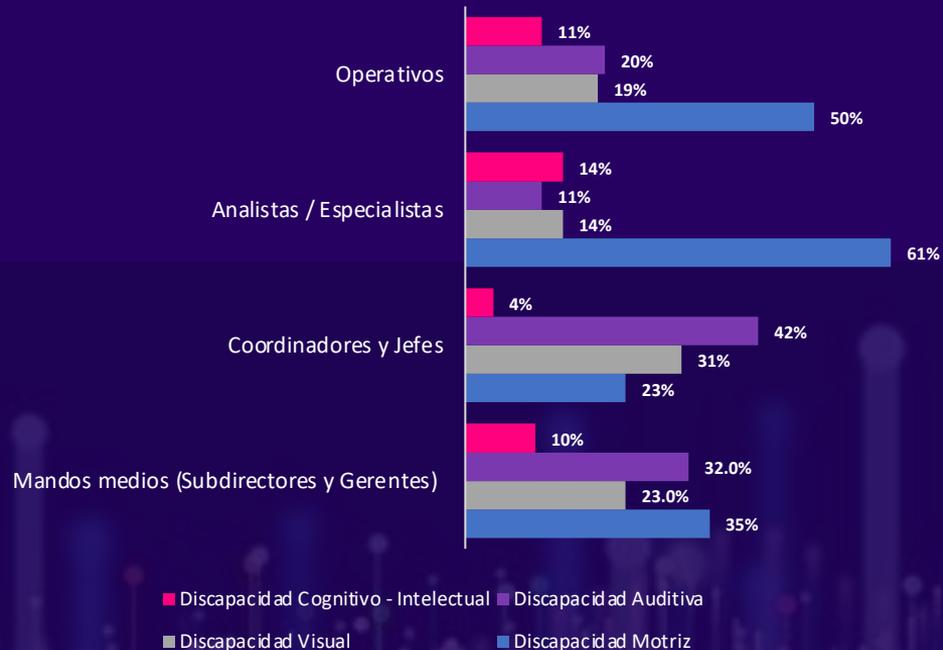
En los niveles operativos, analistas y coordinadores predomina la escuela pública. En mandos medios y líderes predominan escuelas privadas.



# Nacionalidad



# Discapacidad



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

Las **discapacidades motriz y auditiva** son las más presentes en las organizaciones en todos los niveles, siendo el tercer lugar las discapacidades visuales.



# La D&I ha sido una PRIORIDAD EN MI ORGANIZACIÓN DESDE:

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





**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.

**Ejemplos:**

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

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





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

5%

Habitualmente menos del 5% de la población femenina, toma periodos de maternidad al año por Ley o Extendidos.

Hasta el 10%

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.





# 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.



21%

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

67%

de las organizaciones **no** utiliza 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.

51%

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

En promedio el  
41%

de los participantes en programas de alto potencial son hombres contra **37% de las mujeres**.

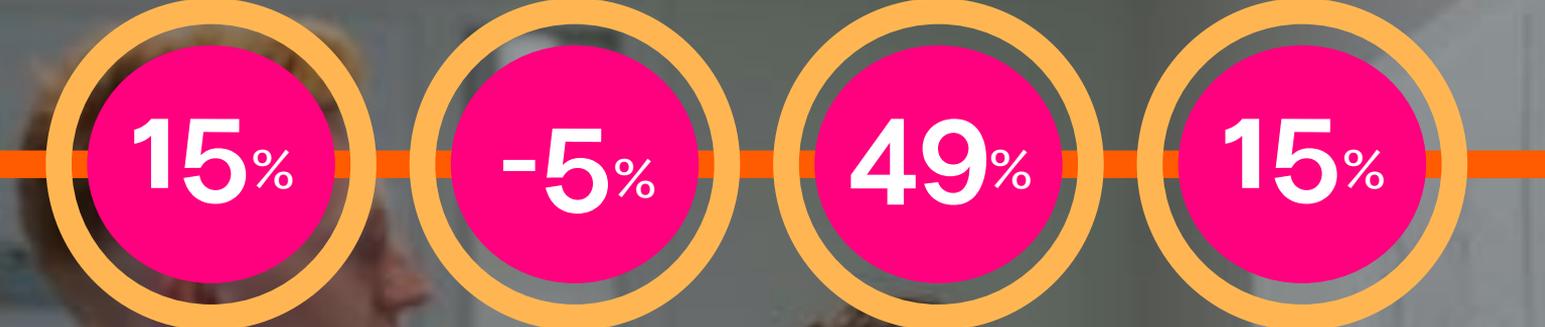
75%

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

En niveles de gerencias el **82%** 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%**.





**15%**

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

**Ejemplos:**

- Entrenamientos de empoderamiento a mujeres, programas de liderazgo, mentoring y aceleración de carreras.
- Programas de Coaching
- Becas para posgrados
- Generalmente dirigidos a mujeres con alto potencial, en posiciones clave o de liderazgo.

**-5%**

es la **rotación en mujeres** en relación a los hombres.

Hay **5.6% más hombres** en los procesos de selección.

**49%**

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

**15%**

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 de tecnología o ingeniería.





# PARTICIPACIÓN de mujeres por área



Las áreas donde principalmente se concentran las mujeres, son:  
**Comercial, Servicio al cliente, Operaciones y Recursos Humanos.**  
Donde hay menos colaboradoras mujeres es en las áreas de:  
**Logística, Producción y E-commerce.**



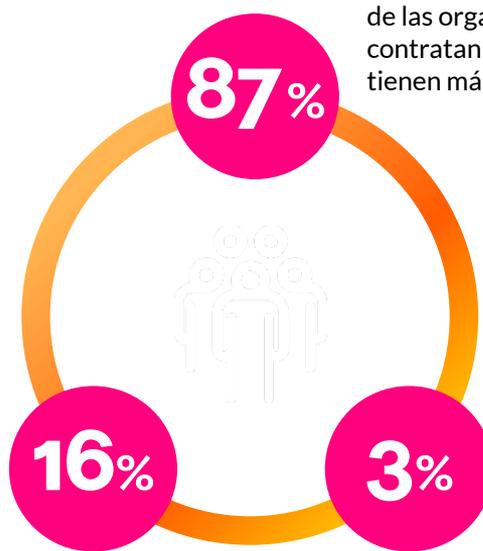
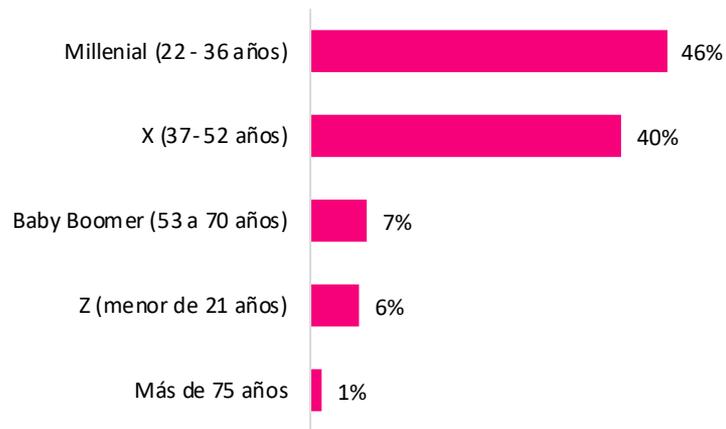


## Edad

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.**



*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 (México) indica que la principal preocupación de esta población es la falta de trabajo y de sustento económico. Según el DANE en Colombia a finales del 2020, del total de adultos mayores de Colombia solo el 10,5% de hombres y el 8,5% de mujeres ocupaban posiciones laborales.*

*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.





# 97%

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

# 54%

de las organizaciones reportan que tienen algún colaborador con discapacidad.

Sin embargo, en promedio el **1.5%** de la población pertenece a este grupo minoritario.

# 17%

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
- Fundación Libre acceso
- Certificación Leed y Well: Instalaciones con diseño universal
- Premios inclusión Comfenalco
- Ley 1346 de 2019 de Colombia
- ESR

# 76%

de los colaboradores que presentan alguna discapacidad, percibe 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 México, solamente 4 participan en actividades económicas.

Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad, en la cual participan en el mercado laboral mexicano cerca de 7 de cada 10.

INEGI 2017

### Tipo de Discapacidad



### Posiciones ocupadas por personas con discapacidad





# Otros programas

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



Orientación o preferencia sexual

25%

Antecedentes socio-económico-educativo

13%

Ideológica (estilo de vida y pensamiento)

13%

Nacionalidad

10%

Otros, describir

7%

Aspectos religiosos

7%

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

67%

de las organizaciones reportó que cuenta con otros programas o esfuerzos relevantes para D&I.



### Antecedentes socio-económico-educativo:

- Semillero de Talento y becarios
- Programas de escolarización, alfabetización y becas de estudio
- Alianzas con fellows de Ashoka
- Kybernus y Ciudad de las Ideas
- Entrenamientos enfocados en: sesgos de antecedentes, inclusión financiera, no discriminación
- Programa Vida digna para reducir la desnutrición en niños



### Aspectos religiosos:

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

### Ideológica (estilo de vida y pensamiento):

- Capacitaciones de bienestar y vida saludable
- Líneas de atención psicología y conferencias para apoyo violencia familiar
- Sesiones para acompañamiento duelos por COVID
- Programa autismo en el trabajo inserción personas con espectro autista y Asperger
- Apoyos VIH



# LGBTTTTIQA+

## Orientación o preferencia sexual

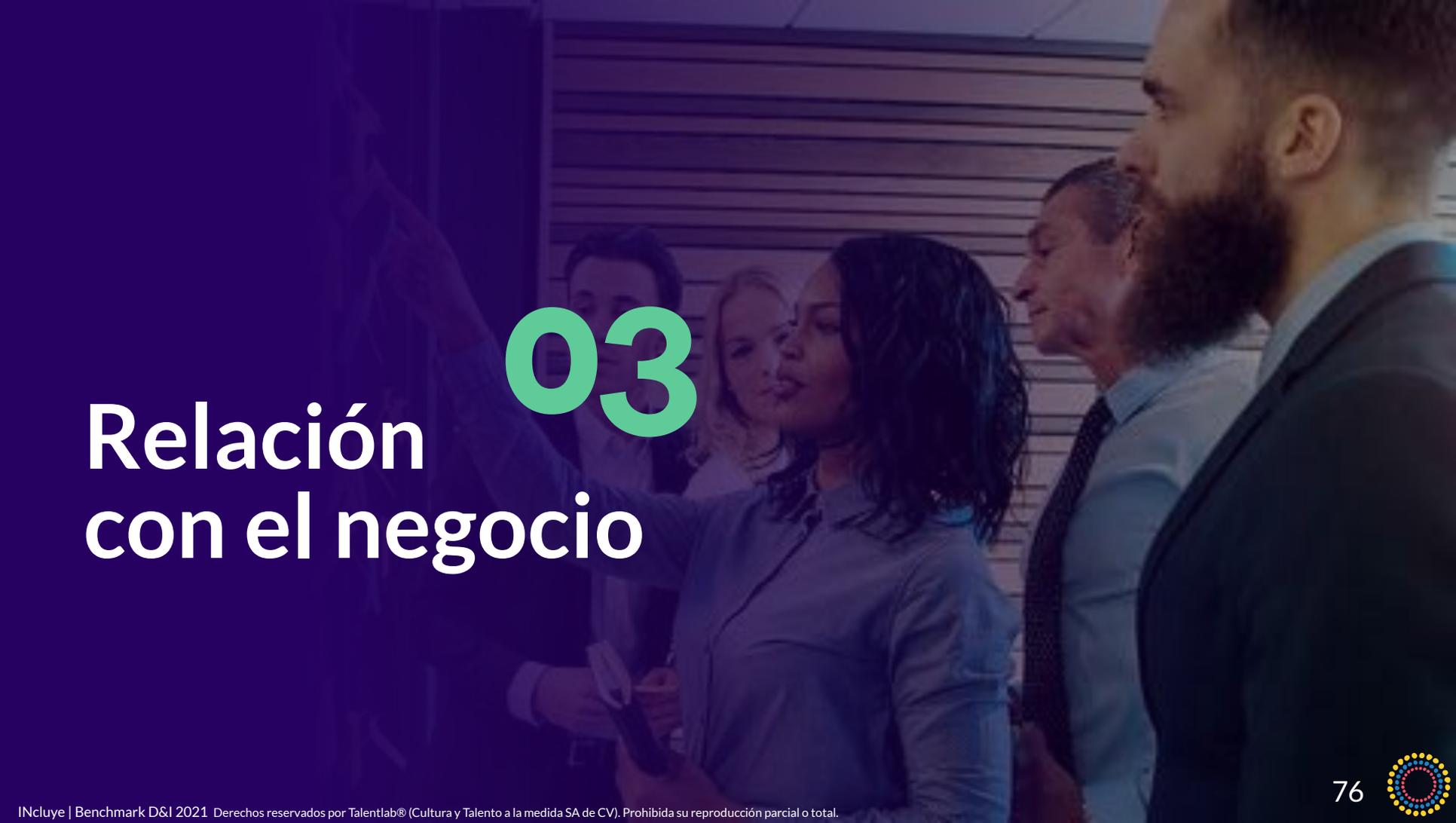
- Grupos de afinidad LGBTTTTIQA+
- Campañas durante el Pride Month
  - Comités LGBTTTTIQA+
- Foros para celebrar la diversidad
  - Alianza con Ally2Advocate
  - Red Glam
  - Programas de sensibilización
- Programas para apoyo cambio de nombre
  - Política transición género
- Asistencia a marchas LGBTTTTIQA+
- Foro reclutamiento durante pride month



## Nacionalidad

- Comunidad B.E.I.N.G (Black Employee Interconnecting Network Group)
- Foros para fomentar la multiculturalidad
- Intercambio de talento entre unidades de negocio
- Paneles de xenofobia y racismo
- Capacitaciones de adopción cultural
- Grupos de afinidad, por ejemplo comunidad Latina y Asiática
- Celebraciones día de la cultura





# 03

## Relación con el negocio



# Metodología para la co-relación con resultados de negocio

Segmentación  
Empresas en  
4 *Clusters*

1

1. Crecimiento del Negocio
2. Grado de adopción programas D&I
3. Equidad y Diversidad en el Board
4. Equidad – Diversidad e Inclusión en general en la empresa

Análisis de  
correspondencia

2

Identificar las variables de Diversidad e Inclusión que se asocian con cada una de las segmentaciones

Interpretación  
de resultados

3



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

- Trabajo de medio tiempo
- Viernes corto
- Horarios escalonados
- Home office



## FLEXIBILIDAD vs resultados en el negocio

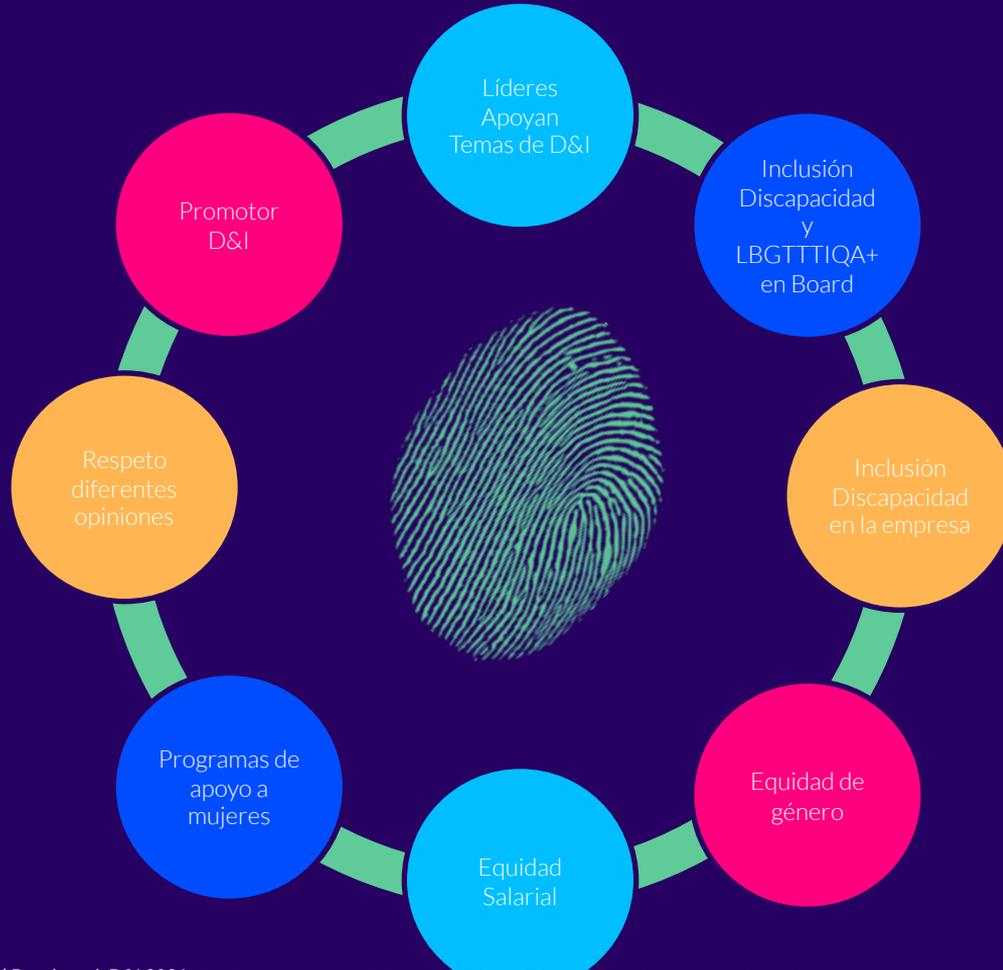
Las organizaciones que reportaron contar con las siguientes **PRÁCTICAS DE FLEXIBILIDAD**, muestran **mayores crecimientos** en ventas (del 10 al 20%).

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

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



# 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 diversidad e inclusión
- Se apoyan y respetan las diferentes opiniones y puntos de vista de los colaboradores
- El mercado los percibe como Promotores de D&I
- Existen programas de apoyo para el desarrollo de las mujeres
- Hay equidad de género y salarial
- En el Board participan personas con discapacidad y/o de la comunidad LBGTTTIQA+
- La inclusión de personas con discapacidad es común en diferentes niveles jerárquicos



# Relación del Crecimiento del Negocio vs Prácticas de D&I

+6%

más en ventas y margen\*

## LÍDERES QUE APOYAN LA D&I

Existe relación entre las empresas que más crecen con aquellas que cuentan con **líderes** que apoyan a los proyectos de D&I.

+5

veces más crecimiento en las 3 variables financieras\*

## LIDERAZGO INCLUSIVO EN EL BOARD

Las empresas que cuentan con personas con **discapacidad** y/o de la comunidad **LGBTTTIQA+** están asociadas con un mayor crecimiento financiero.

+6%

Crecimiento en ventas y margen\*

## EQUIDAD DE GÉNERO

Hay una relación de organizaciones que más crecen y aquellas que cuentan con **balance de hombres y mujeres en posiciones de liderazgo**; así como las que tienen **programas y apoyos** que impulsan el desarrollo de las mujeres y las que cuentan con empleos de medio tiempo para periodos específicos.



# Relación del Crecimiento del Negocio vs Prácticas de D&I

**+6%**

más en ventas y margen\*

## PROMOTOR DE LA D&I\*

Aquellas organizaciones que son percibidas con mejor **reputación** en el mercado por promover prácticas D&I, se asocian a mejores resultados financieros.\*

Por otro lado, las organizaciones que mencionaron no promover la D&I, **no mostraron crecimientos** financieros.

**+5**

veces más crecimiento en las 3 variables financieras\*

## RESPECTO DE OPINIONES

Respetar las **opiniones y puntos de vista** de los colaboradores se asocia con tener buenos resultados financieros.

**+3%**

Participación en el mercado\*

## EQUIDAD SALARIAL

Existe relación entre las empresas que crecen y las que tienen **equidad salarial en todos los niveles**: las mujeres y hombres tienen el mismo sueldo.



# Conclusiones de la sección 2

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

Las organizaciones que **tienen líderes diversos** (mujeres, comunidad LGTBTTIQA+, colaboradores con discapacidades, extranjeros) muestran mejores resultados financieros, una menor rotación y una mejor adopción de prácticas de D&I.

Cuanto **más avance** hay en la integración de prácticas de D&I se observa mayor **retención de talento**.

Las organizaciones que cuentan con Boards **balanceados** entre mujeres y hombres, así como aquellas con mayor equidad de género tienen un **enfoque más amplio** en temas prioritarios de D&I.

Organizaciones que muestran **muy poco avance en sus programas de D&I**, tienen baja inclusión de colaboradores con discapacidad en todos los niveles.

Hay relación de las empresas que crecen financieramente y aquellas en las que existe una **equidad salarial** en todos los niveles.

Las organizaciones que cuentan con mayor **variedad de prácticas de Flexibilidad** reportaron mayor crecimiento en ventas.



# 04

# Conclusiones



# Cultura, mentalidad y compromiso

Año tras año se observa un crecimiento en el número de organizaciones que cuenta con una política o declaración expresa de Diversidad e Inclusión. Es fundamental poner en acción estas prácticas para asegurarse de que formen parte de la cultura.

Es fundamental generar estrategias holísticas sostenibles de D&I que consideren su implementación al interior (líderes y colaboradores) y al exterior (clientes y proveedores).

La estrategia de D&I debe ir acompañada de una comunicación adecuada y congruente, de tal forma que se logre la sensibilización y habilitación de toda la organización y las comunidades con que se relaciona.

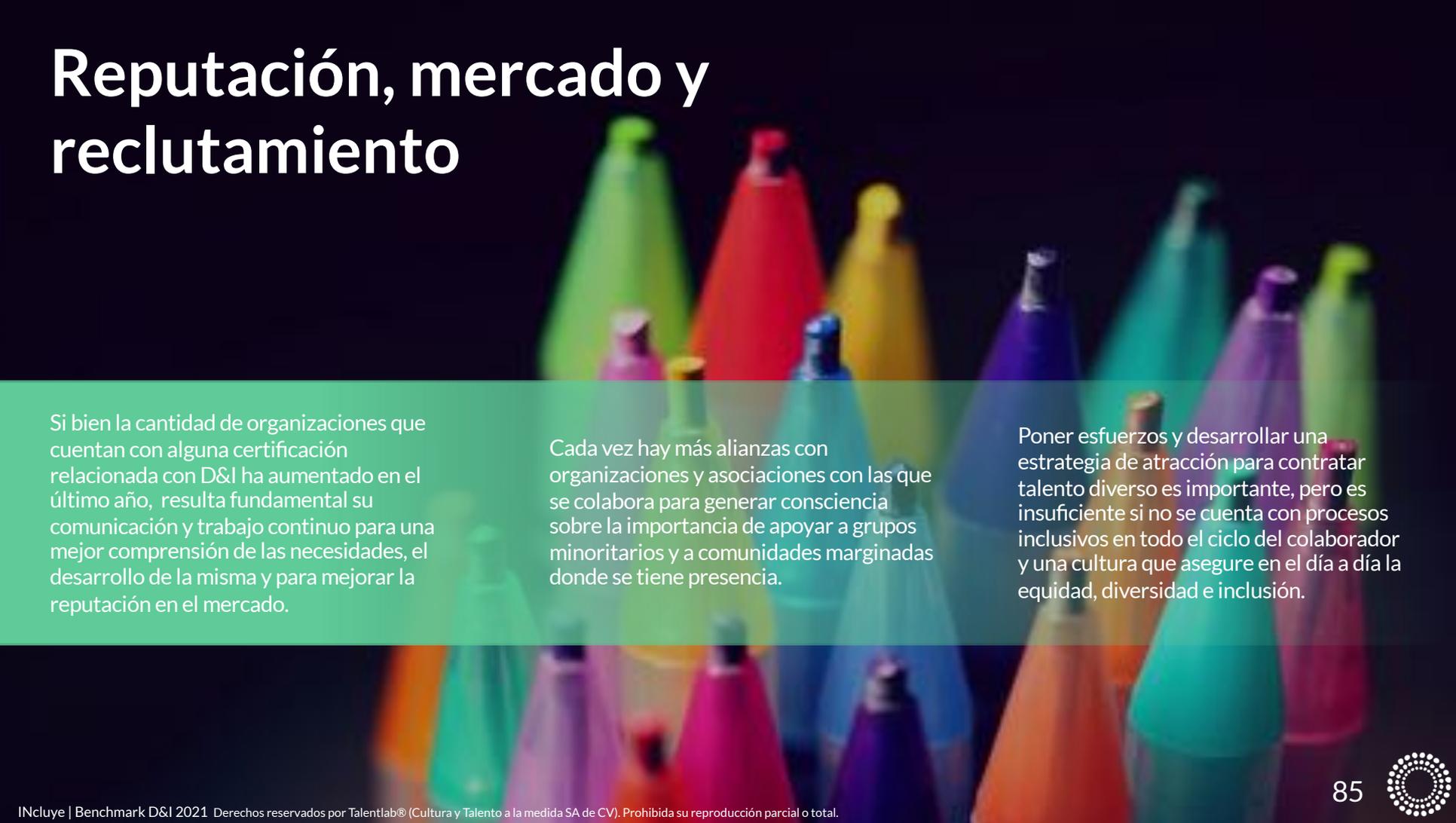
En ciertos casos, se necesita redefinir la misión de D&I en las organizaciones y dar claridad sobre la misma. Es importante que motive, inspire y esté alineada a los objetivos organizacionales y de los colaboradores.

Las organizaciones que cuentan con prácticas de D&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.

Las organizaciones que cuentan con el compromiso de los líderes, son aquellas que se perciben con mayor consciencia sobre D&I, por ello, resulta vital habilitar en liderazgo inclusivo y sensibilizar sobre las ventajas competitivas de la D&I para las organizaciones. Así mismo, informar que es un tema integral, relacionado directamente con el negocio y con lo que sucede en nuestros países.



# Reputación, mercado y reclutamiento

A background image showing a collection of colorful markers in various colors like green, red, yellow, blue, purple, and orange, arranged in a cluster. The markers are slightly out of focus, creating a bokeh effect.

Si bien la cantidad de organizaciones que cuentan con alguna certificación relacionada con D&I ha aumentado en el último año, resulta fundamental su comunicación y trabajo continuo para una mejor comprensión de las necesidades, el desarrollo de la misma y para mejorar la reputación en el mercado.

Cada vez hay más alianzas con organizaciones y asociaciones con las que se colabora para generar consciencia sobre la importancia de apoyar a grupos minoritarios y a comunidades marginadas donde se tiene presencia.

Poner esfuerzos y desarrollar una estrategia de atracción para contratar talento diverso es importante, pero es insuficiente si no se cuenta con procesos inclusivos en todo el ciclo del colaborador y una cultura que asegure en el día a día la equidad, diversidad e inclusión.



# Programas de desarrollo

Se precisa más esfuerzo para el desarrollo de gente sin sesgos, basado en el desempeño y el potencial, así como apoyar programas de desarrollo para grupos minoritarios de tal forma que pueda acelerarse su lugar en las 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.

Si bien se reportan más prácticas de flexibilidad, estas no han sido suficientes para retener a mujeres después de un periodo de maternidad, por lo que se sugiere trabajar en conjunto para generar estrategias e iniciativas que permitan la plena reincorporación y adaptación.



# Función e indicadores

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

- Es prioritario elaborar objetivos medibles
- en las estrategias de D&I, así como
- instrumentarlos para brindar seguimiento
- constante tanto a los avances, asegurar su
- cumplimiento y verificar co-relación con
- los resultados de negocio.
- Presentar esta información de manera
- frecuente en los foros con Directivos.





# 05

## Siguientes pasos



## Te recomendamos los siguientes pasos:

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



Este material ha sido 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



PASSION LED US HERE



# LA GENTE

NOS APASIONA

Construimos un

**MEJOR MUNDO LABORAL**

y encendemos el potencial de las personas, para evolucionar y trascender.





Nacimos en

**2013**

con visión y alcance global.



Desde nuestras oficinas en

**MÉXICO,  
COLOMBIA  
Y PERÚ**





# FÓRMULA

## PARA TI

Creamos soluciones integrales  
**a la medida.**

Nunca desarrollamos algo  
igual.

**Tu organización es única** y su  
necesidad también lo es.





# INNOVAMOS SOMOS CURIOSOS

e integramos las tendencias mundiales  
en la gestión de talento humano.





HEMOS ESTADO  
EN TUS ZAPATOS

Esto nos permite brindarte

**SOLUCIONES  
PRÁCTICAS  
Y DE  
IMPACTO**



# TENEMOS LA **MEZCLA PERFECTA**

somos catedráticos, consultores  
y tenemos experiencia  
internacional en diferentes  
industrias



# Nuestro ADN Talentlab



Pasión por lo que hacemos



Sumamos talentos. Trabajando siempre en equipo



Accountability y desempeño superior



AGILE



Reconocemos la aportación



Somos flexibles



Ídeas en acción



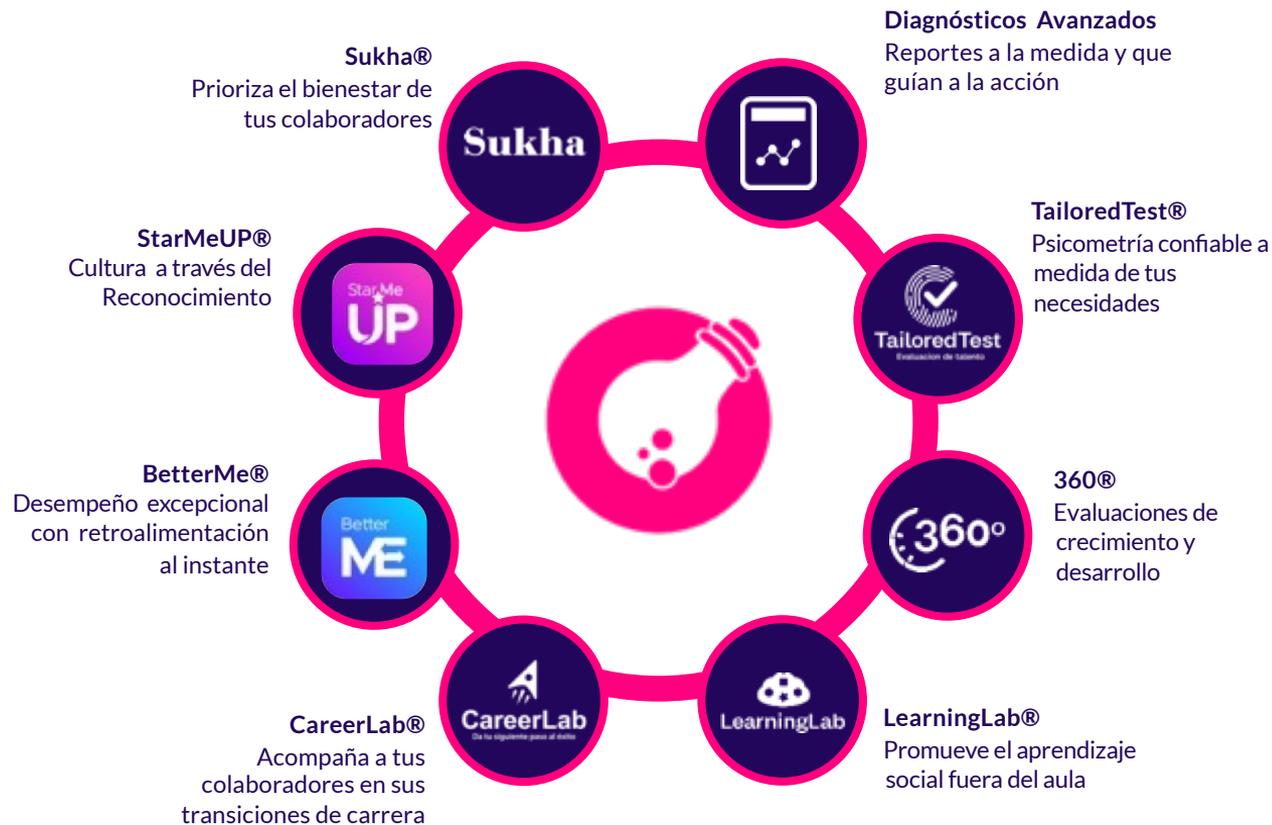
Generamos impacto



# Soluciones integrales en Capital Humano a la medida



# Soluciones tecnológicas en Capital Humano





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



# Benchmark

Prácticas de Diversidad e Inclusión

# 2021

MÁS INFORMACIÓN

[www.talentlab.mx/incluye](http://www.talentlab.mx/incluye)  
[contacto@talentlab.mx](mailto:contacto@talentlab.mx)  
[conocenos@talentlab.com.co](mailto:conocenos@talentlab.com.co)

