



Benchmark:
Prácticas de **Diversidad e**
Inclusión

SEPT
2020

Índice

1. Quiénes somos	3		
2. Nuestro sueño	4		
3. Nuestros valores	5		
4. Nuestra historia	6		
5. Contenido general	7		
6. Benchmark	8		
6.1 Cómo leer este reporte	10		
6.2 Empresas participantes	11		
6.3 Demográfico	13		
6.4 10 preguntas más altas y más bajas	16		
7. Pilares	19		
7.1 Cultura y políticas	20		
7.2 Reputación	26		
7.3 Liderazgo	30		
7.4 Mentalidad	33		
7.5 Reclutamiento	37		
7.6 Mercado	40		
7.7 Función	42		
		7.8 Recursos y lugar de trabajo	45
		7.9 Programas de desarrollo	49
		7.91 Flexibilidad	51
		7.92 Maternidad y Paternidad	54
		8. Principales hallazgos	56
		9. Segunda sección	57
		9.1 Indicadores	57
		9.2 Equidad de género	64
		9.3 Generaciones	67
		9.4 Personas con discapacidad	69
		9.5 Otros programas	71
		9.6 Relación con el negocio	74
		10. Conclusiones segunda sección	78
		11. Conclusiones	79
		12. Sigüientes pasos	83

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
- 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

Respeto

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.

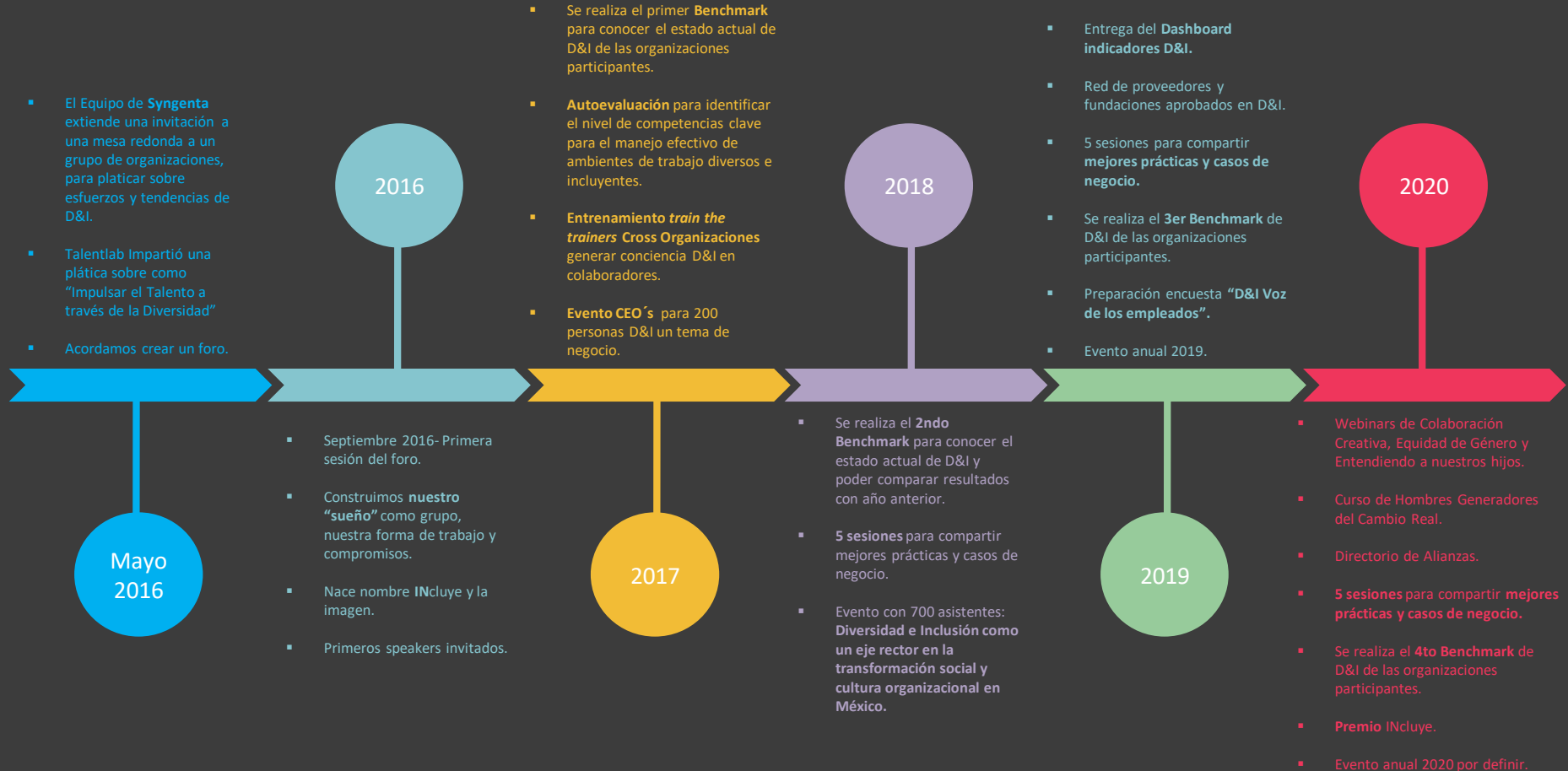


Transparencia

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



Nuestra Historia



Contenido general

01

Benchmark

Pág. 8

02

Pilares evaluados

Pág. 19

03

**Relación con el
negocio**

Pág. 74

04

Conclusiones

Pág. 80

05

**Siguientes
pasos**

Pág. 85

Benchmark 01



¿Cómo leer este reporte?

Objetivo

Por cuarto 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.

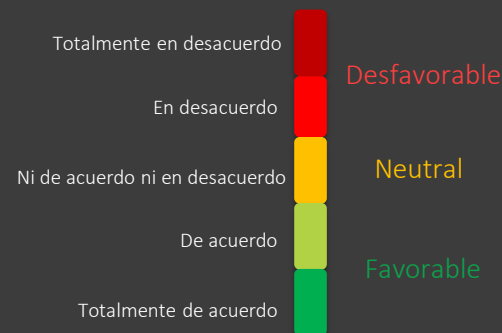
Se realizó una encuesta en línea a los Líderes de D&I y de Recursos Humanos que desarrollan y gestionan las estrategias de D&I para comprender con cuáles programas e indicadores cuentan, medir el nivel de madurez en México y el impacto que están teniendo en sus organizaciones.

Composición

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

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

Escala



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

Nota importante

Las notas de “Disminuyó puntos” o “Aumentó puntos” se refiere a la comparativa de ese factor con respecto al Benchmark del 2019.

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



Gracias a todas las organizaciones participantes



Gracias a ustedes, contamos con el Benchmark de D&I 2020

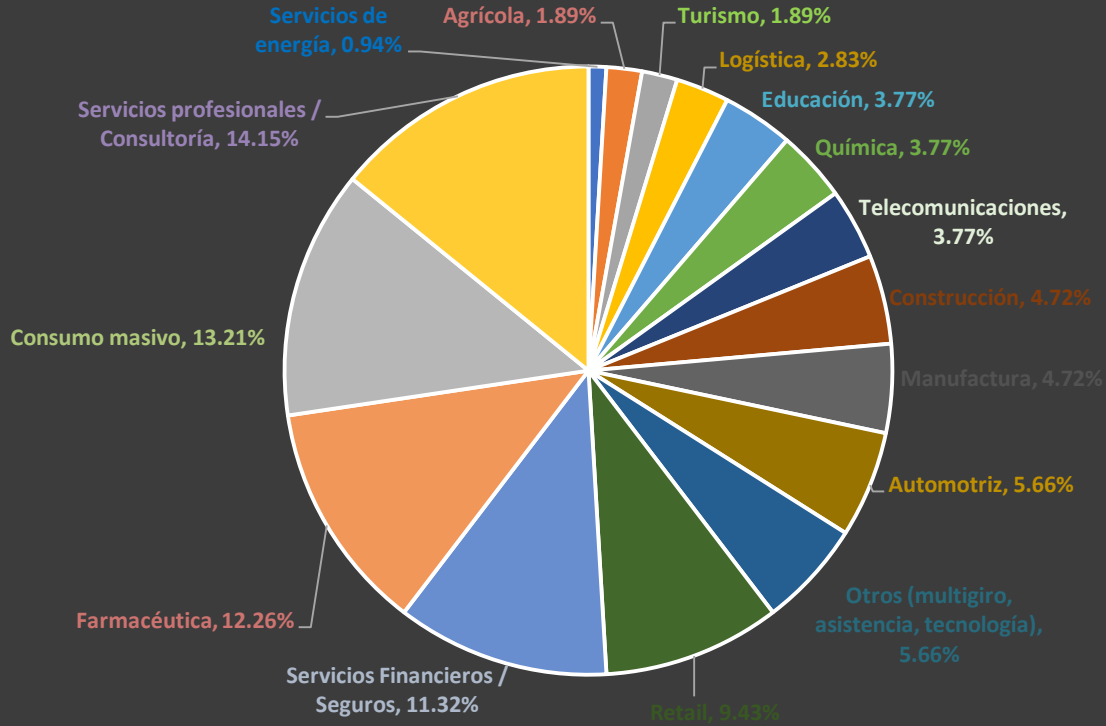
La **mayoría** de las organizaciones que participaron tienen las siguientes **características**:

+45 años
en el mercado
mexicano

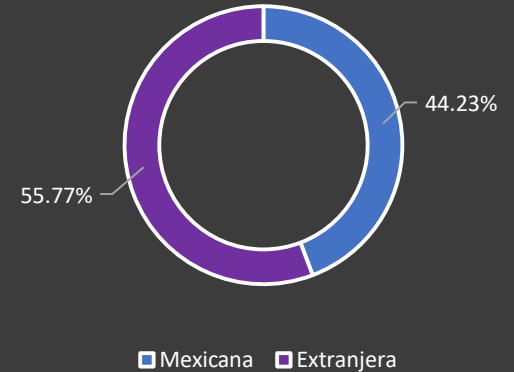
78%
tienen presencia
internacional

Son de
**consumo y
servicios**

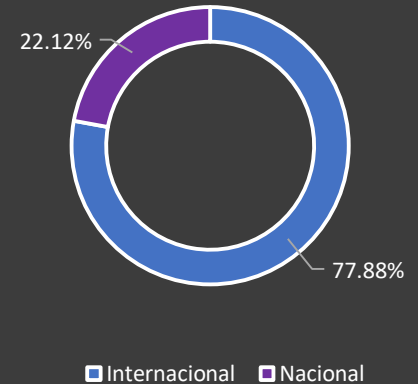
Demográficos



Origen

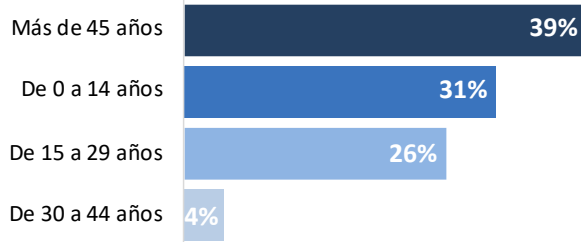


Presencia



Demográficos

Años en el mercado mexicano

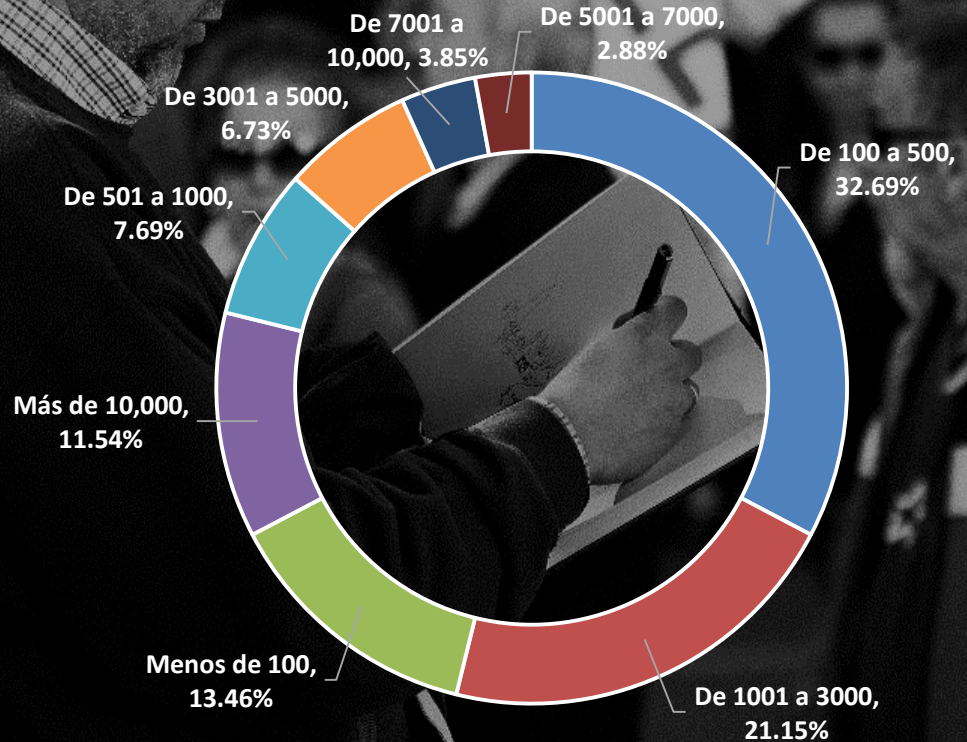


Representando más de

688,103

colaboradores

Cantidad de empleados en México



Durante el último año, la **mayoría** de las organizaciones que participaron en este Benchmark 2020

Crecieron en ventas entre un 0.1% y 5%

Aumentaron market share entre un 1% y un 2%

Aumentaron su margen de utilidad entre el 0.1% y 5%

“Las empresas con mejores métricas relacionadas al desempeño de Diversidad e Inclusión generan mayor margen de beneficio operativo en comparación a aquellas empresas con menor desempeño (12% y 8% respectivamente)”.

The Business Case for More Diversity,” The Wall Street Journal, 2019.

PREGUNTAS CON RESPUESTAS MÁS FAVORABLES:



En general, están relacionadas con la interacción efectiva de los líderes con la diversidad de características de los colaboradores, el respeto por los diferentes puntos de vista y la adopción de una cultura incluyente.

PREGUNTAS CON RESPUESTAS MENOS FAVORABLES:



Se relacionan con el nivel de satisfacción de la misión de D&I, de los entrenamientos en el tema, de las nuevas contrataciones, la reputación en el mercado acerca de D&I, el nivel de participación en foros externos y el presupuesto destinado a acciones de D&I.



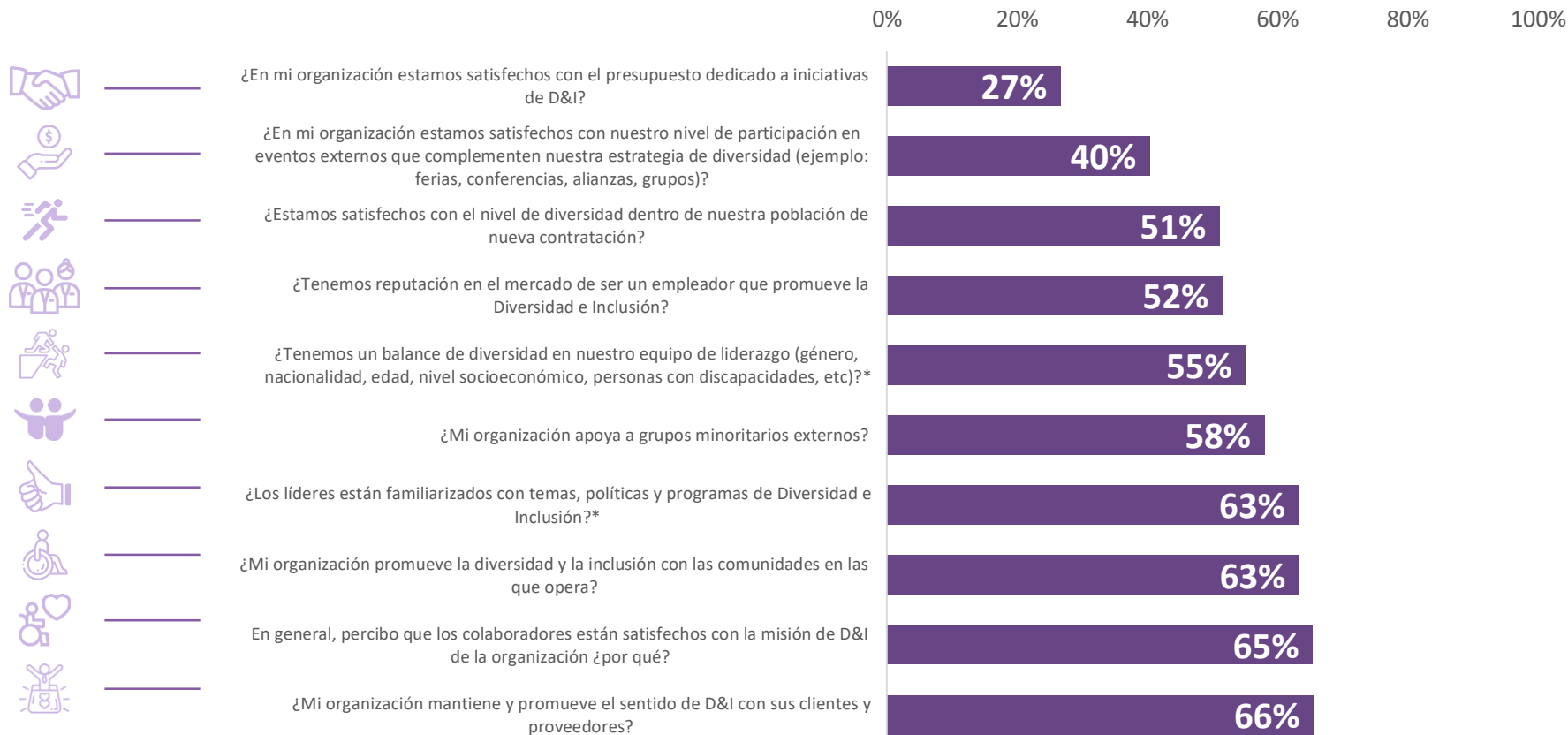
10 Preguntas más altas...



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



10 Preguntas más bajas...



* Pregunta que no aparecía en las 10 más bajas del 2019.

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 **79%** de las organizaciones cuenta con una política o declaración expresa de D&I

Con respecto a 2019 este indicador aumentó 6 pts.



Declarar una política de diversidad no asegura una cultura de inclusión.

Los resultados muestran que pese a que hubo un aumento en organizaciones que cuentan con una política de D&I, disminuyó el número de organizaciones que cuentan con prácticas o programas que ayuden a accionar la política.

No es suficiente tener una política de D&I. Para construir una verdadera cultura incluyente, es esencial tomar acciones concretas, establecer objetivos y ejecutar programas que promuevan la D&I. Tener bases firmes, sembrará las raíces para un cambio sistémico y positivo.

El **81%** de las organizaciones cuenta con prácticas o programas que promueven la D&I

Con respecto a 2019 este indicador disminuyó 8 pts.



“Una inconsistencia entre lo que la organización expresa y el progreso que hace en temas de D&I, puede dañar seriamente la credibilidad dentro y fuera”.
Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company, 2020.

Cultura y políticas

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.

“Las organizaciones con fuertes culturas de trabajo inclusivas tienen mayor probabilidad de aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores y el compromiso con la organización, así como de disminuir violencia y discriminación en ambientes laborales”.

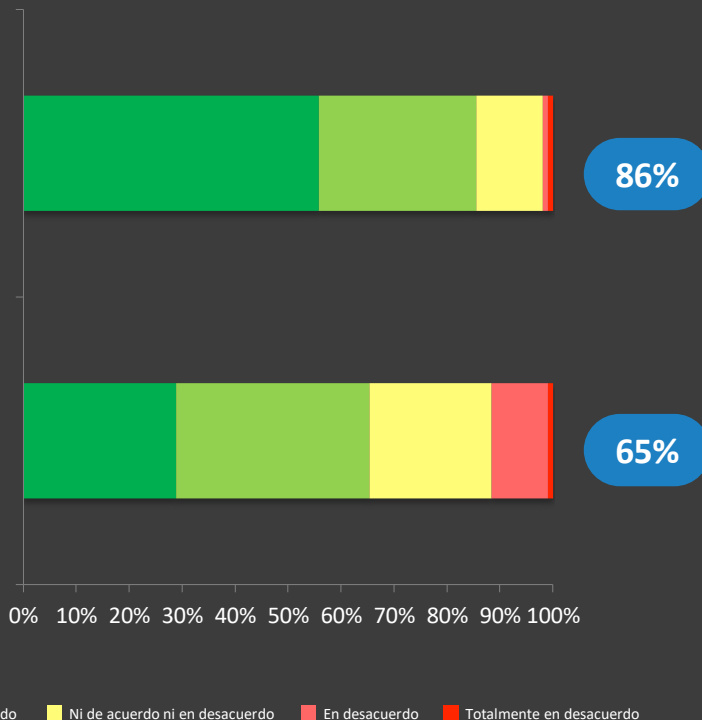
Diversity Climate in Organizations, Oxford University Press, 2020.

75%

Respuestas favorables

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

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



Las razones principales por las que las organizaciones reflejan un interés en D&I son:

- Es parte de la cultura.
- Fortalecimiento de marca.
- Atracción de talento.

“Las empresas con políticas y prácticas de recursos humanos que se enfocan en la diversidad de género están vinculadas a niveles más bajos de rotación de colaboradores”
Organization Studies (2019).



La D&I está enfocada en:



Aunque no es una dimensión tradicional de Diversidad e Inclusión, el 55% de las organizaciones dice enfocar D&I en flexibilidad laboral.



Los resultados muestran que la etnia/raza, los antecedentes socio-económicos-educativos y los aspectos religiosos son los pilares en los que las organizaciones menos enfocan esfuerzos de D&I.

“En México, las personas que hablan una lengua indígena, se identifican dentro de una comunidad indígena, negra o mulata, o simplemente, tienen el color de piel más oscuro tienen menores probabilidades de avanzar en el sistema educativo y progresar en el ámbito laboral”
OXFAM, 2019.



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

Otros canales importantes que se utilizan son: comunicación a través de los líderes y por medio de los programas de inducción.

El **11%** aún no comunica 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.

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 el **52%** de las organizaciones lo dan a conocer al mercado y lo utilizan como una herramienta de atracción de talento.

46%

Respuestas favorables.

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



52%

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



40%

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

Participación en eventos externos



MUSEO
MEMORIA Y
TOLERANCIA



Alianza por la inclusión laboral
de personas con discapacidad



Diversidad con Impacto



WOMEN WHO
CODE



ágora

Ciudadanos Cambiando México



SIGHT OF EMOTION



INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



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

34%

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



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



Insignia de Inclusión Social Distintivo ESR 2020



Disability equality INDEX



Súper Empresas para Mujeres Expansión





Liderazgo

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



Liderazgo

Los estudios muestran que tener equipos del liderazgo diversos impacta en el desempeño, productividad y métricas del negocio.

Es importante continuar brindando experiencias de aprendizaje que sensibilicen y capaciten a los líderes en temas de D&I.

“Cuando los colaboradores se sienten incluidos y sienten que sus líderes apoyan la diversidad, experimentan mayor confianza y compromiso en el trabajo. Un incremento del 10% en la percepción de inclusión, disminuye el ausentismo”
Harvard Business Review, 2019.

65%

Respuestas favorables.

¿Tenemos un balance de diversidad en nuestro equipo de liderazgo (género, nacionalidad, edad, nivel socioeconómico, personas con discapacidades, etc.)?

55%

Disminuyó 14 p.p

¿Los líderes están familiarizados con temas, políticas y programas de Diversidad e Inclusión?

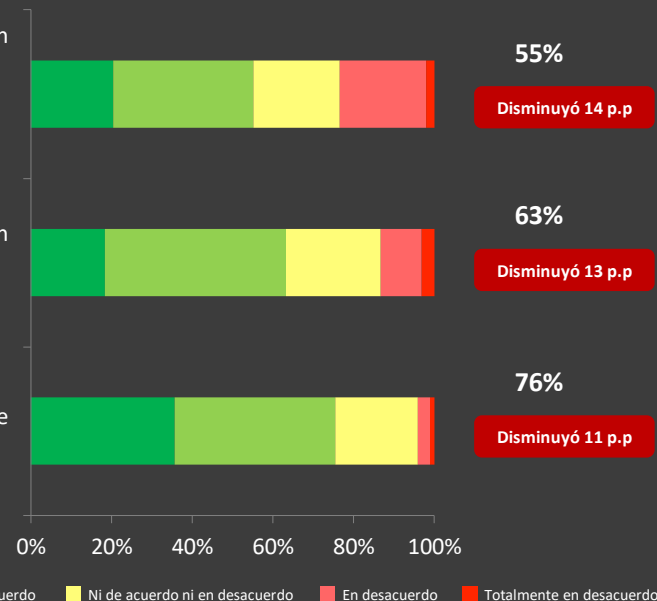
63%

Disminuyó 13 p.p

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

76%

Disminuyó 11 p.p



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

En esta edición, destaca el avance positivo y significativo que hay en la interacción con equipos con personas con discapacidad. Aunque aún hay esfuerzos por hacer, es muestra del avance en las estrategias que las organizaciones han implementado para incorporar prácticas inclusivas.

En el **72% de las organizaciones**, los líderes tienen claro los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva. En línea con lo anterior, el **73% de 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	89%	Disminuyó 9 p.p
Culturas y Nacionalidades	93%	Disminuyó 5 p.p
Nivel Socioeconómico	86%	Disminuyó 14 p.p
Personas con discapacidad	68%	Aumentó 12 p.p
Edades	94%	
Preferencias personales (sexuales, religiosas)	84%	Disminuyó 7 p.p



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.

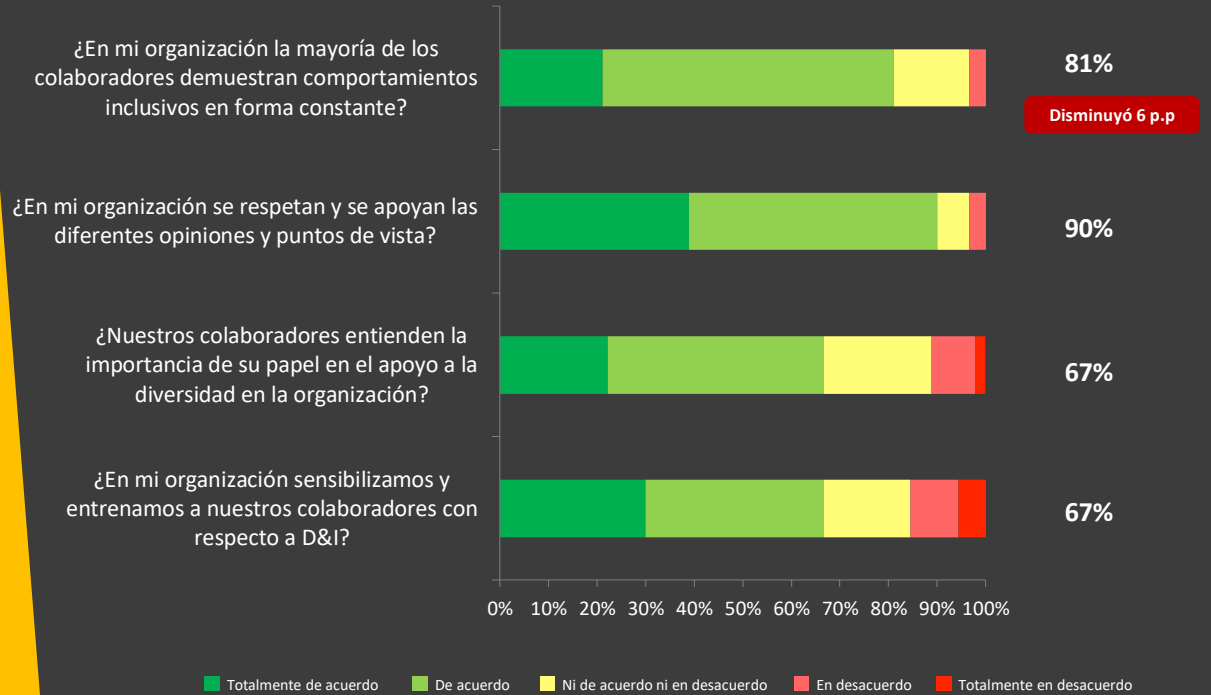


En la mayoría de las organizaciones se percibe que los colaboradores demuestran de forma consistente comportamientos inclusivos.

Es importante seguir sensibilizando a los colaboradores en estos temas para lograr construir y adoptar una cultura diversa e inclusiva de manera sostenida.

Mentalidad

76%



Se sensibiliza y entrena a través de...

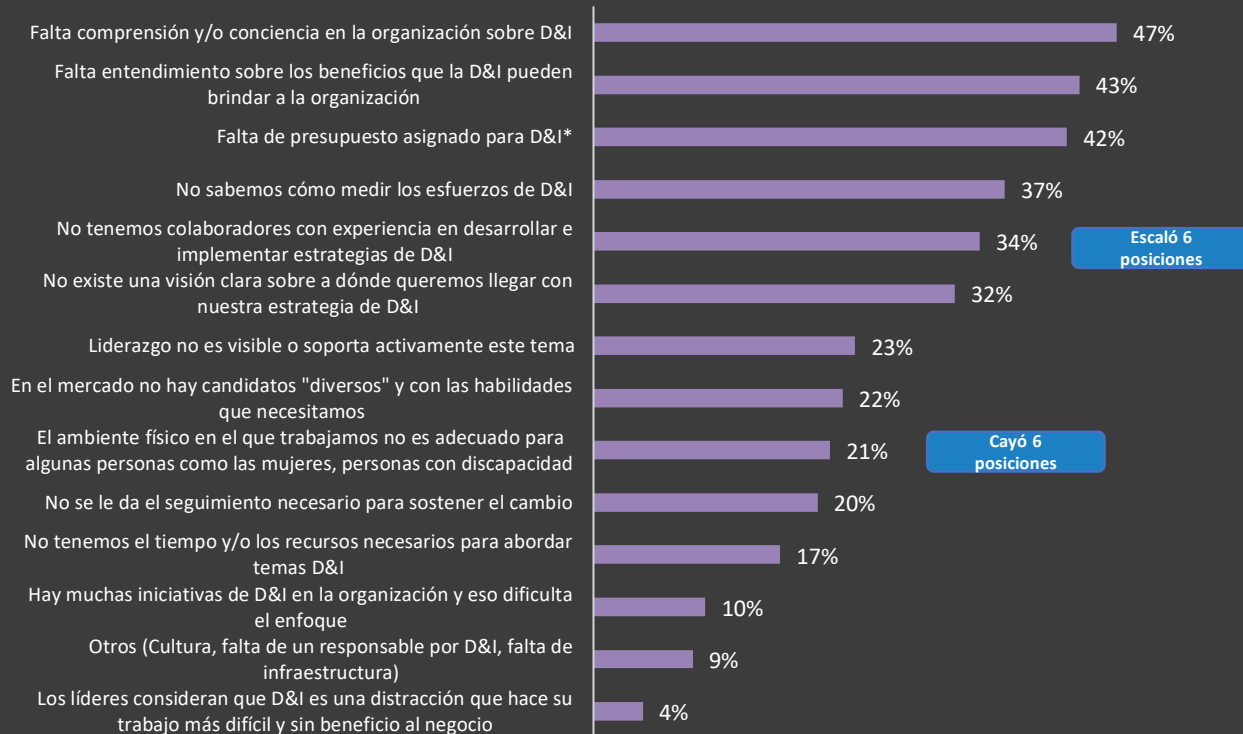




Los principales desafíos son la falta de visualización de los beneficios, la falta de comprensión de la organización sobre D&I, de presupuesto y de medición del impacto de D&I.

Es importante contar con colaboradores con experiencia en D&I, así como trabajar en conjunto con los líderes para comunicar los beneficios en el negocio con la D&I, debido a que aún hay una minoría que sigue considerándolo como una distracción o no apoya activamente el tema.

Mayores desafíos para avanzar en D&I





Reclutamiento

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

46%

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



Algunos eventos mencionados

- Ferias de reclutamiento en universidades.
- Ferias de empleabilidad dirigidas a mujeres, personas adultas mayores y LGBTTTIQA*.
- Ferias de equidad de los diferentes municipios.
- Portal de Éntrale.
- Summit de Pride Connection.
- Women Who code, Bolsa rosa y Laboratorio.

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

**Práctica no presente en resultados 2019

64%

Disminuyó 5 p.p

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.
- Anuncios publicados con lenguaje inclusivo.
- Solicitudes sin género o edad.
- Incorporar un mínimo de mujeres como candidatos y ternas con mezcla de género.
- Entrevistas a ciegas **.
- Vinculación con asociaciones.

83%

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



Los eventos que patrocinan son:



26%

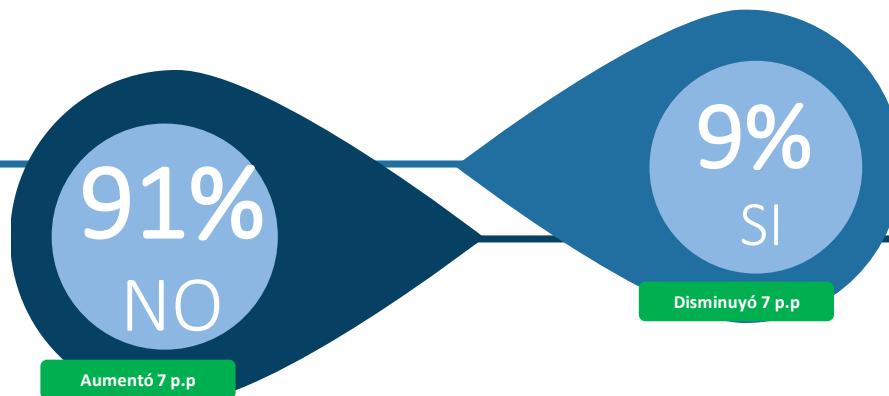
de las organizaciones reporta contar con **prácticas/alianzas** para reclutar a personas con discapacidad física.



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

¿Puestos específicos sólo para hombres o sólo para mujeres?

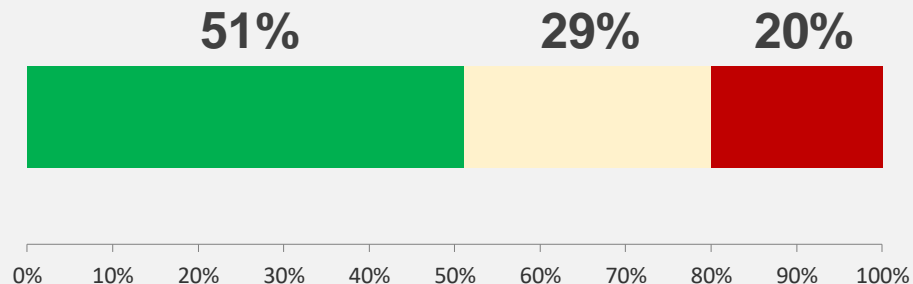
Principalmente, porque se tiene la perspectiva de garantizar la **igualdad de oportunidades** sin importar el género. En su mayoría, los procesos se enfocan en talento, habilidades, competencias, potencial y experiencia.



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 **51 %** de las organizaciones están de acuerdo con el nivel de diversidad en la población de 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, 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:

- Personas indígenas.
- Adultos mayores.
- Niños.
- Adolescentes de nivel socioeconómico bajo.
- Grupos que sufren violencia doméstica.
- Personas con cáncer de mama.
- Personas con discapacidad.
- Mujeres emprendedoras.
- Emprendedores LGBT.
- Refugiados.
- Programas de Responsabilidad Social.
- Donativos a fundaciones, ONG's o a instituciones gubernamentales.

Mercado

64%

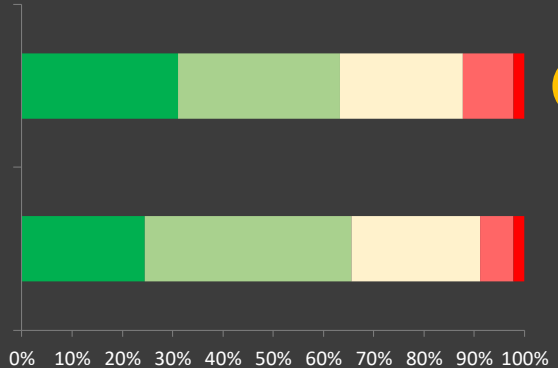
Respuestas favorables.

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

63%

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

66%



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

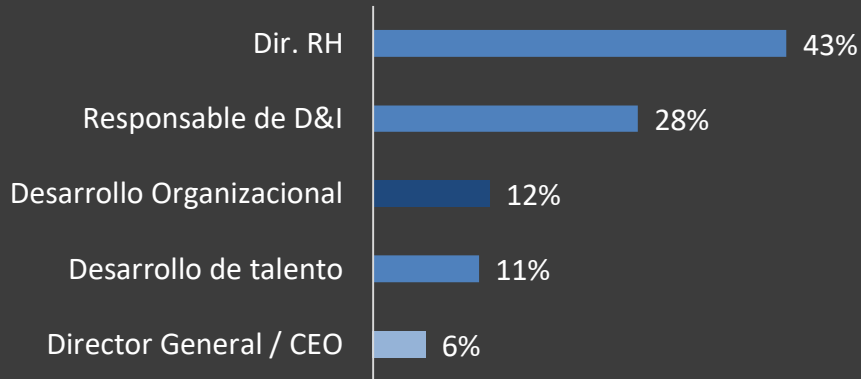
“Cuando las empresas establecen culturas y políticas comerciales inclusivas, es más probable que reporten un aumento:
- 59.1% en creatividad, innovación y apertura.
- 37.9% del interés y la demanda de los consumidores”
Women in Business and Management: The Business Case for Change (2019)



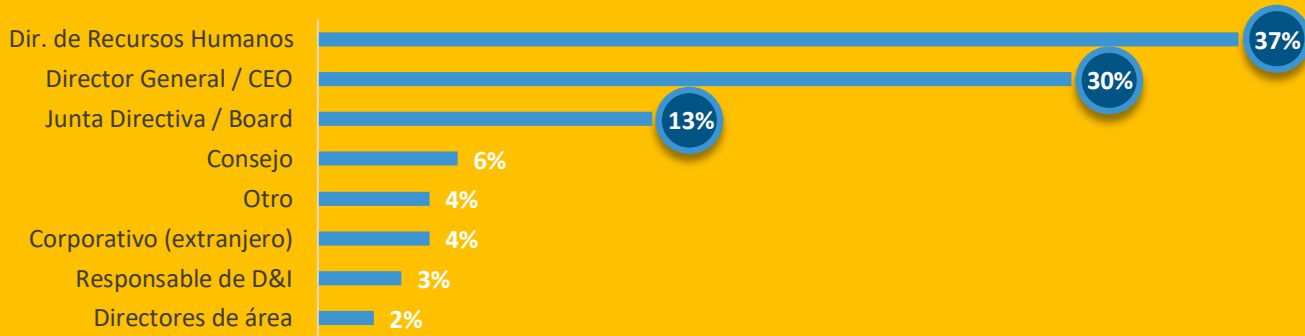
Función

La organización cuenta con una persona o equipo dedicado a gestionar las estrategias e iniciativas de 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?



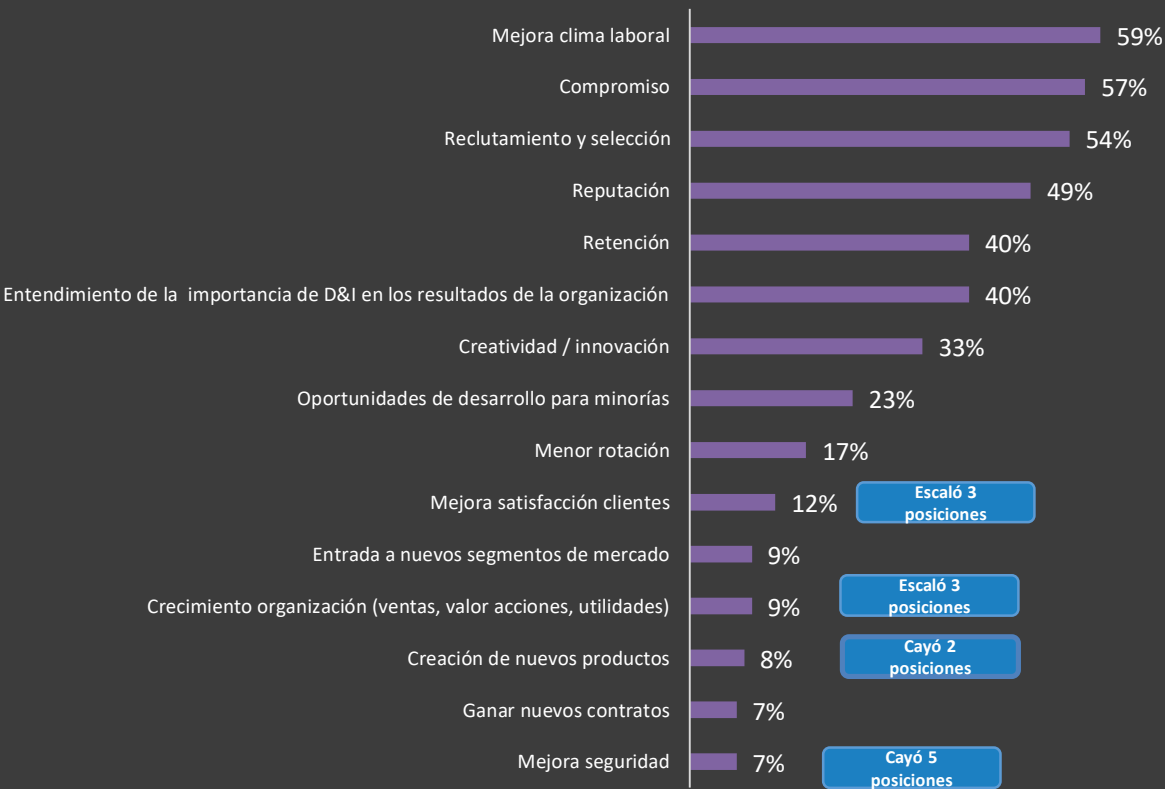
En la mayoría de las organizaciones el Director de RH, DG o CEO son los principales responsables por aprobar las estrategias D&I, seguidos por la Junta Directiva.

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. Los estudios demuestran que las dimensiones más impactadas son: entrada a nuevos mercados o negocios, nuevos productos y crecimiento de la organización.

Es recomendable que las organizaciones midan el impacto de la D&I para valorar los esfuerzos dedicados a este tema.





Recursos y lugar de trabajo

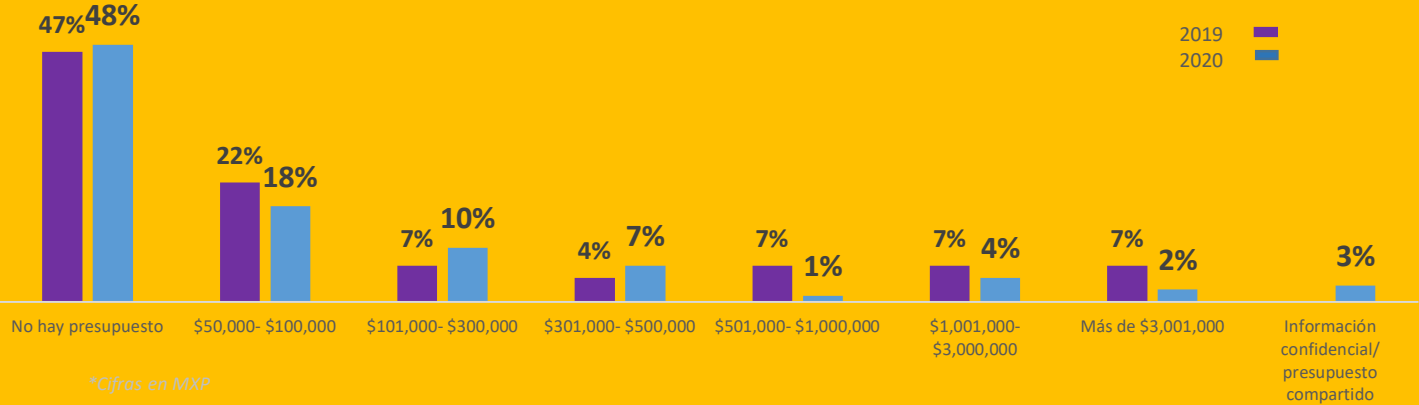
La organización cuenta con algún medio para denunciar la discriminación. Asigna un presupuesto, tiene instalaciones aptas para discapacidades físicas y espacios que fomenten la D&I entre empleados.

41%



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

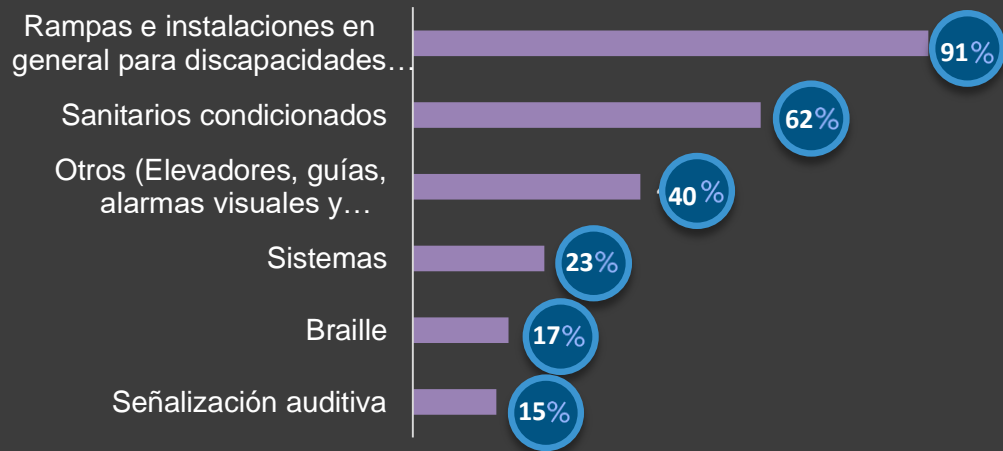
Presupuesto anual que se destina a las actividades de D&I:



48% no cuenta con presupuesto, aún cuando la mayoría considera que es una prioridad estratégica.

De las organizaciones que sí tienen presupuesto, la mayoría asigna 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.

51%

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) o buzón de quejas.



Comité de ética.



Política de puertas abiertas.



App de comunicación abierta.

96%

Aumentó 5 p.p

de las organizaciones cuenta con medios para denunciar la discriminación.

51%

de las organizaciones ha 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.



51%

Aumentó 8 p.p.

de las organizaciones invierte en actividades de desarrollo para las minorías, tales como:

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



75%

Disminuyó 7 p.p.

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



El cuidado de la salud de los colaboradores, los apoyos en restaurantes y gimnasios y la sala de lactancia son las prácticas mayormente reportadas por las organizaciones.



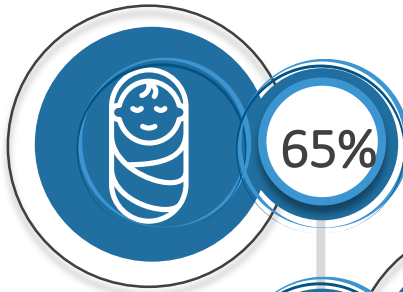
Guardería, el subsidio de movilidad y alimento son las prácticas menos promovidas.



Maternidad y Paternidad

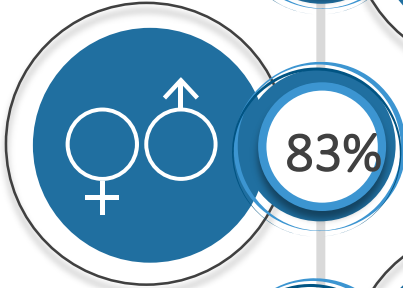
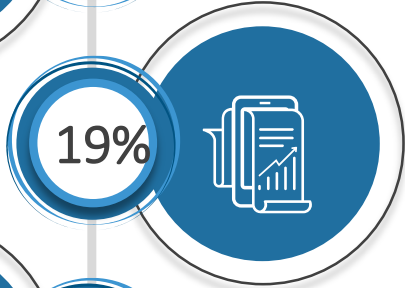
La organización cuenta con políticas y programas superiores a las de ley que apoyan la maternidad y la paternidad.

Las organizaciones tienen un área de oportunidad en el desarrollo e implementación de estrategias y acciones relacionadas con maternidad y paternidad.



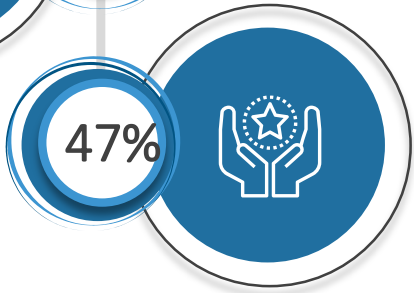
de las organizaciones cuentan con una **política de maternidad** que ofrece beneficios adicionales a los de ley.

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 la generación de políticas de D&I pero no en la promoción de las prácticas o programas. Existe una brecha entre la teoría de diseño de una política y la práctica de poder implementarlas a través de diferentes programas. **Promover la diversidad no asegura una cultura de inclusión.**
2. Aunque la mayoría de las organizaciones **muestra interés en temas de D&I** porque forma parte de su cultura y de la experiencia empleadora, aún se encuentran con desafíos importantes como la **falta de entendimiento de los beneficios** de la D&I y del **presupuesto destinado** para prácticas relacionadas.
3. La **interacción con colaboradores con discapacidad** tuvo un **avance positivo** en cuanto a la interacción efectiva con ellos, pero tiene áreas de oportunidad que continúan siendo un desafío como el **acondicionar los lugares de trabajo para ser accesibles.**
4. Los resultados demuestran que sigue existiendo un **área de oportunidad para continuar trabajando y reforzando la sensibilización y capacitación** que permita habilitar un liderazgo incluyente que permee al resto de la organización y así construir una cultura diversa e inclusiva.

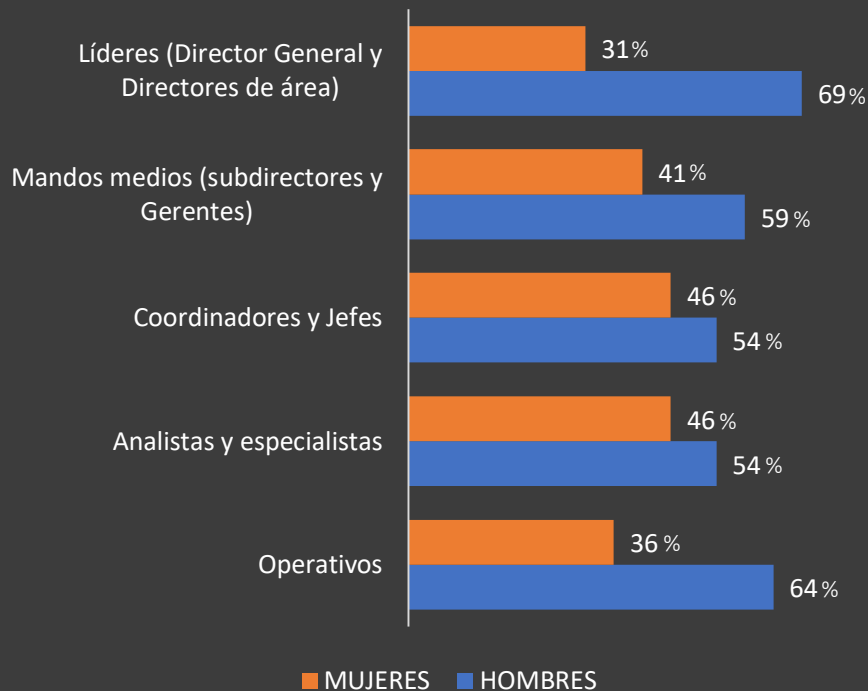




Indicadores

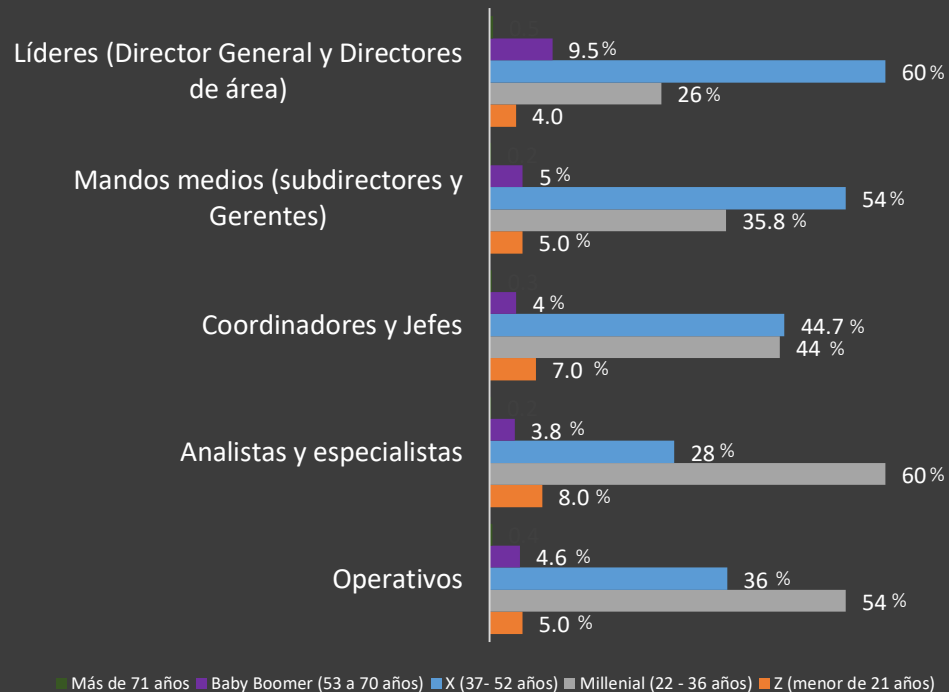
Evalúa si la organización tiene objetivos, indicadores numéricos y mide el progreso de D&I con relación al negocio.

Género



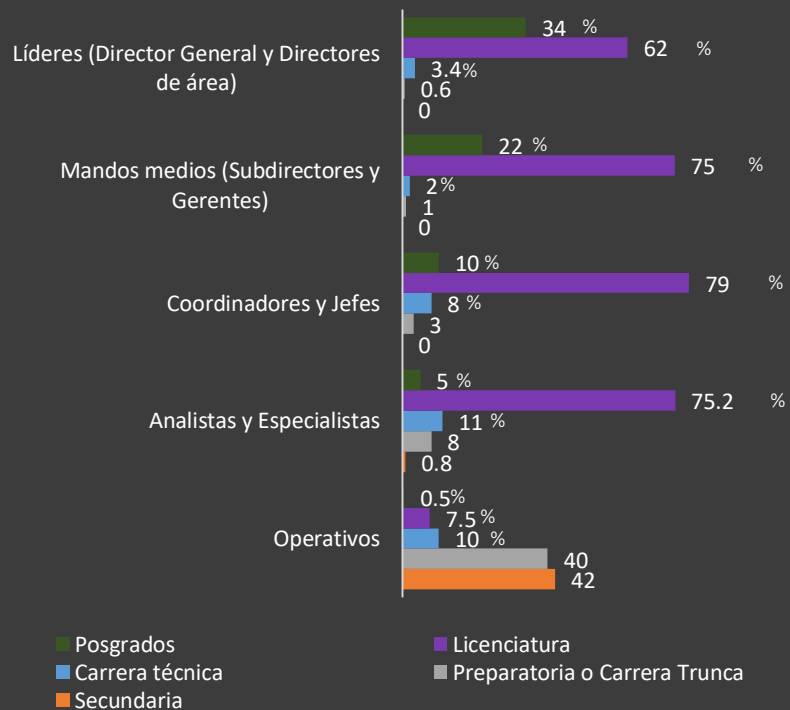
En todos los niveles jerárquicos predomina el género **masculino**. En los líderes, hay **2.2 veces** más hombres.

Edad



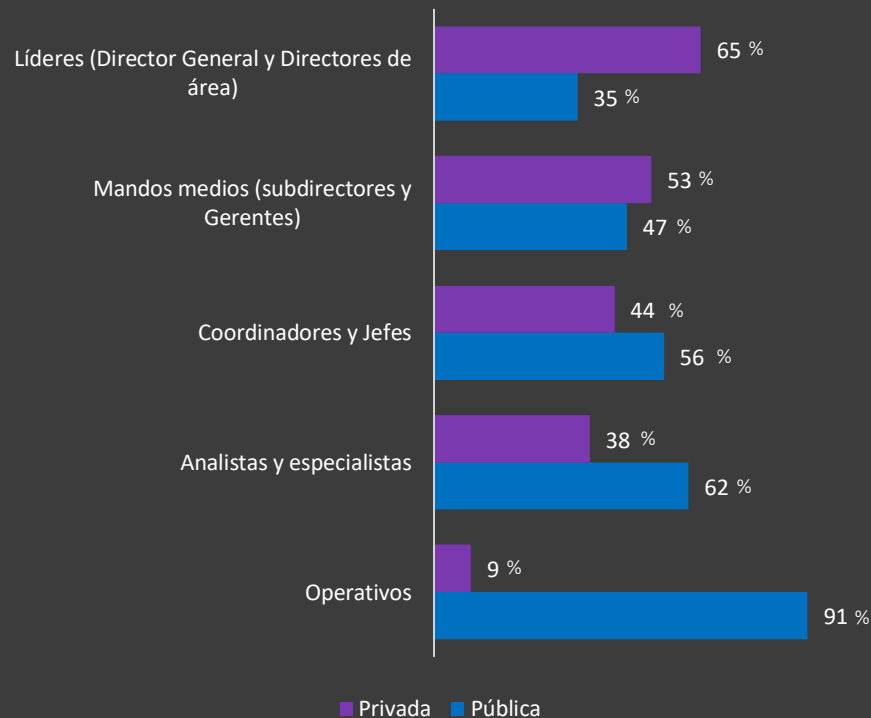
En todos los niveles predominan la generación **X y Millenials**. Pocos colaboradores **superan los 53 años** en la mayoría de los niveles, a excepción de los Líderes que representa un **9.5%**.

Escolaridad



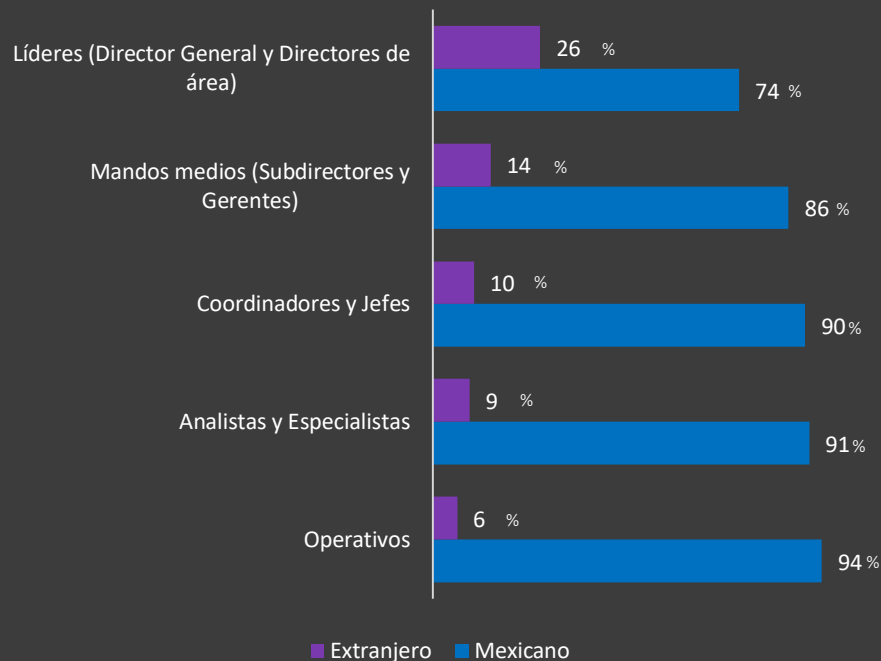
La escolaridad que predomina en todos los niveles (exceptuando operativos) es **Licenciatura**. Líderes y mandos medios cuentan con mayor % de **posgrados**.

Escuela de Procedencia



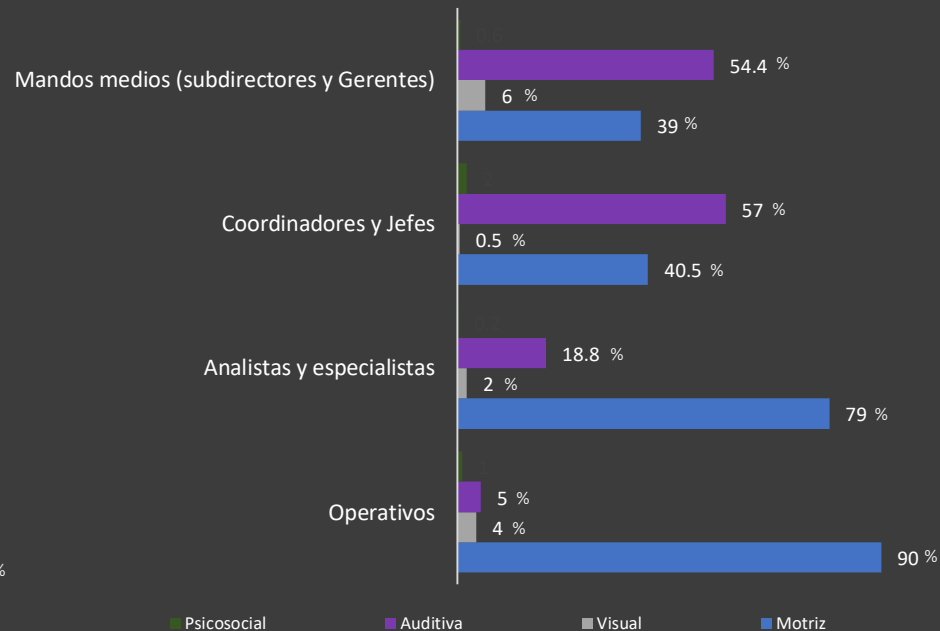
En los niveles de coordinadores y mandos medios hay un **% equilibrado** entre colaboradores que asistieron a escuela pública vs. privada. En los líderes predomina la escuela privada y en el nivel de operativos la escuela pública.

Nacionalidad



En todos los niveles jerárquicos predomina la **nacionalidad mexicana**. En los **Líderes** es dónde hay mayor % de **extranjeros**. El mayor % de **extranjeros** esta ubicado en el nivel de **Líderes**.

Discapacidad



La **discapacidad motriz y auditiva** son la más detectadas en las organizaciones en todos los niveles, siguiendo la visual. En los **Coordinadores y jefes** se identifica un 2% colaboradores con discapacidad psico-social.

33%

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

Ejemplos:

- Encuesta de clima y compromiso organizacional.
- Brecha salarial entre hombres y mujeres en la misma posición.
- Mujeres en puestos STEM.
- Número de eventos y participación D&I.
- Indicadores de reclutamiento, selección y promociones.
- Encuestas a clientes y proveedores.
- Participación en capacitaciones.
- Indicadores de % de generaciones, mujeres, personas con discapacidad y grupos minoritarios.

29%

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

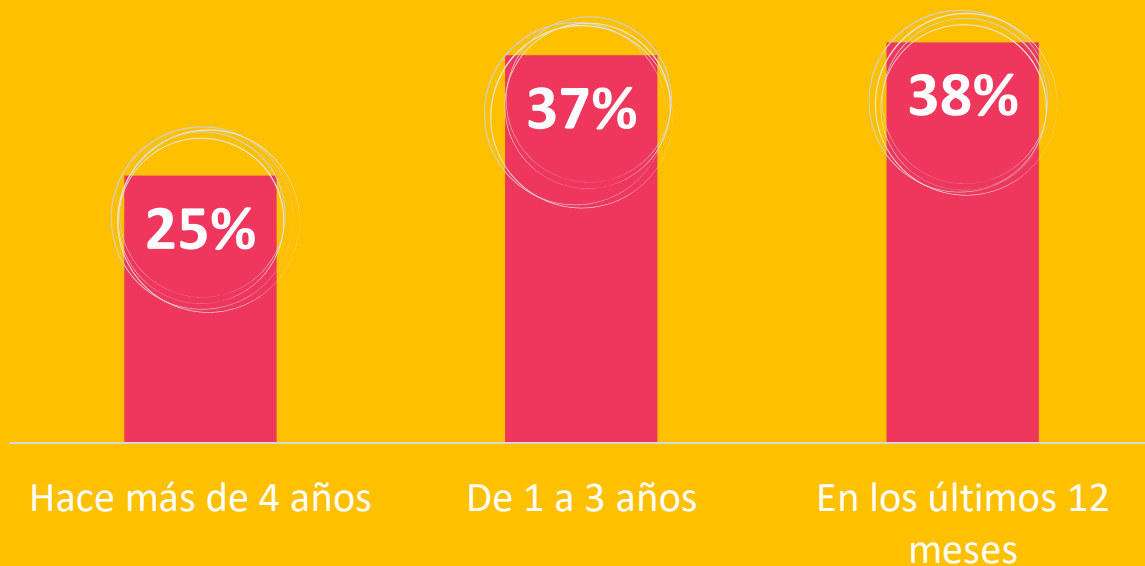
Ejemplos:

- Indicadores D&I por nivel (generaciones, género, etc.).
- Índice de personas con discapacidad.
- Porcentaje de balance de género.
- Número de aliados inscritos en actividades.
- Cuotas de contrataciones y posiciones de liderazgo por género

En el
33%

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 continúa tomando fuerza año tras año.

49%

de las organizaciones reporta que **menos del 5%** de su población femenina, toman periodos de maternidad al año por Ley o Extendidos.

10%

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.

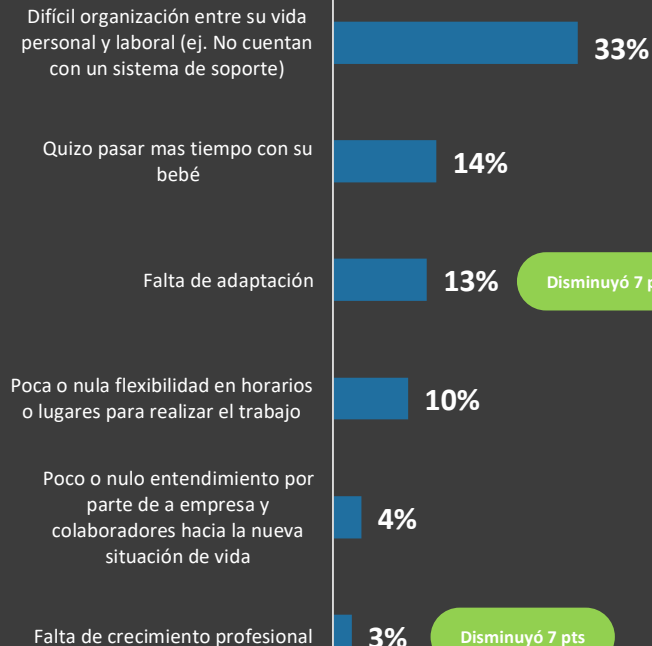
Hasta el

10%

de las salidas en la mayoría de las organizaciones son por causas relacionadas con la discriminación.



Causas principales de salida de mujeres al regresar del periodo de maternidad:





Equidad de género

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

33%

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

Disminuyó 18 pts

41 %

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.



En promedio en las organizaciones promueven **1.2 veces más a hombres que a mujeres.**

En los programas de alto potencial por la participación de 1 mujer, participan 1.2 hombres.

Aumentó 10 pts

84 % de las organizaciones menciona que hombres y mujeres de niveles directivos tienen el mismo rango de sueldo.

En niveles de gerencias, coordinadores y analistas el **86%** de las organizaciones reporta el mismo rango de sueldo en mujeres y hombres.

En el nivel directivo, en el caso de existir diferencias la mayoría va del 10% al 20%. En cambio en el Gerencial o jefatura va del 1% al 4%.

20% de las organizaciones cuenta con un programa de desarrollo de talento especial para mujeres.

Ejemplos:

Entrenamientos, becas, Capacitaciones de liderazgo, mentoring y Coaching generalmente dirigidos a mujeres con alto potencial, en posiciones clave o de liderazgo.

Disminuyó 13 pts

La rotación en mujeres es 7% menor en relación a los hombres.

Hay 6% más hombres en los procesos de selección.

67%

de las organizaciones apoya el desarrollo profesional de las mujeres en puestos de liderazgo.

Disminuyó 20 pts

13%

de las organizaciones ha identificado algún tope en el desarrollo profesional de las mujeres. Esto se da a partir del nivel gerencial Senior y Altos directivos.

Disminuyó 20 pts

Participación de mujeres por área



“Las empresas en las que las mujeres representan el 20% o más en la dirección han mejorado el rendimiento del precio de sus acciones en comparación con las empresas en las que las mujeres tienen un 15% o menos en la dirección”.

The Changing Face of Companies, Credit Suisse Research Institute, 2019.



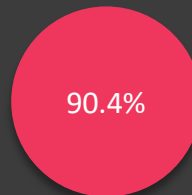
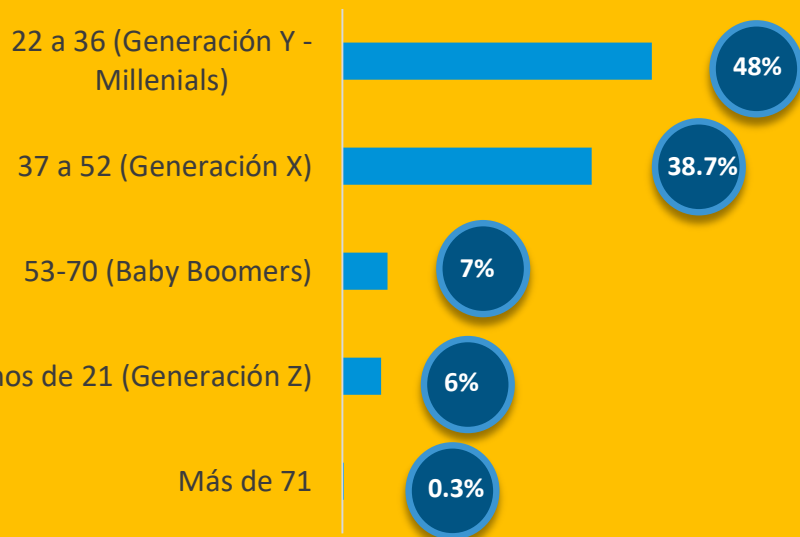


Generaciones

S

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

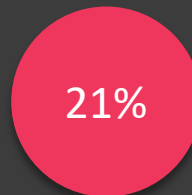
En promedio, el **rango** de edad donde se concentra la población en las organizaciones es de: **22 a 36 años**
Generación Y - Millenials.



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



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



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

“Una encuesta realizada a más de 3000 colaboradores, mostró que el 43% ha experimentado sesgos basados en su edad. La Generación de baby boomers y la generación Z son quienes más perciben altos niveles de sesgos basados en la edad”.

The bias barrier: Allyships, inclusion and everyday behaviors. Deloitte, 2019.

Personas con Discapacidad

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

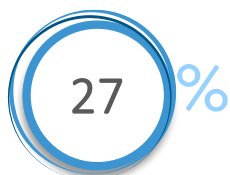




de las organizaciones estaría dispuesta a contratar a colaboradores con alguna discapacidad.



de las organizaciones reporta que tienen algún colaborador con discapacidad.



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

- Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación
- Distintivo organización Incluyente
- Rincón Gallardo
- GPTW
- Éntrale
- Fundación Libre acceso



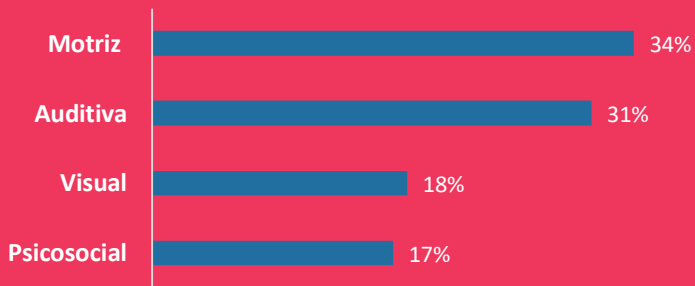
de los colaboradores que presenta alguna discapacidad, percibe el **mismo sueldo** que los demás del mismo puesto- nivel. En el caso de existir una diferencia, está en un rango entre **1 y 4%**.



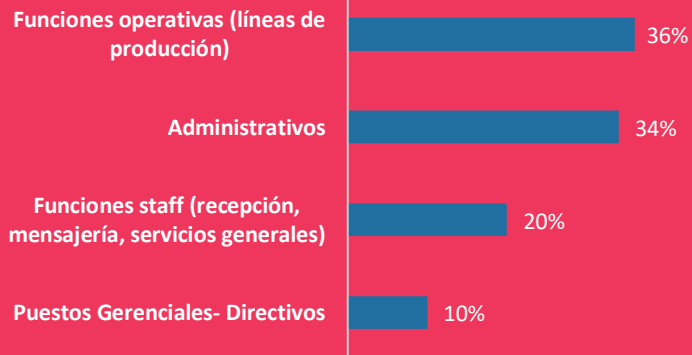
En 2018 se contabilizaron 7.7 millones de mexicanos con alguna discapacidad (INEGI).

La tasa de participación económica de las personas que no tienen discapacidad es de 65.4% vs del 38.5% de personas con discapacidad. ENADID (Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica), 2018

La mayoría de las personas con discapacidad contratadas en las organizaciones presentan discapacidades motrices y auditivos.



El 36% de las personas con discapacidad que son contratadas en las organizaciones, ingresan a posiciones operativas y 34% administrativas.





Otros programas

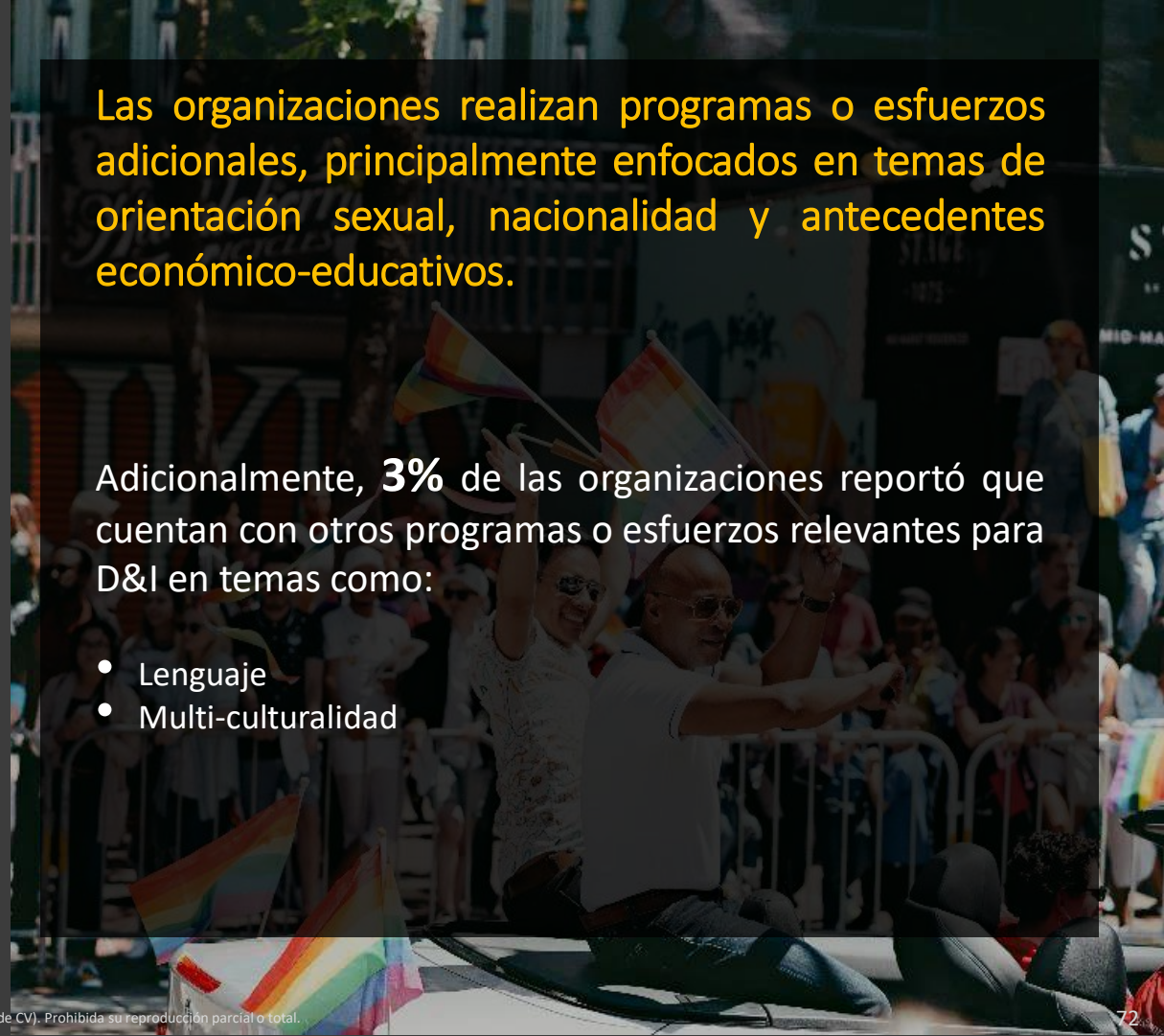
La organización realiza esfuerzos o desarrolla iniciativas para aspectos específicos de D&I.



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

Adicionalmente, **3%** de las organizaciones reportó que cuentan con otros programas o esfuerzos relevantes para D&I en temas como:

- Lenguaje
- Multi-culturalidad



Ejemplos de programas



Aspectos religiosos:

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



Antecedentes socio-económico-educativo:

- Cursos “Valores” enfocados a los puestos operativos: alimentación, ética, desarrollo profesional, vida y respeto en pareja, adicciones, etc.
- Ayuda económica.
- Becas por excelencia.
- Programa Code/ Convenios con instituciones educativas.



Ideológica (estilo de vida y pensamiento):

- Talleres de liderazgo incluyente.
- Cursos de Insights y sesgos.
- Programa de Wellness que promueve programas de nutrición, ejercicio, mindfulness , etc.
- Programas de Agile Developing.



Nacionalidad

- Evento Hispanidad.
- Programas que fomentan la multiculturalidad en los países con presencia de la organización.
- Taller de multiculturalidad.
- Programas de intercambio.



Orientación o preferencia sexual

- Creación de la Red de Diversidad Sexual.
- Celebraciones en el mes del pride, colocación de banderas, marcha, spirit day.
- Pláticas de sensibilización y grupos de afinidad.
- Capacitaciones y comunicaciones de comunidad LGBTTT.

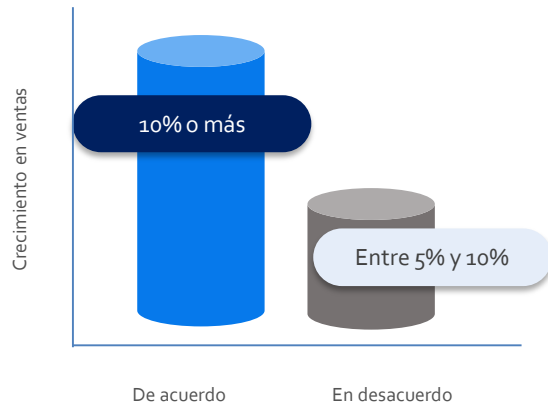
Relación con el negocio

03



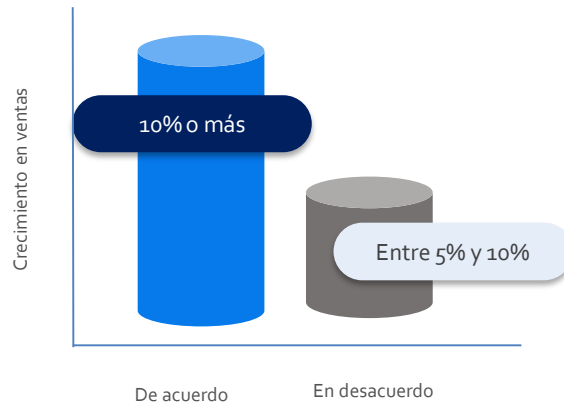
Huella de Diversidad en el Negocio

PROMOTOR D&I



Las organizaciones que son percibidas con tener **reputación en el mercado** por promover prácticas D&I, tienen mejores resultados financieros, al igual que se reportó en Benchmark 2019

INTERACCION DE LÍDERES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DIFERENTES NIVELES SOCIOECONÓMICOS



Organizaciones cuyos **líderes tienden a ser incluyentes** con colaboradores con discapacidad y diferentes niveles socioeconómicos, muestran mejor crecimiento en ventas.

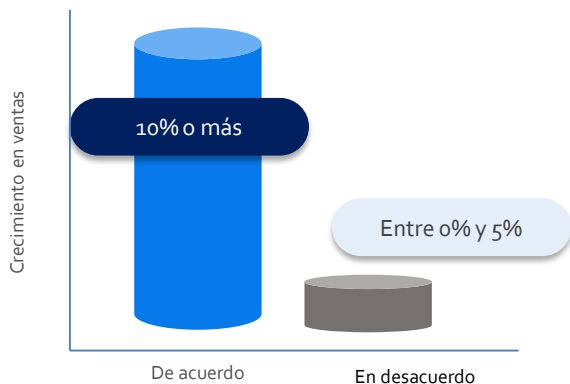
COLABORADORES CON DISCAPACIDAD



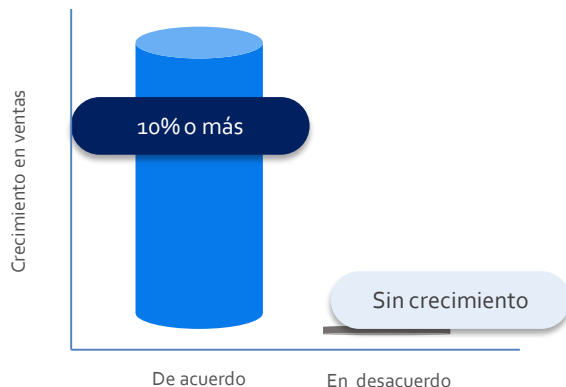
Existe una relación entre el crecimiento de ventas y una **mayor presencia** de colaboradores con discapacidad.

Huella de Diversidad en el Negocio

PROMOTOR D&I CLIENTES Y COMUNIDADES



SENSIBILIZAR COLABORADORES EN D&I



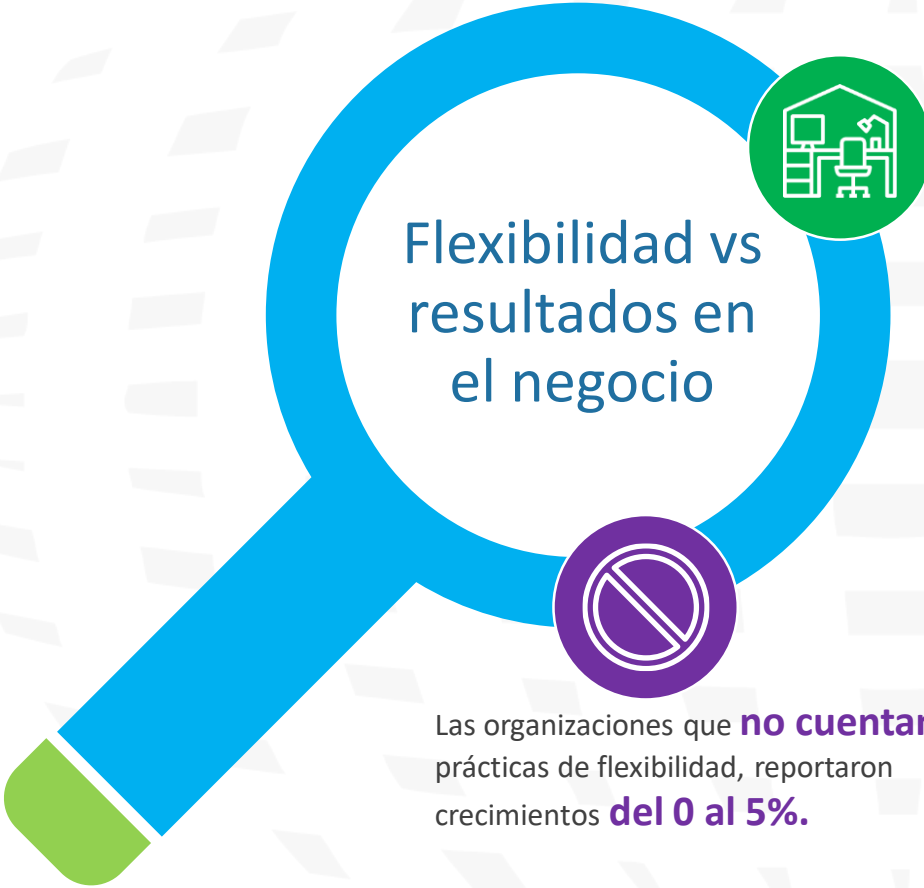
RESPONSABLE DE AREA D&I



Las organizaciones que mantienen y promueven el sentido de **D&I con sus clientes y comunidades** muestran mayores crecimientos en ventas, al igual que se reportó en el Benchmark 2019.

Las organizaciones que **sensibilizan** a los colaboradores con respecto a D&I y que **muestran comportamientos inclusivos**, tienen mejores resultados financieros.

Las organizaciones donde el Área de **Talento o DO** es responsable de las iniciativas de D&I, tienen mejores crecimientos. Por otro lado, las organizaciones que tienen al Director General como responsable de D&I no se asocian con ningún crecimiento. Esto puede deberse al tiempo, foco y atención de los primeros.



Flexibilidad vs resultados en el negocio

Las organizaciones que **no cuentan** con prácticas de flexibilidad, reportaron crecimientos **del 0 al 5%.**

Las organizaciones que reportan crecimientos **del 10% o más** cuentan con las siguientes prácticas de flexibilidad:

- Flexibilidad horario (entrada/salida)
- Trabajo remoto
- Trabajo medio tiempo
- Trabajo por proyectos
- Horario Core
- Periodos sabáticos

Conclusiones de la 2a. sección

Existen evidencias de una **correlación** entre los resultados del negocio (**crecimiento en ventas**) y la **huella de D&I**. Las **organizaciones que cumplen todas las variables de esta huella de D&I** (promotor de D&I, interacción efectiva de líderes con colaboradores diversos, mayor presencia de colaboradores con discapacidad, sensibilización a líderes y colaboradores, tienen un área o un responsable de D&I) **crecen 50% más**.

Existe una correlación positiva entre las organizaciones con un **liderazgo diverso** y su crecimiento y resultados financieros.

Existe una relación importante en organizaciones con **líderes que interactúan de manera inclusiva** con colaboradores con **discapacidad** y de diferentes **niveles socioeconómicos** vs su crecimiento en ventas.

No necesariamente el tiempo en el que se lleva trabajando en Diversidad e Inclusión impacta en los resultados del negocio. Esto puede deberse al tipo y calidad de iniciativas implementadas, los recursos asignados y otros.

Las organizaciones que cuentan con **mayor porcentaje de colaboradores con discapacidad**, tienden a mostrar mayores crecimientos en ventas.

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

Conclusiones

04



Cultura, mentalidad y compromiso

De manera general aumenta la cantidad de organizaciones que cuenta con una política o declaración expresa de Diversidad e Inclusión. Es importante seguir trabajando para traducir esto a una forma práctica de implementar la D&I y que forme parte de la cultura.

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 (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.

Resulta esencial fortalecer la comunicación alrededor de la práctica de D&I, para dar a conocer los avances, así como también compartir el interés genuino sobre el tema. Lo que no se comunica, no existe.

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.

Reputación, mercado y reclutamiento

La mayor parte de las organizaciones aún no participa en certificaciones relacionadas a D&I y se evidencia una baja participación en eventos externos.

Ambas acciones benefician la imagen de marca y reputación de la organización, al mismo tiempo que permiten conocer prácticas de mercado que pueden aplicarse de manera interna.

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

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

Es recomendable conocer las prácticas de reclutamiento que buscan eliminar las probables barreras internas por posibles prejuicios existentes y entender si es factible comenzar a implementarlas de manera interna.



Función y recursos

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 de diferentes áreas de la organización estén involucradas en este equipo.

En la medida en que se trabaje en evidenciar los beneficios de D&I para el negocio, es importante definir y gestionar un presupuesto completamente asignado para la práctica que habilite el desarrollo de la misma.



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 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 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.

Lo hacemos a través de soluciones integrales en capital Humano a la medida de sus necesidades:

Soluciones integrales en Capital Humano a la medida





TalentLab®
Evolving Companies & People

www.talentlab.mx/incluye

Tel. 55 65881565

contacto@talentlab.mx





TalentLab[®]
Evolving Companies & People