

## Informe

### Ranking de Organizaciones Incluyentes América Latina

El **Ranking de Organizaciones Incluyentes** busca ayudar a implementar principios globales que promuevan una convivencia armónica, mostrando que las organizaciones tienen una gran oportunidad de generar cambios sociales positivos en las comunidades donde operan.

El propósito del Ranking es reconocer el esfuerzo de las personas en crear un ambiente libre de discriminación en sus lugares de trabajo y está basado en un instrumento (guía) que comparte las mejores prácticas de diferentes organizaciones y pide compartir aquellas estrategias que han sido exitosas para polinizarlas dentro de las organizaciones que están trabajando en ser más Diversos, Equitativos e Incluyentes -DEI.

La metodología es sencilla y se puede describir en 4 etapas:

- 1) Revisión de las prácticas encontradas en los ranking anteriores junto con una revisión de fuentes para asegurar promover las mejores practicas en DEI.
- 2) Diseño y prueba de instrumento.
- 3) Invitación a participar a las personas que lideran los programas y estrategias DEI en las organizaciones (uso de redes sociales, medios digitales y personales)
- 4) Captura, análisis, procesamiento y elaboración de informes.

El instrumento está diseñado para lograr una calificación máxima de 800 puntos. A través de este se busca obtener una visión detallada de las acciones y efectos de las políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión, proporcionando una plataforma para que las organizaciones compartan sus mejores prácticas y aprendan unas de otras en el camino hacia una mayor equidad en el lugar de trabajo.

La metodología combina 3 formas de evaluación: (1) La autoevaluación del nivel de impacto de las prácticas implementadas, (2) Una calificación de pares mediante la nominación de organizaciones que consideran están haciendo un buen trabajo en sus programas DEI y, por último (3) un análisis de la información y documentos adjuntos por la organización en donde comparten sus buenas prácticas (análisis cualitativo realizado por expertos consultores de programas DEI en las organizaciones).

Puntaje máximo de 800 puntos

Combina tres elementos:

1) Autoevaluación

2) Nominación por parte de los participantes

3) Análisis de expertos DEI  
(análisis de información cualitativa y documentos anexados)



El formulario tiene 4 partes

	Puntaje Máximo
<b>1</b> Establecer el contexto estratégico de DEI	50
<b>2</b> Nivel de desempeño de las iniciativas	120
<b>3</b> Las aristas del programa DEI	
• Género	80
• Personas en situación de discapacidad	80
• Diversidad de Orientaciones sexuales e identidades de género (LGBTIQ+)	80
• Diversidad Étnica y cultural	80
• Diversidad generacional	80
• Diversidad Migratoria	80
• Diversidad Socioeconómica	80
<b>4</b> Participación elegir participar en el ranking	70

## Resumen de resultados

El propósito de este ranking es reconocer y exaltar las iniciativas de organizaciones y personas dedicadas a forjar ambientes laborales seguros y libres de discriminación. En este sentido se invitan a participar a las organizaciones de manera libre en donde

Este instrumento está diseñado para destacar a aquellas organizaciones que no solo se comprometen con la equidad y la inclusión, sino que también adoptan y ejecutan prácticas efectivas que promueven la diversidad en todos los niveles de la empresa.

## LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPARON EN EL RANKING

El 49% de las organizaciones que participaron pertenecen al sector de servicios (Financiero, Seguros, Telecomunicaciones, Aerolíneas, Consultoría, entre otras), un 15% pertenecen al sector de industria y manufactura (Oil&Gas, Cemento, Química, Derivados del Petróleo, Textil, entre otros) y un 9% son del sector hotelero, restaurantes comercio y retail, además de estos hubo un 27% que se calificaron como otros en donde hay ONGs, Servicios gubernamentales, educación y similares. En su gran mayoría son empresas con más de 1.000 trabajadores directos (70%), su operación abarca más de 19 países en América, (Ver casos a continuación).

## Número de casos Operación Empresas Participantes

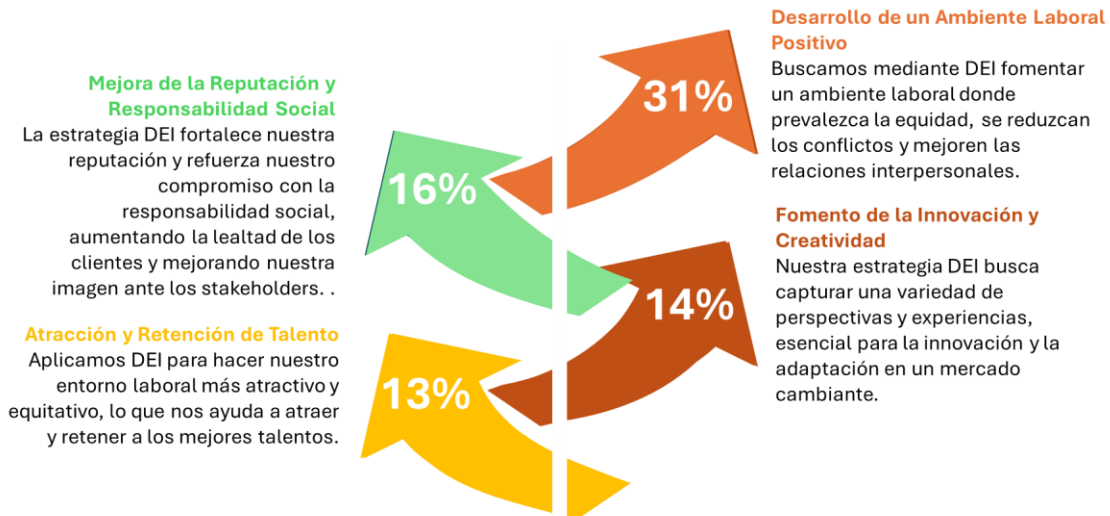


**Nota:** Utilizaron la guía de Organizaciones Incluyentes para América Latina **806 registros**. Participantes en el Ranking de Organizaciones Incluyentes Latam **73 empresas**. La recolección de información se realizó entre el 22 de mayo y el 2 Julio de 2024.

## EL CONTEXTO ESTRATÉGICO DEI EN LA ORGANIZACIÓN

Esta sección se centra en cómo las políticas de diversidad, equidad e inclusión se integran en la estrategia general y la gestión del negocio. El 31% centran sus estrategias DEI en crear un ambiente laboral positivo, un 16% en mejorar la reputación y la responsabilidad social de la organización, 14% en fomentar la innovación y la creatividad y un 13% en la retención del talento humano.

## ¿Cuál es el principal objetivo de su organización al implementar una estrategia de diversidad, equidad e inclusión -DEI?



### Las acciones que mencionan para crear un ambiente positivo

La capacitación constante es clave para fomentar un ambiente inclusivo y equitativo. Programas de sensibilización ayudan a entender y valorar la diversidad en todas sus formas.

#### Acciones:

- **Programas de Formación:** Desarrollar y ejecutar programas de capacitación continua en DEI para todos los niveles de la organización.
- **Sensibilización y Empoderamiento:** Realizar talleres y seminarios para sensibilizar sobre temas como sesgos inconscientes, equidad de género y diversidad cultural.

### Acciones de impacto en la comunidad y responsabilidad social

Una estrategia DEI sólida no solo beneficia a la empresa internamente, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad y en la responsabilidad social corporativa.

#### Acciones:

- **Proyectos Comunitarios:** Desarrollar proyectos y programas que apoyen a comunidades vulnerables y promuevan la inclusión social.
- **Responsabilidad Social:** Integrar la DEI en la estrategia de responsabilidad social corporativa y reportar regularmente sobre los avances y logros.

## Acciones que mencionan las empresas para fomentar la innovación y la creatividad

Un entorno de trabajo inclusivo fomenta la innovación y la creatividad, esenciales para mantenerse competitivo en el mercado.

### Acciones:

- **Ambiente Colaborativo:** Promover una cultura organizacional que celebre las diferencias y valore las perspectivas únicas.
- **Iniciativas de Innovación:** Implementar programas que incentiven la colaboración y el intercambio de ideas diversas.

## Acciones estratégicas para atracción y retención del talento

La evaluación constante de las iniciativas DEI permite identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias para maximizar su impacto especialmente en temas de atracción y retención del talento.

### Acciones:

- **Métricas y KPIs:** Definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) y métricas para medir el progreso y el impacto de las iniciativas DEI en las estrategias de atracción y retención del talento.
- **Retroalimentación:** Recoger y analizar la retroalimentación de los empleados y otros grupos de interés para ajustar las estrategias según sea necesario.

## IMPLEMENTACIÓN DE LAS INICIATIVAS

Este capítulo busca analizar el grado y la efectividad con el cual se han implementado estas políticas, programas y acciones dentro de las organizaciones, desde la planificación hasta la ejecución y el seguimiento.

Pensando en el nivel de desempeño en que se encuentra la iniciativa de DEI en la organización, se les solicitó a las organizaciones calificar el nivel de desempeño según la etapa en donde se encontraban así:

- **Líder Pionero** en las prácticas y el impacto ha superado todas las expectativas de la organización
- **Avanzado:** Se ha implementado de manera efectiva y hay un impacto positivo.
- **Cumplimiento:** Existe la iniciativa y cumple con las expectativas.
- **Iniciando:** La organización hasta ahora está adoptando las prácticas
- **No ha iniciado**

Al hacer los análisis de las organizaciones que se consideran que tienen prácticas que van más allá del cumplimiento de las expectativas (% de organizaciones que se consideran líderes o tienen son avanzadas en generar un impacto positivo) encontramos que más de 3 de cada 4 de estas han impulsado acciones para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. Los temas que más necesitan accionar las empresas son: el prevenir violaciones a los derechos humanos en la cadena de suministro y el proveer accesibilidad y acomodaciones razonables.

## Las 5 normas de los principios mundiales para las empresas

		% Líderes+ Avanzadas
<b>EN TODO MOMENTO</b>		
<b>1.</b> Respetar los derechos humanos	★ Desarrollo de Políticas Explícitas de DEI	67
	★ Formación y Sensibilización	71
	★ Monitoreo y Evaluación Continua	47
<b>EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
<b>2.</b> Eliminar la discriminación	➔ Creación Entorno Laboral Seguro y Acogedor	79
	<b>3.</b> Prestar apoyo	76
<b>EN EL MERCADO</b>	➔ Promoción y Desarrollo Profesional Equitativos	76
	➔ Apoyo y Recursos para ayudar a superar barreras	61
	➔ Accesibilidad y Acomodaciones Razonables	38
<b>4.</b> Prevenir otras violaciones de derechos humanos.	▲ Prácticas de Contratación Inclusivas	62
	▲ Inclusión en la Cadena de Suministro	39
	<b>EN LA COMUNIDAD</b>	
<b>5.</b> Actuar en esfera pública.	● Diálogo con Partes Interesada	55

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Mirando en detalle las diferentes aristas se requiere principal acción en apoyar a las personas con discapacidad, seguido del fomento de la diversidad migratoria.

### Las aristas DEI se transforman



% Líderes+ Avanzadas	
<b>Equidad de Género</b>	<b>81</b>
<b>Diversidad generacional</b>	<b>72</b>
<b>Diversidad socioeconómica</b>	<b>66</b>
<b>Diversidad de Orientaciones sexuales e identidades de género (LGBTIQ+)</b>	<b>55</b>
<b>Diversidad étnica y cultural</b>	<b>51</b>
<b>Diversidad migratoria</b>	<b>43</b>
<b>Personas con discapacidad</b>	<b>41</b>

## Buenas Prácticas en Equidad de Género

### Equidad de Género

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas de personas con discapacidad, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	74%	23%	3%	0%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	66%	26%	8%	0%
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	64%	27%	4%	4%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	62%	29%	4%	5%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	34%	38%	18%	10%

Las organizaciones han implementado diversas buenas prácticas para promover la equidad de género, destacando las siguientes iniciativas y sus impactos:

- 1. Representación Femenina y Liderazgo:** Algunas empresas tienen alta representación femenina en su fuerza laboral y roles de liderazgo, con programas específicos para capacitar a mujeres en roles tradicionalmente masculinos. Se garantiza la inclusión de al menos una mujer en las ternas de candidatos en todos los procesos de selección, promoviendo así la diversidad desde la base.
- 2. Políticas Inclusivas:** Se implementan políticas de igualdad salarial y promoción de mujeres, lo que ha mejorado la satisfacción laboral y la representación femenina en puestos de liderazgo.
- 3. Formación y Sensibilización:** Programas de formación y sensibilización sobre equidad de género se llevan a cabo regularmente, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

4. **Certificaciones y Reconocimientos:** Algunas empresas han obtenido certificaciones como el Sello Equipares, destacando su compromiso con la equidad de género en diversas dimensiones como contratación, compensación y ambiente de trabajo.
5. **Empoderamiento y Desarrollo Profesional:** Se implementan programas de empoderamiento y mentoría de alto nivel, promoviendo el crecimiento profesional de las mujeres y su acceso a roles de liderazgo.
6. **Conciliación y Beneficios:** Políticas de conciliación laboral y familiar, como licencias de maternidad extendidas y salas de lactancia, apoyan a las mujeres en el equilibrio entre su vida profesional y personal. Promoción de las licencia de paternidad.
7. **Fomento de Carreras STEM:** Programas que impulsan el interés en carreras STEM desde temprana edad, preparando a jóvenes para roles en tecnología y ciencias, ayudan a romper estereotipos y fomentar la diversidad en estos campos.

## Buenas Prácticas en Inclusión de Personas con Discapacidad (PcD)

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas de personas con discapacidad, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	55%	22%	16%	7%
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	52%	32%	14%	3%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	47%	30%	14%	10%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	41%	36%	16%	7%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	27%	32%	22%	19%



Las organizaciones han adoptado diversas estrategias para promover la inclusión de personas con discapacidad (PcD), agrupadas en las siguientes categorías:

### ***Políticas y Adaptaciones Inclusivas***

- **Contratación Inclusiva:**
  - Políticas basadas en igualdad de oportunidades que incrementan la contratación de PcD, promoviendo una cultura de respeto y diversidad.
  - Programas específicos de inclusión laboral y reincorporación, asegurando lugares de trabajo acondicionados a sus necesidades.
- **Adaptaciones Razonables y Accesibilidad:**
  - Adaptaciones en lugares de trabajo para que PcD desempeñen sus funciones efectivamente, mejorando su satisfacción laboral.
  - Infraestructuras accesibles con herramientas como braille y software de traducción en lenguaje de señas.

### ***Formación y Sensibilización***

- **Redes de Apoyo y Concientización:**
  - Formación en lengua de señas y habilidades socioemocionales para mejorar la comunicación y el bienestar de los colaboradores.
  - Redes de apoyo para colaboradores y sus familias, promoviendo la aceptación e inclusión de PcD.
  - Talleres y capacitaciones para romper con los sesgos implícitos sobre discapacidad.

### ***Alianzas Estratégicas y Comunidad***

- **Colaboraciones con Organizaciones:**
  - Alianzas con diversas entidades para apoyar la inclusión de PcD, proporcionando recursos y conocimientos para mejorar prácticas inclusivas.
  - Participación en certificaciones y espacios de incidencia que evidencian el compromiso con la inclusión.

## Buenas Prácticas en Diversidades de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género (LGBTIQ+)

### DIVERSIDAD DE ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO (LGBTIQ+)

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas de la Comunidad LGBTIQ+, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	55%	37%	4%	4%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	53%	29%	14%	4%
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	51%	33%	11%	5%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	49%	32%	14%	5%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	32%	37%	21%	11%

Las organizaciones han implementado diversas estrategias para promover la inclusión de personas de la comunidad LGBTIQ+, agrupadas en las siguientes categorías:

### Políticas y Normativas Inclusivas

- **Certificación y Políticas de Igualdad:**
  - o Certificaciones como Friendly Biz destacan el compromiso con la igualdad y la no discriminación.
  - o Implementación de políticas claras que garantizan la igualdad de trato y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
  - o Protocolos específicos para prevenir el acoso y apoyar el cambio de género.
- **Beneficios y Ajustes:**
  - o Adaptación de políticas de beneficios para incluir a familias homoparentales.
  - o Cobertura de salud para procesos de transición de género y apoyo económico para cambios de documentos.

## *Formación y Sensibilización*

- **Programas Educativos y de Sensibilización:**
  - Capacitación en diversidad sexual e identidad de género para empleados y aliados.
  - Campañas internas y externas que incluyen cine foros, conferencias y publicaciones para promover la equidad y la interseccionalidad.
  - Guías y materiales educativos para normalizar y celebrar las diferencias.
- **Movilización y Eventos:**
  - Participación en la marcha del orgullo y otras fechas conmemorativas.
  - Programas de sensibilización durante el mes del orgullo y comunicados específicos en fechas conmemorativas.

## *Redes de Apoyo y Comunidad*

- **Grupos de Afinidad y Redes de Apoyo:**
  - Grupos de empleados que crean espacios seguros y promueven la inclusión.
  - Redes de apoyo internas y alianzas con organizaciones externas para fortalecer la inclusión.
- **Impacto y Resultados:**
  - Inclusión de miembros de la comunidad LGBTIQ+ en todos los niveles jerárquicos, reflejado en encuestas de clima organizacional.
  - Creación de una cultura que valora y celebra la diversidad, mejorando el clima laboral y la satisfacción de los empleados.
  - Participación en iniciativas comunitarias y eventos que promueven la diversidad y la inclusión en la sociedad.

## Buenas Prácticas para Diversidad Étnica y Cultural

### DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas en Diversidad étnica y cultural, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	49%	27%	16%	7%
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	49%	36%	11%	4%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	44%	34%	16%	5%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	42%	34%	15%	8%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	32%	36%	22%	11%

- Proceso de Selección y Contratación Inclusivo:** Diversidad en Fuentes de Reclutamiento, selección de candidatos de diversas universidades, comunidades y plataformas, lo que permite integrar colaboradores de diferentes etnias, religiones y regiones.
- Programas y Estrategias de Inclusión:** Programa de Atención Social a Etnias, identificación y respeto de creencias y tradiciones, gestionado por el comité DEI.
- Celebración y Reconocimiento de la Diversidad:** Conmemoración de Fechas Importantes, celebración de efemérides y actividades tradicionales, incluyendo el mes de la historia negra y otras fechas relevantes. Eventos y actividades que promueven la multiculturalidad y el entendimiento intercultural entre colaboradores.
- Alianzas y Redes de Apoyo:** Alianzas Estratégicas y Grupos de Afinidad, fomentar la colaboración con organizaciones externas para apoyar el desarrollo profesional de comunidades indígenas y afrodescendientes. Creación de grupos internos que lideren iniciativas para compartir experiencias y apoyar la diversidad cultural.
- Proyectos Comunitarios y de Empoderamiento:** Proyectos de Desarrollo Socioeconómico, iniciativas como el Proyecto de Cacao en Tumaco y el Proyecto Agroindustrial Panelero, que benefician a comunidades afrocolombianas y pueblos

indígenas. Programas para mejorar las habilidades y aumentar las oportunidades laborales de comunidades diversas.

- Sensibilización y Reducción de Prejuicios:** Estrategias de Sensibilización y Espacios Seguros, fomento de campañas y capacitaciones para reducir prejuicios culturales, étnicos y religiosos. Espacios donde los colaboradores puedan compartir sus experiencias y fomentar una cultura de respeto y convivencia.

## Buenas Prácticas para Diversidad Generacional

### DIVERSIDAD GENERACIONAL

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas en Diversidad Generacional, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	70%	22%	8%	0%
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	64%	26%	8%	1%
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	62%	27%	7%	4%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	52%	29%	12%	7%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	36%	30%	25%	10%

#### 1. Valoración de la Experiencia

- Inclusión de Pensionados y Personal en Edad de Protección: Valoración de la experiencia de personas pensionadas y en edad de protección, garantizando su participación en el entorno laboral.
- Mentoría Inversa (Reverse Mentoring): Implementación de programas donde las nuevas generaciones actúan como mentores de los líderes de generaciones mayores, compartiendo su perspectiva y visión en temas como liderazgo y tecnología.

#### 2. Promoción de Convivencia Intergeneracional

- Semana de las Generaciones: Actividades y conversatorios para compartir experiencias personales y laborales entre diferentes generaciones.

- Clubes de Lectura y Programas de Desarrollo Personal: Fomentan la interacción y el intercambio de ideas entre empleados de diversas generaciones, promoviendo un ambiente colaborativo.
- Alfabetización Digital para Adultos Mayores: Programas que benefician a adultos de más de 50 años, fomentando la inclusión digital en la comunidad. Además de capacitación en análisis de datos y otras habilidades para personas mayores de 50 años, facilitando su reincorporación laboral.
- Ruta de Empleo Inclusivo: Iniciativa que incluye habilidades para la vida, orientación socio-ocupacional, acceso a la educación superior y programas de primer empleo para jóvenes.

### **3. Políticas de Selección y Contratación Sin Sesgos**

- Hoja de Vida Incógnita: Proceso de selección basado en competencias y habilidades sin considerar aspectos como edad, género o nacionalidad.
- Diversidad Generacional en Contrataciones: Inclusión de jóvenes en sus primeros empleos y personas mayores, valorando su experiencia y habilidades.
- Voluntariados Sin Sesgos Generacionales: Iniciativas que involucran a empleados de diferentes generaciones en actividades de impacto social.

### **4. Programas de Apoyo y Bienestar**

- Programa de Prepensión: ofrecer acompañamiento, formación, asesoría jurídica y beneficios para colaboradores en etapa de prepensión.
- Encuentro Generacional: Representantes de talento senior y junior comparten sus experiencias y perspectivas organizacionales.
- Generaciones Conectadas: Programa que facilita la interacción y el intercambio de conocimientos entre colaboradores de distintas edades.

## Buenas Prácticas para Diversidad Migratoria

### DIVERSIDAD MIGRATORIA

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas en Diversidad Migratoria, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	49%	19%	23%	8%
<b>Cultura interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	48%	29%	15%	8%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	37%	38%	18%	7%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	36%	27%	21%	16%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	27%	33%	23%	16%

- 1. Políticas de Inclusión y Equidad:** Implementación de políticas específicas para la inclusión laboral de la población migrante, eliminando barreras para su contratación y promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo. Proceso de atracción y selección de personal objetivo, capacitando a líderes en entrevistas sin sesgos, y conmemoración del mes de la diversidad. Promoción de la diversidad y equidad en el entorno laboral, garantizando oportunidades justas para todos los candidatos.

  - **Impacto:** Mejora en el acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional para migrantes, beneficiando a la empresa con una fuerza laboral diversa y multicultural.
- 2. Jornadas de Sensibilización:** Desarrollo de jornadas de sensibilización para educar al talento sobre la diversidad cultural y la inclusión de la población migrante.

  - Impacto: Aumento de la comprensión y empatía hacia la población migrante, promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.
- 3. Condiciones Dignas de Trabajo:** Garantía de acceso a empleo formal bajo condiciones dignas para los migrantes, promoviendo su progreso y movilidad social.

  - Impacto: Estabilidad económica y social para los migrantes, contribuyendo a su integración y bienestar en el nuevo entorno.
- 4. Inclusión en la Cadena de Valor:** Ruta de inclusión laboral para personas en condición de vulnerabilidad, incluyendo migrantes, con el apoyo de múltiples actores y aliados. Apoyo a migrantes y refugiados en los procesos de reclutamiento y

selección, con una oficina de asuntos migratorios para guiar en la regularización de su estadía. Redes de empleados migrantes que proporcionan un espacio seguro para compartir experiencias, desafíos y mejores prácticas, promoviendo la colaboración y el desarrollo profesional.

- **Impacto:** Más personas vinculadas laboralmente. Mejora en la integración y éxito de los empleados migrantes, contribuyendo a un entorno laboral inclusivo.

## Buenas Prácticas para Diversidad Socioeconómica

### DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA

Reflexionando sobre las iniciativas de su organización para reducir las brechas en Diversidad Socioeconómica, ¿cómo evaluaría el impacto de estas estrategias en las siguientes áreas?

	Alto impacto	Impacto moderado	Bajo impacto	Ningún impacto
<b>Cumplimiento de Normas:</b> Contribución al cumplimiento de regulaciones internacionales y nacionales en materia de diversidad, equidad e inclusión y prevención de sanciones. Procesos de certificación en diversidad, equidad e inclusión.	62%	21%	12%	5%
<b>Atracción y Retención de Talento Diverso:</b> Atracción reclutamiento y contratación de talento diverso. Reglamentos, procesos y manuales de gestión del talento humano con enfoque diferencial que permita la inclusión del talento diverso. Beneficios y calidad de vida para todos los colaboradores sin diferencias ni privilegios.	62%	27%	10%	1%
<b>Cultura Interna:</b> Cambio cultural, transformación de imaginarios, reducción de sesgos, prejuicios y estereotipos. Procesos constantes y metódicos de sensibilización y formación en diversidad, equidad e inclusión. Estrategias de comunicación interna y externa incluyente y diversa. Influencia en la motivación, creatividad, reducción de conflictos y mejora del ambiente de trabajo.	56%	32%	11%	1%
<b>Relaciones Externas:</b> Posicionamiento de la organización como marca diversa e incluyente. Impacto en el mercado y acceso a mercados con enfoque diferencial. Pertenencia a gremios, asociaciones y organizaciones que trabajen por la diversidad, la equidad y la inclusión. Apoyo a causas sociales y compromiso con organizaciones de grupos poblacionales diversos.	51%	29%	11%	10%
<b>Cadena de valor:</b> Contribución a la implementación de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en los proveedores, contratistas y stakeholders. Atención diferencial a clientes diversos, manuales de atención a clientes, capacitación de colaboradores que están en el front para la atención a población diversa	38%	36%	15%	11%

- 1. Jornadas de Contratación Inclusiva:** Organización de jornadas de contratación inclusiva dirigidas a la población vulnerable socioeconómicamente, incluyendo ferias de empleo, talleres de capacitación y entrevistas de trabajo. Implementación de una ruta de inclusión laboral para personas en condición de vulnerabilidad, incluyendo jóvenes, mujeres cabeza de hogar, víctimas del conflicto y migrantes. Promoción de la equidad salarial entre hombres y mujeres y generación de empleos de calidad para personas de bajos ingresos y quienes no estudiaron en universidades tradicionales.
  - Impacto: Provisión de oportunidades de empleo a personas de bajos recursos, mejorando su situación socioeconómica y enriqueciendo la cultura organizacional con una fuerza laboral diversa y comprometida.
- 2. Estrategias de Formación:** Provisión de conocimientos y habilidades para el desarrollo de emprendimientos personales y acceso a empleo formal a la población vulnerable socioeconómicamente. Implementación de estrategias de formación y capacitación para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en los



trabajadores, facilitando su crecimiento profesional. Programas de mentoría complementaria y prácticas para pasantes, ayudándoles a desarrollar competencias profesionales y facilitando la transición de la academia a la industria.

- Impacto: Facilitación del desarrollo personal y profesional, promoviendo la inclusión y equidad socioeconómica en el entorno laboral. Desarrollo de plan de carrera para los trabajadores y mejora de sus perspectivas de crecimiento profesional.
- 3. Voluntariado Empresarial:** Programa de voluntariado empresarial que impacta a personas internas y externas de diferentes perfiles socioeconómicos. Promoción de alianzas con ONGs.
- Impacto: Implementación efectiva de la estrategia de sostenibilidad, mejorando las condiciones de vida y el entorno de las comunidades vulnerables.
- 4. Acceso a la Educación y Capacitación:** Provisión de programas de becas y capacitación técnica para individuos de bajos recursos, incluyendo formación en habilidades laborales esenciales.
- Impacto: Reducción de la pobreza y mejora en la calidad de vida de los beneficiarios, proporcionando herramientas y oportunidades para mejorar su situación económica.
- 5. Flexibilidad Laboral:** Promoción de la flexibilidad laboral a través del teletrabajo y horarios adaptables, especialmente para padres y madres cabeza de familia. Implementación de un modelo híbrido de trabajo y acuerdos de horario flexible.
- Impacto: Mejora de la conciliación entre la vida laboral y personal, proporcionando un entorno de trabajo más inclusivo y flexible.
- 6. Censo Anual de Indicadores Socioeconómicos:** Medición de indicadores socioeconómicos para identificar estrategias y programas que aborden esta arista de la diversidad.
- Impacto: Implementación de estrategias efectivas para abordar las necesidades y mejorar las condiciones socioeconómicas de los colaboradores.

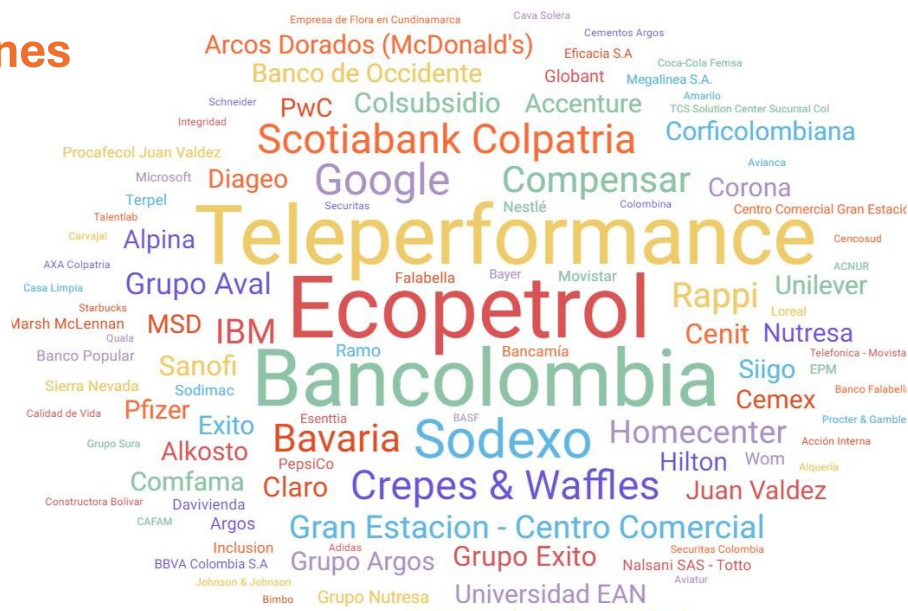
## Conclusiones sobre Buenas Prácticas en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Las prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) implementadas por diversas organizaciones han demostrado ser esenciales para construir ambientes laborales más equitativos y enriquecedores. Las prácticas generales más relevantes incluyen la promoción de la equidad salarial, la creación de espacios inclusivos y seguros, la

implementación de políticas de no discriminación y el desarrollo de programas de capacitación y sensibilización. Estas acciones no solo promueven la justicia y la igualdad, sino que también enriquecen la cultura organizacional y mejoran el bienestar de los empleados.

Las empresas que fueron mencionadas por su pares (personas que implementan DEI en las organizaciones que participaron en el Ranking), destacan a las siguientes organizaciones.

## Nominaciones



A continuación se desglosan por arista las principales estrategias para ser exitosos por aristas según los líderes DEI que participaron en el ranking.

### Diversidad de Género:

- **Promoción de la equidad salarial:** Políticas que aseguran igual remuneración para hombres y mujeres.
- **Programas de desarrollo profesional para mujeres:** Iniciativas que facilitan el avance y el empoderamiento de las empleadas.

### Inclusión de Personas con Discapacidad:

- **Espacios de trabajo accesibles:** Adaptación de infraestructuras y herramientas para personas con discapacidad.

- **Capacitación específica:** Programas que preparan a los empleados para trabajar con compañeros con discapacidades, fomentando la inclusión y el respeto.

### Apoyo a la Comunidad LGBTIQ+:

- **Grupos de recursos para empleados LGBTIQ+:** Creación de comunidades internas que brindan apoyo y promueven la inclusión.
- **Políticas de no discriminación y celebración de eventos del orgullo:** Iniciativas que aseguran un entorno laboral seguro y respetuoso para todos.

### Diversidad Generacional:

- **Reverse mentoring:** Programas donde las nuevas generaciones enseñan a los líderes mayores sobre tecnología y nuevas formas de trabajo.
- **Programas específicos para diferentes edades:** Iniciativas que abordan las necesidades y expectativas de empleados de distintas generaciones.

### Diversidad Migratoria:

- **Políticas de contratación inclusivas:** Eliminación de barreras para la contratación de migrantes.
- **Programas de apoyo para la integración:** Asesoramiento y recursos para ayudar a los migrantes a adaptarse a su nuevo entorno laboral y cultural.

### Diversidad Étnica y Cultural:

- **Capacitación y sensibilización sobre diversidad étnica y cultural:** Programas educativos que promueven el respeto y la valoración de las diferencias culturales.
- **Políticas de no discriminación:** Iniciativas que aseguran la inclusión de personas de todas las etnias y culturas.

### Diversidad Socioeconómica:

- **Jornadas de contratación inclusiva:** Ferias de empleo y talleres de capacitación dirigidos a personas de bajos recursos.

- **Programas de formación para el desarrollo personal y profesional:** Iniciativas que ofrecen oportunidades de crecimiento a personas de contextos socioeconómicos desfavorecidos.

El principal objetivo de **la estrategia DEI debe enfocarse en mejorar la productividad y el rendimiento de la organización.** La implementación de políticas y prácticas de DEI promueve un entorno laboral inclusivo y diverso, lo que a su vez fomenta la innovación y la creatividad. La diversidad de perspectivas y experiencias permite la generación de ideas más diversas y soluciones más efectivas a los problemas empresariales. Además, un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en una mayor retención del talento y una disminución de la rotación.

La adopción de una estrategia DEI integral cumple con la responsabilidad social de las organizaciones y contribuye al desarrollo sostenible y a la creación de un futuro más equitativo y justo para todos, potenciando la productividad y el rendimiento en todos los niveles de la empresa.