

RANKING
DE ORGANIZACIONES
INCLUYENTES
AMÉRICA LATINA

Informe 2024

¿Cuál es el propósito del Ranking de Organizaciones Incluyentes de América Latina?

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.

¿Cuál es la metodología?

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

- 1) Revisión de las prácticas encontradas en los rankings anteriores junto con una revisión de fuentes para asegurar promover las mejores prácticas 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.

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

1	Establecer el contexto estratégico de DEI	50
2	Nivel de desempeño de las iniciativas	120
3	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
4	Participación elegir participar en el ranking	70

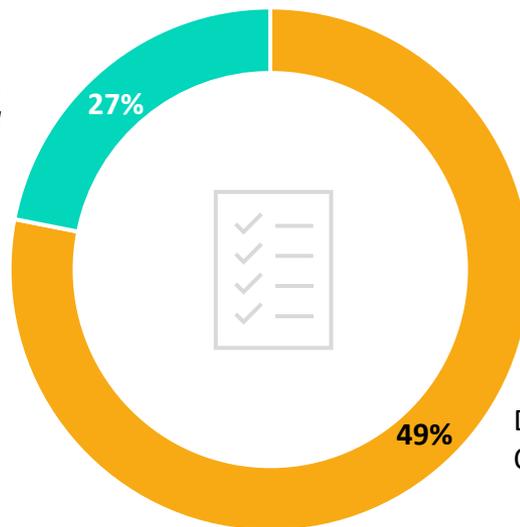
Número de casos Operación Empresas Participantes



Base: 73

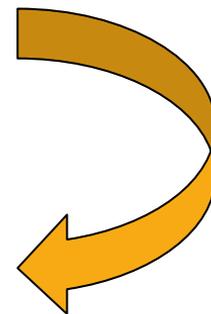
¿Describe la razón por la que está diligenciando el formulario en esta oportunidad?

Quiere evaluar su posición frente a otras empresas, pero no desea participar en el ranking (Recibirá el informe de su organización en comparación con las empresas que participan en el ranking).

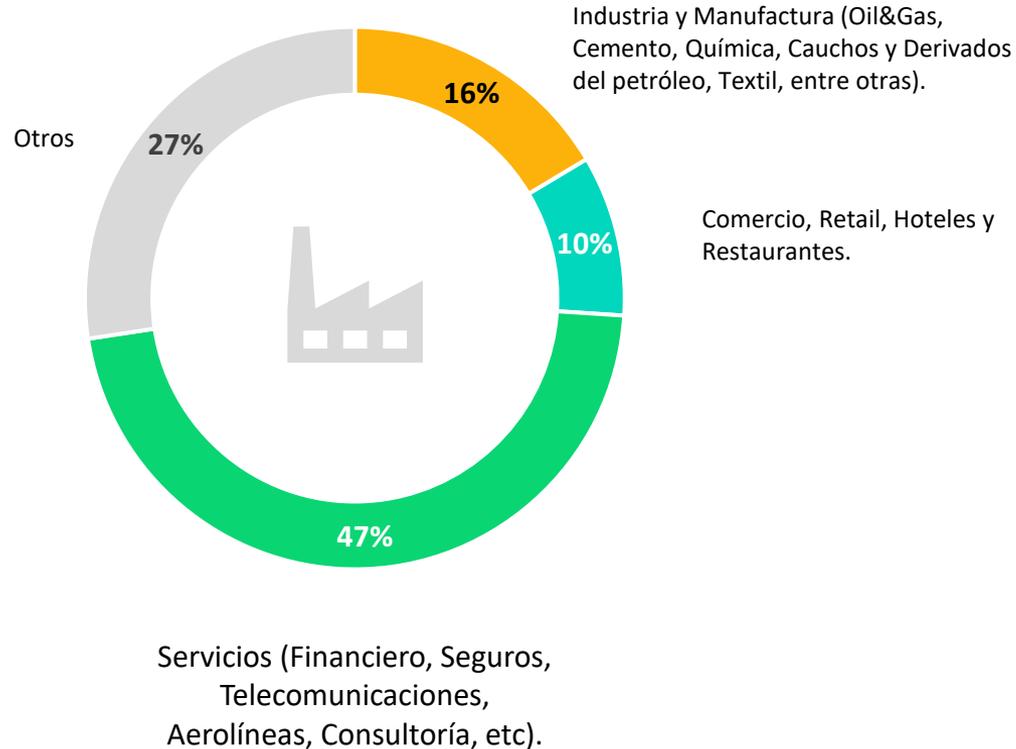


Desea participar en el Ranking de Organizaciones Incluyentes

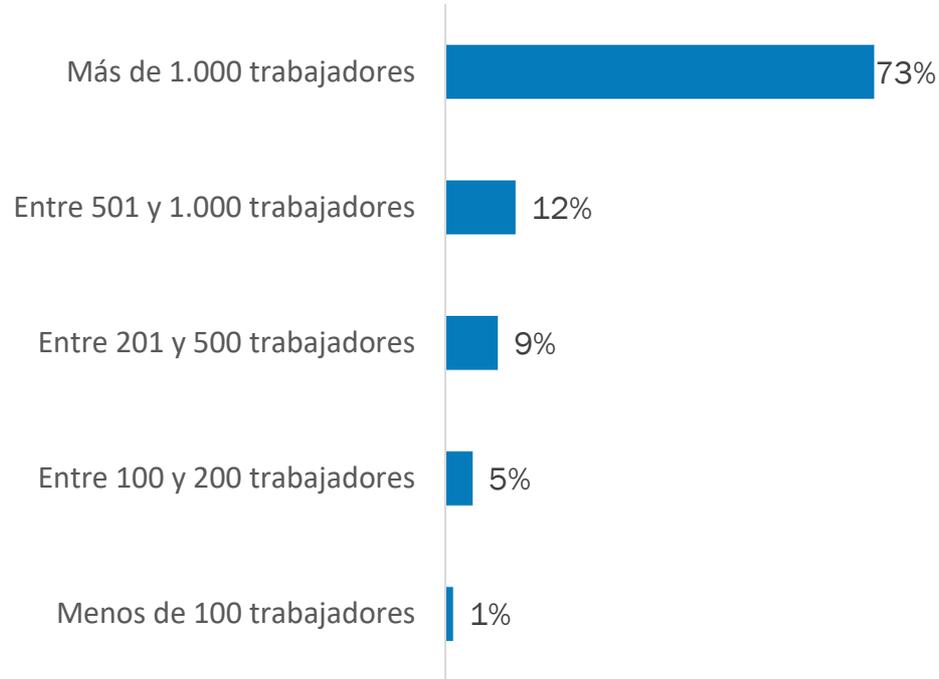
Nota: Participantes en el Ranking de Organizaciones Incluyentes Latam 73 empresas. La recolección de información se realizó entre el 22 de mayo y el 2 Julio de 2024. El presente informe corresponde a estas empresas



¿A qué sector pertenece su organización?

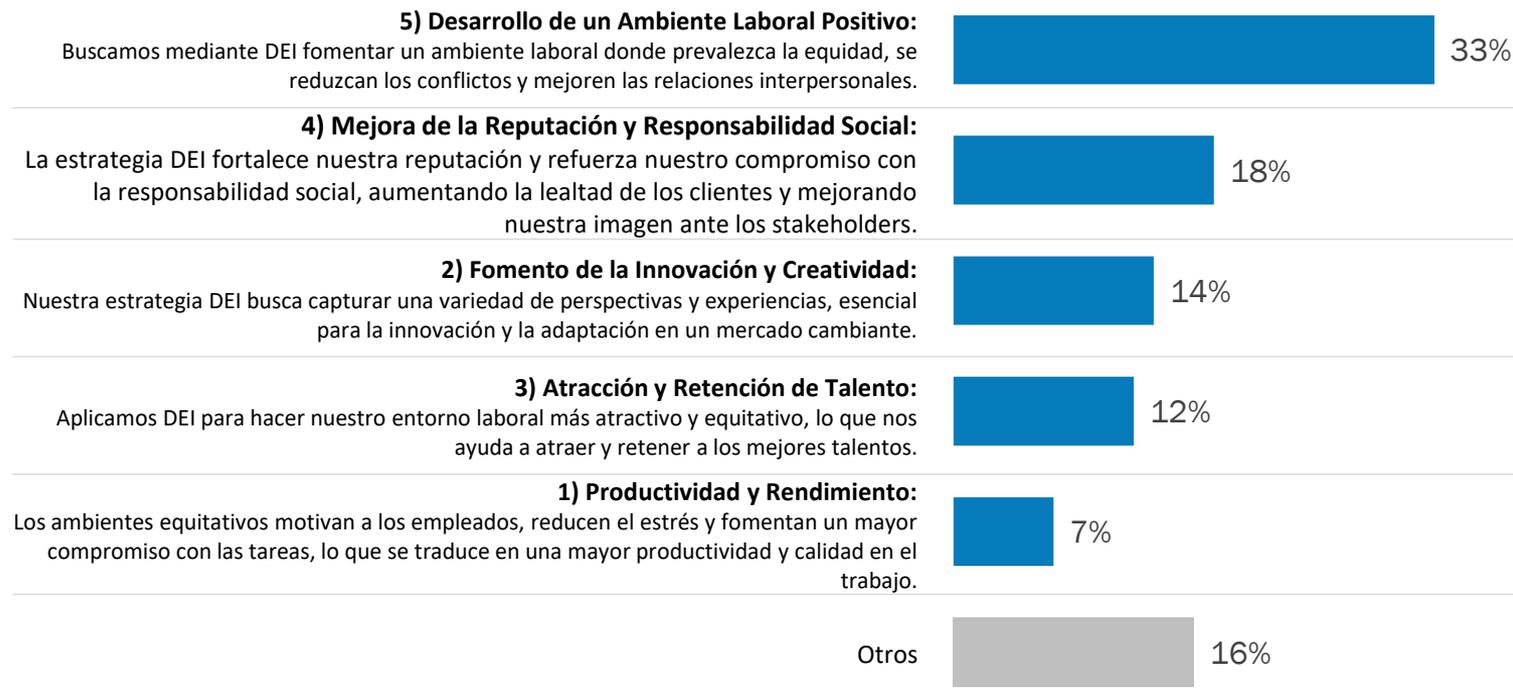


¿Cuántos trabajadores tiene su organización?



Objetivo de la estrategia DEI

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



Autoevaluación

Pensando en el nivel de desempeño en que se encuentra la iniciativa de DEI en las organizaciones, 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**

Las 5 normas de los principios mundiales para las empresas

% Líderes+ Avanzadas

EN TODO MOMENTO

1. Respetar los derechos humanos	★ Desarrollo de Políticas Explícitas de DEI	67
	★ Formación y Sensibilización	71
	★ Monitoreo y Evaluación Continua	47

EN EL LUGAR DE TRABAJO

2. Eliminar la discriminación	➔ Creación Entorno Laboral Seguro y Acogedor	79
3. Prestar apoyo	➔ Promoción y Desarrollo Profesional Equitativos	76
	➔ Apoyo y Recursos para ayudar a superar barreras	61
	➔ Accesibilidad y Acomodaciones Razonables	38

EN EL MERCADO

4. Prevenir otras violaciones de derechos humanos.	▲ Prácticas de Contratación Inclusivas	62
	▲ Inclusión en la Cadena de Suministro	39

EN LA COMUNIDAD

5. Actuar en esfera pública.	● Diálogo con Partes Interesada	55
------------------------------	---------------------------------	----

Las aristas DEI se transforman



% Líderes+ Avanzadas

Equidad de Género 81

Diversidad generacional 72

Diversidad socioeconómica 66

Diversidad de Orientaciones sexuales e identidades de género (LGBTIQ+) 55

Diversidad étnica y cultural 51

Diversidad migratoria 43

Personas con discapacidad 41

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
Cultura Interna: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Cumplimiento de Normas: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Cumplimiento de Normas: 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%
Cultura Interna: 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%
Relaciones Externas: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Cultura Interna: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Cumplimiento de Normas: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Cumplimiento de Normas: 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%
Cultura Interna: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Cultura Interna: 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%
Cumplimiento de Normas: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Cumplimiento de Normas: 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%
Cultura Interna: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

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
Cumplimiento de Normas: 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%
Atracción y Retención de Talento Diverso: 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%
Cultura Interna: 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%
Relaciones Externas: 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%
Cadena de valor: 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%

Nominación por parte de participantes

Se les solicitaba a las organizaciones nominar empresas así:

“De las empresas que conoces, nomina 3 empresas que se destaquen por su política y estrategias en DEI”.

* Por cada mención se otorgaban 6 puntos adicionales, esto con el fin de premiar a aquellas organizaciones que ejecutan acciones en la esfera pública.

Análisis expertos en DEI

Se solicitó a las empresas mencionaran las estrategias que han tenido un alto impacto, a continuación, se resume lo mencionado por los líderes DEI de las empresas participantes.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DEI EN LAS ORGANIZACIONES

Contribución Estrategia DEI a los objetivos de la organización

Las empresas participantes aseguran que su estrategia DEI permite un ambiente laboral satisfactorio, impulsando la participación de los colaboradores a todas las actividades que se realizan dentro y fuera de la compañía, ahora bien, dentro de sus objetivos está impactar la sociedad y la cultura, de tal manera que quede claro el hecho que la inclusión está presente y no es un elemento desconocido o para el que no existan herramientas de acción.

Algunas ideas que describen las contribuciones de las organizaciones

Cerrar brechas de diversidad y **generar espacios seguros** donde “las personas puedan ser, lo que decidan ser”

El reconocimiento de la **diversidad es el primer paso para asegurar la inclusión** y la equidad en los grupos de trabajo

El fomento de la inclusión y diversidad **ayuda en la mejora de la calidad de vida** de las personas y sus familias

Promover la **integración y desarrollo profesional**, promoviendo la igualdad y la seguridad

Crear un ambiente donde **cada individuo se sienta valorado, respetado y capaz de contribuir** al éxito de las empresas

Mejora en el bienestar integral de las personas, **reconociendo la diversidad como un factor relevante** para la sostenibilidad

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN EQUIDAD DE GÉNERO

1. Tener **mujeres en cargos directivos y administrativos** o que hagan parte del Comité directivo
2. Tener a más del 70% de colaboradores **mujeres en la planta operativa**
3. Generación de ambientes **seguros y libres de discriminación**
4. **Igualdad salarial y promoción de mujeres** a cargos de liderazgo
5. Planes de formación personalizados para **desafiar estereotipos** y permitir que roles históricamente ocupados por hombres, ahora sean ocupados por mujeres
6. Desarrollo de una **red de mujeres y hombres** para educar y defender la igualdad laboral
7. Búsqueda de personal con capacidad, pasión y responsabilidad – **eliminación de brechas salariales**
8. Creación de programas para **capacitar mujeres sin experiencia** y que puedan ocupar cargos operativos
9. Adecuación de **infraestructura con características iguales** que permitan la seguridad de mujeres y hombres
10. Laboratorios de masculinidades
11. Creación de programas que garantizan la **representación y crecimiento de grupos minoritarios** dentro de las compañías como mujeres
12. Programas para **incentivar a hombres a liberarse de estereotipos de género** y expresar libremente su identidad

“Mujeres líderes y hombres que cuidan”

- *Tener una alta representación femenina contribuye a los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU*
- *Cuando la fuerza laboral es diversa, los cambios y desafíos que enfrentan las organizaciones son más adaptables y el equipo se torna resiliente*

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN INCLUSIÓN Y GENERAR EQUIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las organizaciones se caracterizan por contar con programas internos que permiten a la población con discapacidad, acceder a cargos en los que se garantiza una política de 0 discriminación y 100% apoyo y acompañamiento.

Trabajo con procesos inclusivos (lenguaje de señas, material en braille, infraestructura física adecuada, etc.)

Diseño de programas con perfiles de cargo a medida de la PcD y con oferta de formación especializada.

Acondicionamiento de lugares de trabajo basados en las necesidades y expectativas de PcD física o cognitiva – la finalidad: promover su bienestar

Programa de contratación y formación a personas sordas y sensibilización a las personas que tendrán contacto con ellas

Implementación de pausas activas con personal con Síndrome de Down o discapacidad cognitiva

Apertura de ofertas laborales especiales para PcD que incluye programas de formación al interior y acompañamiento personalizado durante el proceso de capacitación

Disponibilidad de recursos educativos con enfoque de inclusión para conectar a las PcD en el desarrollo de capacidades

- Alianzas con fundaciones y otras entidades que tratan y capacitan PcD, con el fin de vincularlos a cargos operativos adecuados y acordes a su discapacidad, sea física o cognitiva.
- Tenencia de herramientas que pueden ser usadas por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de forma autónoma y natural.

“Creo firmemente que al conectar a la población en condición de discapacidad con una vida productiva, no solo enriquecemos nuestro equipo, sino que también contribuimos a una sociedad más inclusiva y equitativa.”

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN DIVERSIDAD DE ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO

“Tenemos la fortuna de que las personas se representan de forma honesta y sin tener q esconderse al punto que en nuestra encuesta de clima organizacional, las personas se identifican según su orientación sin miedo a ser señalados o juzgados”

Iniciativas de voluntariado para trabajar con fundaciones que apoyan la población LGBTIQ+

Espacios de socialización en donde las personas han revelado su orientación sexual sin temor, gracias a la cultura organizacional

Promoción de espacios para conocer los conceptos de orientación sexual e identidad de género y generar programas que beneficien el trabajo con esta población

Promoción de oportunidades laborales con las mismas condiciones y la garantía de un trato justo y acceso al trabajo

Entrega de beneficios de acuerdo a las características diferenciales de la población que labora en las compañías

Espacios de sensibilización y promoción de temas asociados a diversidades sexuales y de género

Desarrollo de estrategias para la difusión de protocolos de atención a población LGBTIQ+

“Se implementa el equilibrio de género en todos los niveles de gestión...con diseño de nuevos indicadores, con planes de acción de tres, seis y nueve meses, y con compromisos a cada líder de proceso”

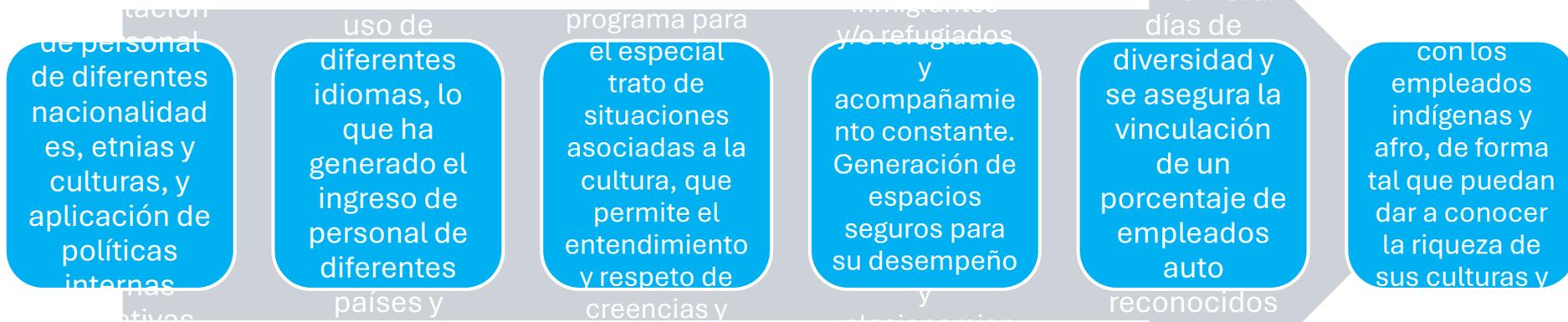
“Impulsar el valor la autenticidad, individualidad y diversidad que caracteriza a cada integrante del equipo”

PRÁCTICAS

La mayoría de las organizaciones encuestadas afirman tener un programa de inclusión activo en el que un porcentaje de sus colaboradores pertenecen a población LGBTIQ+ y se les garantiza trato equitativo y 0 discriminación

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL

La inclusión de personas con diferentes etnias y culturas hace parte de la política de diversidad que normalmente en las empresas tienen dispuesta desde su área de atracción de talento



- Estrategia de seguimiento constante para mejorar la calidad de vida de los y las empleadas en todas las sedes de la empresa que cuentan con una multiculturalidad destacada
- Generación de alianzas con organismos públicos para facilitar la captación y contratación de personal de diversas etnias y culturas

“Estas iniciativas no solo fortalecen nuestra empresa internamente, sino que también tienen un impacto positivo en las comunidades donde operamos, contribuyendo al desarrollo social y económico de manera sostenible y equitativa”

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN DIVERSIDAD GENERACIONAL

1. Creación de iniciativas que permiten a las **nuevas generación fungir como mentores de los líderes de generaciones mayores** – se comparten visiones y perspectivas.
2. Tenencia de una planta fija con **personal de todas la generaciones**: baby boomers, generación X, millenials, centenials.
3. Mantener activas **estrategias de atracción y contratación de talentos “plenarios”**, entre los 50 y 55 años de edad.
4. **Se mantiene personal que goza de su pensión**, así como personal que está próxima a pensionarse y no encontró otra alternativa laboral.
5. Estrategias como **“hoja de vida incógnita”**, en la que el profesional de selección solo puede acercarse a la descripción de habilidades y competencias de los candidatos, dejando por fuera información sociodemográfica que sesgue el proceso de selección.
6. Construcción de **espacios lúdicos para el intercambio y conexión de experiencias** entre las diversas generaciones que existen en el grupo de empleados
7. Programas que incentivan la **innovación tecnológica con personas mayores**, por lo que se establecen medidas de acompañamiento en salud, educación, entre otros.

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN DIVERSIDAD MIGRATORIA

La mayoría de las empresas encuestadas afirma tener un sistema con políticas de inclusión para migrantes o refugiados, dentro del cual, no solo apoyan a sus colaboradores en temas de adaptación laboral, sino que también lo ayudan a mantener condiciones de vida estables



“...buscan fomentar el reconocimiento de las diversas culturas existentes en nuestra compañía en Colombia, y que incluirán intercambios con otras regiones de Latino América”

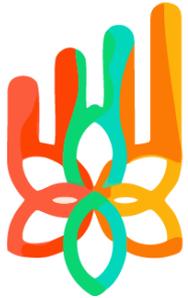
“Nuestra mejor práctica es tener en cuenta que podemos brindar oportunidades de crecimiento profesional a quienes llegan a nuestro país legalmente en busca de un mejor futuro”

PRÁCTICAS E IMPACTO – LÍDER EN DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA



CONCLUSIONES GENERALES

- El objetivo principal de las organizaciones al mantener una política de inclusión es brindar espacios seguros y mejorar la calidad de vida de más personas
- La integración vista como un pilar fundamental de la inclusión, y por ende de la seguridad de los colaboradores
- Tener políticas de diversidad se convierte en un factor relevante para la sostenibilidad
- El compromiso de las organizaciones está en la creación de ambientes adecuados y propicios para que todas las personas puedan acceder a él y mantenerse
- Dentro de las prácticas de equidad de género más comunes, se encuentra la de vincular a mujeres a cargos directivos y de liderazgo que históricamente han sido ocupados por hombres
- Las políticas de inclusión de PcD son valoradas al nivel de establecer actividades y cargos específicos para esta población, además de espacios de oferta especiales y capacitación frecuente
- Frente a la diversidad de orientación sexual y equidad de género, es claro que en las organizaciones participantes la política ha sido tan claramente establecida, que los colaboradores sienten plena seguridad y libertad de identificarse públicamente sin temor a la discriminación
- Es claro el hecho que, las políticas de inclusión que se han desarrollado, han permitido un aporte social y han generado riqueza conceptual y cultural a las organizaciones



RANKING
DE ORGANIZACIONES
INCLUYENTES
AMÉRICA LATINA

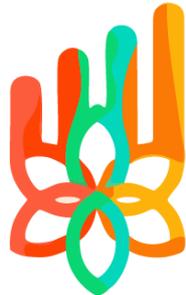
El resultado de la implementación de la estrategia DEI es

mejorar la productividad y el rendimiento de la organización.

1. Promueve un entorno laboral inclusivo y diverso, lo que a su vez **fomenta la innovación y la creatividad.**
2. Permite la generación de ideas más diversas y **soluciones más efectivas a los problemas empresariales**
3. 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.**
4. Contribuye al desarrollo sostenible y a la creación de un futuro más equitativo y justo para todos, potenciando **el rendimiento en todos los niveles.**

Es posible ser más diversos e incluyentes

Eso nos hace mejores y
mejora nuestro entorno!



RANKING
DE ORGANIZACIONES
INCLUYENTES
AMÉRICA LATINA