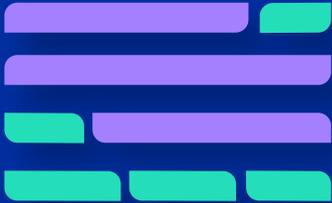


Guía

1

Conceptos clave DEI y caso de negocio



Guía
2

Guía
3

Guía
4

Desde el **Squad DEI de Intercorp** elaboramos:

4 Guías prácticas

con información sobre **cómo medir y gestionar los avances en diversidad, equidad e inclusión.**

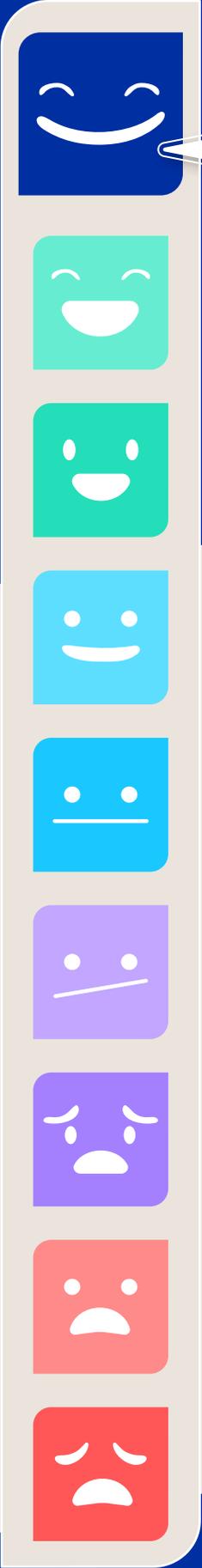
Esta información es recopilada a partir del libro **Inclusalytics** de las autoras: **Victoria Mattingly, Allison Goldstein y Sertrice Grice.**

Si deseas más información sobre el libro ingresa [Aquí](#)



En esta guía te contaremos acerca de los conceptos clave de diversidad, equidad e inclusión y cómo los **esfuerzos DEI llevan a que la organización tenga**

Mejores Resultados



¿Por qué es importante medir la diversidad, equidad e inclusión?

La medición permite obtener una línea base para definir objetivos realistas y hacer un seguimiento del progreso hacia los objetivos propuestos.

Los datos de DEI también son necesarios para demostrar el retorno de la inversión

ROI

de los esfuerzos de

DEI

Las autoras utilizan el término “**Inclusalytics**” para describir el proceso de aplicar estadísticas a los datos de DEI para detectar patrones, hacer predicciones, seleccionar intervenciones basadas en evidencia y evaluar el impacto de esas intervenciones para promover la inclusión en el lugar de trabajo.

Definiciones de

D E I

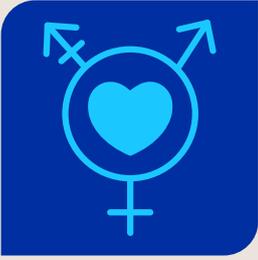
Diversidad

Equidad

Inclusión

Es importante que dentro de la organización haya un alineamiento de lo que significa la diversidad, equidad e inclusión. Esto también nos ayudará a identificar qué datos recopilar y dónde encontrarlos.



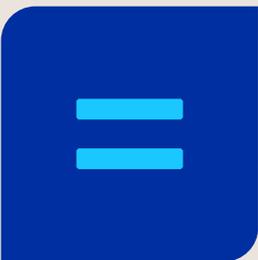


Diversidad

Es la presencia (y cantidad) de diferencia entre un grupo dentro de un entorno dado. Algunos indicadores para medir la diversidad son:

- Datos de reclutamiento (demográficos de postulantes).
- Datos de colaboradores contratados y promovidos.
- Datos demográficos en toda la organización, por área.

! **Nota:** la diversidad únicamente existe a nivel de un grupo, por lo que un individuo no puede ser “diverso”. Cuando nos referimos a un individuo que no es parte del grupo que está sobrerrepresentado es preferible utilizar un término como “subrepresentado” o “históricamente en desventaja” y no el término “diverso” o “minoría”. El término “minoría” implica que es “menos” en relación con otro grupo.



Equidad

Es el trato justo de todos los colaboradores con respecto a la accesibilidad de información, oportunidades y recursos. Se trata de elevar a quienes fueron históricamente dejados atrás. Algunos indicadores para medir la equidad son:

- Análisis de sueldos/brecha salarial
- Uso de políticas: ¿existen ciertas políticas que se utilizan o afectan a los grupos de manera diferente?



Inclusión

Son las acciones que hacen que los demás se sientan valorados, respetados, vistos y escuchados. Es cómo nos tratamos unos a otros. Algunos indicadores para medir la inclusión son:

- Datos de observación (ej: invitaciones de calendario, tiempo para hablar en reuniones, etc.).
- Datos de comportamiento (ej: encuestas 360).
- Datos de autoinforme (ej. sentimientos de pertenencia, encuestas de percepción).

En resumen:

- 1 La diversidad** es aceptar y admitir las diferencias.
- 2 La inclusión** es apostar por las diferencias y darle a cada una su lugar y equidad para asegurar la igualdad de oportunidades.

La Diversidad

y

La Equidad

son importantes, pero

La Inclusión

debería ser el enfoque principal.

Porque contar con personas distintas en una organización, sin tener comportamientos inclusivos no funciona, y la equidad no se puede lograr hasta que se consideren todas las identidades. Así, la inclusión es el vínculo que une todo.

Ser una organización diversa, equitativa e inclusiva nos permitirá lograr nuestros objetivos estratégicos (por ejemplo: atraer y retener los mejores talentos y satisfacer mejor las necesidades específicas según las identidades de nuestros clientes).

Interseccionalidad

La interseccionalidad es la conexión de categorizaciones sociales tales como raza, clase económica y género que se traslapan y son interdependientes en los sistemas de discriminación o desventajas.

Las personas no son únicamente un aspecto de su identidad.

Debemos medir los múltiples atributos que definen a las personas y sus intersecciones.

Por ejemplo, una mujer no es solo una mujer, puede ser una mujer, afrodescendiente y parte de la comunidad LGBTQ+. Los sistemas de discriminación serán más fuertes que si fuera una mujer blanca heterosexual.

Así, cuando revisamos las métricas de DEI

es importante mirar los atributos de identidad en conjunto y en combinación con otros atributos de identidad

para poder hacer intervenciones adecuadas y lograr mayor diversidad en el largo plazo.

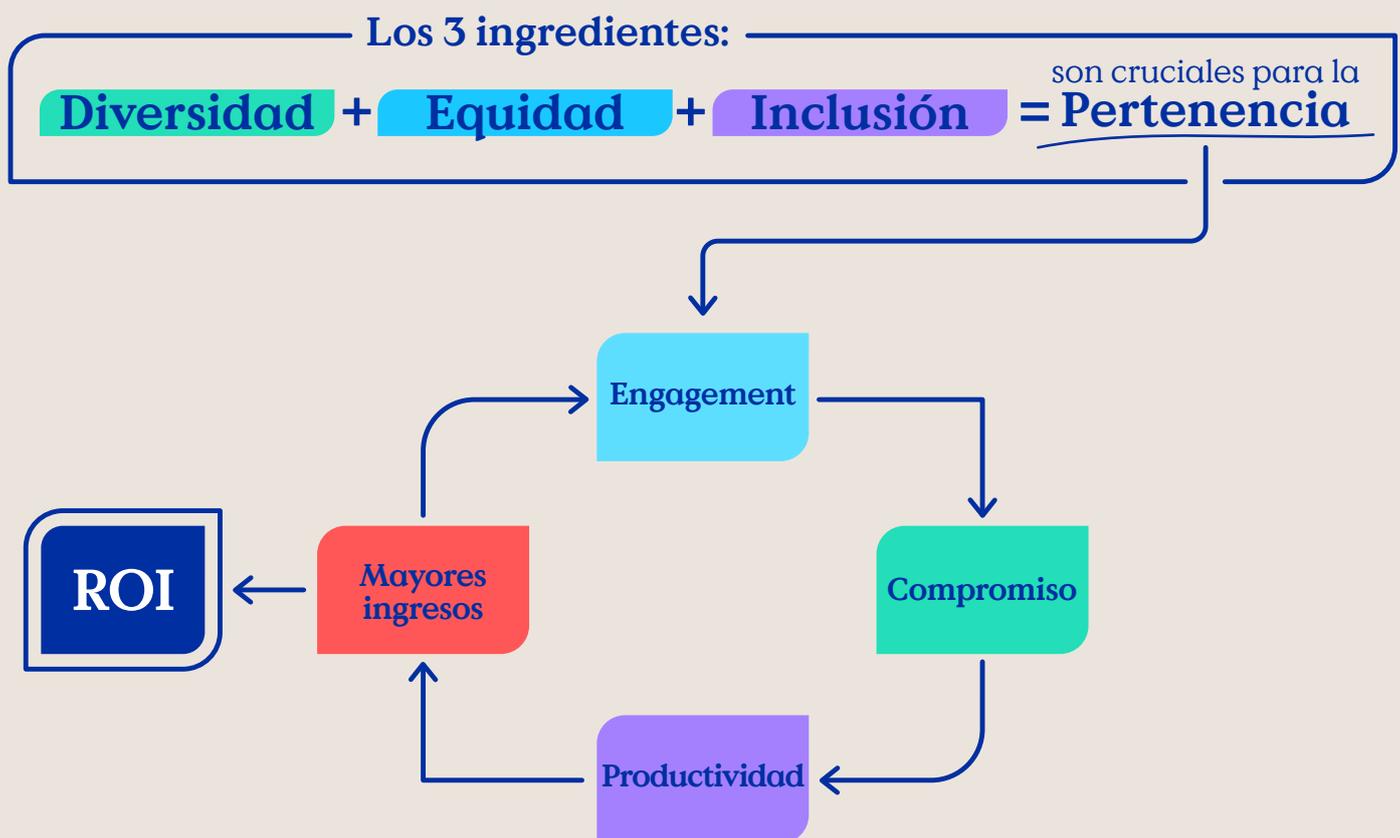


El caso de negocio DEI

La relación entre DEI y la rentabilidad es esencial para demostrar el retorno de la inversión (ROI) de los esfuerzos de DEI.

Cuando una organización trabaja para ser más diversa, equitativa e inclusiva, le da a su fuerza laboral, especialmente a aquellos en grupos subrepresentados, un sentido de pertenencia.

Esa lógica produce esta ecuación:



Nota: La diferencia entre inclusión y pertenencia es que inclusión son las acciones que una persona hace y pertenencia es el sentimiento de la persona que recibe esas acciones, que lo hacen sentirse valorado y escuchado.

El sentido de Pertenenencia es

importante

Porque conduce al **Engagement**, que hace que los colaboradores conecten sus propósitos personales con el propósito de la organización, y el engagement genera **Compromiso**, que sucede cuando uno siente que hay una responsabilidad compartida para llegar a un objetivo común. Cuando una persona se siente comprometida, su **Productividad** aumenta, y esto evidentemente tiene un impacto positivo en los resultados, generando **Mayores ingresos** en la organización.

Se trata de un círculo virtuoso, pues cuando las personas sienten que pertenecen no solo se van a sentir mejor con lo que están haciendo, dónde lo están haciendo y con quién lo están haciendo, sino que también traerán ideas innovadoras y entregarán trabajo de mayor calidad, con mejores productos/servicios y los clientes estarán más satisfechos.

Por ello, trabajar en DEI lleva a la organización a mayores ingresos y mejores resultados, que son la razón de las inversiones que hacemos en diversidad, equidad e inclusión.

Sigamos informándonos
sobre cómo medir
y gestionar los avances
en diversidad, equidad
e inclusión.



Continúa aprendiendo
más en la guía 2.

