



Diversidad, Inclusión y Equidad

En el ambiente laboral

Contenido

- ¿Por qué son importantes en 2024 las estrategias de diversidad, equidad e inclusión?* 1
- Comprendiendo la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)* 2
- ¿Qué ocurre en el mundo y en Chile?* 3
- Beneficios de la DE&I en el lugar de trabajo* 5
- Mejores prácticas para promover la DE&I* 6
- Estrategias para tomadores de decisiones* 7
- Conclusión* 8
- Bibliografía* 9

¿Por qué son importantes en 2024 las estrategias de diversidad, equidad e inclusión?

La convergencia de la diversidad en sus distintas dimensiones, la equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de cualquier condición y la inclusión como práctica ética cotidiana para apoyar a las personas más vulnerables, no solo garantizan una fuerza laboral más representativa, sino que también fortalecen los procesos de innovación, la creatividad y la capacidad para adaptarse al cambio entre otros muchos beneficios.

A medida que la sociedad avanza hacia una conciencia más profunda, las empresas que lideran la DE&I se posicionan como protagonistas en un escenario empresarial cada vez más competitivo en el que se buscan compañías auténticas y que protejan a sus trabajadores.

Dado que los movimientos sociales también reflejan esta llamada a una mayor inclusión, la sociedad está cambiando y se está llevando el mundo empresarial con ella. Una fuerza laboral diversa e inclusiva ayuda a las organizaciones de muchas maneras, incluida la reducción de la rotación, el aumento de la innovación y el respaldo de una ventaja competitiva en una economía global.

Una encuesta realizada por Laborum, señala que **63% de los trabajadores chilenos reportó haber sido víctima de discriminación laboral**, principalmente por razones de edad, género y orientación sexual. Además, el **57% de los encuestados siente que no se implementan suficientes medidas para fomentar un entorno laboral inclusivo**.

El 67% sabría qué hacer o dónde acudir en caso de discriminación en el trabajo.

Comprendiendo la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

Es importante no confundir estos términos, aunque a menudo suele ocurrir. La diversidad a menudo es lo primero y reconoce la necesidad de que haya diferentes voces y puntos de vista dentro de la empresa. La inclusión se trata más de lo que haces con esa diversidad una vez que la tienes en tu equipo.

Sin embargo, cabe señalar que una empresa puede ser tanto diversa como no inclusiva. El objetivo es lograr el equilibrio adecuado entre ambos conceptos y trabajar para crear un entorno conscientemente inclusivo para todos.

En términos más estrictos de la definición, podemos señalar que, **la diversidad se refiere** a la presencia de diferencias dentro de un grupo o entorno, que incluyen aspectos como género, raza, etnia, religión, orientación sexual y discapacidad, entre otros. **La equidad implica** garantizar que todas las personas tengan igualdad de acceso a oportunidades y recursos, reconociendo que algunos pueden partir de desventajas. Por último, **la inclusión se refiere** a la creación de un ambiente donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y aceptadas, independientemente de sus diferencias.

Superando los prejuicios inconscientes:

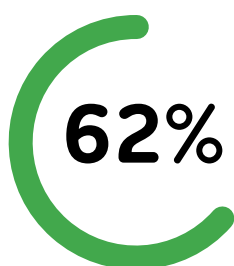
Un factor muy importante son los prejuicios inconscientes, los cuales son ideas o creencias arraigadas en nuestra mente de forma automática y sin ser conscientes de ellas. Estos prejuicios pueden influir en nuestras decisiones y comportamientos de manera inadvertida. Reconocer y abordar estos prejuicios es esencial para promover una cultura laboral inclusiva y equitativa. Esto puede lograrse a través de programas de sensibilización, entrenamiento y prácticas de contratación y evaluación más objetivas.

¿Qué ocurre en el mundo y en Chile?

El Grupo Adecco obtuvo datos relevantes a nivel mundial con el Informe Global Workforce of the Future 2023. La mayoría de los trabajadores, hoy en día, dicen que su lugar de trabajo es diverso e inclusivo, y la mayoría se siente positiva acerca del progreso que sus empleadores han logrado en este sentido en los últimos años. Los líderes reconocen la importancia de contratar personas de diversos orígenes y la mayoría de los líderes dicen que están interesados en mejorar la diversidad en sus lugares de trabajo.

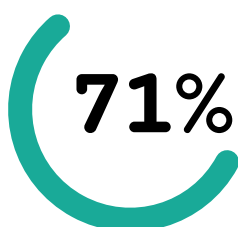
El 62% de los trabajadores dicen que trabajan en un entorno diverso e inclusivo. Una mayoría similar dice que sus organizaciones están en el camino correcto; Seis de cada 10 trabajadores en todo el mundo están de acuerdo en que su agencia o empleador hace un mejor trabajo hoy en día al hacer que personas de todos los orígenes se sientan seguras en el trabajo que hace dos a cinco años.

Al desglosar estos resultados por nivel de ingresos se revelan discrepancias. Las personas con mayores ingresos tienen más probabilidades de decir que trabajan en un entorno diverso e inclusivo y es más probable que reciban capacitación sobre diversidad e inclusión. Para que la inclusión en el lugar de trabajo sea verdaderamente inclusiva, las organizaciones deben reconocer el valor de la formación y hacer que funcione para todos.



Los trabajadores dicen que trabajan en un entorno diverso e inclusivo.

Dicen que la responsabilidad de garantizar la diversidad en el lugar de trabajo recae en sus líderes y gerentes.



Los líderes dicen que es importante contratar personas de diversos orígenes.

La mayoría de los trabajadores (59%) dice que la responsabilidad de garantizar la diversidad en el lugar de trabajo recae en sus líderes y gerentes. Los líderes, a su vez, se toman en serio esta responsabilidad: el 71% dice que es importante contratar personas de diversos orígenes. Sin embargo, la mayoría de los líderes (60%) dicen que no saben cómo lograrlo. Es por eso que necesitan apoyo experto y dedicado para hacer realidad sus ambiciones.

A nivel nacional el escenario no es tan diferente, pero se ven importantes avances. Chile ha ascendido 20 posiciones en un ranking del Foro Económico Mundial sobre brecha de género, y se han realizado modificaciones en la Ley 21.015, Ley de inclusión laboral, para incentivar la contratación de personas con discapacidades. Además, se aprobó la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un gran paso hacia la equidad, aseguran.

Carla Aravena

Directora Training & Consulting Adecco Chile

“El éxito lo alcanzaremos cuando ya no tengamos que hablar de estos temas, ni buscar estrategias, porque todo será natural y cotidiano”.



Beneficios de la DE&I en el lugar de trabajo

Impacto financiero:

Investigaciones recientes han demostrado que las empresas que priorizan la diversidad, equidad e inclusión tienden a tener un mejor desempeño financiero. Las organizaciones diversas son más innovadoras, tienen una mayor capacidad de adaptación a los cambios del mercado y pueden atraer una base de clientes más amplia y leal. Además, se ha demostrado que las empresas con una fuerza laboral diversa superan a sus competidores en términos de rentabilidad y crecimiento a largo plazo.

Atracción y retención de talento:

Una cultura laboral inclusiva y equitativa es un factor importante para atraer y retener talento diverso. Los trabajadores valoran trabajar en entornos donde se sienten respetados, valorados y tienen igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente. Las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión pueden diferenciarse como empleadores de elección en un mercado competitivo y diverso.

Una investigación de Great Place to Work encontró que cuando los colaboradores confían en que ellos y sus colegas serán tratados de manera justa, independientemente de su raza, género, orientación sexual o edad, tienen:

- 9,8** veces más probabilidades de tener ganas de ir a trabajar
- 6,3** veces más probabilidades de sentirse orgullosos de su trabajo
- 5,4** veces más probabilidades de querer permanecer mucho tiempo en su empresa

Resiliencia organizacional:

Los equipos diversos y equitativos son más resistentes y tienen más probabilidades de sobresalir en tiempos de crisis. La diversidad de perspectivas y experiencias permite a las organizaciones abordar desafíos complejos de manera más efectiva, identificar nuevas oportunidades y desarrollar soluciones innovadoras. Las empresas con una cultura inclusiva están mejor posicionadas para adaptarse a los cambios del mercado y mantener la estabilidad a largo plazo.

Mejores prácticas para promover la DE&I:

Reclutamiento y contratación inclusivos:

Revisar los procesos de reclutamiento y contratación para eliminar sesgos y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Esto puede incluir la adopción de prácticas de reclutamiento ciego, la diversificación de las fuentes de reclutamiento y la implementación de programas de diversidad en la fuerza laboral.

Desarrollo profesional equitativo:

Brindar oportunidades de desarrollo y progresión profesional a todos los colaboradores, independientemente de su origen o identidad. Esto puede incluir programas de capacitación y mentoría, asignación de proyectos desafiantes y políticas de promoción basadas en el mérito y el desempeño.

Cultura organizacional inclusiva:

Fomentar una cultura que celebre la diversidad y promueva un ambiente de respeto, colaboración y apertura. Esto puede lograrse a través de la promoción de la diversidad en la toma de decisiones, la creación de grupos de recursos para trabajadores (ERGs) y la implementación de políticas y programas que fomenten la inclusión y el respeto mutuo.

Carla Aravena

Directora Training & Consulting Adecco Chile

“Sería óptimo brindar una formación integral a todo el equipo, asegurándose de que comprendan a fondo conceptos clave como inclusión, diversidad y equidad. Si bien hay habilidades básicas que todos debemos tener, como la capacidad de relacionarnos con los demás y el uso del sentido común, es igualmente importante que las empresas proporcionen orientación específica sobre estos temas y cómo aplicarlos en el entorno laboral. Esto requiere un programa de capacitación exhaustivo que aborde una variedad de temas, como la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la diversidad racial, etc. Este programa debe ser liderado por las jefaturas, ya que son ellas quienes tienen el papel crucial de transmitir información y establecer un ejemplo a seguir en la empresa”.

Estrategias para tomadores de decisiones

Compromiso de liderazgo:

Los líderes deben demostrar un compromiso claro y visible con la diversidad, equidad e inclusión en todas las facetas de la empresa. Esto incluye la asignación de recursos y la integración de la DE&I en la estrategia empresarial global.

Medición y seguimiento:

Establecer métricas claras para evaluar el progreso en materia de diversidad, equidad e inclusión y realizar un seguimiento regular de los resultados. Esto permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia.

Formación y sensibilización:

Proporcionar capacitación continua sobre diversidad, equidad e inclusión para todos los trabajadores, incluidos los líderes y tomadores de decisiones. Esto ayuda a aumentar la conciencia y la comprensión de los problemas relacionados con la DE&I y promueve un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.

Jean Paul Indey **HR Operations Lead Adecco Chile**

“El problema suele radicar no tanto en las empresas en sí, sino en las personas como individuos. Surge el dilema de que lo que yo digo no es necesariamente lo que pienso. Es decir, aunque la jefatura pueda sostener un discurso de inclusión, internamente algunas personas podrían mantener actitudes discriminatorias hacia la religión, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad de otros.

Establecer un canal efectivo de comunicación y denuncias, respaldado por sanciones ejemplares, es un enfoque efectivo para combatir la discriminación en el ámbito empresarial. Es fundamental adoptar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación”.



Conclusión

La diversidad, la equidad y la inclusión son elementos fundamentales para el progreso y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier organización. Al priorizar la DE&I, las empresas pueden cultivar una cultura laboral más vibrante, innovadora y resiliente, lo que conduce a un mayor éxito empresarial y una mayor satisfacción de los trabajadores.

Este estudio proporciona una hoja de ruta integral para los tomadores de decisiones y líderes de recursos humanos que buscan promover la DE&I en sus empresas, aprovechando al máximo los beneficios que ofrece un ambiente laboral diverso, equitativo e inclusivo.

Bibliografía

Diversidad en el Trabajo. (2023). Laborum.

Diversidad e inclusión, mucho más que palabras. (2023). Adecco Institute. The Adecco Group.
<https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/diversidad-e-inclusion/>

Global Workforce of the Future 2023. (2023). The Adecco Group.
<https://www.adeccoinstitute.es/descarga-la-iv-edicion-de-la-encuesta-global-workforce-of-the-future/>

LEY 21015. Incentiva La Inclusión De Personas Con Discapacidad Al Mundo Laboral.
Congreso Nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&buscar=Ley%2B21015%2B>

Informe Global de Brecha de Género 2023. (2023). World Economic Forum.

Why Is Diversity and Inclusion in the Workplace Important?. (2023). Great Place to Work.
<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>