



Diversidad, equidad e inclusión en el trabajo.

→ Carla Cassanello
Presidenta SheWorks!



A woman with dark hair, wearing a blue polka-dot shirt, is smiling broadly on a laptop screen. She is the central focus of a video conference. Surrounding her are several smaller video feeds of other participants: a man in a suit with a headset, a woman in a white sweater, a man in a light blue shirt with a headset, a woman in a grey sweater, a woman in a striped shirt, and a woman in a black top. The laptop is on a desk, and a pen holder with pens is visible on the left. The background is a blurred office setting.

En la era digital, lo más importante
siguen siendo las **PERSONAS**

A diverse group of five people (three men and two women) are gathered around a table in a meeting room, looking at a laptop screen. The group includes a man with glasses and a beard, a woman with curly hair and glasses, a man with short dark hair, a woman with long dark hair in a pink blazer, and a man with red hair. They are all dressed in professional attire. The background shows a corkboard with sticky notes and a potted plant.

¿Qué entendemos por
diversidad, equidad e inclusión?



Por **diversidad** nos referimos a todas las características únicas que nos hacen quienes somos: personalidad, estilo de vida, experiencia laboral, etnia, edad, cultura, discapacidad, género, orientación sexual.



Equidad es que todas esas personas estén bajo el mismo marco de igualdad. Reconocer las trabas que el sistema pone para ciertos grupos y tratar de compensarlas para que exista justicia entre todas las partes.

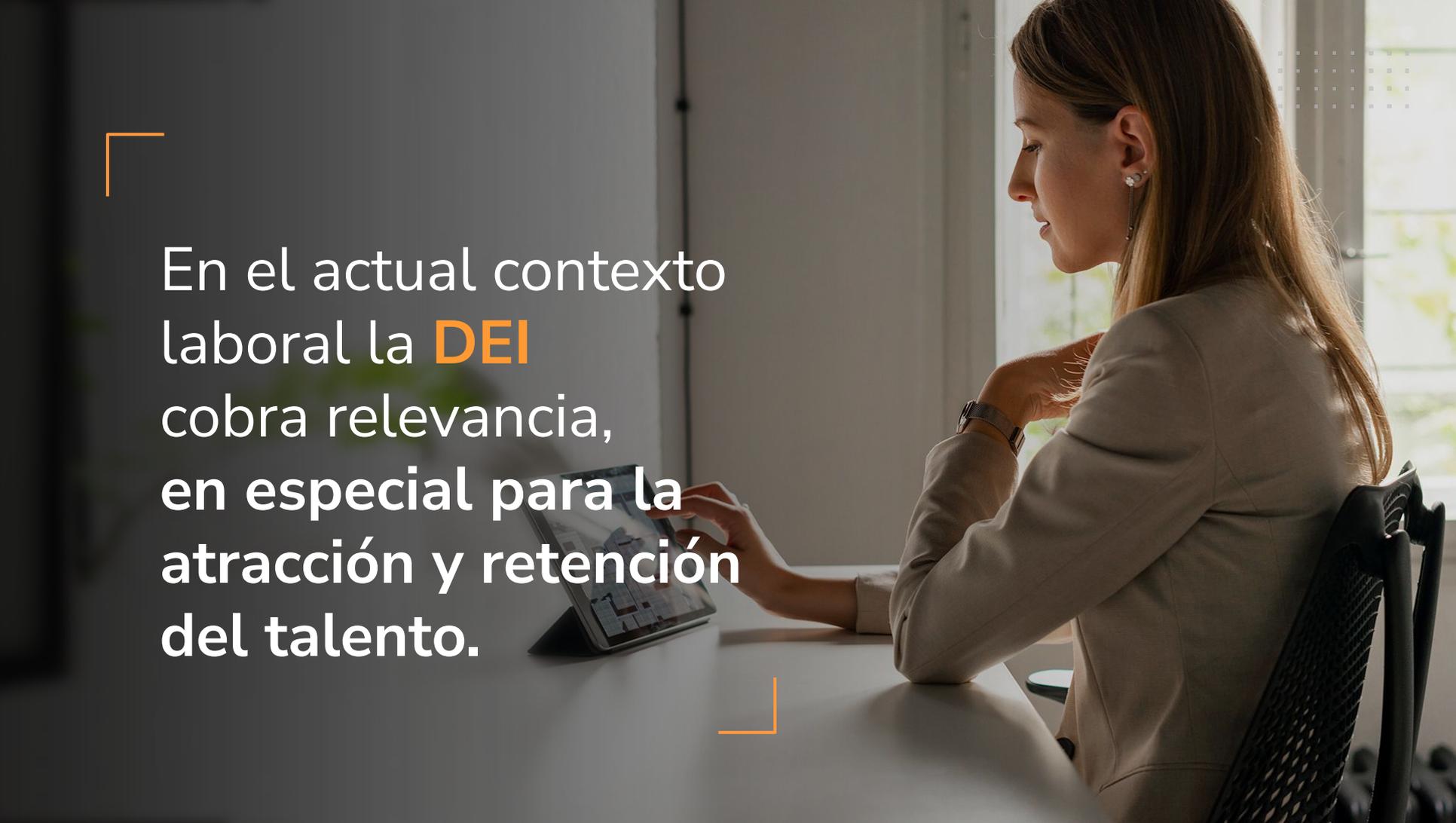


La **inclusión** es remover las barreras que impiden que todas las personas tengan oportunidades y accesibilidad, sin discriminación alguna.



Por qué la
diversidad,
equidad e
inclusión son
**buenas para
los negocios.**





En el actual contexto
laboral la **DEI**
cobra relevancia,
en especial para la
atracción y retención
del talento.

¿Cuáles son los beneficios de la diversidad?



Selección: Acceso al mejor talento posible del mercado, sin sesgos que limiten nuestras posibilidades.



Retención: Mantener en nuestros equipos a esas personas que cumplen sus metas y superan expectativas.



Innovación: Miradas desde distintos puntos de vista, diseños de productos inclusivos y mejora del negocio.

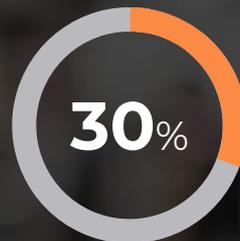
Impacto de la diversidad en el trabajo

EQUIPOS DIVERSOS



Más de probabilidades de comprender a sus clientes.

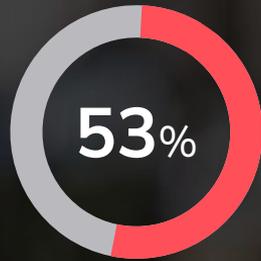
REPRESENTATIVIDAD



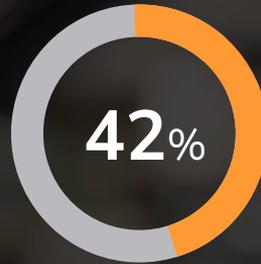
es el % recomendado de personas que su voz se escuche y dejen de ser subrepresentados.

Fuente: Forbes.com

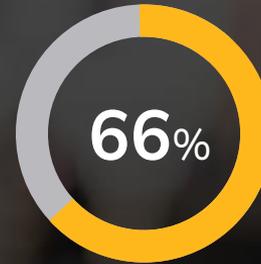
Empresas con mayor porcentaje de mujeres en su directorio muestran un mejor rendimiento



en cuanto a la rentabilidad de sus recursos



en cuanto a la rentabilidad de sus ventas



rentabilidad del capital invertido.

→ Las nuevas formas de trabajo representan desafíos únicos que las organizaciones deben enfrentar



Las empresas con más mujeres en la alta dirección **(C-level)** son más rentables, más responsables socialmente y brindan experiencias de cliente más seguras y de mayor calidad, entre muchos otros beneficios



Cuatro claves para que el equipo sea inclusivo y diverso



Compromiso

Explícito (interno y externo), Asumido por la gerencia. Promueve actitud positiva y receptiva hacia la diversidad.



Evaluación

Conocer la situación actual e identificar acciones correctivas y preventivas. Informativa. Relevadora y proactiva.



Plan y Ejecución

5 Claves: información interna constante, distribución de documentos, identificar canales y asignar responsables y seguimiento.



Ejercitación

¿Conocen los sesgos inconscientes? ¿Qué acción van a tomar para eliminarlos del proceso de selección?

A diverse group of five people (three women and two men) are gathered around a table in a meeting room. They are all smiling and shaking hands in a circle, symbolizing collaboration and agreement. The room has a corkboard with sticky notes on the wall and a potted plant in the background.

Desbloquear la **DIVERSIDAD** y
la **INCLUSIÓN** en el trabajo

A man and a woman are sitting at a desk, looking at a laptop screen. The man is on the left, wearing a plaid shirt, and the woman is on the right, wearing a brown shirt. They are both smiling and appear to be engaged in a conversation. The background is a textured wall with some greenery.

Los espacios públicos
y sociales tienen
mayores **niveles de**
diversidad que el
mundo privado.

**Sloan Review: How to manage Virtual Teams*

Los sesgos nos llevan a la discriminación

Estereotipos

- Imagen o idea ampliamente sostenida, preconcebida y simplificada sobre una persona, grupo o cosa.
- **Con el tiempo los estereotipos pueden convertirse en prejuicios inconscientes.**

Sesgos inconscientes

- Una asociación o actitud automática.
- Opera más allá de nuestro control
- Informa nuestra percepción de una persona o grupo social
- Puede influir en nuestra toma de decisiones y comportamiento hacia el objetivo del sesgo. **Es un poderoso predictor de nuestro comportamiento**

Prejuicios

- Es una actitud sobre una persona o un grupo de personas **basado en una creencia o en un estereotipo.**

Comportamiento

- Basado en ideas preconcebidas y suposiciones no comprobadas.
- Puede crear grupos internos y externos **favoreciendo a uno sobre otro.**

Discriminación

- Una acción que sigue actitudes prejuiciosas.
- Negación de oportunidad o trato desigual **en cuanto a la selección, promoción, etc.**

Nuestras palabras
reflejan la cultura
de trabajo y **pueden
reforzar estereotipos
de una forma
NEGATIVA.**



¡Cambiemos nuestro discurso!

	IMPACTO	LOS ESTUDIOS DEMUESTRAN...	¿QUÉ HACER?
“Ella parece agresiva”	Puede poner a las mujeres en una situación estresante, dónde o son muy duras o muy blandas y nunca es perfecto lo que hacen.	Para ser percibidas como competentes es esperado que las mujeres líderes sean asertivas y cálidas a la vez.	Desviar la atención del estilo y enfocarnos en su desempeño en el trabajo.
“Ella es tan servicial”	Menosprecia las contribuciones de las mujeres, relegándolas a un rol de “apoyo” y “Soporte” en lugar de roles centrales y de liderazgo.	Cuando las mujeres son elogiadas por su amabilidad y buena predisposición, es menos probable que sean consideradas para posiciones de liderazgo.	Describir sus contribuciones al proyecto/equipo.
“Ella es muy emocional”	Ejerce una presión injusta sobre las mujeres de monitorear y controlar sus expresiones emocionales.	Las mujeres son consideradas menos competentes y menos merecedoras de un alto estatus cuándo demuestran ira o frustración.	Describir las consecuencias de su comportamiento sin usar etiquetas.

¿Cómo cambiamos nuestro discurso?



Prestamos atención

¿Usamos un lenguaje diferente para mujeres y para hombres?



Nos preguntamos

¿Estoy intencionalmente esperando de las mujeres más que del resto?



Pedimos ayuda

Preguntamos a alguien en quién confiamos que revise nuestro lenguaje de género.



Plan de acción para promover la DEI en el trabajo



Diagnóstico



Canales seguros de
comunicación y denuncia
con protocolos



Programa de
aliados

Parte de org a
la persona

se complementan

De la persona a
la org

Evaluaciones diagnóstico



Relevar situación actual



Identificar necesidades



Escuchar a las personas

Canales de comunicación y de denuncia seguros



24x7: Disponibles los 365 días del año en cualquier horario



Seguros y anónimos: Revelar la identidad no debe ser un requerimiento para denunciar.



Externos: Evitamos sesgos y aseguramos neutralidad en las investigaciones y recomendaciones



Accesibles para todas las personas: Acceso total sin restricción por puesto, locación ni ningún otro factor.



Programas de aliados en el trabajo



Necesarios para **promover** una cultura diversa e inclusiva.



Convierte intenciones en acciones



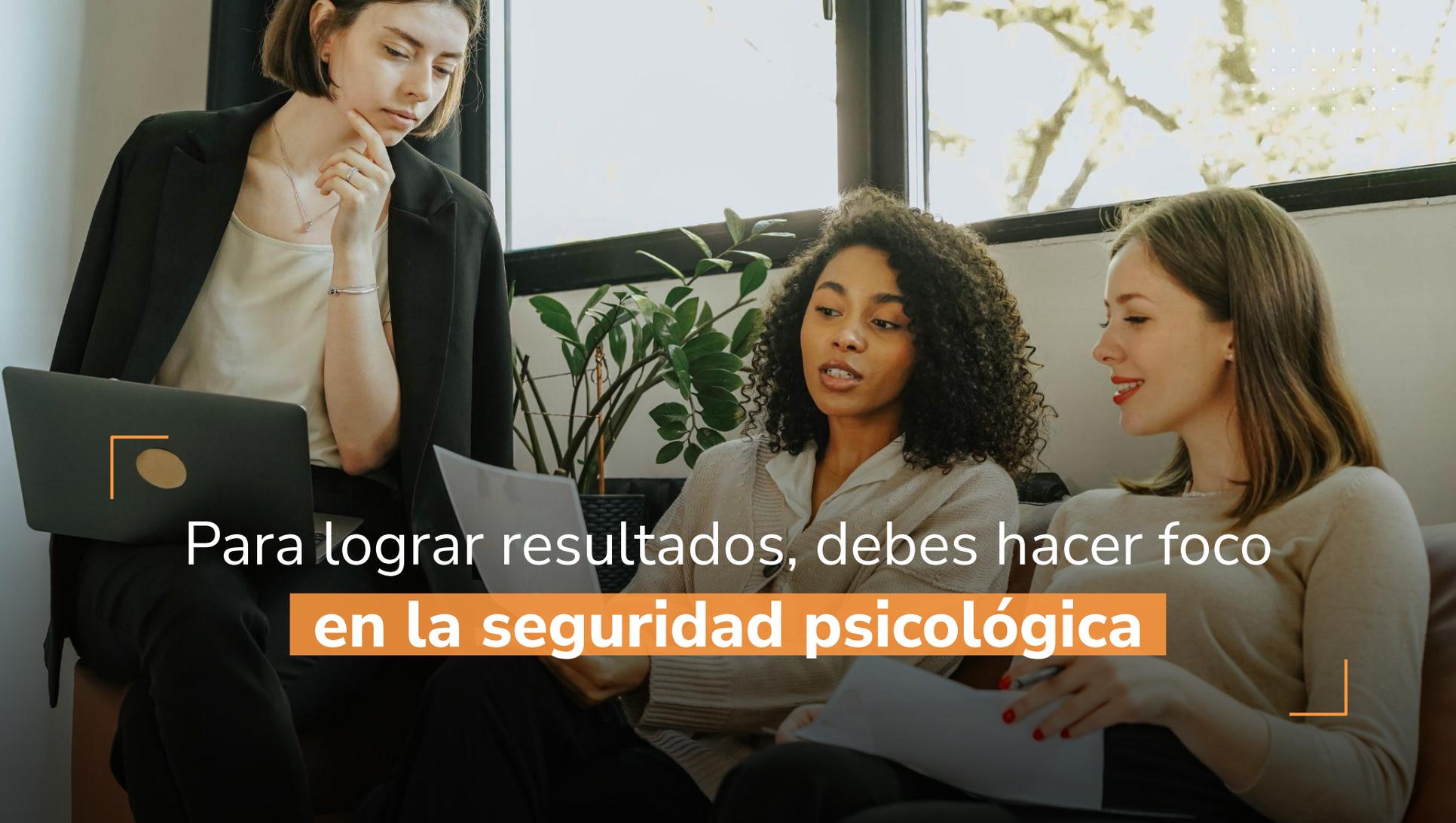
Transformación colaborativa



Genera **confianza** y **seguridad** en grupos subrepresentados.

A woman with long dark hair, wearing a vibrant red sleeveless top and light-colored pants, is seated at a round white table with wooden legs. She is focused on a silver laptop in front of her, with her hands on the keyboard. The setting is a bright, modern office or lounge area. In the background, other people are seated at tables, and a large, colorful abstract mural with orange, blue, and purple shapes is visible on the wall. The overall atmosphere is professional and collaborative.

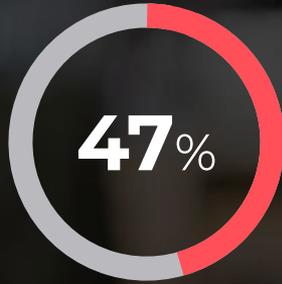
Apoyar estas
iniciativas, no trata
sólo de asignarles
un **PRESUPUESTO.**

A photograph of three women in a professional setting. One woman stands on the left, looking at a laptop. Two women sit on the right, looking at a document. The scene is lit with natural light from a window in the background.

Para lograr resultados, debes hacer foco
en la seguridad psicológica

La falta de inclusión tiene consecuencias reales

Pre-pandemia



de las personas LGTBQIA+
fueron discriminadas en el trabajo

Post-pandemia



costo anual por reemplazar a los
empleados que se fueron por
sufrir discriminación

Fuente: Accenture (2019) Catalyst (2007) McKinsey (2015)



A todas, alguien nos
dió una oportunidad.
Es el momento de
hacer lo mismo,
por alguien más.





Gracias!

→ www.wheresheworks.com

