



Cambiando Contigo

La DEI como clave para
transformar la
experiencia de mi
organización y negocio



Banco de Bogotá



Cambiando Contigo

Tabla de Contenido

1era Sesión

¿Como estamos las empresas en DEI?

Primeros pasos para abordar la DEI

2da Sesión

Sesgos inconscientes clave para abordar la DEI



La DEI llegó para quedarse, sin embargo las organizaciones en LATAM hasta ahora lo están entendiendo



¿QUE VALOR LE GENERA A LA ORGANIZACIÓN SER DIVERSA E INCLUYENTE?



¿POR QUÉ EN LA ACTUALIDAD ES UN IMPERATIVO QUE HABLEMOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN?



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE NUESTRA ORGANIZACIÓN SEA INCLUYENTE?



La DEI llegó para quedarse, sin embargo las organizaciones en LATAM hasta ahora lo están entendiendo



Tomado de cuenta oficial de LinkedIn RBC Wealth Management. Mayo 2022

¿QUE VALOR LE GENERA A LA ORGANIZACIÓN SER DIVERSA E INCLUYENTE?

¿POR QUÉ EN LA ACTUALIDAD ES UN IMPERATIVO QUE HABLEMOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN?

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE NUESTRA ORGANIZACIÓN SEA INCLUYENTE?

Banco de Bogotá

1. El mercado habla

Las tendencias remarcan la necesidad de adoptar estrategias en DEI





Cambios culturales, reivindicación de derechos, comportamientos de consumo, nuevos segmentos, cambios generacionales entre otros aspectos explican el crecimiento de la DEI en la prioridad de las organizaciones

Desde **hace +6 años** las tendencias han incorporado los temas de **DEI en la agenda**

Para el 2022, **Todos los reportes incluyeron la diversidad e inclusión** como tema obligatorio en la estrategia de las compañías a nivel global

The collage features several key reports and articles:

- KORN FERRY Insights**: "Future of Work Trends in 2022: The new era of humanity".
- DiversityInc**: "Diversity Trends to Look Out for in 2022" (Written by David Rice).
- AIHR Academy to Innovate Inc.**: "HR Trends Report 2022" with 11 trends:
 - 1 HR as a product
 - 2 Collaboration by design
 - 3 Talent marketplaces & talent allocation
 - 4 Career experiences
 - 5 HR owning business transformation
 - 6 Preparing for multiple futures
 - 7 Tech for good
 - 8 From DEI to DEI&B
 - 9 The shift from people analytics to data literacy
 - 10 Impactful rewards
 - 11 The skills economy
- Human Capital Institute (HCI)**: "2021 in HR: What the year's biggest trends mean for 2022".
- PwC**: "Workforce of the future: The competing forces shaping 2030".

2. Es un compromiso de país

La DEI está incorporada en los ODS





El desarrollo y promoción de la DEI se encuentra incorporado en los ODS 1, 5, 8 y 10 especialmente

Los rankings internacionales han incorporado dentro de su evaluación el aporte del sector privado a los ODS y en el último año han incorporado la perspectiva de diversidad e inclusión: DWJones, GPTW, MercoTalento, MercoEmpresas, Bloomberg Gender-Equality Index, Innovation Global Index, etc.





Cambiando Contigo

3. Salud Organizacional

El clima laboral y la productividad mejoran con equipos incluyentes y diversos





Cambiando Contigo



Clima laboral

Las organizaciones inclusivas mejoran en un 69% el ambiente laboral, baja la rotación y aumentan la retención de talento (Meta, 2020)



Retención de Talento

Un cultura organizacional incluyente reduce la fuga de talento en un 20% (Forbes, 2019)



Upskilling

Las empresas que promueven la DEI generan personas con mejores competencias y habilidades en un 58% (Meta, 2020)



Promueve la innovación

Empresas diversas y equitativas cuenta con 1.7 veces mayor probabilidad de ser líderes de innovación en su mercado (Forbes, 2019)



Pertenencia

Las empresas que valoran la inclusión generan un sentido de propósito y pertenencia que incrementa en un 56% el desempeño de las personas y reduce el absentismo por enfermedad en un 75% (HBR, 2020)

4. Impacto sobre el negocio



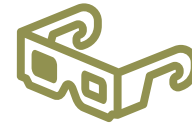


Cambiando Contigo



Rentabilida

Compañías que gestionan la diversidad en sus equipos ejecutivos tienen un 25 % más de probabilidades de tener una rentabilidad superior a la media (Mckinsey, 2020)



Orientación al cliente

Se espera que para el 2025 las mujeres posean el 60 % de la riqueza personal. Equipos multidiversos permiten **comprender mejor el comportamiento del consumidor** e influenciar en las decisiones de compra (Mckinsey, 2020)

5. Reputación de marca





Atraer el mejor talento

4 de cada 10 nuevas generaciones señalan que buscan empleadores inclusivos (Meta, 2020)



Empresas más responsables

El 78% de las personas piensan que las marcas inclusivas son más responsables socialmente (P&G, estudio 2019)



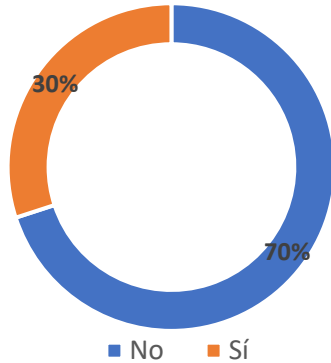
Reputación de marca

Según Fortune y Korn Ferry el top 100 de las empresas más admiradas (WMAC) tiene algo en común: priorizan la DEI en su estrategia corporativa

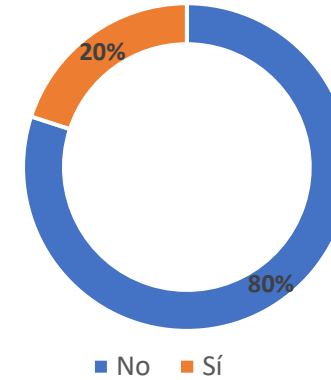


¿Como están las empresas colombianas en materia de DEI?*

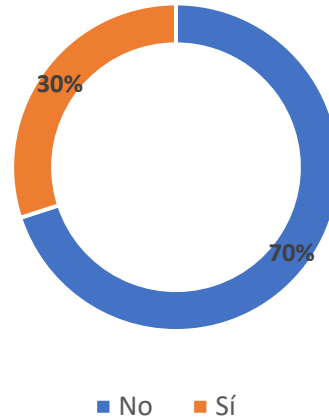
¿Su empresa cuenta actualmente con una política vigente de diversidad, inclusión y no discriminación?



¿Su empresa cuenta con un área y/o responsable que lidera y gestiona la diversidad equidad e Inclusión (DEI)?



¿Su empresa ha realizado un diagnóstico en materia de diversidad e inclusión?

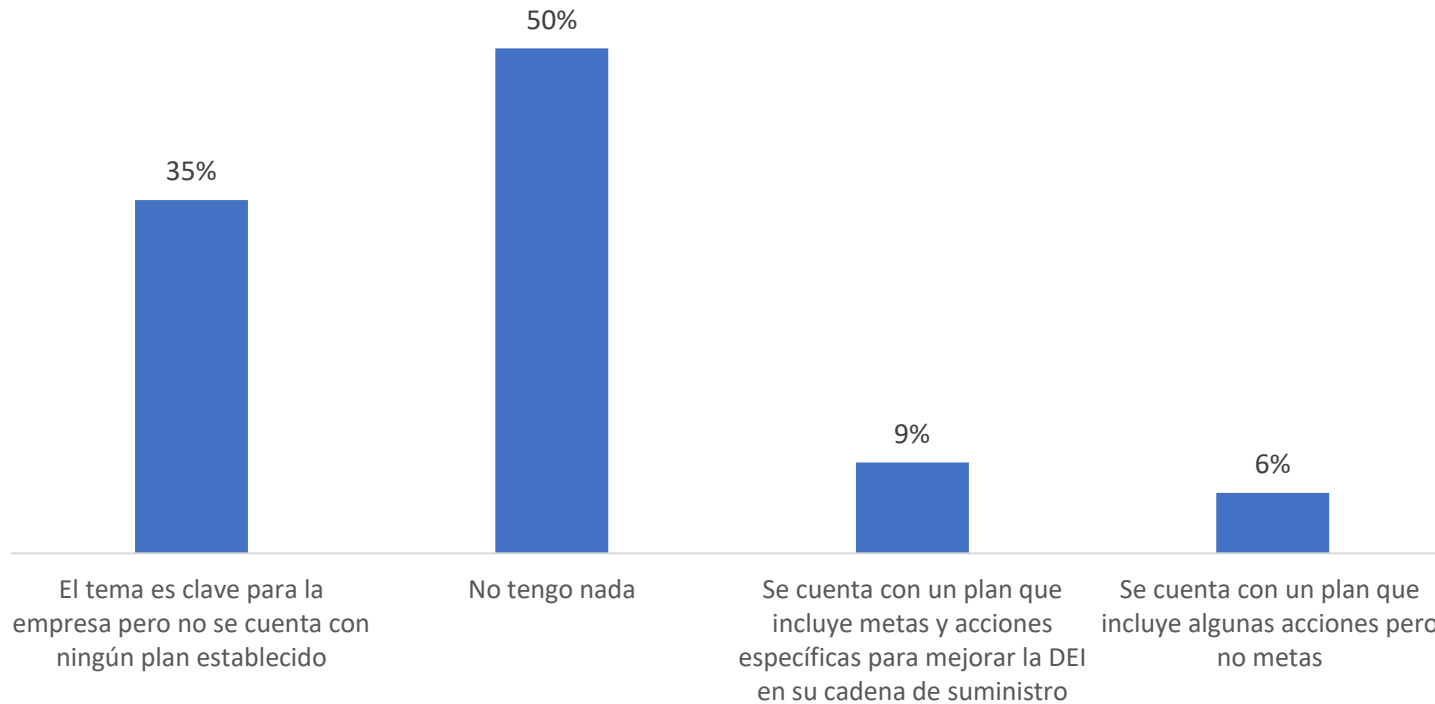


*Estudio sobre adopción de la DEI en proveedores, realizado por Banco de Bogotá, 2023.



¿Como están las empresas colombianas en materia de DEI?*

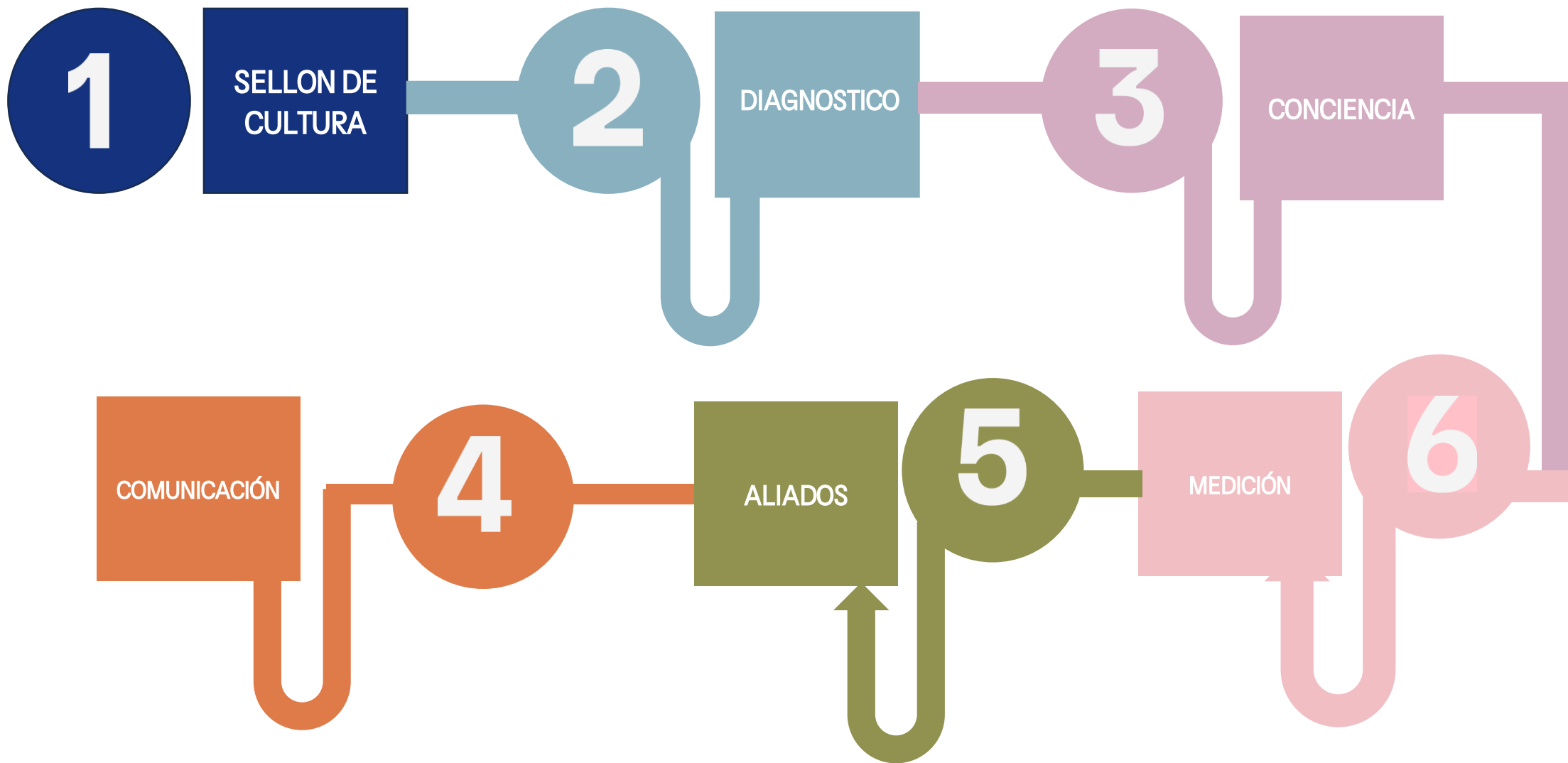
¿La empresa cuenta actualmente con una estrategia de diversidad e inclusión (con objetivos, iniciativas, y metas)?



El **70%** de los encuestados señalan que **no han hecho ningún diagnóstico** en materia de DEI en sus empresas



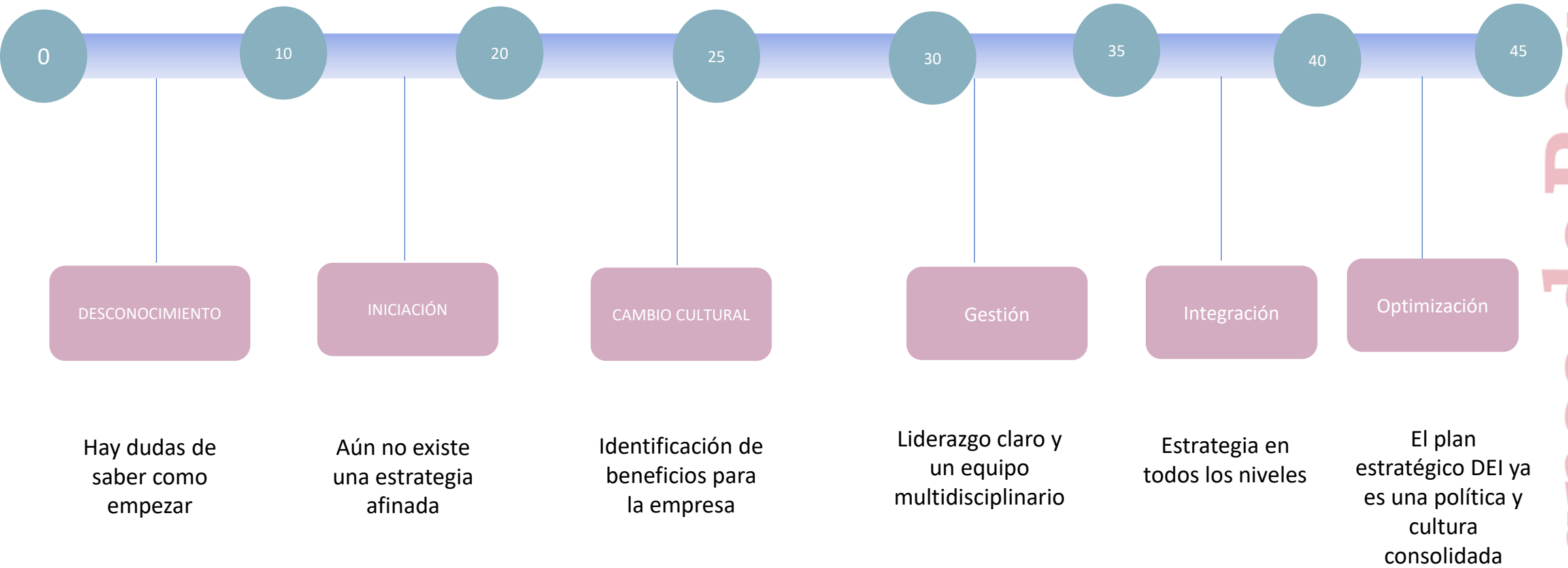
Ruta para dar el primer paso



Banco de Bogotá



Descubre cual es el nivel de madurez de tu empresa con respecto a Diversidad e Inclusión



Banco de Bogotá

