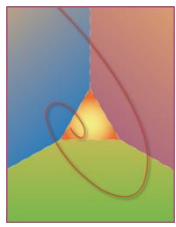


Global Diversity and Inclusion Benchmarks: *Guidelines* for Organizations Around the World



SIETAR Argentina EP

Shirley Saenz

Consultora intercultural, Iceberg Cultural Intelligence
Expert Panelist for the GDIB

George Simons

Founder, author, Editor-in-Chief at diversophy.com
Expert Panelist for the GDIB

In this new country...



— **means multiply**

÷ **means add**

+ **means divide**

X **means subtract**

- *Do not change the signs on your paper.*
- *When you are done raise your hand.*
- *Hurry, your grade depends on it!*

En este nuevo país ...



— **significa** multiplicar

÷ **significa** sumar

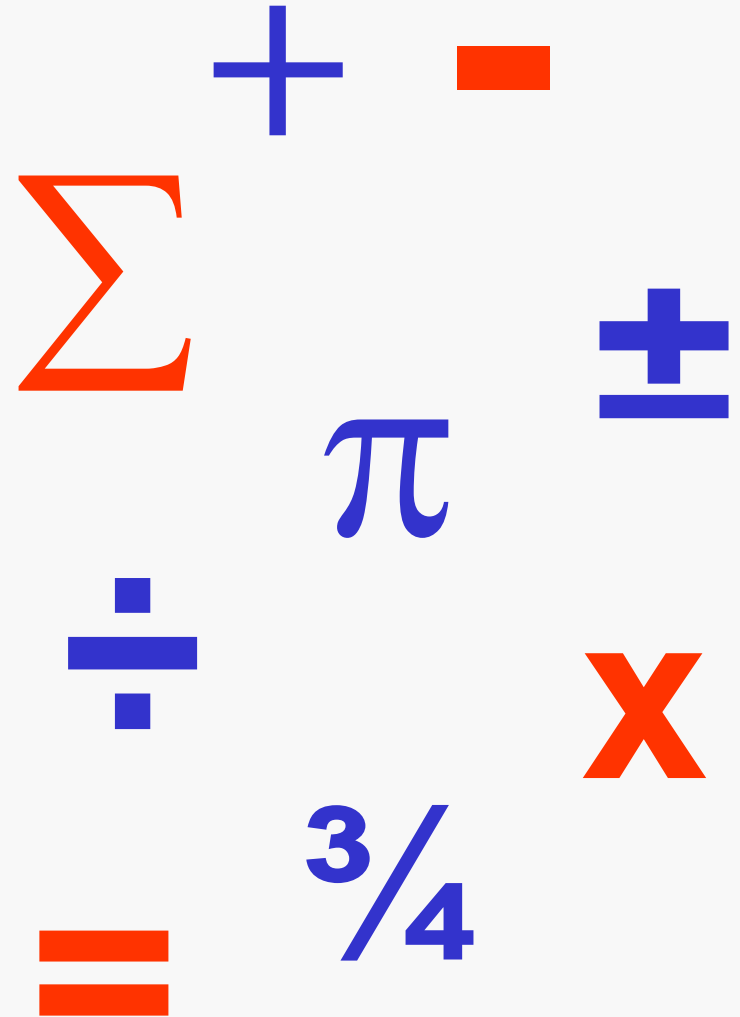
+ **significa** dividir

X **significa** restar

- *No cambie los signos en su papel.*
- *Cuando haya terminado, levante la mano.*
- *Date prisa, el grado depende de ello!*

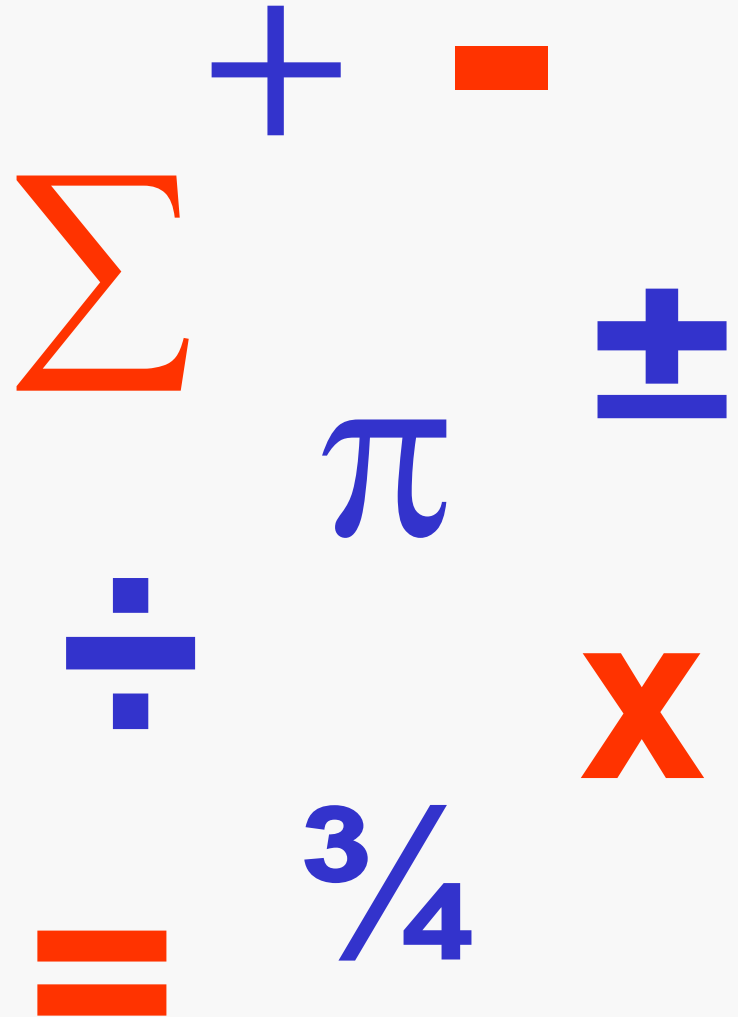
Trabajar en entornos desconocidos

- ¿Qué estrategias ha utilizado?
- ¿Qué ha pensado?
- ¿Cómo se ha sentido?
- ¿Qué experiencias ha tenido en su entorno de trabajo □ que puedan compararse con esta situación?
- ¿Qué conclusiones puede extraer de esta experiencia sobre veteranos y recién llegados en un mismo entorno de trabajo?



Trabajar en entornos desconocidos

- ¿Qué estrategias ha utilizado?
- ¿Qué ha pensado?
- ¿Cómo se ha sentido?
- ¿Qué experiencias ha tenido en su entorno de trabajo □ que puedan compararse con esta situación?
- ¿Qué conclusiones puede extraer de esta experiencia sobre veteranos y recién llegados en un mismo entorno de trabajo?



Unfamiliar environments—answers

$$8 \times 2 = 16$$

$$12 \div 4 = 3$$

$$4 - 3 = 1$$

$$6 + 2 = 8$$

$$9 \div 3 = 3$$

$$7 - 4 = 3$$

$$4 \times 2 = 8$$

$$8 \div 4 = 2$$

$$12 - 2 = 10$$

$$20 \div 10 = 2$$

$$9 \div 1 = 9$$

$$5 \times 6 = 30$$

$$2 - 1 = 1$$

$$10 \div 5 = 2$$

$$12 \times 2 = 24$$

$$6 \times 6 = 36$$

$$8 \times 5 = 40$$

$$6 + 6 = 12$$

$$17 - 2 = 15$$

$$14 \times 7 = 98$$

Did you get them all correct?

Entornos desconocidos—respuestas

$$8 \times 2 = 16$$

$$12 \div 4 = 3$$

$$4 - 3 = 1$$

$$6 + 2 = 8$$

$$9 \div 3 = 3$$

$$7 - 4 = 3$$

$$4 \times 2 = 8$$

$$8 \div 4 = 2$$

$$12 - 2 = 10$$

$$20 \div 10 = 2$$

$$9 \div 1 = 9$$

$$5 \times 6 = 30$$

$$2 - 1 = 1$$

$$10 \div 5 = 2$$

$$12 \times 2 = 24$$

$$6 \times 6 = 36$$

$$8 \times 5 = 40$$

$$6 + 6 = 12$$

$$17 - 2 = 15$$

$$14 \times 7 = 98$$

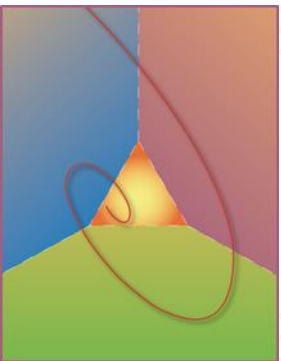
¿Eran todas sus respuestas correctas?

Some discoveries about culture

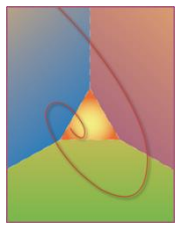
- There are different rules
 - Hard to remember what to do next
 - Our own rules keep getting in the way
 - We invent strategies to cope with the situation, often bypassing the rules of the new culture
 - We make more mistakes
 - Others see us as less intelligent, less competent, less honest, etc.
- What else did you discover?*

Algunos descubrimientos sobre Cultura

- Hay diferentes normas
 - Es difícil recordar qué hacer a próxima
 - Nuestras propias reglas siguen en el camino
 - Inventamos las estrategias para hacer frente a la situación, a menudo pasando por alto las normas de la nueva cultura
 - Hacemos más errores
 - Otros nos ven como menos inteligentes, menos competentes, menos honestos, etc.
- ¿Qué más has descubierto?*



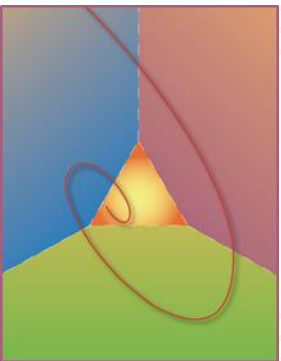
¿Qué es el benchmarking?



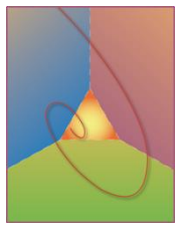
Un benchmark es:

- Una pauta organizacional de desempeño,
- Usualmente expresada como un fin o resultado.

El Benchmarking ayuda a las personas en las organizaciones a tener aspiraciones y resultados de alta calidad

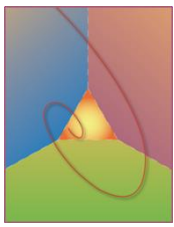


**¿Cómo asegurarnos de hacer un trabajo
de Diversidad e Inlcusión del más alto
nivel posible?**

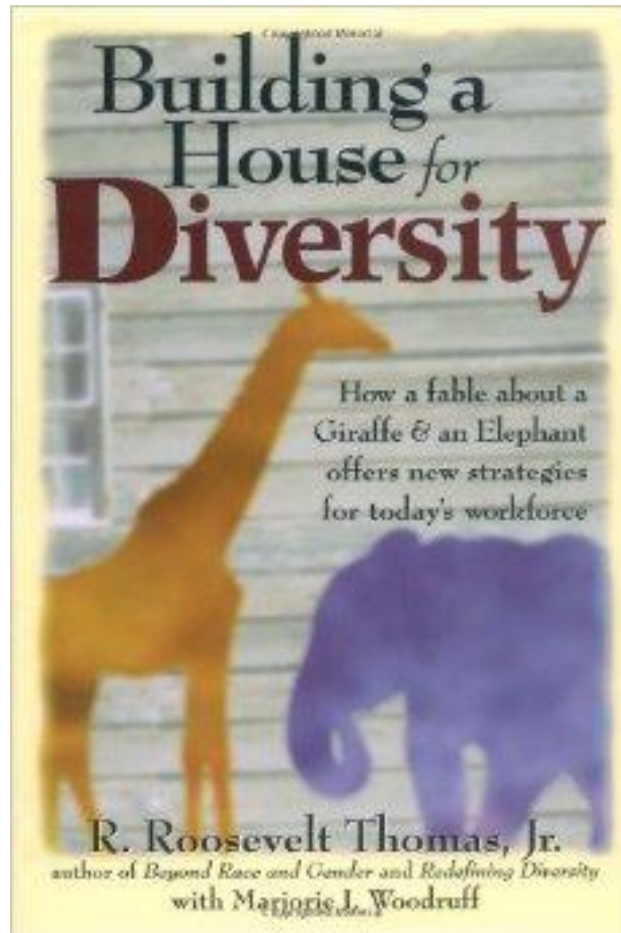


Objetivos para hoy

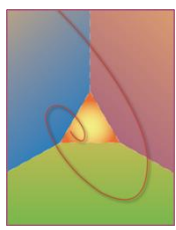
1. Conocer sobre los GDIB y para qué pueden ser útiles en las organizaciones
2. Explorar las iniciativas que pueden ser implementadas en diferentes áreas de la empresa para fomentar la diversidad e inclusión
3. Tener acceso a una herramienta que ayude a definir cuál es el estado actual y cuál es el deseado para la organización



Construyendo una casa para la diversidad



La gestión de la diversidad puede ser vista como un conjunto de habilidades que cualquier persona puede aprender y usar.



GDIB Sponsor:

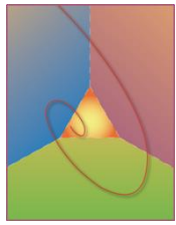
The Diversity Collegium

Grupo de académicos, profesionales y líderes
dedicados a investigar y reflexionar sobre la
diversidad

Misión: Avanzar en el campo de la D&I a través de
diálogos, coloquios, investigaciones y publicaciones



The Diversity Collegium

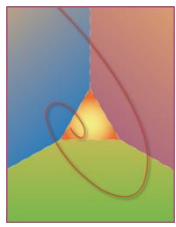


Una herramienta completa

“Una de las primeras herramientas completas que explica lo que conlleva la creación de sistemas inclusivos y gestión de la diversidad.”

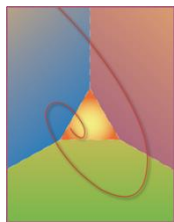
“La herramienta presenta las mejores ideas de 80 expertos de todo el mundo.”

“Es de acceso gratuito para cualquier persona que quiera utilizarla.”



Investigación/Panel de expertos

- Los GDIB representan la opinión colectiva del panel de expertos
- Seleccionados por los autores y por recomendaciones basadas en conocimiento y/o experiencia en el campo de la D&I.
- Profesionales, académicos y autores de una gran variedad de dimensiones de la diversidad, áreas de experiencia y antecedentes
- El proceso de investigación incluye varias rondas de revisión y análisis



Definición de diversidad

La variedad de diferencias y similitudes /
dimensiones entre las personas, tales como:

Género

Tribu/orígenes indígenas

Cultura

Religión

Idioma

Geografía

Discapacidad

Estilo de trabajo

Función y rol en el trabajo

Tipo de personalidad

Etnia, raza

Edad

Generación

Clase social

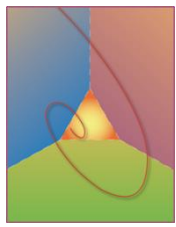
Educación

Nacionalidad

Orientation sexual

Experiencia de trabajo

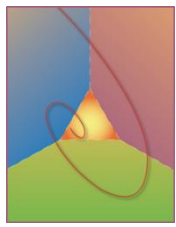
Estilo de pensamiento



Definición de inclusión

Aprovechar la diversidad para crear una organización justa, equitativa, saludable y de alto de rendimiento, o una comunidad dónde todos los individuos...

- son respetados,
- se sienten comprometidos y motivados,
- Y sus contribuciones hacia los objetivos organizaciones y sociales son valoradas.

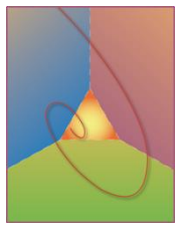


Definición y alcance global

Estos puntos de referencia aplican para todas las organizaciones de todo el mundo.

No es limitado a las organizaciones multinacionales que trabajan a nivel internacional.

No son específicos de un país, cultura, enfoque de D&I, sector, industria, o tamaño de organización.

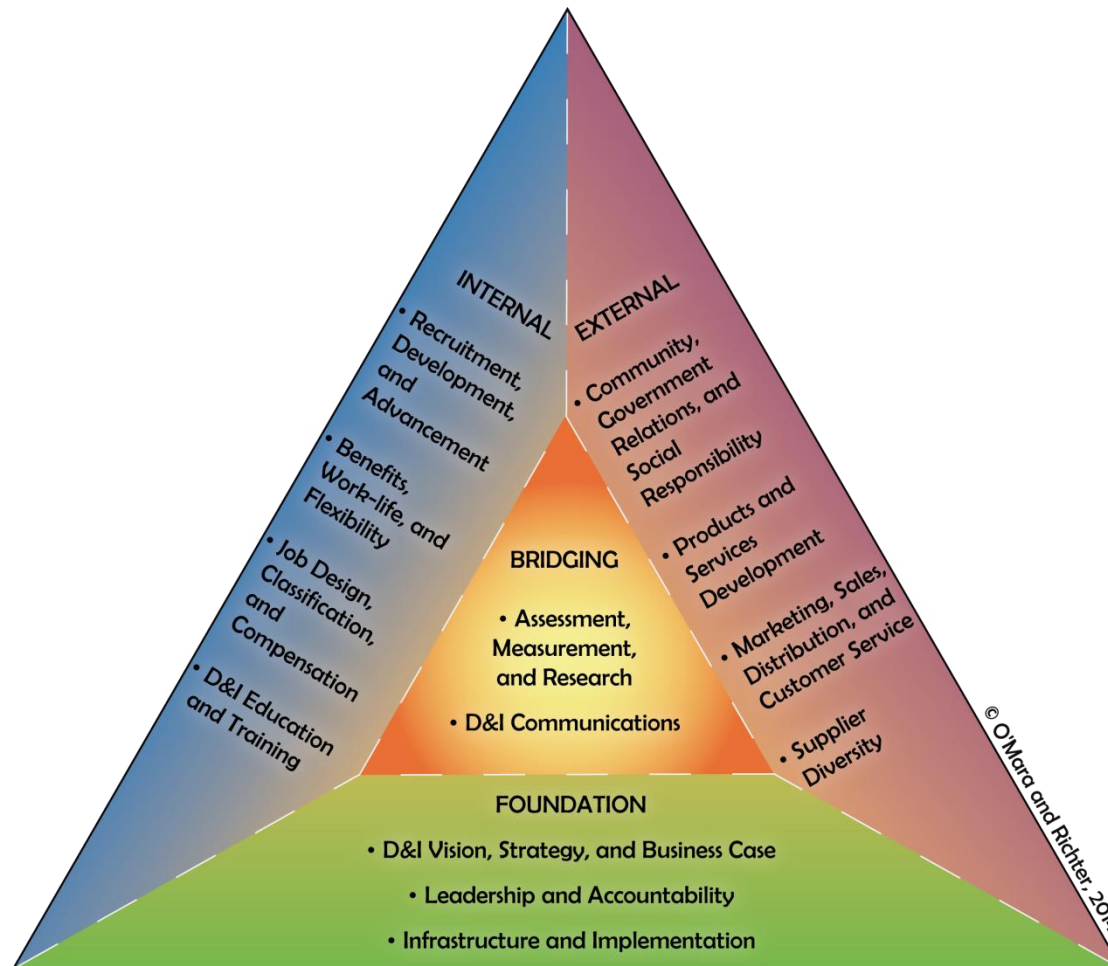


D&I Marcos conceptuales

- 1) Justicia social / Cohesión social/ Equidad/ Superar la opresión
- 2) Competencia cultural/ Multiculturalismo / Interculturalismo
- 3) Desarrollo organizacional / Gestión estratégica de la diversidad
- 4) Conformidad con la ley
- 5) Responsabilidad social



Model GDIB



Global Diversity and Inclusion Benchmarks Model



13 Categorías en 4 grupos

Fundamentos

- Visión, estrategia y business case para D&I
- Liderazgo and responsabilidad
- Infraestructura e implementación

Tendiendo puentes

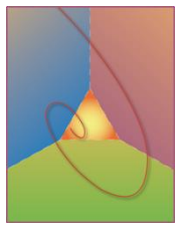
- Evaluación, Medición e investigación
- Comunicaciones de D&I

Interno

- Reclutamiento, desarrollo y avance de carrera
- Beneficios, vida laboral y flexibilidad
- Diseño del trabajo, clasificación y remuneración
- Educación y entrenamiento en D&I

Externo

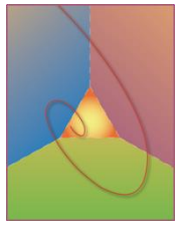
- Comunidad, Relaciones con el gobierno, y Responsabilidad Social
- Desarrollo de productos y servicios
- Marketing, Ventas, Distribución y Servicio al cliente
- Diversidad de proveedores



Los niveles

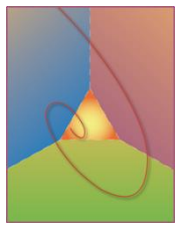
Cada categoría de los Benchmarks tiene 5 niveles:

<i>Nivel 1 - (0%)</i>	Ningún trabajo realizado en D&I
<i>Nivel 2 - (25%)</i>	Mentalidad de cumplir con la ley
<i>Nivel 3 - (50%)</i>	Programas iniciales
<i>Nivel 4 - (75%)</i>	Abordaje sistémico y sólido de la D&I
<i>Nivel 5 - (100%)</i>	Mejores prácticas



¿Para qué los GDIB en mi organización?:

- ❑ Para establecer y superar los estándares
- ❑ Para evaluar el estado actual de D&I en la compañía
- ❑ Para aumentar el compromiso de los empleados
- ❑ Para determinar objetivos de corto y largo plazo
- ❑ Para medir el progreso
- ❑ Para ayudar en la contratación de consultores y profesionales de D&I



Ejemplos de GDIB Benchmarks

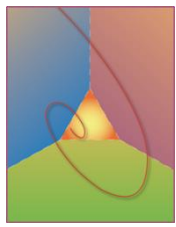
Categoría 2 : LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD

Nivel 2 (25%)

- ☐ Si existe una estrategia de D&I, estase limita sólo a las funciones de recursos humanos.

Nivel 5 (100%)

- ☐ En las encuestas, una gran mayoría de los empleados pertenecientes a diferentes dimensiones de la diversidad declaran que sus líderes los tratan de manera justa e inclusiva



Más ejemplos

Categoría 1: VISIÓN, ESTRATEGIA Y BUSINESS CASE PARA D&I

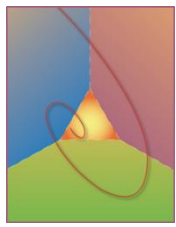
Nivel 3 (50%)

☐ Todos los empleados conocen los comportamientos individuales que ayudan a lograr la estrategia de D&I

Categoría 4: RECLUTAMIENTO, DESARROLLO Y AVANCE DE CARRERA

Nivel 4 (75%)

☐ En los procesos de atracción de talento o promoción de empleo se incluye publicidad en sitios web enfocados en la diversidad, utiliza redes sociales y grupos tanto externos como internos de diversidad.



Más ejemplos

Categoría 9: COMUNICACIONES DE D&I

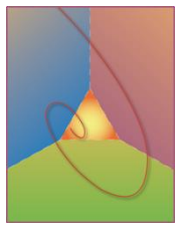
Nivel 5 (100%)

- ☐ Los reportes anuales cubren de manera objetiva los avances respecto a los objetivos y la visión de D&I en la organización

Categoría 12: DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

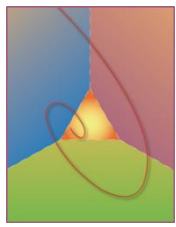
Nivel 4 (75%)

- ☐ La organización se apalanca en los equipos diversos sabiendo que esto mejora en gran medida la calidad y la innovación de los productos y servicios



Comprendiendo los GDIB

1. Elegir una categoría con la cuál quieran trabajar
2. Revisen los benchmarks – ¿Hay preguntas?
3. ¿Ha habido algo que se haya implementado en tu organización que sea relacionado con estos benchmarks?
4. ¿En qué nivel crees que está tu organización (o alguna de las organizaciones con las cuales trabajas en esta categoría)?
5. ¿Qué adaptaciones harías en estos benchmarks para que fueran más aplicables a tu organización?
6. ¿Qué cosas se puede hacer para incrementar el nivel de esta categoría en mi organización? (Afiches)



Uso y permisos

El permiso para usar los GDIB se otorga sin costo mediante la firma de un acuerdo con los autores.

Para descargar el GDIB, el acuerdo de uso y obtener recursos adicionales, visita:

www.diversitycollegium.org

Julie O'Mara

+ 1-702-541-8920

Julie.omara@diversitycollegium.org

Alan Richter

+ 1-212-724-2833

alan.richter@diversitycollegium.org