

GRUPOS DE
**Diversidad, Equidad
e Inclusión**



LA EXPERIENCIA DE CREARLOS DESDE CERO

Índice



¿Por qué encontrarás útil este trabajo?

Pág 3

¿Para quién va dirigido este documento?

Pág 5



Iniciando el camino: DEI + I
(Diversidad, Equidad, Inclusión e Interseccionalidad)

Pág 6

Creando una Estrategia DEI en 3 pasos

Pág 7

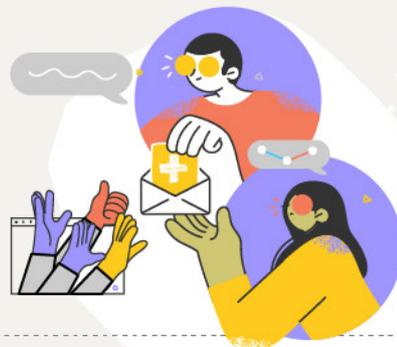


Grupos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): un motor para el cambio

Pág 12

Creando un Grupo DEI en 3 pasos

Pág 15



Conclusiones | Agradecimientos

Pág 22

¿Por qué encontrarás útil este trabajo?



“Solo cuando todas las personas tengan, no solo un asiento en la mesa, sino una voz y el poder para ayudar a dar forma a la mesa, podremos trabajar en unión para construir nuevas estructuras que no excluyan”,

[Melonie Parker¹](#),

Directora de Diversidad en Google.



Es por ello que hemos querido compartir algunas experiencias en la implementación de políticas para promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), esperando que más personas en el entorno corporativo puedan usar este trabajo como punto de partida para acelerar el camino a la diversidad, equidad e inclusión en sus entornos.

A menudo, el interés en estas políticas proviene de las personas que se sienten menos representadas, excluidas e incluso discriminadas, pero la promoción de estas prácticas no solo debería ser tema de estos grupos.

Sin importar el rol de las personas dentro de una organización, estos sentimientos pueden hacerse presentes, por lo que hemos visto que el compromiso de gerentes y líderes es esencial para detonar y dar seguimiento a prácticas DEI, sobre todo teniendo en cuenta que el sentimiento general sobre el liderazgo y compromiso en DEI en las empresas es negativo en un 56%, según una encuesta reciente de [McKinsey](#).

En México, el **28% de la población LGBTI+** asegura haber recibido un trato desigual en el trabajo: [INEGI²](#)

Las mujeres en México **ganan 7% menos** que sus colegas hombres en un **nivel junior** y **17% menos en los niveles ejecutivos**: [McKinsey³](#)

1 Este trabajo es la recopilación de experiencias entre varias empresas, información y estudios recolectados a través de un esfuerzo en conjunto con el objetivo de generar ambientes más inclusivos, respetuosos e igualitarios para todos.

2 <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/lgbti/>

3 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Todas las personas que conforman un equipo de trabajo —desde CEOs, líderes de área, representantes de Recursos Humanos (RRHH), puestos senior y junior, hasta personas becadas o pasantes— pueden beneficiarse de los cambios que traen consigo las iniciativas DEI.

Los equipos ejecutivos con **mayor diversidad de género tienen un 25% más** de probabilidades de tener mayor rentabilidad: [Mckinsey](#)⁴



Las empresas con equipos de gestión más diversos **tienen un 19% más de ingresos debido a la innovación:** [Boston Consulting Group](#)⁵

Diversos estudios demuestran que las organizaciones que implementan estas políticas reportan mayor satisfacción de las personas, menores tasas de rotación y mayor productividad, entre otros beneficios; por lo que se desempeñan mejor que el promedio en diversas métricas de rendimiento, como la [rentabilidad, innovación, toma de decisiones y compromiso de las personas que colaboran](#).

En México **el 72% de las empresas** está buscando **mejorar temas DEI:** [Mercer](#)⁶

Sólo **4 de cada 10** cuentan con una estrategia DEI que **impulsa, mide y documenta esas mejoras:** [Mercer](#)⁷

En la actualidad, la percepción de los temas DEI se ha ampliado y ya no son solo vistos como una vía para cubrir la responsabilidad social de una empresa. De acuerdo con una encuesta de [McKinsey](#), el 60% de las personas empleadas ven la diversidad de género como un tema que debe ser prioritario pues contribuye a la creación de **un mejor entorno laboral**.



75% de las empresas considera la **inclusión como un valor prioritario:** [PwC](#)⁸

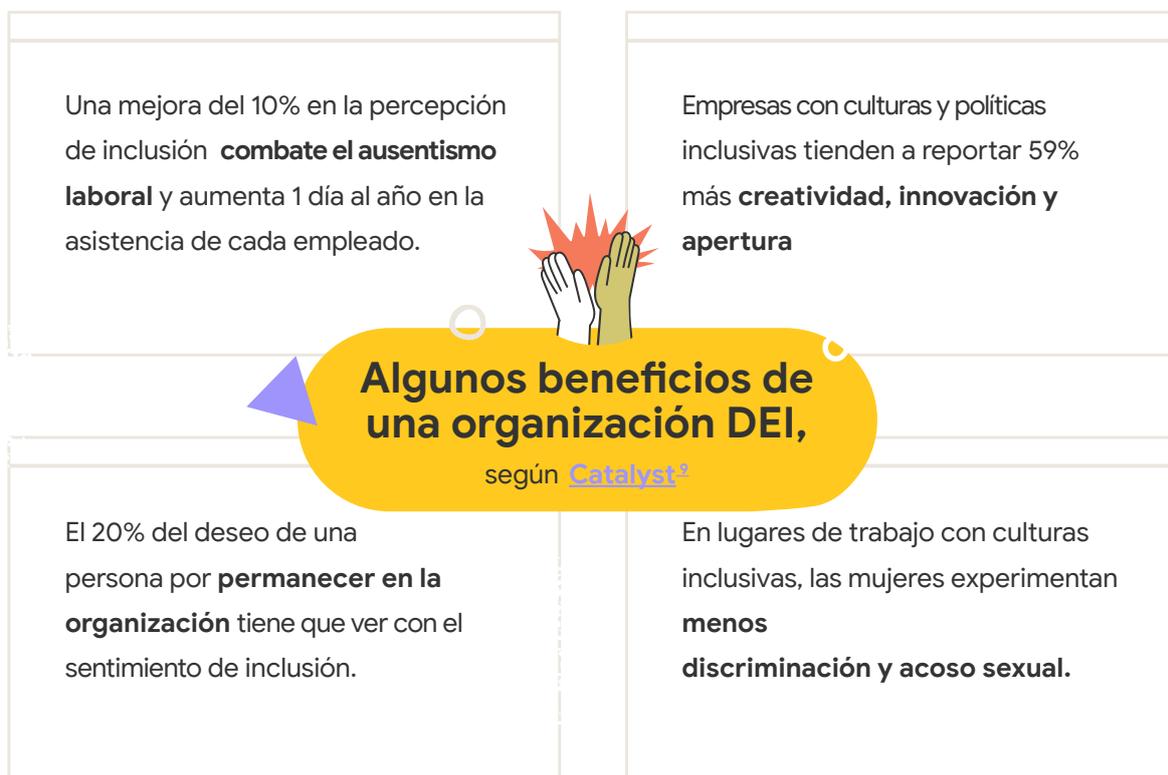
Fuentes:

4. <https://www.womenmattermx.com/document/Uneven%20Parity.pdf>

5. <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

6 y 7. <https://www.latam.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/mx-2021-mercer-dei-pov-v5.pdf>

8. <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/global-diversity-and-inclusion-survey.html#data>



Fuente:

[9. https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/](https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/)

Estos datos son prueba de las ganancias de contar con una cultura DEI en una organización, pero, ¿por dónde se puede empezar? ¿Cómo asegurarse de que las medidas implementadas realmente deriven en estos beneficios?

Ante la escasez de bibliografía en español sobre la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y en miras de fomentar espacios más incluyentes e igualitarios, hemos recolectado sugerencias basadas en los hallazgos de distintos caminos y experiencias en la implementación de mejores prácticas basadas en un trabajo en conjunto con **Women At Google, Pride At Google México** y **Mujeres en Tech (MET)**. Así como en la creación de grupos dentro de nuestra organización y con otras empresas, como es el caso específico de Mars México, con la finalidad de inspirar acciones e intercambiar experiencias en torno a temáticas DEI.

¿Para quién va dirigido este documento?

Esta recopilación de lo que pusimos en práctica está pensada para todas aquellas personas interesadas en crear mejores entornos laborales, tanto para quienes pertenecen a comunidades históricamente subrepresentadas como a quienes desean sensibilizarse sobre temas DEI.

Asimismo, esperamos que resuene entre los líderes empresariales y tomadores de decisiones al interior de las organizaciones, figuras clave en el fomento de un cambio de cultura efectivo en los equipos de trabajo.

Iniciando el camino: DEI + I

(Diversidad, Equidad, Inclusión e Interseccionalidad)



Diversidad

Incorporación de todo tipo de personas en los equipos de trabajo, teniendo en cuenta el género, raza, etnia, orientación sexual o condiciones de discapacidad.



Equidad

Distribución imparcial y objetiva de recursos y apoyos encaminada a equilibrar el acceso a oportunidades de crecimiento y recompensas.

Inclusión

Promoción de acciones y procesos para que los distintos grupos se sientan valorados y tratados con respeto.
Aumenta el sentido de pertenencia.



Interseccionalidad: Enfoque que nos recuerda que los grupos no son homogéneos y que cada persona es atravesada por distintas circunstancias, contextos e identidades.

Un enfoque interseccional reconoce que las características de cada persona pueden complicar su acceso a derechos y oportunidades, y las vuelven vulnerables ante situaciones de discriminación y desigualdad.

Factores como la identidad racial, el género, el origen étnico, discapacidades, orientación sexual, edad o clase social se cruzan y generan experiencias distintas en cada persona, tanto de opresión como de privilegio, por lo que es ideal que las empresas e instituciones tomen en cuenta estas diferencias, así como los efectos de los sistemas de discriminación como el [sexismo, el racismo y el clasismo](#).

Es importante considerar que para crear con éxito una estrategia DEI es necesario **reconocer la realidad de cada persona que forma parte de una organización**, pues existen muchos factores que diferencian la experiencia de quienes conforman los equipos; por ejemplo: una mujer de origen indígena y con una discapacidad tiene vivencias completamente distintas a la de un joven homosexual sin condiciones de discapacidad.

Consideramos que el objetivo de planear una estrategia DEI+I dentro de las empresas, es buscar la comprensión y adopción por todas las personas de los conceptos DEI+I para que estos se vean reflejados en comportamientos, prácticas y políticas dentro de las mismas. Basados en nuestra experiencia, identificamos tres pasos que consideramos importantes:

Creando una Estrategia DEI en 3 pasos

En un escenario ideal, la iniciativa de promover una organización diversa, equitativa e inclusiva se gesta en la gerencia general. En la práctica, muchas veces este cambio de cultura es impulsado desde los grupos de diversidad nacidos en la organización.



“Las empresas deben colocar a sus principales líderes y gerentes en el corazón del esfuerzo DEI, más allá de sus funciones de recursos humanos o como líderes de grupos DEI”,

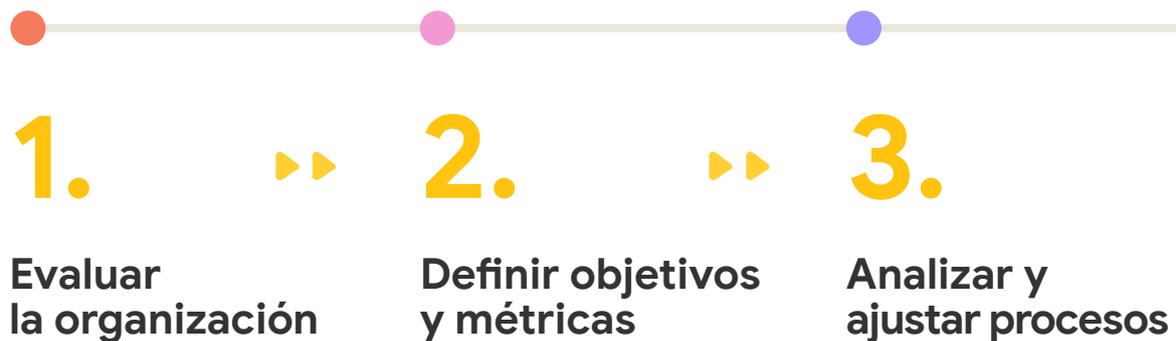
[McKinsey¹⁰, Diversity Wins: How inclusion matters](#)

Fuente:

[10. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters](https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters)

Sin importar en dónde se geste el esfuerzo, el apoyo y compromiso de personas en posiciones de liderazgo son necesarios para facilitar recursos, ejecutar acciones y promover un cambio cultural de manera exitosa.

Con base en experiencias, estudios, entrevistas y retroalimentación, hemos identificado tres pasos que a nosotros nos facilitaron el proceso para definir una estrategia DEI completa e integral, alineada con los objetivos de la empresa:



Primer paso: evaluación de la organización

Resaltar la importancia de conocer el estado actual de la empresa u organización fue de ayuda, para ello fue necesaria una evaluación para brindar visibilidad de las fortalezas y áreas de oportunidad para establecer un punto de partida. Existen evaluaciones en línea que son gratuitas y pueden ser de ayuda para comenzar con este diagnóstico, como lo son:

● Esta [encuesta creada por PWC](#) para diagnosticar la madurez de una organización en cuanto a programas DEI.

● Evaluación de áreas de oportunidades y riesgos para [establecer objetivos claros](#) y realistas, y dar seguimiento al [análisis de los datos](#) sobre diversidad equidad e inclusión.

Tras el diagnóstico, **Mars México** arrancó con una reunión de líderes para discutir temas DEI y anunciar la **creación de grupos de diversidad, equidad e inclusión** como elemento central de la estrategia.

Segundo paso: uso de datos para definir objetivos y métricas

Desde Women at Google, Pride at Google y Mujeres en Tech consultamos a algunas empresas sobre los consejos que les habría gustado tener cuando comenzaron su estrategia DEI y muchas respondieron que para evitar que sean iniciativas aisladas, resulta importante tener **objetivos claros y dar estructura a los programas**.

Para definir esos objetivos e impulsar proyectos bien estructurados notamos la importancia de basarse en datos para contar con información que justifique la estrategia, así como métricas que ayuden a definir qué acciones tienen mayor impacto más allá de buenas prácticas.

Cada organización enfrenta desafíos únicos en el contexto de su estrategia comercial, su entorno sociocultural, la situación política de su país o región, entre muchas otras variables, por lo cual es improbable que varias empresas utilicen las mismas métricas.

En general, las métricas DEI pueden contar con al menos tres propósitos: 1) **diagnosticar** áreas de riesgo y oportunidades; 2) **rastrear** el progreso de las iniciativas; y 3) calcular el **retorno de la inversión**.

Como ejemplo podemos tomar el [Informe Anual de Diversidad 2022](#), en donde se detallan las siguientes métricas usadas por Google para medir la diversidad:

● **Índice de Contratación de Personal:** porcentaje de contrataciones considerando raza, género, puestos tecnológicos, puestos no tecnológicos y puestos de liderazgo.

● **Índice de Deserción:** renuncias del personal por raza, género, puestos tecnológicos, puestos no tecnológicos y puestos de liderazgo.

● **Índice de Representación de Empleados:** la cantidad total de empleados representados por raza, género, puestos tecnológicos, puestos no tecnológicos y puestos de liderazgo.

De igual forma, existen algunas herramientas en línea que pueden ayudar para definir la [misión y estrategia DEI](#), así como la forma en que se medirá el impacto financiero de la estrategia, en el trato con la clientela, de forma interna y en la infraestructura. También para crear indicadores que [reflejen la diversidad](#) de una empresa y revisar si hay brechas o poca representación, así como la manera en que pueden combatirse.

Puede ser de gran ayuda definir con claridad las variantes en las que una empresa tiene más oportunidades de mejora, desde el momento de la contratación hasta la conformación de equipos y la realización de tareas diarias.

Tercer paso: analizar los procesos internos y ajustar

A pesar de la importancia que las organizaciones dan a la inclusión, las políticas DEI no siempre parecen dar resultado. Esta disonancia puede deberse a diversos factores, por lo que hacer ajustes en la estrategia DEI a partir de un análisis de los procesos puede ayudar.

● **Procesos internos:** En la experiencia de varias empresas vimos la importancia de analizar los procesos clave como la selección, bienvenida/inducción, capacitaciones internas y promoción. Así como actualizar el lenguaje interno y externo empleado para manifestar inclusión. Estos procesos son los más oportunos para asegurar que todas las personas que trabajan en la empresa se sientan valoradas.

● **Capacitación continua:** Observamos la importancia de mantener un diálogo abierto sobre los temas DEI para generar conciencia. Algunas capacitaciones pertinentes tienen que ver con temas sensibles como el sesgo inconsciente, microagresiones, selección inclusiva de talento, alianzas, efecto espectador, privilegios, entre otras.

En [este enlace](#)¹¹ compartimos una serie de videos sobre diversidad e inclusión que pueden ser de utilidad para detonar ideas. El podcast “Escucha más fuerte”, de Google Cloud, enfocado en temáticas DEI en los entornos corporativos, puede ser de ayuda.

Dentro de los ajustes y la evaluación de los procesos internos, vimos que es importante revisar la existencia de documentos que refuercen la estrategia y den sustento a la misma.

Para visibilizar el cambio cultural y el compromiso de la empresa, es ideal incorporar algunos elementos clave como: un código de conducta, políticas inclusivas y definir un proceso de denuncia para aplicarse en caso de ser necesario, así como la necesidad de una persona responsable del programa DEI, ya sea interna o externa.

fuentes:

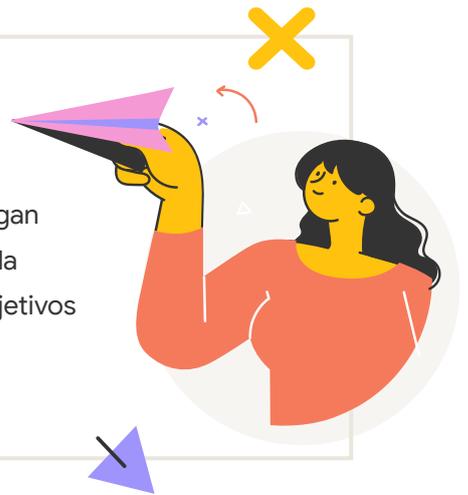
¹¹ https://www.youtube.com/playlist?list=PLeln55_8aYIDZvCDGriqjkuiPdyV-tlu

Código de conducta: Se detalla de forma clara los procesos y recursos que se tienen para manifestar o reclamar situaciones de discriminación contrarias a las políticas de la empresa o incluso ilegales.

Representantes DEI/Responsable: Se designa a una persona responsable del programa DEI. Es clave que tenga experiencia o sensibilidad en las temáticas, e interés por mejorar el éxito de la organización a partir de estas medidas.

Proceso de denuncia: Un mecanismo sencillo que proteja los derechos de las personas y les asegure que pueden presentar inquietudes y denuncias —incluso anónimas— ante una situación injusta o que vulnere sus derechos o los de terceras personas garantizando que no habrá represalias.

La importancia de la persona responsable del programa: Son líderes a nivel directivo que ayudan a impulsar los esfuerzos de los Grupos DEI. Es clave que estas figuras tengan las habilidades necesarias para establecer relaciones en toda la organización y garantizar la rendición de cuentas sobre los objetivos de diversidad.



Contacta con la comunidad que estamos creando para que te ayudemos en tu proceso.

[Mujeres en Tech](#)

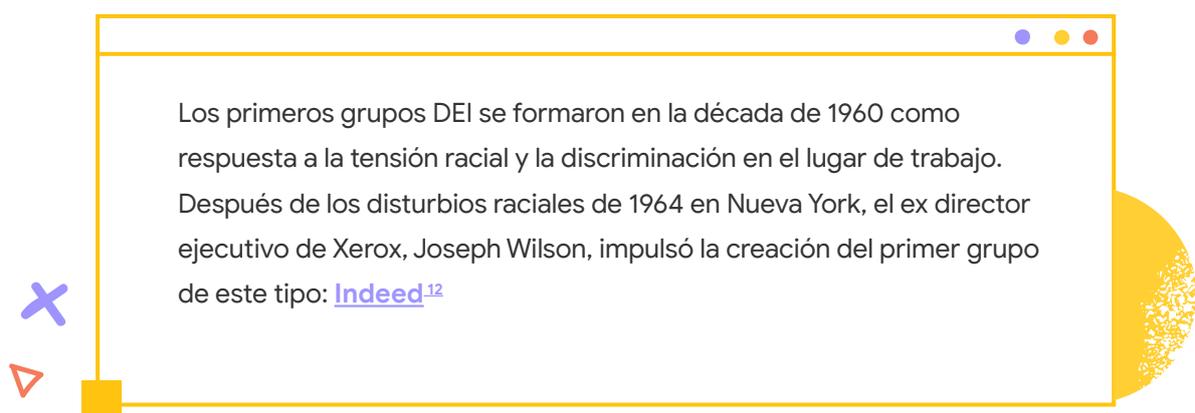
Una vez que se conoce el estatus de la organización en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión, es posible dar paso a la definición de objetivos y métricas que sustenten las acciones, así como a una revisión de los procesos internos. El siguiente paso conveniente es darle poder y visibilidad a los grupos diversos dentro de la organización mediante la creación de Grupos DEI.

Grupos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): un motor para el cambio

Los Grupos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) —también conocidos como ERGs, por sus siglas en inglés Employee Resource Groups, o como grupos de afinidad - están compuestos por empleados vinculados entre sí por características como el origen étnico, el género, condiciones de discapacidad u orientación sexual, entre otras, y se unen por un interés u objetivo compartido dentro de una organización.



Su propósito puede ser variado, como fomentar el desarrollo profesional, mejorar el rendimiento laboral, ayudar a reclutar una fuerza laboral diversa, aumentar las asociaciones comunitarias y promover la interacción y construcción de relaciones dentro y entre los grupos de trabajo.



Hemos visto que los Grupos DEI atraen beneficios no solo para las personas de la organización que los conforman, sino para los objetivos de la empresa en general, pues se promueve una cultura que escucha a sus comunidades y se nutre de su perspectiva para mejorar.

fuelle:
12. <https://www.indeed.com/hire/c/info/employee-resource-groups>

Atraer una fuerza laboral diversa:

- Conectar con audiencias diversas.
- Mostrar apoyo organizacional para alcanzar objetivos profesionales.
- Brindar un entorno favorable que reafirme el valor de las personas.

Impulsar futuros líderes:

- Mejorar el sentido de comunidad.
- Identificar potencial de liderazgo y conectarlo con la mentoría adecuada.

Beneficios de los Grupos DEI:

Indeed¹³

Contar con una visión experta:

- Obtener perspectivas para desarrollar políticas DEI más significativas y de mayor impacto.

Mejorar la retención y reducir la rotación:

- Aumentar el sentimiento de apoyo y alentar a las personas a permanecer.
- Reducir el deseo de las personas de buscar otro empleo.
- Construir una comunidad de profesionales comprometidos

Con la creación de Grupos DEI, las personas pueden sentirse visibilizadas y más conectadas, además de tener espacios donde se sientan a salvo para contar sus vivencias y retos, generando vínculos que les dan mayor sentido de pertenencia a sus empresas.

En Latinoamérica encontramos la creación de redes que integran grupos de afinidad de diversas empresas, por ejemplo, la iniciativa [Pride Connection México](#), conformada por 174 empresas que buscan promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI+ en las distintas organizaciones que la componen.

El grupo más grande en Google es Women@Google, puedes conocer más sobre cómo funciona uno de los subgrupos, Woman@GoogleCloud, en [este video](#).

Uno de los programas más exitosos que salió de Woman@Google, y ahora tiene alcance global, es [I am remarkable](#), una iniciativa que busca empoderar a las mujeres y otros grupos subrepresentados para celebrar sus logros en el lugar de trabajo y más allá. Este esfuerzo ha impactado a más de 400 mil mujeres, así como a más de mil organizaciones en más de 170 países.

fuentes:

13. <https://www.indeed.com/hire/c/info/employee-resource-groups>

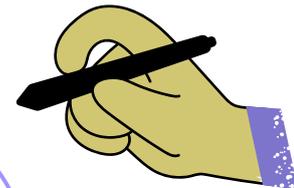
¿Quieres saber quién está detrás de los dos grupos más importantes de Google México: Pride y Woman@? Te invitamos a ver [este video](#) y aprender cómo se organizan.

Para nosotros fue importante escuchar qué motivadores hay detrás de un Grupo DEI. Mediante la encuesta que realizamos a algunas empresas descubrimos que las personas se unen para tener un sentimiento de pertenencia y formar una comunidad con personas que comparten sus experiencias. Asimismo, les motiva crear conexiones dentro de la organización y conocer a más personas fuera de su unidad de negocio. Además, tienen la oportunidad de participar en distintos proyectos de su interés y desarrollar habilidades profesionales.

En esta misma encuesta encontramos los siguientes datos:

Dos terceras partes de las personas encuestadas **están integrando o ya cuentan con un grupo DEI.**

Los Grupos DEI más frecuentes son: **mujeres y comunidad LGBTI+**, pero también hay de madres, personas con discapacidad y enfocados en sustentabilidad.



Entre los **retos principales**, destacan la falta de participación del equipo de liderazgo, mientras que en segundo lugar señalan el compromiso de las personas voluntarias.

El tamaño de los grupos varía en función de cada empresa y van de **5 hasta 500 personas.**

Ahora que hemos visto los beneficios de estos grupos, y considerado los consejos de diversas empresas con presencia en Latinoamérica, queremos compartir algunos pasos que en Women@Google y Pride@Google nos funcionaron en la creación de nuestros grupos, así como en el acompañamiento a Mars México para crear los suyos.

Creando un Grupo DEI en 3 pasos

Para crear grupos de diversidad, equidad e inclusión un primer paso práctico puede ser escuchar a las personas de la empresa e impulsar una convocatoria, para después fijar objetivos y actividades que permitan crear una estrategia integral y generar los cambios positivos que se buscan.

Desde **Woman@Google**, **Pride@Google** y **Mujeres en Tech**, apoyamos a Mars México en la creación de sus primeros grupos de diversidad. De esta experiencia, extraemos algunas prácticas que pueden ser consideradas para comenzar la creación de un Grupo DEI. En este proceso, destaca el involucramiento del área de Recursos Humanos y líderes de la organización para dar los primeros pasos con firmeza.

Algunas claves que ayudaron a un buen desarrollo del mismo son acercarse a figuras que pueden servir como mentores en los temas DEI, planear una comunicación robusta y atractiva a través de canales estratégicos sobre la convocatoria para crear los primeros grupos, así como enfocar los esfuerzos en la creación de dos o tres y contar con un equipo dedicado al seguimiento de los esfuerzos.



Paso I: Empezar por planear

Escuchar a las personas

- ¿Qué significa diversidad, equidad e inclusión para ellas?
- ¿Cuáles son sus ideas, qué experiencias buscan?

2. Definir misión y metas

con base en:

- ¿Por qué se está formando el grupo?
- ¿Cuáles son los retos de las personas?
- ¿Cómo mejorará su experiencia con este grupo?

TIP: Definir metas para el grupo es clave. Algunas pueden enfocarse en mejorar las condiciones de trabajo, mejorar el entorno de trabajo, identificar líderes, etc.

3. Reclutar a las personas involucradas

- Deben involucrarse líderes como CEO, gerencias, personal de RRHH, comité DEI.
- Lanzar una convocatoria para sumar voluntarios (más personas pueden sumarse en cualquier momento)

4. Definir la estructura del grupo

- ¿A quién se reporta?
- ¿Quiénes son los involucrados clave a nivel interno y externo?

TIP: Hacer alianzas con personas internas que puedan llevar la estrategia DEI a toda la organización.

5. Convocar a una primera reunión

En ella se revisa la misión, objetivos, involucrados, frecuencia de las reuniones. Se puede hacer una lluvia de ideas sobre posibles actividades, eventos, campañas, etc.

6. Definir los involucrados clave

Internos: Comité DEI, patrocinadores o líderes directivos, voluntarios.

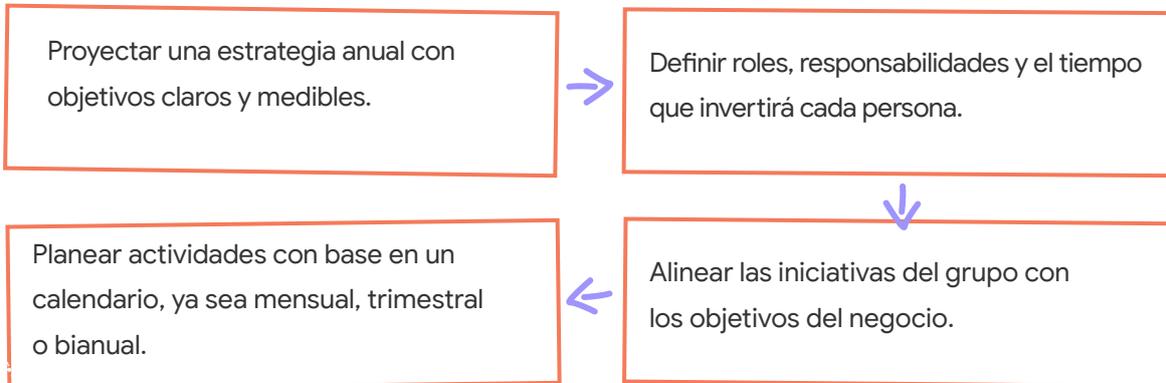
- **Externos:** organizaciones que fungan como mentores y comparten mejores prácticas.

En Mars México funcionó comenzar con 2 o 3 grupos diversos en los que se enfocaron los esfuerzos, los resultados fueron mucho más valiosos, visibles y alcanzables.

Para Mars fue clave que líderes se postularan para formar Grupos DEI. Esto motiva a la organización y se contagia el espíritu de inclusión.

Paso II: Comenzar a desarrollar la estrategia

En este punto, observamos que definir la forma en la que se va a trabajar siguiendo una estrategia clara ayuda mucho a avanzar. Algunas acciones que pueden ayudar son:



Actividades pueden planear los Grupos DEI

- Darle visibilidad a una comunidad en específico en eventos importantes o fechas relevantes, como pueden ser el **Día Internacional de la Mujer**, el **Día de la Visibilidad Transgénero** y **Pride**, entre otras.
- Promover estrategias de **retención y contratación inclusivas**.
- Alianzas con ONG's** e instituciones educativas. Por ejemplo: fomentar el empoderamiento de niñas en tecnología o participar en eventos para los jóvenes de la comunidad LGBTI+.
- Un **calendario de capacitaciones y eventos de sensibilización**. Algunas capacitaciones deberían ser obligatorias, como conocer el código de conducta de la empresa y políticas contra el acoso.
- Mentoría para el desarrollo de otras empresas que necesitan ayuda, como **Google lo hizo con Mars**.
- Organización y participación en **paneles especializados**.
- Participación activa en el **comité DEI** y en la **actualización o creación de políticas** en la materia.
- Actividades de integración y **fomento de una cultura inclusiva**, como pueden ser torneos deportivos, eventos gastronómicos, actividades musicales, de reciclaje, eventos enfocados al bienestar mental y físico, entre otros.

OJO:
Las iniciativas que abogan por las diversas comunidades deben estar activas todo el año, no solo dentro de una coyuntura temporal.

En el desarrollo de una estrategia DEI, nos dimos cuenta de la relevancia de comenzar de manera simple con la planeación de una o dos iniciativas de alto impacto. Asimismo, fue importante definir bajo qué pilares se iba a organizar cada grupo. Algunos ejemplos de pilares son innovación, conexiones, desarrollo profesional, educación, bienestar físico y mental.

Definir las acciones del Grupo DEI bajo un pilar, permite delimitar y enfocar esfuerzos para alcanzar **acciones concretas y medibles**, logrando un impacto más efectivo.

Algunos ejemplos de pilares y acciones que a nosotros nos han funcionado realizar son:

CONEXIONES

Este pilar se enfoca en **crear vínculos valiosos y oportunidades de networking** para un segmento.

Actividades que se pueden realizar: Almuerzo con líderes; semana dedicada a hablar de temas de interés para la comunidad, por ejemplo: Women Week at Google.

DESARROLLO

Este pilar se enfoca en brindar **oportunidades educativas y laborales** para fomentar el desarrollo profesional y personal.

Actividades que se pueden realizar: pláticas sobre carreras, sesiones de mentoría, talleres, etc.

COMUNIDAD

Este pilar se enfoca en crear **alianzas con iniciativas y organizaciones alineadas con el objetivo del Grupo DEI** para ampliar el impacto de las acciones.

Actividades que se pueden realizar: eventos, campamentos, ferias, paneles, hackatones. Por ejemplo, la Code Party de Women@Google en alianza con Epic Queen.



Los Grupos DEI impulsaron en Mars la semana de la Inclusión y la Diversidad, donde se organizaron eventos para divulgar la cultura inclusiva que desean alcanzar.

Paso III: Iniciar la ejecución y el seguimiento

Con una planeación bien diseñada, poner en acción la estrategia puede resultar relativamente sencillo. Sin embargo, hemos identificado en estudios y experiencias los siguientes seis pasos como una vía efectiva para poner manos a la obra y, sobre todo, dar seguimiento adecuado.

1 Comunicar las actividades/temas y la frecuencia/tiempo que demandarán.

2 Emplear la creatividad para comunicar las actividades o iniciativas de manera atractiva al resto del personal mediante los canales oportunos.

3 Medir la eficacia de las acciones:

Recopilar comentarios durante todo el año y después de los eventos responder a la retroalimentación con la planeación de actividades a futuro.

Establecer un modelo de evaluación para valorar y reconocer a las personas que participan en el grupo.

4 Invitar a nuevas personas a involucrarse en la planificación de actividades en su área.

5 Promover la alianza y la colaboración entre los grupos DEI.

6 Asignar un presupuesto. Aunque no es un requisito, ayuda contar con un presupuesto estimado para cada iniciativa al inicio del año.

Con base en lo observado, creamos una línea del tiempo que resume los pasos que consideramos clave para impulsar la creación de los primeros Grupos DEI en un lapso promedio de cuatro meses. La implementación puede variar, sin embargo, esto puede servir como punto de referencia.

Creando Grupos DEI en 120 días		30 días	60 días	90 días	120 días
Paso I	Lanzamiento y comunicación de la estrategia DEI	X			
	Convocatoria para la creación del primer o primeros Grupos DEI	X			
	Definición de roles y estructura	X			
	Primera reunión del grupo	X			
Paso II	Planeación, definición de objetivos y calendarización de actividades		X		
	Sensibilización y capacitación para todo el personal en temas DEI		X		
	Primera actividad de integración y fomento de una cultura DEI		X		
	Relanzamiento de la convocatoria para la creación de Grupos DEI			X	
	Conformación de otro Grupo o Grupos DEI			X	
Paso III	Comunicación de actividades del Grupo o Grupos al resto de la empresa				X
	Seguimiento a estrategia e iniciativas de los Grupos DEI				X
	Sesiones de avance de las iniciativas				X
	Promover la alianza y la colaboración entre los grupos DEI				X
	Evaluar y asignar un presupuesto si es el caso				X

En nuestra encuesta, la mayoría respondió que sí cuenta con un presupuesto anual, en otros casos, se asigna conforme surgen las iniciativas.

Un modelo de acompañamiento

En este modelo resumimos las claves que, de acuerdo con la experiencias consultadas, pueden funcionar para integrar políticas y crear grupos DEI dentro de una organización. Si decides implementar estas políticas, nos encantaría conocer tus comentarios para co-crear una propuesta de esquema para Latinoamérica:

7 pasos que podrían servirte

- 1 Un diagnóstico del status de la empresa en materia DEI**
Verificar indicadores de funcionamiento y su actualización.
Una encuesta para evaluar el clima DEI en los equipos.
Revisar los procesos internos.
- 2 Establecer una misión y objetivos generales.** Por ejemplo:
Crear un cambio cultural, lograr que las personas tengan más confianza, ser una empresa socialmente responsable, etc.
- 3 Definir métricas e indicadores DEI y con qué periodicidad se medirán**
- 4 Definir a las personas involucradas y sus tareas**
Seguimiento de iniciativas, realización de calendario de actividades, planeación y ejecución de eventos, etc.
- 5 Proyectar uno o dos programas o iniciativas para comenzar y definir los recursos necesarios**
- 6 Crear Grupos DEI**
Comenzar escuchando a las personas.
Hacer una convocatoria.
Definir el objetivo y la estructura de trabajo.
- 7 Dar seguimiento y capacitación continua**
Mantener una línea de comunicación abierta sobre temas DEI. Algunas capacitaciones pueden ser sobre microagresiones, selección inclusiva de talento, privilegios, sesgo inconsciente, etc.

Conclusiones

Impulsar políticas DEI y la creación de grupos de afinidad ha sido importante no solo para promover la responsabilidad social, sino porque el corazón de nuestros esfuerzos es crear entornos de trabajo donde todas las personas puedan sentirse valoradas por su talento y por quienes son.

Los Grupos DEI representan un elemento esencial para visibilizar y detonar acciones que resuenen en toda la organización y en el exterior. En el caso de Mars México fue posible compartir los aprendizajes de **Women at Google México** para ayudar a fortalecer su estrategia DEI mediante sus propios grupos de afinidad.

En este proceso, destaca el involucramiento del área de Recursos Humanos y líderes de la organización para dar los primeros pasos con firmeza. Algunas claves que ayudaron a un buen desarrollo del mismo fueron:

- Acercarse a figuras que puedan servir como mentores en los temas DEI.
- Una comunicación robusta y atractiva a través de canales estratégicos sobre la convocatoria para crear los primeros grupos.
- Enfocar los esfuerzos en la creación de 2 o 3 grupos.
- Contar con un equipo dedicado al seguimiento de los esfuerzos.

Para Mars México, los grupos DEI se han convertido en aliados y embajadores de una estrategia inclusiva y diversa que busca generar un cambio cultural. Entre los principales aprendizajes que nos comparten están:

- La importancia de registrar cada acción, cada aprendizaje y cada logro del progreso.
- Contar con un plan de trabajo anual flexible, pero que incluya al menos dos acciones puntuales a lograr.
- Mantener una motivación y reconocimiento constantes del esfuerzo de quienes están detrás de la estrategia.
- Comunicación cercana y en dos vías con los equipos de Recursos Humanos y liderazgo de la organización.
- Alineación entre los objetivos de los grupos DEI y objetivos de la organización.

Queremos destacar la relevancia de promover la autonomía de cada grupo y acercar los recursos para que puedan alcanzar sus objetivos. Sabemos que el cambio no ocurre de la noche a la mañana, pero los grupos DEI tienen el potencial de convertirse en el motor que permita transitar hacia el camino correcto. ¿Y cuál es ese camino? Ambientes laborales diversos, equitativos e inclusivos que impactan positivamente en el bienestar emocional de las personas, generando lealtad y sentido de pertenencia, lo que, sin duda, hace mejores empresas y mejores sociedades. Desde Mujeres en Tech estamos creando una comunidad para impulsar las prácticas DEI en empresas de tecnología.



¿Quieres unirte para impulsar estas acciones en tu empresa?

Contacta a Mujeres en Tech: [AQUÍ](#)

Agradecimientos

Queremos agradecer a todas las empresas que nos apoyaron en la elaboración de este documento, compartiendo sus mejores prácticas a través de una encuesta, guiándonos con información relevante. Especialmente, agradecemos a Mars México que nos permitió acompañarles en la creación de su primer grupo de diversidad en México.

Algunas de las empresas que nos apoyaron son: Mars, Mckinsey, Eureka, Kavak, Nubank, Codiversity, Victoria 147, LinkedIn y Fintech Connector.

Autores

Mariella Vecchio Arce (Women@Google)

Ingrid Avilés Ahued (Women@Google)

María Elena Goñi (Mujeres en Tech)

Colaboraciones Especiales

Fiorella Fabbri

Ricardo Zamora

Luis Ronces

Krizia Delgado

Aurelie Sacoman

Alesia Sarría

Valeria Mozo (Mars)

Edición

Eureka&co

