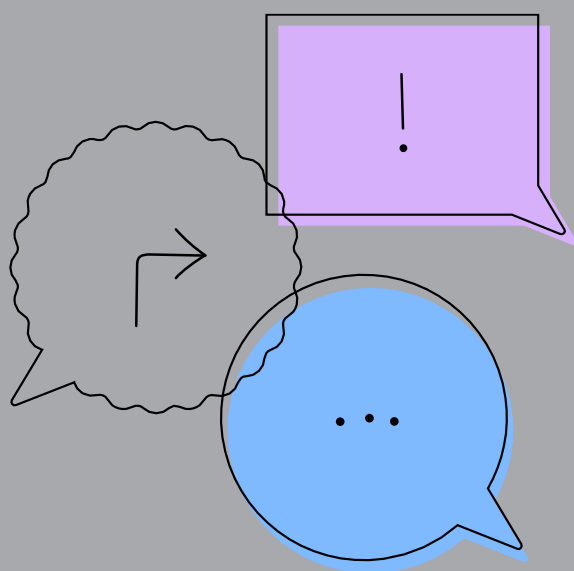


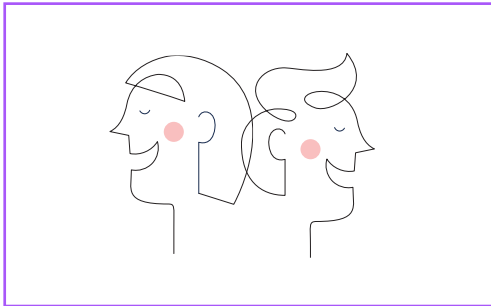
LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR™ DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2021

AGOSTO 2021

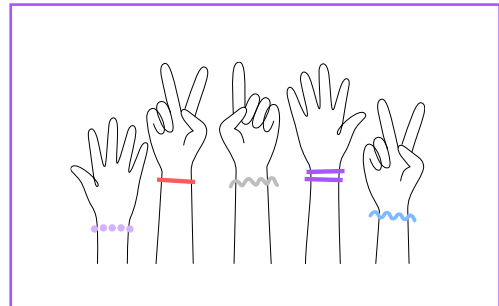


NUESTRO ENFOQUE

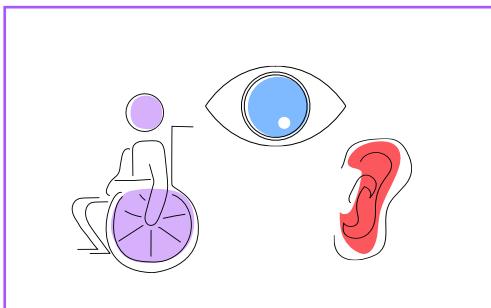
NUESTRO ENFOQUE



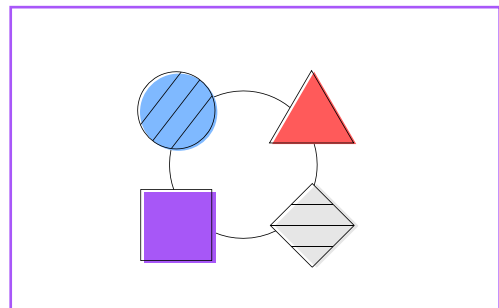
Género



Comunidad LGBTQI+



Personas con
discapacidad



Generaciones



Ubicación
Geográfica

METODOLOGÍA



PRE-SELECCIÓN



Empresas Certificadas
por GPTW™ Trust Index®
(60 preguntas) **>= 70 (69.5)**



Empresas que tienen
50 puntos o más en
Culture Audit DI



Empresas con Índice
de DI (21 enunciados)
>= 70 (69.5)



Empresas que han
designado a un
**responsable para
combatir la
discriminación** y
promover la diversidad



Empresas que cuenten
con **5 prácticas o más**
relacionadas a
Diversidad e Inclusión



Empresas que tienen
una **política escrita de
No Discriminación**

CRITERIOS PARA SELECCIÓN



**Prácticas y Políticas
de RRHH** (orientadas a
promover la Diversidad
e Inclusión)
peso 60%



Brechas Poblaciones
(Género, Generación,
Ubicación geográfica)
peso 20%



**Índice de
Diversidad e
Inclusión**
(21 enunciados)
peso 15%

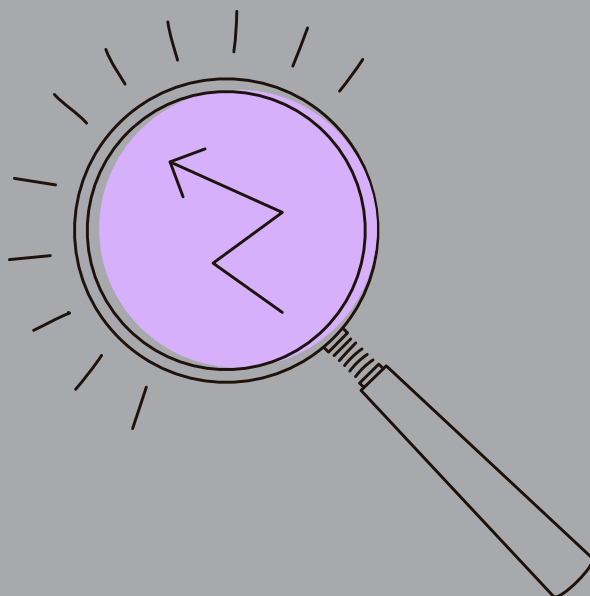


**Cuota de
colaboradores con
discapacidad** peso
5%

INDEX DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

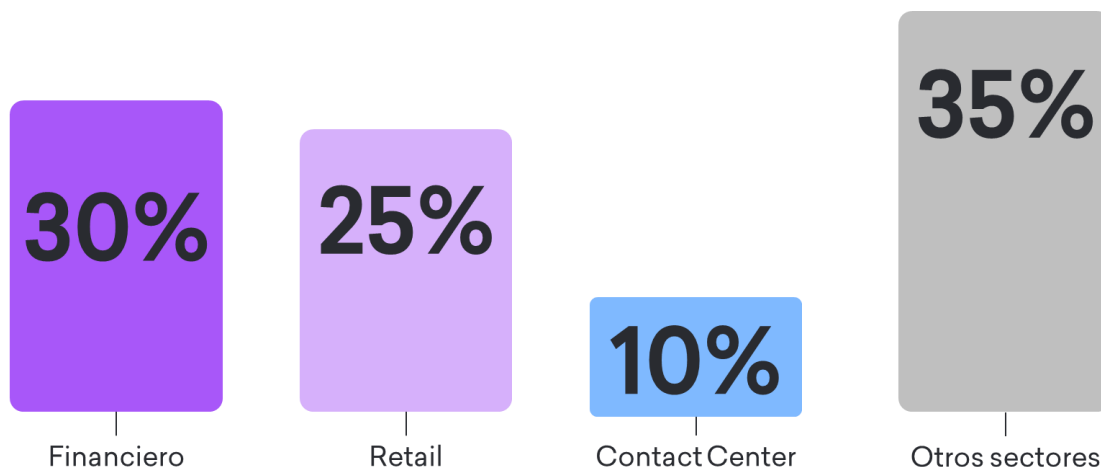
Indicador conformado por 21 preguntas de relevancia en Diversidad e Inclusión referente a temas de:

Trato justo	Oportunidades de desarrollo	Interés como persona
Ausencia de favoritismos	Equidad en recompensas	Colaboración
Comunicación	Libertad para ser uno mismo	Hospitalidad

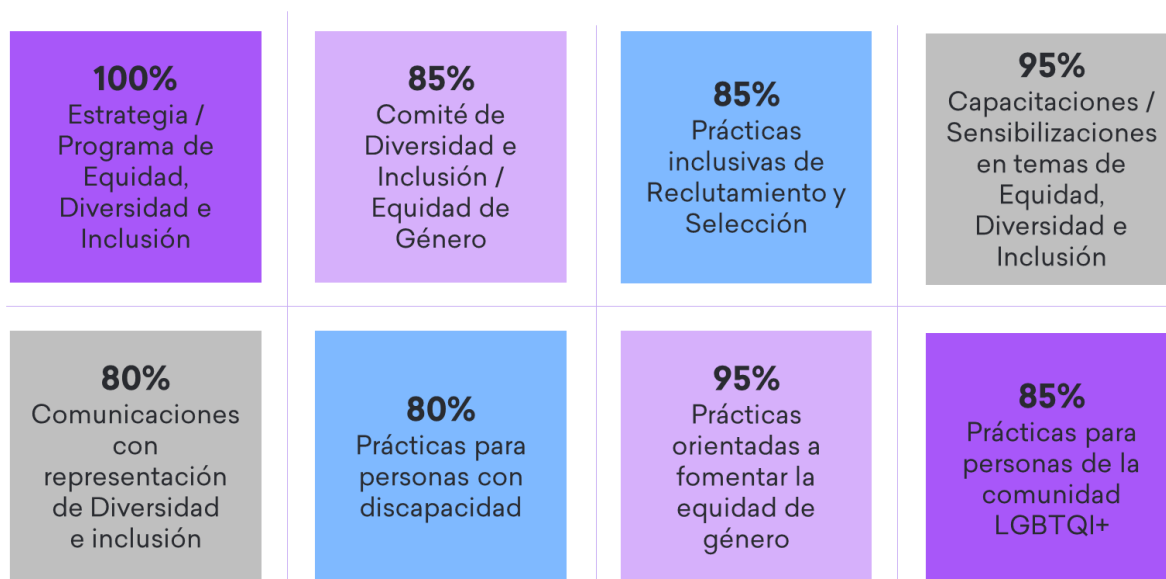


PRINCIPALES HALLAZGOS

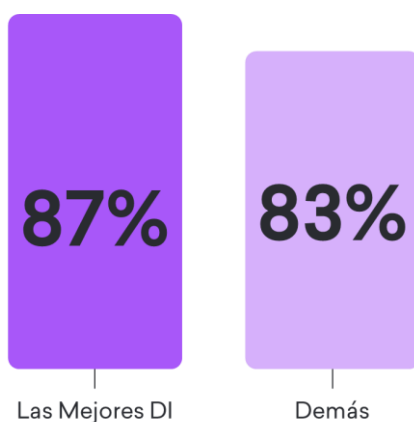
SECTORES EMPRESAS PREMIADAS



INDICADORES DE PRÁCTICAS DI



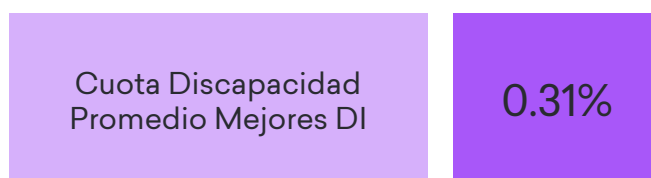
ÍNDICE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

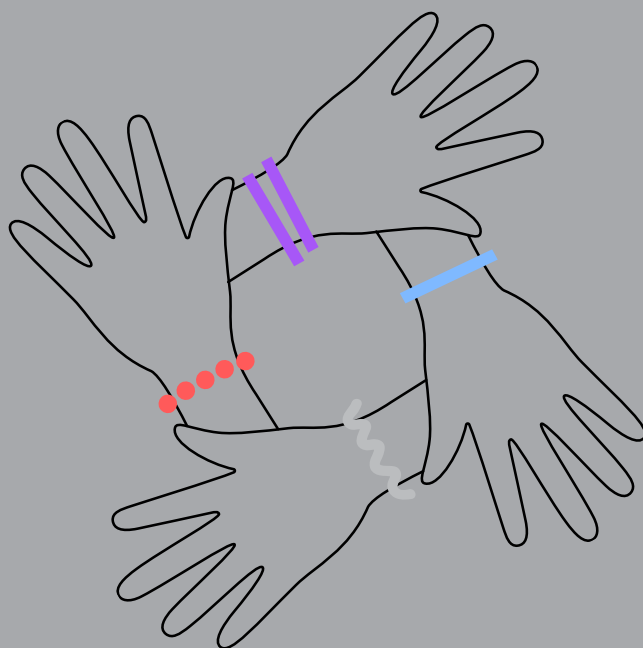


BRECHAS EN TRUST INDEX©

	Mínimo	Máximo	Promedio
Brecha Género	0.01	7.72	2.18
Brecha Generacional	0.75	13.42	6.16
Brecha Ubicación Geográfica	0.13	11.16	3.00

CUOTA DE COLABORADORES CON DISCAPACIDAD





MEJORES PRACTICAS



DHL EXPRESS

Fit for Work Generacional

Para atender a la diversidad generacional de la compañía, crearon clubes por edad que permiten que todos puedan encontrar soporte para procesos internos y adaptación al ámbito laboral, como también un espacio de reconocimiento en donde puedan sentirse valorados.



KONECTA

Programa Inkluye

Programa que busca facilitar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Año a año, han ido incrementando el trabajo con los grupos en situación de vulnerabilidad, tanto así que al 2020 cuentan con 6 colectivos diferentes (discapacidad, bajos recursos, mujeres víctimas de violencia – trata, adultos mayores, comunidad LGBTQI+, migrantes e inmigrantes), los cuales cuentan con igualdad de oportunidades dentro de Konecta.



SAP

Política de Transición de género

SAP cuenta con guías globales para la transición de género, tanto para quien está en proceso de transición como para su gerencia y equipo de trabajo, con el fin de acompañar a la persona para que se sienta segura en todo el proceso.



SODIMAC Y MAESTRO

Mascarillas inclusivas

Las personas con discapacidad auditiva han visto imposibilitada la capacidad de poder comunicarse debido al uso de las mascarillas (gran parte de esta población se comunica leyendo los labios). Es por esto que se lanzó el programa de mascarillas inclusivas, acompañado de un protocolo de atención en nuestras tiendas.

MEJORES PRACTICAS



HIPERMERCADOS TOTTUS

Lengua de señas en comunicaciones internas

Buscando que sus comunicaciones internas hablen a todos sus colaboradores, frecuentemente incluyen una intérprete en lengua de señas.



SCOTIABANK

Sé Tu mismo: Uso de nombre social

Se adaptaron los procesos internos para que los/las colaboradores/as trans puedan ser reconocidos/as por su nombre social. Esta práctica contempló el cambio del nombre social en el fotocheck, mail corporativo, plataforma me@scotiabank, entre otros. La información es relevada por el equipo de Selección y Reclutamiento como parte del acercamiento inicial del candidato(a) seleccionado(a).



SUPERMERCADOS PERUANOS

Política de contratación en provincias

Como parte de su política de contratación, al menos el 95% del personal de Tienda debe ser residente de la zona donde está ubicada. De esta forma, aseguran su compromiso en generar cientos de puestos de trabajo local en el momento de apertura de tiendas.



INTERBANK

Celebrando la diversidad cultural

Esta práctica se dio a raíz de la idea de un colaborador; en colaboración con los líderes de Tiendas de provincias, elaboraron un calendario de fechas especiales para celebrar las distintas ciudades y tradiciones del país.

LOS 20 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR MILLENNIALS 2021

