



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

INFORME 2021



Mensaje de **REINA IRENE MEJIA**

En el Grupo BID, la diversidad está integrada a quienes somos como organización y en el trabajo que hacemos en América Latina y el Caribe. Somos una institución multilateral que trabaja para países multiétnicos, multirraciales y multilingües. Creemos firmemente en que la diversidad, la equidad y la inclusión impulsan la creatividad y la innovación en el diseño de soluciones. Esas soluciones tienen el potencial de construir economías y sociedades con un crecimiento sostenible y también nos permiten abordar nuestras prioridades de desarrollo. Es por eso que la diversidad, la equidad y la inclusión son la base de nuestra agenda 2025 de Visión y Estrategia Institucional.

Del mismo modo, celebramos el hecho de que nuestros empleados, a través de sus orígenes y experiencias, aportan ese vasto conocimiento al trabajo que hacemos todos los días. Eso hace que seamos la principal institución de financiamiento de desarrollo de América Latina y el Caribe.

Este informe describe nuestro trabajo realizado en 2021 para promover un lugar de trabajo que sea diverso. Apuntamos a seguir construyendo una cultura organizacional que aproveche nuestra experiencias diversas, nuestro amplio conocimiento y nuestra experiencia profesional para asegurarnos de ofrecer eficiencia operativa, innovación, transparencia y sentido de pertenencia.

En el último año, logramos dos hitos importantes: Primero, nos convertimos en el primer banco de desarrollo multilateral en América; esto sumado a que obtuvimos la certificación EDGE Move, que es reconocida a nivel mundial. En segundo lugar, revitalizamos nuestra estrategia de reclutamiento la retención de personal para enfocarnos más en equidad, garantizando nuestro reconocimiento a las necesidades individuales de nuestros empleados y proporcionando igualdad de oportunidades para todos.

Reconocemos la importancia de la responsabilidad y la transparencia para seguir construyendo sobre este compromiso, comenzando por nuestros líderes. A partir de 2022, nuestros nuevos objetivos corporativos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ayudarán a garantizar que nuestros gerentes lideren con el ejemplo y que transmitan a sus equipos la necesidad de participar activamente en nuestros esfuerzos para mejorar nuestra cultura organizacional.

Nuestra región tiene mucho por hacer en relación con DEI, y tenemos la intención de hacer de esto nuestra bandera. Las iniciativas, acciones y objetivos ambiciosos descritos en este informe son pasos cruciales para lograr mejores resultados dentro del Grupo BID y así atender mejor a nuestros 26 países miembros prestatarios.


Reina Irene Mejía

Vicepresidenta Ejecutiva del BID

Presidenta del Grupo de Asesoramiento sobre Diversidad e Inclusión

04 Resumen ejecutivo

Repaso del año

06 Introducción

Hacia la madurez de DEI

Acerca de las 8 acciones DEI

08 Diversidad en el Grupo BID: estado actual

Descripción general del estado de la diversidad en el Grupo BID, junto con una cantidad de dimensiones, algunas detalladas y otras a un nivel más general, que ofrecen un análisis y comentario de los datos con respecto a la representación de la diversidad.

21 Fomentar DEI

Iniciativas en toda la organización, avances y logros en la promoción de seis de las ocho acciones claves alineadas con las metas institucionales.

Logros claves de 2021:

- Certificación EDGE
- Encuesta de pulso sobre compromiso
- Plan de enseñanza de DEI
- Plan de acción para la gestión de talentos diversos
- Grupos de recursos para empleados
- Responsabilidad del personal directivo

30 Premios DEI

Campeona de DEI – Representaciones

Campeón de DEI – Sede

Galardonados del equipo de DEI

33 Acciones 2022 y el camino a seguir

Los detalles de las acciones planificadas para 2022 incluyen una descripción general de las recomendaciones que deberían mitigar los desafíos que la organización podría enfrentar en la promoción de las metas de DEI, especialmente en el contexto de la pandemia, la nueva normalidad y las iniciativas de transformación digital.

Aumentar la representación de la diversidad

Impulsar la inclusión y el sentido de pertenencia

Comunicaciones y gestión del cambio



RESUMEN EJECUTIVO

Repaso del año

El compromiso del Grupo BID con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se refleja en su arduo empeño por obtener datos de referencia para establecer metas, y de dar a conocer su responsabilidad y control colectivos. La organización ha desarrollado iniciativas que reproducen voces diversas a través de las redes sociales, y abren espacios para que líderes de opinión hablen sobre cuestiones de DEI centrándose en la interseccionalidad.

2021 fue un año en el que el **Departamento de Recursos Humanos** promovió activamente acciones de **DEI** utilizando la Estrategia y Plan de Acción 2021-2022 como proyecto.

Es más, el año mostró una intención renovada de aumentar la diversidad entre los grupos menos representados, como los pueblos indígenas, los afrodescendientes, las personas LGBTQ+ y las personas con discapacidades, siempre con la equidad como eje central en el trabajo realizado y las iniciativas emprendidas.



Uno de los logros más notables del Grupo BID en 2021 fue el logro de la recertificación EDGE. El Grupo BID recibió el segundo nivel de certificación –EDGE Move–, lo cual lo convierte en la primera institución financiera internacional en América y la segunda a nivel mundial en lograr esta prestigiosa distinción.

En su trabajo constante para la equidad de género, el BID va en camino a lograr en 2023 sus objetivos institucionales con respecto a las mujeres en los niveles de grado medio y sénior. BID Invest ya ha logrado su objetivo de 2023.

En diciembre de 2021, las mujeres representaban el 42% del personal en los Grados 4 y superior en el BID, y el 38% de los funcionarios en el Nivel C y superior en BID Invest. Los mismos objetivos institucionales para 2023 son 43% y 38%, respectivamente.

Mirando más allá del género, en su motivación por ser más inclusivo, el Grupo BID formó su primer grupo de trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad. La principal meta del grupo es desarrollar y obtener la aprobación para una **Política de inclusión de las discapacidades y Pautas para adaptaciones razonables**. El grupo está formado por empleados de toda la organización, incluido un representante del grupo de recursos para empleados (ERG) *Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad*, que defiende las inquietudes de los empleados con discapacidades en la organización.

Además, la organización se ha mantenido enfocada en ofrecer oportunidades de aprendizaje a sus empleados para crear conciencia, educar y aumentar los conocimientos de los supervisores y los empleados y mitigar algunos de los puntos débiles que plantean obstáculos a la hora de promover la agenda DEI de la institución.

En la misma línea, el Grupo BID comenzó a medir el porcentaje de panelistas en el proceso competitivo que han realizado nuestro módulo de capacitación de educación a distancia sobre sesgos inconscientes en 2021. **La cantidad de panelistas que realizaron la capacitación aumentó del 30%, en el primer trimestre, a casi el 50%, al final del año.**

Asimismo, vale la pena destacar la mayor inversión de la organización en los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) y en el respaldo a dichos grupos. Los ERG han sido fundamentales en el crecimiento y el progreso de la agenda DEI. Han aportado sus conocimientos especializados en el tema y sus experiencias a las decisiones comerciales relacionadas con DEI y el desarrollo de procesos y servicios más inclusivos.

Por último, los esfuerzos coordinados con diversos grupos de interés, como los ERG, han demostrado ser un método eficaz para mejorar la diversidad, equidad e inclusión, y promover las metas institucionales de la organización. Esto también suma credibilidad y autenticidad a la agenda DEI y al posicionamiento del Grupo BID, tanto a nivel interno como externo.

Finalmente, para promover un entorno de trabajo inclusivo, el Grupo BID siguió modificando las instalaciones en los edificios de su Sede en Washington, D.C. Por ejemplo, el edificio principal ahora tiene baños para el lavado de ritual para los empleados del credo musulmán y baños de género neutro para facilitar las necesidades de los empleados que se identifican como no binarios.



INTRODUCCIÓN

Hacia la **MADUREZ DE DEI**

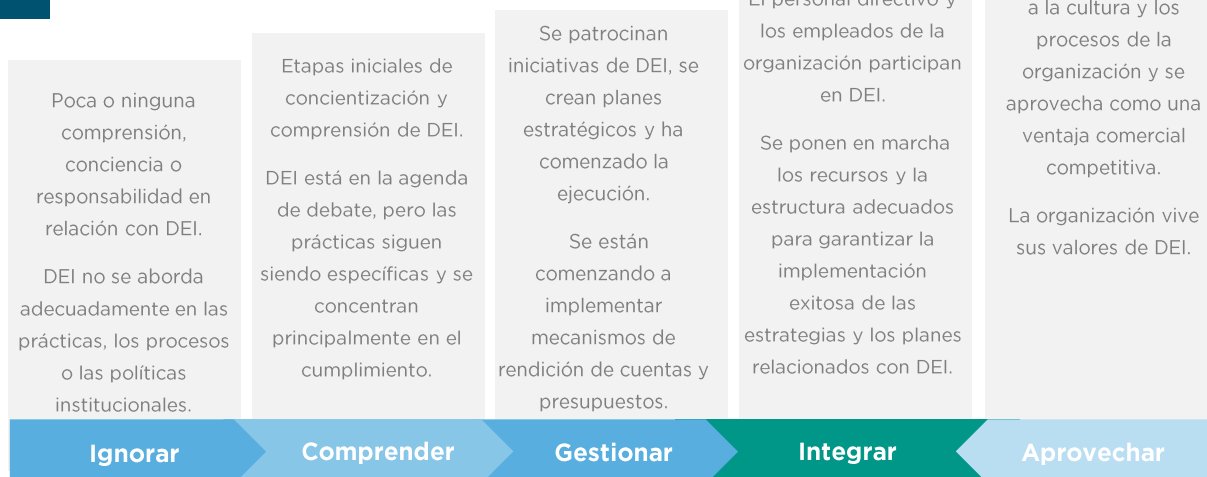
Desde 2012, el Grupo BID utiliza las categorías de un modelo de madurez de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) para medir sus avances. Un modelo de madurez de DEI ofrece una imagen simple, pero completa, del nivel de estabilidad que ha alcanzado una organización en relación con DEI. Dentro de cada etapa de madurez, existen puntos de referencia claramente definidos para diagnosticar si todas las iniciativas están produciendo un verdadero impacto.

En 2018, el Grupo BID se evaluó a sí mismo en la etapa de **Gestión** a través de un ejercicio en grupos de trabajo. En 2021, la organización parece estar desplazándose deliberadamente hacia el próximo nivel superior, la **Integración**, gracias a algunos logros claves:

- ✓ **El personal directivo es más diverso y está más comprometido con DEI;** los líderes respaldan abiertamente las iniciativas de DEI y han recibido orientación para poder abordar de manera eficaz cualquier problema que surja.
- ✓ **Las unidades de negocios entienden la justificación comercial de DEI** y establecen metas anuales basándose en sus necesidades y problemáticas relacionadas con la diversidad y la inclusión.
- ✓ **Se han puesto en marcha los recursos y la estructura adecuados** para garantizar la implementación plena de la estrategia y los planes de DEI de la organización.
- ✓ **El rol del profesional de DEI** es visible.
- ✓ **Los programas de recompensas y reconocimiento** con respecto a DEI están plenamente establecidos y son muy valorados.
- ✓ **Los mensajes de DEI** se han incorporado a las comunicaciones claves con empleados, clientes y otros destinatarios externos.



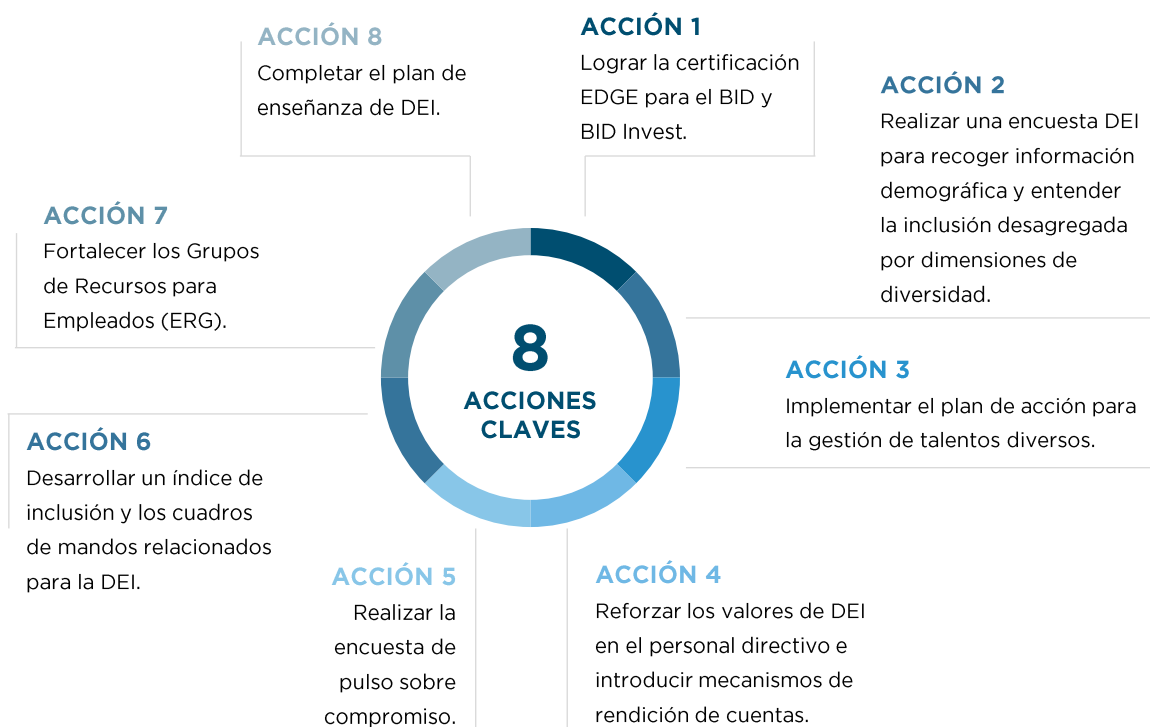
Figura 1: Modelo de madurez de DEI



Estos logros son el resultado directo de la implementación de la Estructura de DEI 2021-2022 y las ocho acciones claves allí establecidas. El objetivo de estas acciones es **continuar mejorando la diversidad, la equidad y la inclusión en el Grupo BID**.

Acerca de las OCHO ACCIONES CLAVES DE DEI

En la utilización de las acciones de DEI desde 2012, el Grupo BID ha aprendido que las metas institucionales no pueden alcanzarse plenamente sin DEI. Asimismo, las metas de DEI requieren el compromiso de todos los empleados, la coordinación cuidadosa de iniciativas y recursos, la modificación de políticas y procesos para responder a situaciones nuevas y de rápida evolución –tanto a nivel internacional como regional– y un enfoque en la interseccionalidad en nuestras estrategias.



*Tener una fuerza laboral muy diversa, que vaya mucho más allá de los lentes monocromáticos del género, **se conecta de manera positiva con un conjunto de habilidades específicas, con aptitudes de resolución de problemas** y una visión para abordar los desafíos del desarrollo más persistentes en nuestra región.*

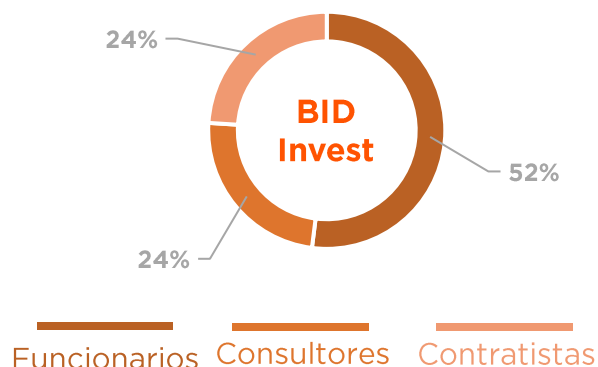
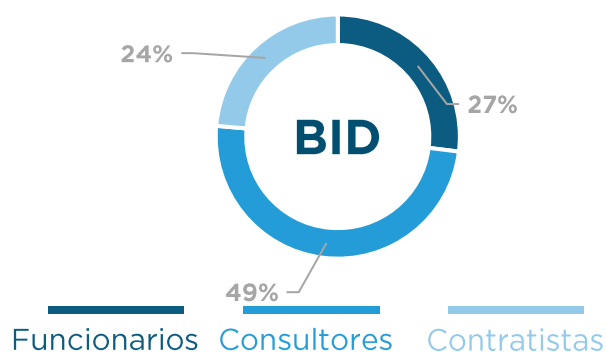
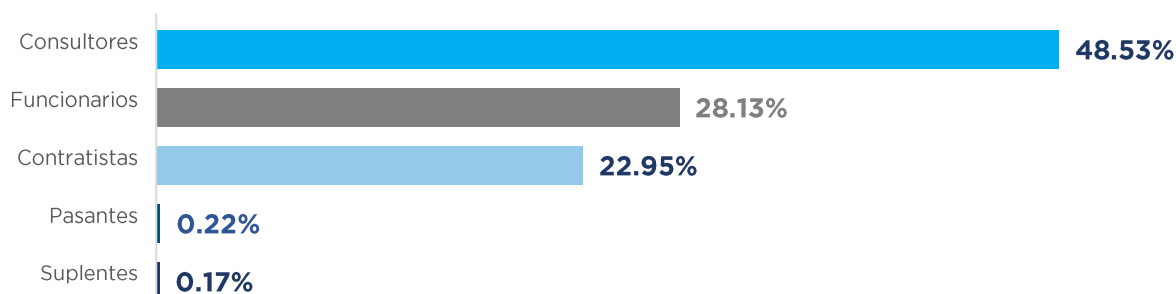
~Ría Jordan, Asesora de DEI

DIVERSIDAD EN EL GRUPO BID

ESTADO ACTUAL

Esta es una descripción general de la composición de la diversidad en el Grupo BID a lo largo de varias dimensiones, algunas detalladas y otras a un nivel más general. Esta sección ofrece un análisis y comentario sobre los datos de representación de la diversidad en la organización.

Descripción general de la distribución de la fuerza laboral del Grupo BID por tipo de empleo.



Aunque los consultores representan casi la mitad de todos los empleados en el Grupo BID, aproximadamente dos tercios de todos los consultores son **Consultores de Productos y Servicios Externos (PEC)***. Se contrata a los PEC para que suministren productos específicos.

Datos al 31 de diciembre de 2021

Consulte el glosario de términos.

A menos que se establezca lo contrario, todos los datos para el BID también incluyen a BID Lab

CANTIDAD POR NACIONALIDAD EN EL GRUPO BID



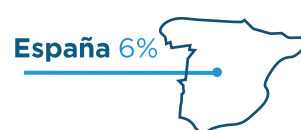
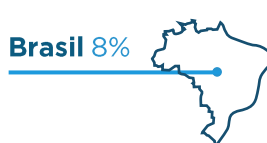
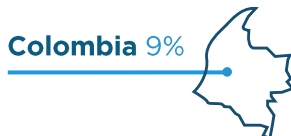
En el Grupo BID, la mayor
**representación por
nacionalidad la tiene**

Estados Unidos

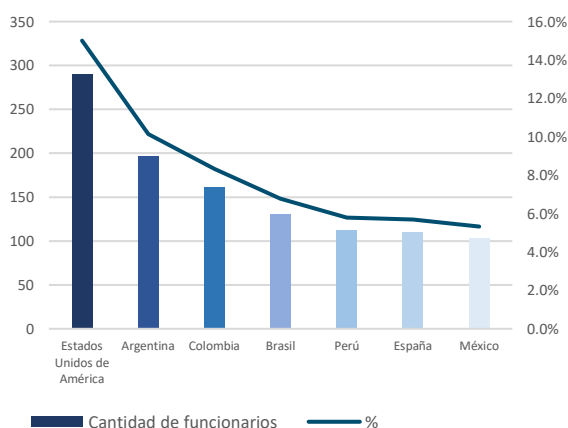
14%



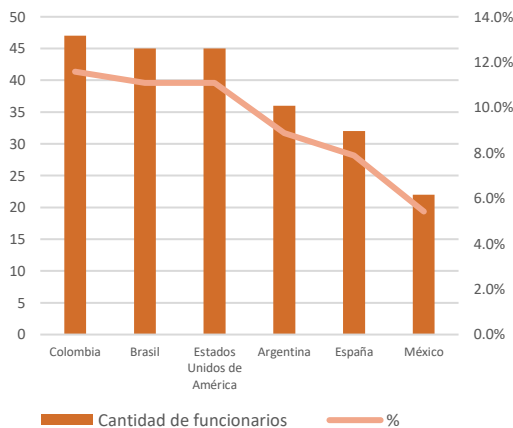
Otros países con una representación significativa son:



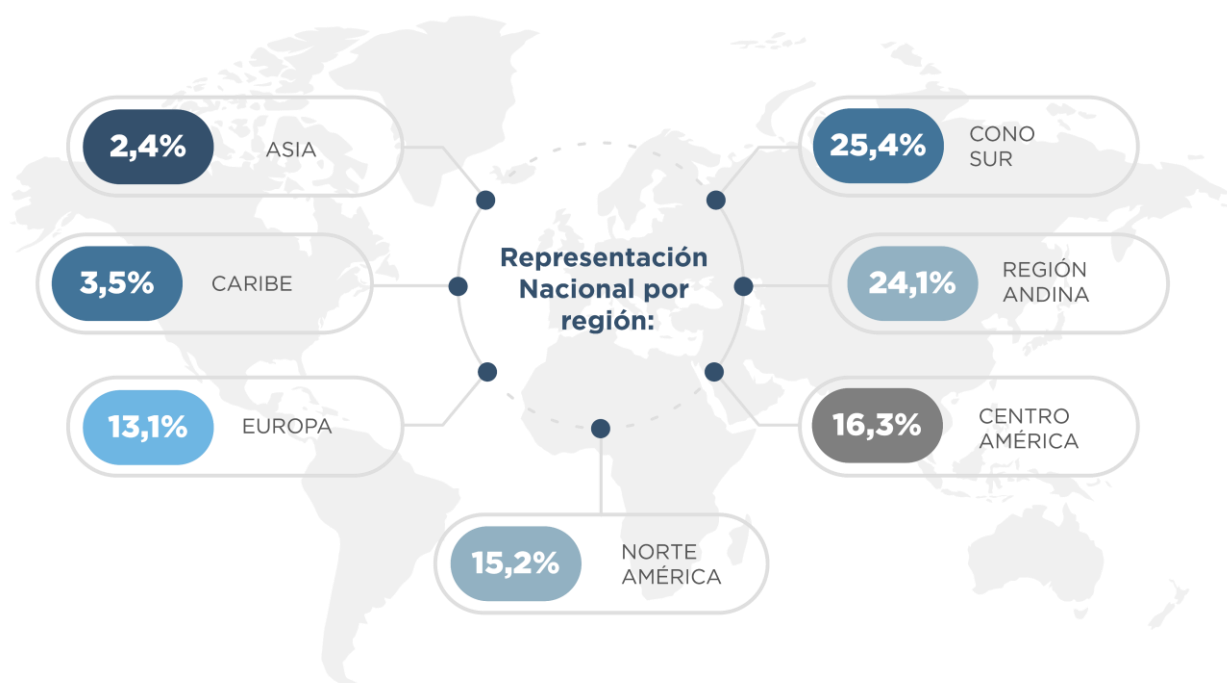
BID - Nacionalidad



BID Invest - Nacionalidad



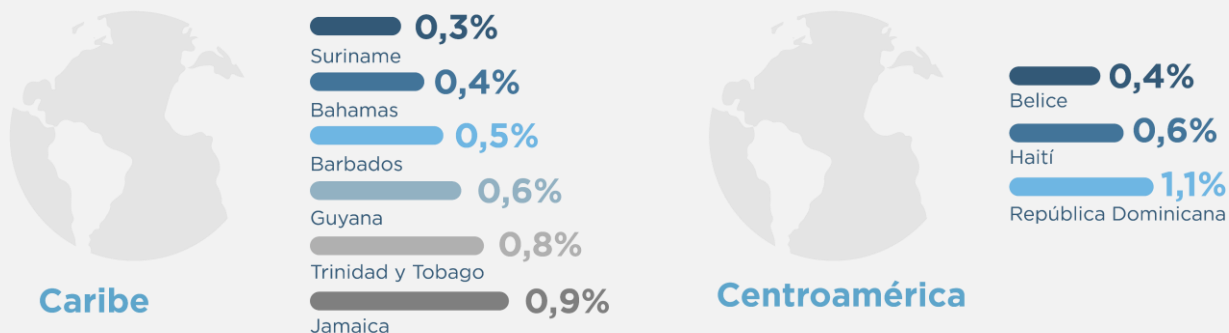
Tanto el BID como BID Invest tienen un nivel de representación similar en las principales 5 nacionalidades de sus funcionarios. Sin embargo, BID Invest **tiene una participación más equitativa de funcionarios de Colombia, Brasil y Estados Unidos (aproximadamente el 11%)**.



La representación de funcionarios de los países del Caribe es significativamente inferior que la de otras regiones de América Latina y América del Norte, que incluye a Estados Unidos y Canadá.

Si al Caribe se le considera en el bloque de Países pequeños e insulares (S&I), la representación total de S&I es de aproximadamente el 6%, dado que solo la representación de Haití, Belice y la República Dominicana llega al 2%.

Representación de países S&I



» **El BID tiene 3 miembros del personal** de Asia que ocupan puestos de liderazgo y **2 del Caribe.**



BID - Funcionarios en puestos de liderazgo



BID Invest no tiene ciudadanos caribeños ni asiáticos en puestos de liderazgo; sin embargo, su liderazgo está distribuido en forma más **uniforme entre 10 nacionalidades.**



BID Invest - Funcionarios en puestos de liderazgo



Grupo BID - Principales 6 nacionalidades de funcionarios en puestos de liderazgo



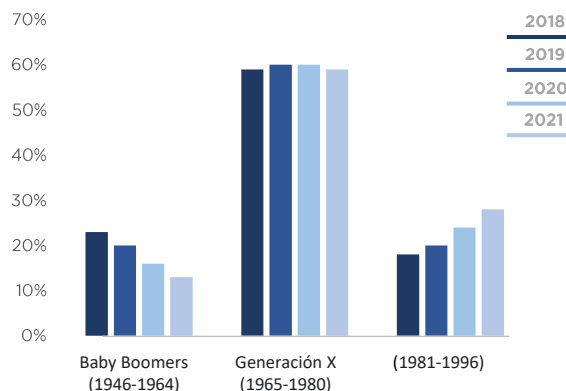
LOS PUESTOS DE LIDERAZGO EN EL GRUPO BID

reflejan la representación general por nacionalidad.

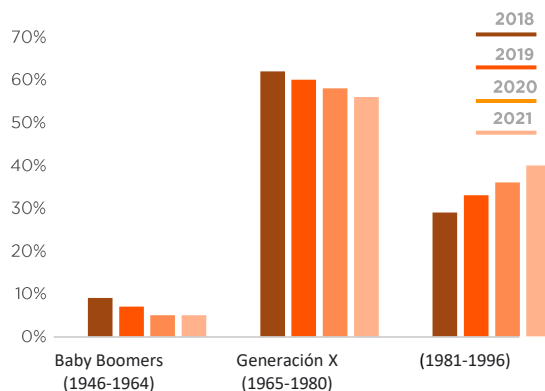
EE. UU. tiene la cantidad más alta de puestos de liderazgo, seguido de cerca por Argentina y luego Brasil. En conjunto, estos países representan casi dos tercios de todos los puestos de liderazgo en el Grupo BID.

Representación por grupo generacional

BID - Distribución del personal por generación



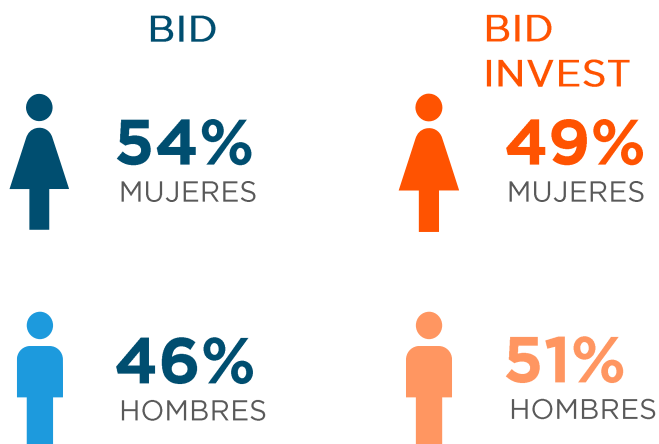
BID Invest - Distribución del personal por generación



Tanto el BID como BID Invest tienen patrones de generaciones del personal compatibles con la rotación natural, cada vez menos Baby Boomers en la fuerza laboral a medida que se jubilan. Sin embargo, es de destacar que los Baby Boomers están menos representados en BID Invest. Ambas organizaciones han tenido un aumento aproximado del 10% en su personal millennial desde 2018; sin embargo, hay una mayor representación en BID Invest (40%). Por último, los representantes de la Generación X se han mantenido constantes a lo largo del período de 4 años de 2018 a 2021 en el BID, y BID Invest registra una disminución del 6% en esta generación.

Género

Grupo BID - Distribución por género



En el Grupo BID, las mujeres están representadas en todos los grados, 54% en el BID y 49% en BID Invest.

*La cantidad total de funcionarios para el BID es de 1,855, y para BID Invest, 405.



BID

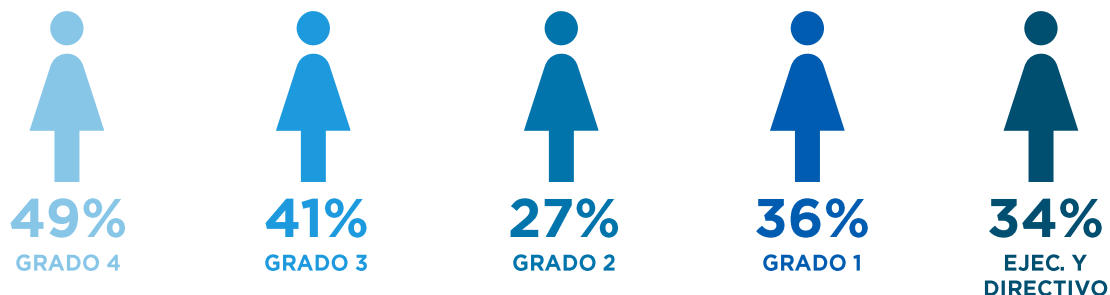
En el BID, el objetivo de mujeres en niveles de grado medio y senior (Grado 4 y superior) es del **43% para 2023**. En diciembre de 2021, el BID estaba en un 42% de mujeres en estos grados y en camino a lograr este objetivo.



BID INVEST

En comparación, el objetivo de mujeres en niveles de grado medio y sénior (Nivel C y superior) en BID Invest es del **38% para 2023**. En diciembre de 2021, BID Invest había alcanzado este objetivo.

BID - Segregación vertical de mujeres en Grados 4 y superiores por grado



Si bien el BID ha mejorado considerablemente desde 2020, aún hay una falta de representación notable de las mujeres en los Grados 2 y 1, así como en las áreas ejecutivas y gerenciales. **También se debe tener en cuenta que el BID está muy cercano a la paridad de género en el nivel de Grado 4.**



BID Invest- Segregación vertical de mujeres en Nivel C y superiores por grado



En BID Invest, hay una relación de casi 40:60 entre mujeres y varones en la mayoría de los niveles de grado.



Raza y Etnia

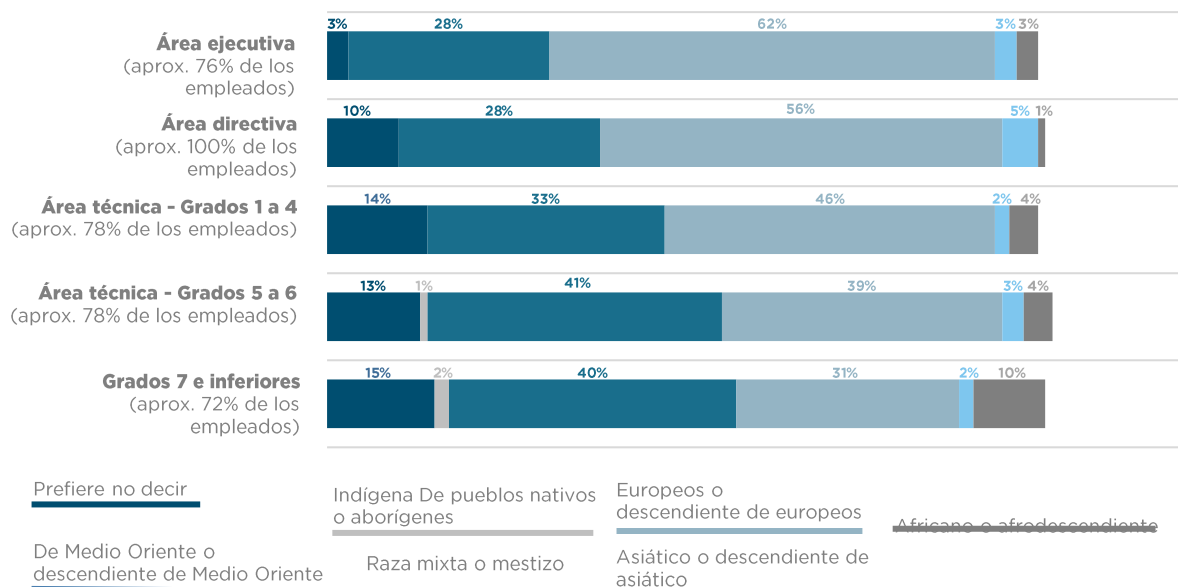
Aunque en el Grupo BID aún no hay un panorama completo de la composición racial/étnica de la fuerza laboral, está surgiendo una visión más definida.

A través de la recopilación de datos de los registros de reclutamiento, las encuestas People Strategy y la encuesta EDGE Plus, contamos con información para alrededor de la mitad del personal en el BID y el 70% en BID Invest.

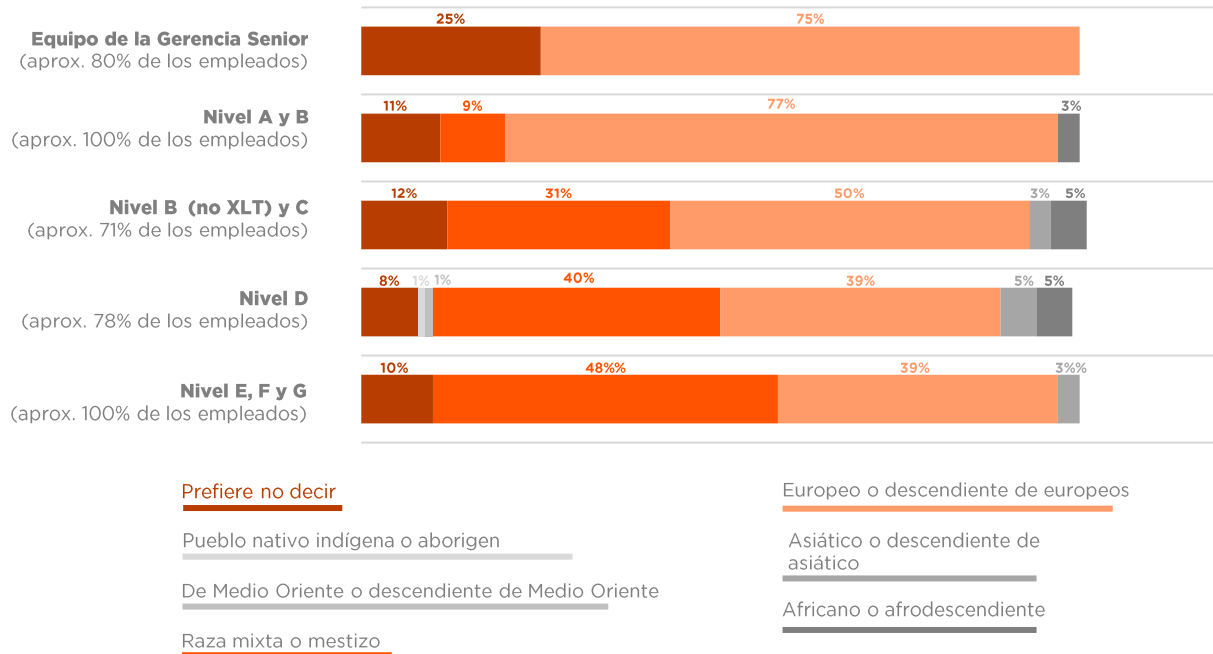
Dentro del contexto de la información disponible hasta ahora, se puede llegar a la conclusión de que existe una falta de representación en algunas clases raciales/étnicas.

En el BID, funcionarios en los grados 5 e inferior tiende a ser más diverso que el personal de nivel superior, y el 40% del personal en estos grados se identifica como mestizo, el 10% como afrodescendientes y el 2% como indígenas.

Sin embargo, cuando continuamos hacia arriba de la escala, el porcentaje de mestizos disminuye al 28% y la representación de los afrodescendientes es inferior al 3%. Mientras tanto, el porcentaje de aquellos que se identifican como descendientes de europeos asciende a alrededor del 60%. En consecuencia, los grupos con falta de representación están menos representados en los grados superiores.



En BID Invest, existe una situación similar. **Sin embargo, es de destacar que en BID Invest no hay representación de afrodescendientes o mestizos en la gerencia senior.**



Personal con discapacidades

**1 DE CADA 33
FUNCIONARIOS**



De acuerdo con los datos más recientes recopilados en 2021, alrededor del 3% del personal se identifica como persona con discapacidades, visibles o no visibles. Estos datos se recogieron de 1,434 miembros del personal, de los cuales:

80%
eran del BID

17%
de BID Invest

3%
de BID Lab*

LGBTQ+

Similares iniciativas de recopilación de datos han revelado que alrededor del 6% del personal se identifica como perteneciente a la comunidad LGBTQ+.



Además,
1% del personal
en el Grupo BID se identifica como no binario.



Acciones de dotación de personal en 2021

Contratados



Grupo BID	BID	BID Invest
118 mujeres	88 mujeres	30 mujeres
80 hombres	52 hombres	28 hombres
✓ Total 198	✓ Total 140	✓ Total 58

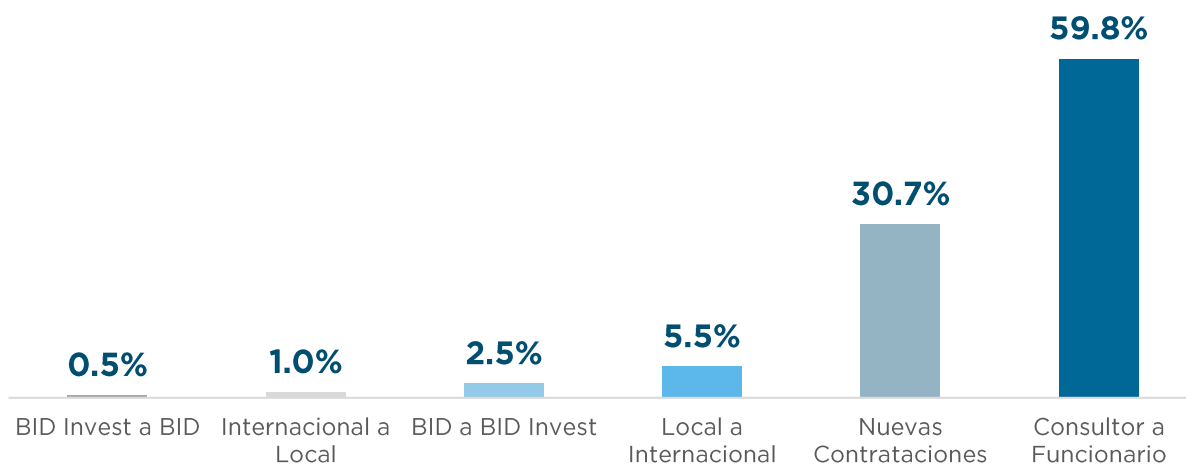
Terminaciones



Grupo BID	BID	BID Invest
62 mujeres	53 mujeres	9 mujeres
69 hombres	60 hombres	9 hombres
✓ Total 131	✓ Total 113	✓ Total 18

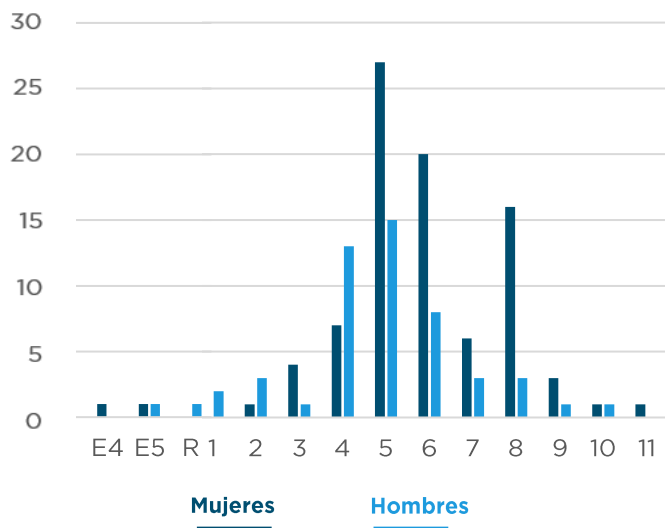
También es notable que las contrataciones de consultores a funcionarios fue la categoría de contratación predominante, tal como en los años anteriores, llegando al 60% de todas las contrataciones de personal.

Contrataciones del Grupo BID por tipo

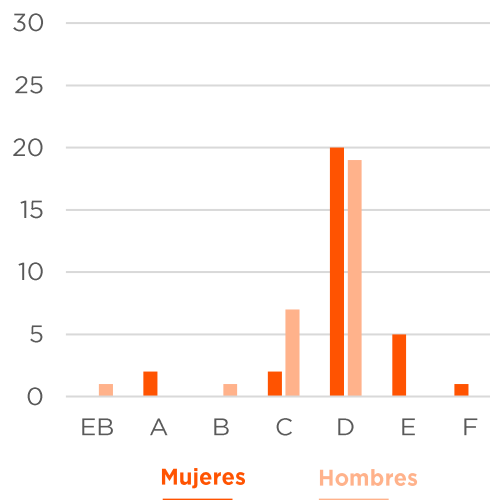


El BID contrató más hombres en todos los Grados 4 y superiores en el área técnica en 2021, con la única excepción en el Grado 3. A nivel ejecutivo, dos de las tres personas contratadas fueron mujeres. En BID Invest, se contrataron muchos más hombres en el Nivel C; sin embargo, con contrataciones más equilibradas entre los Niveles A y B. Las contrataciones en los niveles más bajos continúan estando dominadas por las mujeres tanto en el BID como en BID Invest.

Contrataciones del BID por grado y género



Contrataciones de BID Invest por grado y por género

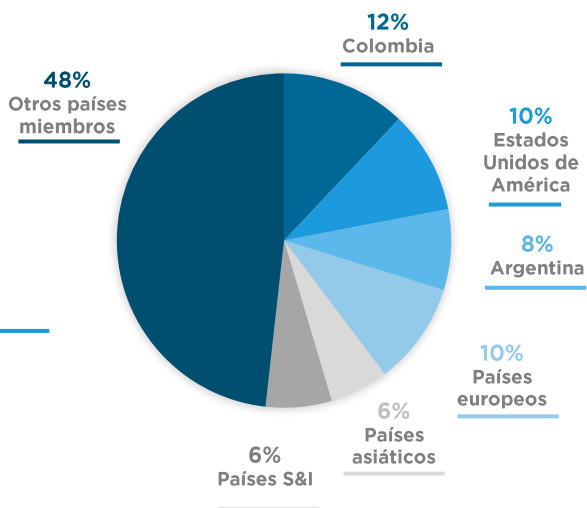




Con respecto a las nacionalidades, la principal representación por país también se replica en nuevas contrataciones para el BID, con 12% de Colombia, 10% de los EE. UU. y 8% de Argentina.



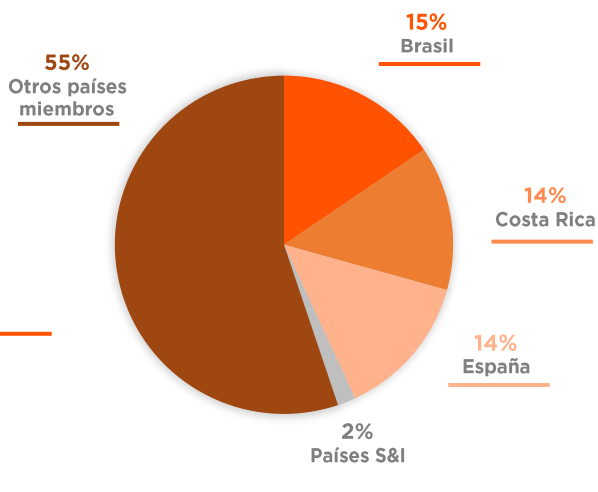
TOTAL DE CONTRATADOS EN BID POR NACIONALIDADES



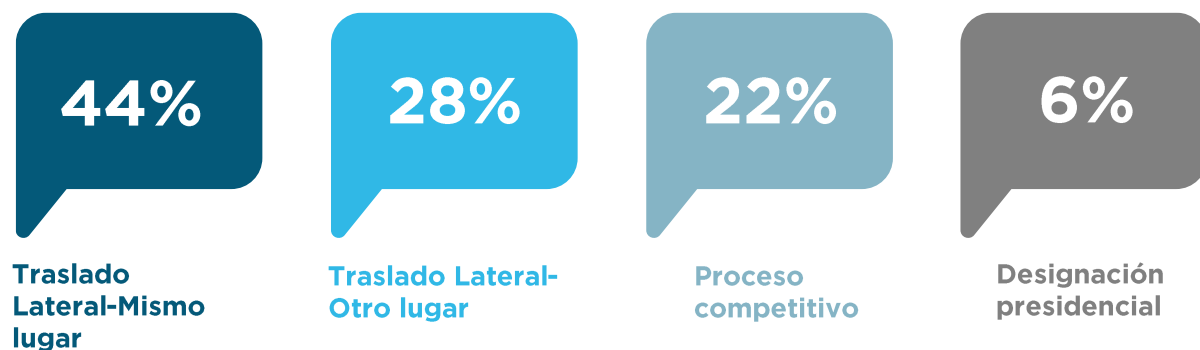
BID Invest continuó con la tendencia de contratar un alto porcentaje de su personal de Brasil (15%) y España (14%); sin embargo, como novedad, podemos ver que el **14% of las contrataciones en 2021 fue personal de Costa Rica.**



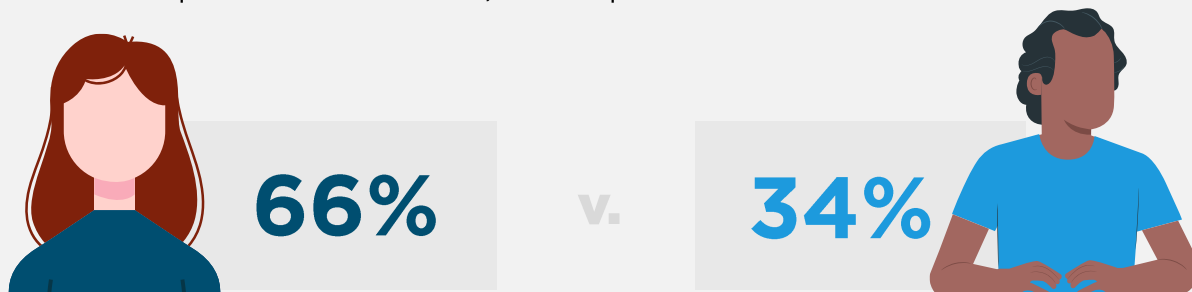
TOTAL DE CONTRATADOS EN BID INVEST POR NACIONALIDADES



Con respecto a los traslados, **de los 246 traslados efectuados en 2021**, casi un cuarto (22%) fueron realizados mediante procesos competitivos y el 6% a través de designaciones presidenciales. **La mayoría de los traslados (90%) tuvieron lugar dentro del BID, y solo el 10% dentro de BID Invest.**



Para las asignaciones de tareas temporales, la mayoría fueron en el mismo lugar, y solo 2 de los 122 contratos activos ocurrieron en un lugar de asignación diferente. En 2021, la proporción de mujeres que aprovecharon esta oportunidad de crecimiento profesional fue de 2:1, en comparación con los hombres.



FOMENTAR DEI

Iniciativas en toda la organización, avances y logros en la promoción de las 8 acciones claves alineadas con las metas institucionales.

De las ocho acciones claves planificadas para el período 2021-2022, la organización pudo avanzar en seis durante el año 2021. Las otras dos –Encuesta de DEI, e Índices y cuadros de mandos– se incorporarán al plan de trabajo DEI para 2022. Dado que la intención era que las acciones se completaran en un período de 18 meses, la organización considera que está encaminada para lograr resultados exitosos con todas las acciones a fines de 2022.

Logros claves de 2021



Certificación EDGE

El Grupo BID se convirtió en la primera Institución Financiera Internacional (IFI) de América y la segunda a nivel mundial en lograr el nivel EDGE Move. Tanto el BID como BID Invest lograron este nivel prestigioso al mismo tiempo.

Encuesta de pulso sobre compromiso

La tasa de participación general del Grupo BID fue del 90.1%. El 45% de los empleados del Grupo BID están comprometidos. Esto representa un aumento de 3 puntos porcentuales en comparación con la encuesta realizada en 2020.

Plan de enseñanza de DEI

La organización agregó más cursos a su plan de enseñanza de DEI para garantizar una mayor concientización en los temas relacionados, incluido el liderazgo inclusivo, las alianzas y la intervención de observadores.

Grupos de Recursos para Empleados

Una colaboración más sólida con los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) en 2021 aportó más autenticidad y perspectiva a las iniciativas de DEI. En 2021, HRD proporcionó presupuesto, planificación y orientación a los 4 Grupos ERG.

Plan de acción para la gestión de talentos diversos

La organización aumentó sus esfuerzos por atraer a un grupo de talentos más diverso con iniciativas de difusión más específicas y por impulsar la inclusión desde adentro reconociendo días internacionales claves y cambios en la infraestructura.

Responsabilidad del personal directivo

Un interés más genuino en DEI y una colaboración más cercana con el personal directivo han facilitado el establecimiento de metas y objetivos en 2022, que apuntan a impulsar al personal directivo a que pasen de limitarse a decir las cosas correctas a comportarse de manera diferente.

Certificación EDGE



En julio de 2021, tanto el BID como BID Invest obtuvieron el segundo nivel en el proceso de certificación EDGE – EDGE Move – y así se convirtió en la primera institución financiera internacional en América y la segunda a nivel mundial en lograr esta prestigiosa distinción.

EDGE significa Dividendos Económicos para la Equidad de Género (por sus siglas en inglés), y se distingue por su rigor y énfasis en el impacto comercial. Es la metodología de evaluación global líder y el estándar de certificación comercial para la equidad de género. Lograr esta certificación es una clara demostración del compromiso de una organización en esta área.

Por primera vez, tanto el BID como BID Invest incluyeron al personal nacional e internacional en el proceso y, además, obtuvieron la certificación EDGE Plus para demostrar su compromiso con la investigación de cuestiones interseccionales relacionadas con la identidad de género y la raza/etnia.

Uno de los ejercicios obligatorios para la certificación EDGE es el Análisis de Brecha Salarial de Género que la institución ha completado anualmente desde 2016. Los resultados de la regresión utilizando datos de 2021 estimaron que el diferencial salarial inexplicable para los salarios de base fue de 0,8% a favor de los hombres para el BID y de 2,8% a favor de los hombres para el BID Invest.

A continuación, se presentan algunas conclusiones claves de la evaluación del BID y BID Invest. Mientras tanto, los resultados completos de EDGE se encuentran en el sitio web del Departamento de Recursos Humanos (para uso interno del Grupo BID únicamente).

BID Y BID INVEST

Ambas organizaciones son reconocidas por:

- ✓ Demostrar su compromiso con la investigación de problemas interseccionales relacionados con la identidad de género y la raza/etnia.
- ✓ Su firme gestión proactiva en cuanto a equidad salarial.
- ✓ Tener una sólida estructura de políticas y prácticas.

BID

- » Las percepciones de los empleados suelen ser favorables
- » Hay falta de representación de mujeres en las Áreas Directiva y Ejecutiva.
- » Hay falta de representación de hombres en los Grados 7 e inferiores.
- » Hay falta de representación de mujeres como Gerentes de Personal en la mayoría de los niveles de grado.
- » El BID es más diverso en el grado 7 e inferior, pero menos diverso a medida que los grados suben en jerarquía. Esto es así especialmente para la representación de afrodescendientes.

BID INVEST

- » BID Invest está mostrando un equilibrio de género relativamente ecuánime en todos los niveles sénior.
- » Hay una seria falta de representación de hombres en el Nivel E e inferiores.
- » BID Invest es más diverso en el Nivel D y menos diverso a medida que los grados suben en jerarquía. Esto es así especialmente para la representación de identidades de raza mixta o mestizos.

Encuesta de compromiso

Por tercera vez desde 2018, el Grupo BID intentó medir el compromiso dentro de la institución, realizando una encuesta de pulso sobre compromiso de los empleados en junio de 2021.



45%

El 45% de los empleados del Grupo BID están comprometidos.

Un aumento de 3 puntos desde la última encuesta (2020).

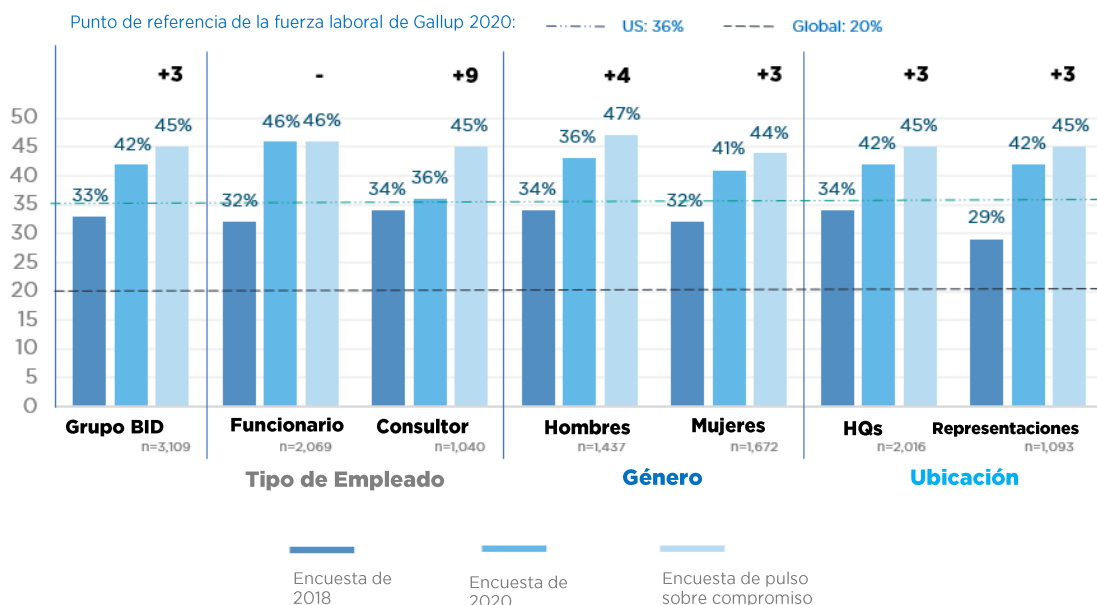


90.1%

La tasa de participación general del Grupo BID.

La encuesta de pulso sobre compromiso incluía preguntas para medir el compromiso, la innovación y la toma de riesgos, así como la seguridad psicológica de los empleados.

Compromiso de los empleados



En general, el compromiso tanto de hombres como de mujeres aumentó. Sin embargo, el compromiso de las mujeres aumentó en una proporción más baja. Algunas de las investigaciones que intentan explicar este fenómeno incluyen las altas exigencias sobre las mujeres durante los períodos de trabajo desde el hogar en medio de la pandemia,

que les requería equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades domésticas.

Plan de enseñanza de DEI

Nuestras iniciativas de capacitación en diversidad, equidad e inclusión apuntan a promover estos conceptos dentro de la cultura organizacional y, al mismo tiempo, también cubrir aspectos tales como resultados empresariales, mayor entendimiento de las inequidades en las políticas y los procesos internos, y abordar las microagresiones o la discriminación directa.

La agenda de aprendizaje de DEI en el Grupo BID respalda la prioridad de la organización de crear conciencia, educar y aumentar los conocimientos de los supervisores y los empleados, y mitigar algunos de los puntos débiles que plantean obstáculos a la hora de promover la agenda DEI del Grupo BID.

20%

Empleados del Grupo BID **que completaron los programas de capacitación de DEI**

40%

Panelistas de reclutamiento competitivo **que realizaron el curso en línea de Sesgos Inconscientes**

40%

Gerentes y ejecutivos **que recibieron la capacitación de Sesgos Inconscientes**

Los nuevos programas incluidos en el plan de estudios apuntaron a ampliar el concepto de responsabilidad individual, y a aprovechar la cultura de “levantar la voz”.

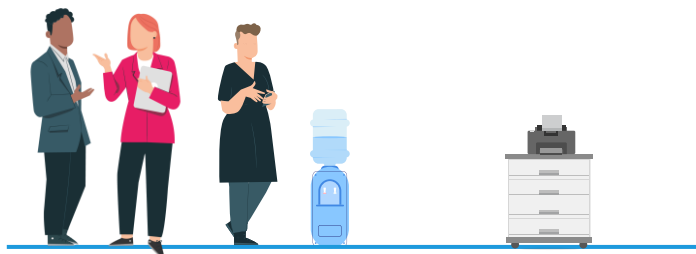


CÓMO SER UN ALIADO

- » Hablar sobre la terminología y los conceptos claves en torno a las alianzas y la marginalización.
- » Promover la defensa de las personas menos representadas.

INTERVENCIÓN DE OBSERVADORES

- » Entender cuáles son los obstáculos que impiden avanzar.
- » Descubrir opciones de intervención realistas.



Gestión de talentos diversos

El plan de acción para la gestión de talentos diversos se concibió en respuesta a una creciente realización

de que si el Grupo BID quiere seguir siendo el abanderado de DEI en la Región y para los clientes a los que prestamos servicios, debe alinear sus estrategias con respecto a los talentos para abordar los objetivos de representación diversa y aumentar la contratación de los grupos con menor representación.

Los objetivos del plan de acción para la gestión de talentos diversos incluyen:



ESTRUCTURA

Crear una estructura de talentos diversos preparados para asumir puestos de liderazgo.



PARTICIPACIÓN

Aumentar la participación de los empleados a través del fomento de programas de diversidad e inclusión.



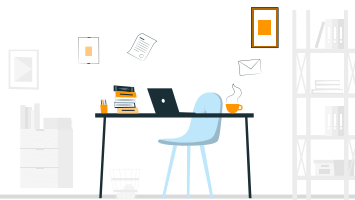
COMPROMISO

Promover nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, tanto ante destinatarios internos como externos.



PROPUESTA DE VALOR

Crear conciencia sobre la propuesta de valor para los empleados del BID a fin de atraer candidatos de los grupos menos representados.



ATRACCIÓN DE TALENTOS

Alentar a los empleados del BID a diversificar sus redes para atraer talentos al Grupo BID.



SOLICITUDES DE TALENTOS DIVERSOS

Aumentar la cantidad de candidatos de los grupos menos representados que solicitan puestos en el Grupo BID.

Las actividades en virtud del plan de acción para la gestión de talentos diversos cosecharon muchos éxitos. A continuación, se incluyen los puntos destacados de algunas de las iniciativas.

Reclutamiento

- » Identificación y desarrollo de ferias de empleo y otras acciones de atracción de talentos destinadas a otras dimensiones de diversidad, como miembros de grupos LGBTQ+ y nacionalidades con menor representación.



Feria de empleo para talentos LGBTQ+

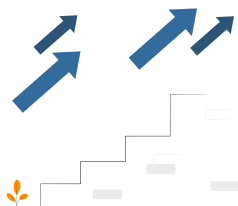
Feria de empleo para personas con discapacidades

Campaña digital de talentos en Guyana como llamado a la acción para explorar las oportunidades profesionales en el BID

Campaña digital de talentos en Surinam como medio de difusión para posibles candidatos

- » Colaboración con *Out and Equal Annual Workplace Advocates* y participación como patrocinador en su Cumbre Anual sobre Lugares de Trabajo.
- » Contratación de una empresa externa para realizar un análisis del Estudio del Caribe, destinado a conocer mejor el mercado de profesionales de la región comprendidos en los Países pequeños e insulares, incluidos indo y afrodescendientes y pueblos indígenas, así como a recibir recomendaciones para la atracción de talentos.

Retención



Programa de desarrollo del liderazgo para los funcionarios en las Representaciones:

Esta iniciativa apunta a aumentar el talento del personal en el campo donde se encuentra la mayor parte de la diversidad de la organización y crear una estructura de futuros líderes del Grupo BID.



Iniciativa de avance de carrera para mujeres:

Esta iniciativa, diseñada en 2021 para su implementación en 2022, apunta a aumentar el porcentaje de mujeres en roles jerárquicos ofreciendo varios subprogramas que cubran temas tales como mentoría, desarrollo del liderazgo y creación de conexiones interinstitucionales. Algunos de estos programas incluirán un Programa de liderazgo para mujeres en los Grados 3 y superiores, Programa de creación de conexiones estructurado y Programa de mentoría interinstitucional.

Inclusión y compromiso

- » Celebración de los días internacionales en el calendario de DEI bajo el patrocinio del personal directivo con el fin de promover la cultura y la inclusión.
- » Campaña de pronombres patrocinada por la Vicepresidenta Ejecutiva.
- » Banderas de orgullo fuera del edificio de la Sede del BID en reconocimiento del Mes del Orgullo.
- » Baños de género neutro para los empleados que se identifican como no binarios, baños para el lavado ritual para los empleados del credo musulmán y estaciones para cambiar a los bebés en los cuartos de baño para ayudar a los empleados con niños a su cuidado.
- » Formación de un grupo de trabajo de inclusión de las discapacidades con el objetivo de colaborar en una política de inclusión de las discapacidades y pautas de adaptación razonables.
- » Premios de reconocimiento DEI.



Grupos de Recursos para Empleados

De acuerdo con Catalyst Inc., los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) son grupos voluntarios de empleados **que promueven un lugar de trabajo diverso e inclusivo con una misión, valores, metas, prácticas comerciales y objetivos organizacionales.**



Los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) mejoran la experiencia de los empleados permitiendo que estos se conecten, compartan, contribuyan y se apoyen recíprocamente.

Como reconocimiento al valor de los ERG para el desarrollo de DEI, el Grupo BID brindó más oportunidades para que los ERG continuaran fortaleciéndose y creciendo en 2021. Dicho apoyo se materializó en las áreas de presupuesto, planificación, orientación y comunicaciones.

Asimismo, la iniciativa de mayor impacto para los ERG en 2021 fue el patrocinio de la participación de su equipo de liderazgo en un “bootcamp” de ERG organizado por la Alianza Nacional de ERG. El propósito del “bootcamp” era aumentar la capacidad para establecer iniciativas más amplias y profundas con un mayor impacto.

Resultados del bootcamp de ERG

- ✓ **Desarrollo de un plan de trabajo** de varios años alineado con los objetivos institucionales
- ✓ **Desarrollar procesos** para lanzar capítulos de ERG
- ✓ **Reclutar y comprometer a aliados**
- ✓ **Conducir e inspirar** como líder de ERG
- ✓ **Desarrollar el ERG** para convertirlo en socio comercial de la organización



Responsabilidad del personal directivo

El personal directivo del Grupo BID demuestra cada vez más activamente su compromiso de crear y sostener un entorno de trabajo inclusivo que promueva el sentido de pertenencia de los empleados.

Más aún, se ha observado una intención más deliberada de crear y dar forma a una identidad de marca organizacional auténtica e inclusiva en torno a la ciudadanía y la responsabilidad social.

Por este motivo, el Departamento de Recursos Humanos creó e implementó una estrategia de comunicación para los logros de DEI y se están desarrollando nuevos indicadores para 2022. Se realizó una serie de giras por todo el Banco, especialmente para el personal directivo, organizada por la Gerente General de HRD y la Asesora de DEI. Cada sesión estuvo seguida de una serie de preguntas y respuestas, que les dio a los participantes el espacio necesario para plantear sus comentarios e inquietudes.

El último informe de Sustainalytics* de octubre de 2021 coloca al BID en segundo lugar entre sus pares en la categoría Capital Humano. La calificación de Gestión del Riesgo ESG, que evalúa la solidez del programa, las prácticas y las políticas ESG, fue buena. Los indicadores de gestión incluyeron programas de diversidad, desarrollo de capital humano y divulgación de salarios por género.

¿POR QUÉ INVERTIR EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN?



DEI es fundamental para la Visión 2025.



La divulgación general relacionada con ESG del BID sigue las mejores prácticas, lo que demuestra su responsabilidad indeclinable ante los inversores y el público.



Visible compromiso con DEI a nivel interno ofreciendo opciones de trabajo flexible y licencia por maternidad/paternidad paga.



A nivel externo, el BID interactúa con clientes en proyectos para poblaciones diversas, tanto del sector público como del sector privado.



Patrocinio de los ERG por parte del personal directivo.



El personal directivo de RR. HH. prioriza DEI para transformar la cultura interna y generar innovación y crecimiento.

*Sustainalytics suministra investigaciones y calificaciones de ESG para inversores institucionales y organizaciones con el fin de identificar, entender y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con ESG.



PREMIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En 2021, el Grupo BID organizó la cuarta edición de sus Premios Anuales a la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Grupo BID.

Por primera vez, el Grupo BID transmitió en vivo estos premios en YouTube en los cuatro idiomas oficiales del Banco: inglés, español, francés y portugués.

Estos premios reconocen los esfuerzos de los empleados y los equipos que contribuyen a la agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo BID y demuestran su compromiso de proporcionar soluciones creativas e innovadoras y, al mismo tiempo, promover valores de igualdad e integración en América Latina y el Caribe. Gracias a los esfuerzos y el compromiso permanentes de nuestros empleados es que la organización puede continuar avanzando en DEI.

Se reconocieron las contribuciones de los empleados en 3 categorías:



Campeón(a) de
DEI en la **Sede**,



Campeón(a) de
DEI en las
Representaciones



**Premio al Equipo de
Diversidad (2
premios)**

CAMPEONA DE DEI – REPRESENTACIONES

**CLEMENTINE TRIBOUILLARD**

Especialista en Vivienda y Desarrollo Urbano
Representación en Brasil

Clementine es una ávida defensora de la equidad de género y fue reconocida por su constante apoyo a las mujeres de toda la región. Presenta una serie de podcasts que se convirtieron en una guía y luego en un curso en BIDAcademy. Ella es una pionera, y da el ejemplo para que los demás la sigan.

CAMPEÓN DE DEI – SEDE

**MARCELO AGAPITO
FERNANDES**

Director de Gestión del Riesgo de BID Invest

Marcelo tiene en cuenta las cinco dimensiones de diversidad del Grupo BID a la hora de contratar personal, y les ofrece oportunidades a los empleados contemplando sus necesidades específicas. Hace que los empleados se sientan lo suficientemente seguros como para recurrir a él y trabaja para generar un sentido de pertenencia dentro de sus equipos. Ayuda a que la organización cree espacios y les brinda a los empleados los recursos que necesitan para progresar.

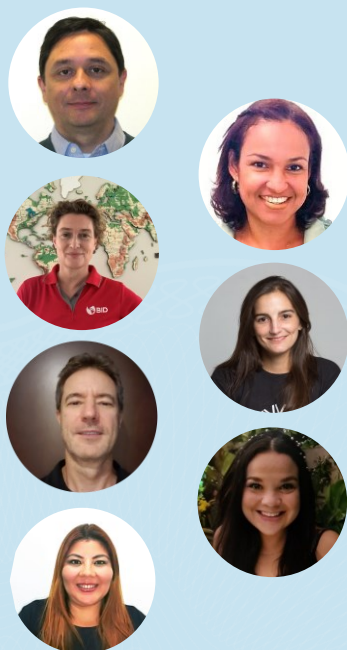
EQUIPOS GALARDONADOS



La Junta Directiva de IDB Globe fue elogiada por su arduo trabajo y compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión, y por su trabajo con las comunidades LGBTQ+. El trabajo de este equipo ha llevado al grupo a adquirir mayor relevancia, representación y presencia desde su creación, tanto dentro como fuera de la organización, ratificando siempre al Grupo BID como referencia para DEI en la comunidad internacional.

El equipo está compuesto por:

- ✓ Luis Lopez-Torres
- ✓ André Diniz
- ✓ Lorena Ramirez
- ✓ Carlos Arguello



El segundo premio al Equipo de Diversidad se le otorgó a un equipo de profesionales dedicados y talentosos que desarrollaron un proyecto con grupos de interés fundamentales para implementar un modelo que uniera los deportes con la educación inclusiva como herramientas para el desarrollo en Panamá. **El proyecto es ahora un punto de referencia para otros países de América Latina y el Caribe.**

Los miembros del equipo son:

- ✓ Ignacio Barragan
- ✓ Emmanuelle Monin
- ✓ Belgica Vasquez
- ✓ David Ochoa
- ✓ Mariaesther Lopez Luzcando
- ✓ Ilia Nieto Zamora
- ✓ Carolina Angelica Freire

2022

ACCIONES Y EL CAMINO A SEGUIR

Los detalles de las acciones planificadas para 2022 incluyen generar recomendaciones para ayudar a mitigar los desafíos que la organización podría enfrentar en la promoción de sus metas de DEI, especialmente en el contexto de la pandemia, la nueva normalidad y las iniciativas de transformación digital.



El Grupo BID

siempre ha tenido una posición de liderazgo en la Región con respecto a temas de diversidad, equidad e inclusión. Aunque la pandemia ha dejado al descubierto determinadas inequidades, el BID ha entendido su responsabilidad de impulsar un cambio significativo y duradero tanto dentro como fuera de la organización.

Entendiendo que COVID-19 ha cambiado para siempre el contexto laboral, también reconocemos que DEI no solo es una prioridad humana, sino que podría desempeñar un rol clave en el logro de la Visión 2025.

Una prioridad importante en 2022 será el desarrollo de una nueva Estrategia y Plan de Acción de DEI para los próximos 5 años. Mientras tanto, nos concentraremos durante todo el año en reducir las dificultades que se han presentado al intentar lograr las metas de DEI existentes.

1. Aumentar la **REPRESENTACIÓN DE LA DIVERSIDAD**

- » Aumentar la representación de los afrodescendientes en los grados/niveles medio y sénior (Grado 4 y superior) para 2023 en un 2%.
- » Lograr una proporción 60/40 en favor de las mujeres en los ascensos a los Grados 3 a 1, según corresponda por Departamento.
- » Contratar un 60% de mujeres en los Grados 4 y superiores entre 2021-2023, según corresponda por Departamento.
- » Establecer el inglés como el único requisito de idioma obligatorio para contratar funcionarios y consultores internacionales.



- » Hacer una preselección equilibrada (50/50) de candidatos en términos de género para por lo menos el 75% de todos los procesos competitivos.
- » Implementar la Iniciativa de avance de carrera para mujeres a fin de garantizar que las mujeres sigan creciendo en la organización.
- » Establecer un objetivo de 35% de mujeres en las Áreas Directiva y Ejecutiva para 2023.
- » En la medida de lo posible, garantizar que los paneles de contratación sean diversos y que representen el carácter internacional de la organización, incluida, a modo de ejemplo, la diversidad en nacionalidad, raza y etnia.

2. Impulsar la **INCLUSIÓN Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA**



- ✓ **Promover la Encuesta de DEI** para obtener más datos sobre inclusión, equidad y sentido de pertenencia. Nuestro objetivo es lograr el 90% de participación en la encuesta.
- ✓ **Implementar una Iniciativa de respuesta rápida ante micro conductas** para detener actitudes y comportamientos que impidan el avance de las agendas de DEI del Grupo BID.
- ✓ **Continuar otorgando los Premios DEI anuales** para brindar reconocimiento a aquellos que apoyan activamente la agenda de las organizaciones.
- ✓ **Seguir apoyando a los ERG** para que se desarrollen y crezcan hasta convertirse en grupos de recursos de negocios con metas alineadas con los objetivos institucionales.
- ✓ **Aprobar la política de Inclusión de las discapacidades** y las Pautas de adaptaciones razonables.

3. Comunicaciones **Y GESTIÓN DEL CAMBIO**

- ✓ Desarrollar y aprobar la Estrategia y Plan de Acción de DEI 2028.
- ✓ Crear un marco para incentivar que los líderes se apropien de la Estrategia y Plan de Acción de DEI 2028.
- ✓ Continuar incorporando mensajes de DEI en comunicaciones claves con empleados, externamente con clientes, y con posibles clientes y empleados.
- ✓ Utilizar los datos como base para establecer metas y para un análisis predictivo.
- ✓ Utilizar instrumentos específicos de la diversidad, como índices y registros de logros, para evaluar los avances en la DEI y el impacto de las iniciativas de DEI en las metas.
- ✓ Continuar generando confianza con la gerencia sénior para obtener su apoyo en la institucionalización de los objetivos de DEI.



GLOSARIO

DE TÉRMINOS

Funcionarios

Los funcionarios realizan tareas identificadas como a largo plazo y recurrentes, incluidas funciones críticas. Los funcionarios pueden tener contratos por un plazo fijo (hasta 3 años que puede ser renovado) o un contrato por tiempo indefinido.

Fuerza laboral complementaria (CWS) (también conocidos como consultores)

Empleados complementarios que ejercen funciones de naturaleza temporal, por un plazo limitado, y cuando la renovación de la fuerza laboral es importante para la empresa. La fuerza laboral complementaria (CWS) puede ser contratada por un máximo de 3 años (no renovable).

Contratistas

Empleados complementarios suministrados por servicios de tercerización contratados por el Grupo BID

HRD

Departamento de Recursos Humanos

DEI

Diversidad, equidad e inclusión

ERG

Grupos de Recursos para Empleados

EDGE

Dividendos económicos para la equidad de género

LGBTQ+

Lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, queer y otras identidades

Países S&I

Países pequeños e insulares

Gen-

Generación

IFI

Instituciones financieras internacionales

ESG

Medioambiental, social y de gobierno

RECONOCIMIENTOS

Este informe fue preparado por el Departamento de Recursos Humanos (HRD) bajo la supervisión del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Aprovechamos esta oportunidad para agradecer a todas las unidades y oficinas que contribuyeron a este informe y por proporcionar los datos institucionales de los que surgió esta publicación.



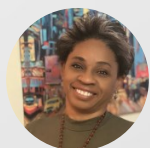
CAROLINA SERRA,

Directora de Recursos Humanos y
Gerente General, HRD



VICTORIA SIMONS,

Jefa de División, Liderazgo y Desarrollo de Empleados



RIA JORDAN,

Asesora de DEI



NESTOR ARES,

Jefe de Unidad, Análisis y Respaldo de
Decisiones



MARIA JOSE RIBEIRO,

Directora de Unidad, Política y Apoyo
Estratégico

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN INFORME 2021

Autor: El Banco Interamericano de Desarrollo

Copyright © [2022] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

