



CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad



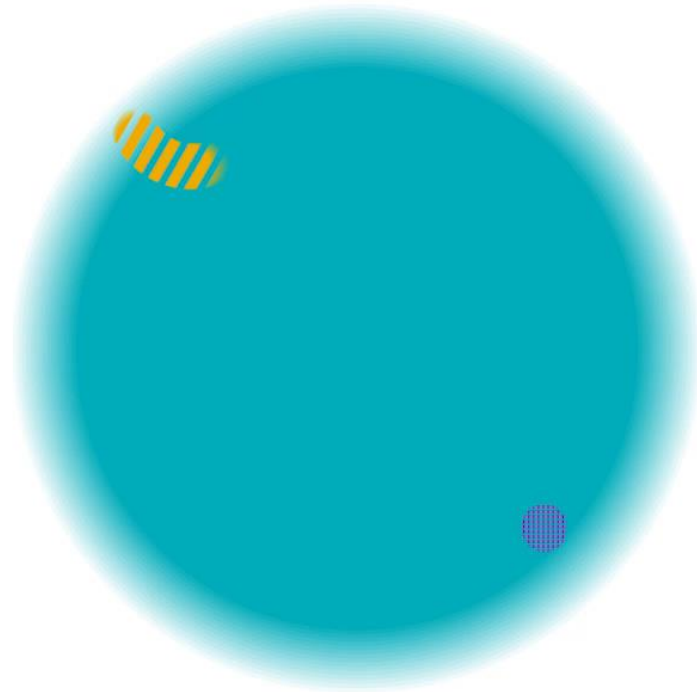
@camdiversidad



CHAMBER ACADEMY CORPORATE







GOPA

WORLDWIDE CONSULTANTS



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementado por

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

MIEMBROS CORPORATIVOS



    @camdiversidad

NUEVOS MIEMBROS CORPORATIVOS



SUCAFINA

HATCH



INTECPLAST



colgas

SOLUCIONES PARA LA VIDA

MIEMBROS CORPORATIVOS QUE RENUEVAN







CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

NUESTRO MÉTODO

    @camdiversidad

D.E.I. ROAD MAP – HOJA DE RUTA DE NUESTRO MÉTODO

1

MENTORÍAS PRO BONO EN DIVERSIDAD CORPORATIVA

2

MEMBRESÍA CORPORATIVA EN LA CÁMARA DE LA DIVERSIDAD

3

DIAGNÓSTICO 360 EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

4

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA DEL TALENTO HUMANO EN D.E.I.

5

CURSO CHAMPIONS DE DIVERSIDAD

6

TALLERES DE FORMACIÓN DE PROCESOS Y ARISTAS D.E.I.

7

CERTIFICACIÓN FRIENDLY BIZ

8

ADHESIÓN A ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN D.E.I.



Talento Diverso



ECOSISTEMA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



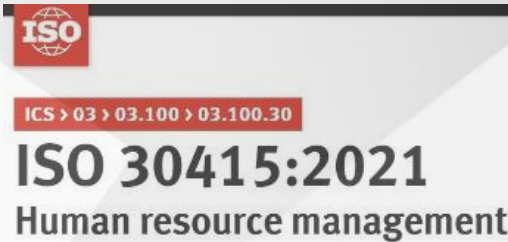
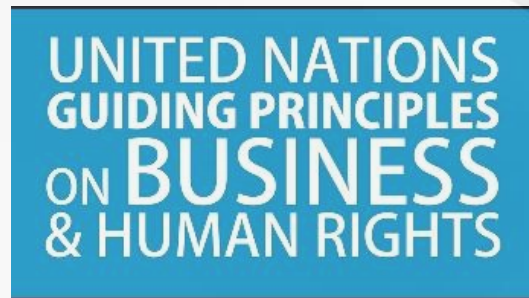
RANKING DE ORGANIZACIONES INCLUYENTES AMÉRICA LATINA



FRIENDLY BIZ™



MARCO DE ESTÁNDARES PARA NUESTRO MÉTODO – D.E.I.





CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

GESTIÓN DEL TALENTO LIBRE DE SESGOS: Onboarding, Desarrollo y Retención del Talento Diverso

    @camdiversidad



¿QUÉ ES EL ONBOARDING INCLUSIVO?

Adaptación a sus nuevas funciones

Preparación frente a sus nuevas tareas

Adquisición de habilidades



Es el proceso, con enfoque diferencial, mediante el cual los nuevos colaboradores adquieren los conocimientos, las habilidades y los comportamientos necesarios para convertirse en miembros efectivos de una organización.

Diversidad e interseccionalidad

- Equidad de género
- Diversidad generacional
- Diversidad de OS e IG (LGBTIQ+)
- Diversidad migratoria
- Diversidad de étnica y racial
- Diversidad funcional (PcD)
- Diversidad cultural, religiosa, ética.
- Diversidad socioeconómica
- Segundas oportunidades

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL ONBOARDING INCLUSIVO?

1

Las empresas que implementan programas de onboarding estructurados pueden **reducir la rotación de personal en un 50%** en comparación con aquellas que no lo hacen. (Fuente: *SHRM - Society for Human Resource Management*)

2

Los empleados que pasan por un proceso de onboarding inclusivo bien diseñado reportan un **aumento del 70% en su satisfacción laboral**. (Fuente: *Glassdoor*).

3

Aproximadamente el 69% de los empleados que experimentan un buen onboarding se sienten **más comprometidos con la misión y visión** de la empresa. (Fuente: *Harvard Business Review*).

4

Las empresas con programas de onboarding efectivos ven un **aumento del 54% en la productividad de los empleados** durante los primeros meses. (Fuente: *BambooHR*)

El *onboarding inclusivo* es el resultado práctico de las políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión en una organización.

DIFERENCIA ENTRE INDUCCIÓN Y ONBOARDING

INDUCCIÓN	ONBOARDING
<p>Familiarizar a los trabajadores con los procesos de una empresa.</p> <p>Son de corta duración y buscan que los empleados aprendan lo necesario para comenzar sus labores.</p> <p>Tienen un carácter más general, pues son parte de un programa común para todos los nuevos empleados.</p> <p>Se restringen al puro proceso formativo de los trabajadores para que desempeñen sus funciones.</p>	<p>Integrar a los colaboradores de una empresa en las dinámicas de trabajo.</p> <p>Son procesos más lentos, pues requieren un aprendizaje integral de los fines, métodos y procesos de la compañía.</p> <p>Tienen un carácter más específico, pues ponen el acento en la integración de cada nuevo empleado como un miembro fundamental de la compañía.</p> <p>Contemplan todo el proceso que va desde la elección del candidato indicado para cubrir un puesto hasta su contratación e inclusión en el ambiente laboral.</p>

ENFOQUE DIFERENCIAL Vs. ENFOQUE PREFERENCIAL

ENFOQUE DIFERENCIAL	ENFOQUE PREFERENCIAL
<p>El enfoque diferencial permite comprender y visibilizar las dinámicas de exclusión en los procesos de la gestión del talento humano, de tal forma que desde ahí se establezcan acciones efectivas y ajustes razonables para garantizar el acceso de todas las personas en igualdad de oportunidades, alcanzando la equidad</p>	<p>El enfoque preferencial establece acciones buscando un objetivo final, sin tener en cuenta el análisis de las dinámicas de exclusión en los procesos de gestión del talento humano.</p> <p>Generalmente no logra la equidad y profundiza en las desigualdades, estereotipos y etiquetas.</p>

¿CÓMO CREAR UN PROCESO DE ONBOARDING INCLUSIVO?

1. Establece el proceso de acuerdo a la población objetivo

2. Planifica muy bien el primer día

3. Paso a la ejecución con enfoque diferencial

4. Seguimiento y feedback del colaborador y de su equipo

Ajustes razonables de acuerdo con las particularidades de la población objetivo

Barreras actitudinales

- Sensibilizar y capacitar en conceptos básicos de DEI al equipo de onboarding, contratación, jefes inmediatos y equipo de trabajo más cercano.
- Capacitar en sesgos inconscientes, comunicación incluyente, lenguaje de señas, etc.
- Incluir un mentor o guía inicial preparado según las necesidades particulares

Barreras organizacionales

- Uniformes, uso de carné, gafetes, correo electrónico, etc
- No es necesario comunicar al equipo si no hay características de diversidad visibles.
- Referenciar líderes, comités DEI y aliados
- Referenciar líneas éticas y canales de denuncia.

Barreras en el entorno físico

- Uso de espacios comunes (baños, vestieros, dormitorios, etc)
- Adecuación de espacios laborales inclusivos para personas con discapacidad (accesibilidad, señalización, permanencia y comodidad,

¿CÓMO CREAR UN PROCESO DE ONBOARDING INCLUSIVO?

1. Establece el proceso

2. Planifica el primer día

3. Paso a la ejecución

4. Seguimiento y feedback

Seguimiento y feedback



¿POR QUÉ UN BUEN ONBOARDING ES IMPORTANTE PARA RETENER TALENTO?



Sentido de pertenencia



Adaptación cultural



Claridad en las expectativas



Desarrollo profesional



Cultura del feedback en doble vía



Marca empleadora diversa y segura

ACTIVIDAD



1

Ingresa a:

www.padlet.com



2

o escanear el QR



3

Participar







cooperación
alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementado por
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Cámara de la
Diversidad



Migra**talento**

GOPA
WORLDWIDE CONSULTANTS



Implementado por
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Localidades impactadas:

Los Mártires

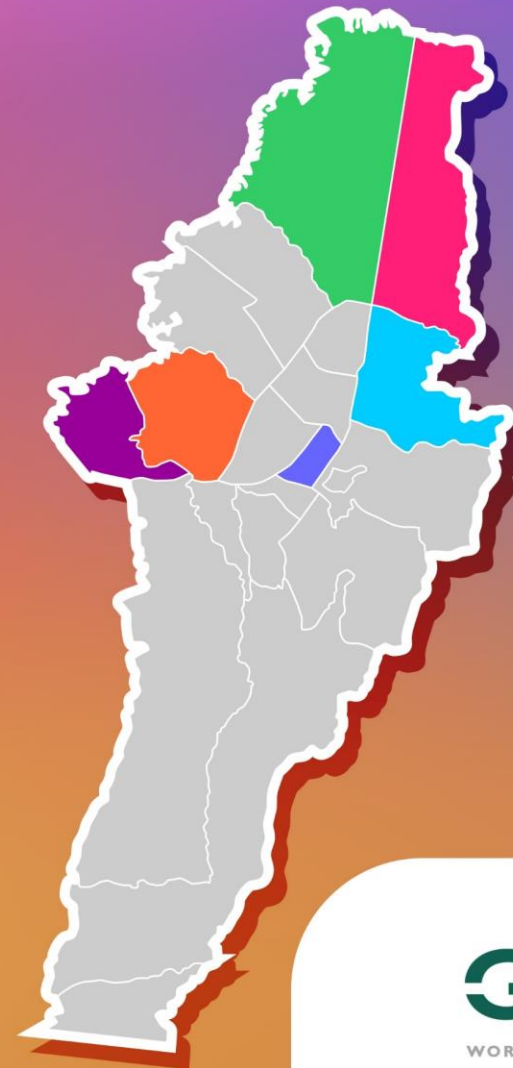
Bosa

Kennedy

Chapinero

Usaquen

Suba



GOPA
WORLDWIDE CONSULTANTS



cooperación
alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementado por
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Cámara de la
Diversidad



Migra**talento**

Talleres de
formación
para personas
realizados:

65 - 80
horas
de formación

Talleres de
formación
para empresas
realizados:

20

Ferias
laborales
realizadas

6

Personas
beneficiadas:

736

Personas
beneficiadas:

170

Personas
beneficiadas
en ferias
laborales:

1110

Empresas
vinculadas
al proyecto

62

Personas
caracterizadas
y perfiladas:

871

Personas en
procesos de
contratación
laboral: 308

308

Personas
Contratadas

87



Implementado por
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Beneficiarios del proyecto fase 1 y 2:

1981 personas



45%
Migrantes
Venezolanos



20%
Mujeres



7%
Personas de
la comunidad
LGBTI



29%
Comunidad
de Acogida



CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

ESPACIO DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

    @camdiversidad

PANEL DE EXPERIENCIAS



BEATRICE TSCHINKEL

COORDINADORA

Programa Iniciativa Bogotá
2.0 - GOPA



EILYN PIMENTEL

Beneficiaria del programa
Migratalento
Desempeña en OXXO



EDGAR RAFAEL SILVA

Auxiliar de tienda OXXO

DANIEL FELIPE MONSALVO PEÑA

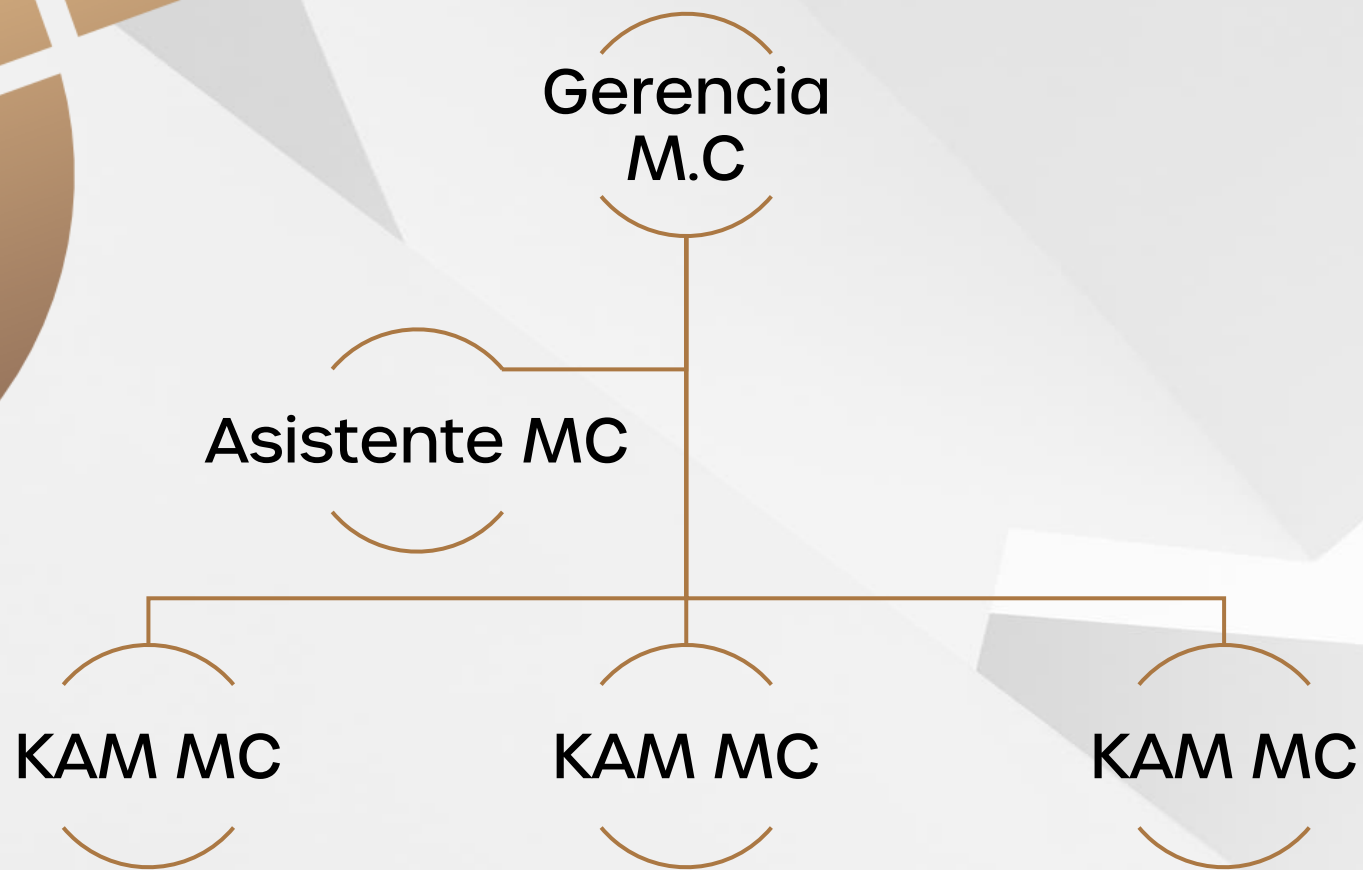
Gerente de Membresías Corporativas

Administrador y director de empresas con experiencia en manejo de clientes corporativos, liderando, planificando dirigiendo, coordinando y orientando los esfuerzos de las diferentes áreas de una empresa para entregar procesos de calidad.

Experiencia en empresas de alto impacto en América Latina como lo son financieras y aseguradoras.



Margaret Mead: "Nunca dudes que un pequeño grupo de ciudadanos pensantes y comprometidos pueda cambiar el mundo; de hecho, es lo único que siempre lo ha hecho."



RETOS

- Organización de una Gerencia eficaz.
- Crear un cronograma de trabajo semestral o anual indicado para cada grupo de miembros.
- Incentivar la vinculación de nuevos miembros.
- Tener una gerencia en constante crecimiento y un talento humano profesional así como los miembros lo requieren.

Margaret Mead: "Nunca dudes que un pequeño grupo de ciudadanos pensantes y comprometidos pueda cambiar el mundo; de hecho, es lo único que siempre lo ha hecho."

Speed Dial Camara de Comercio

chamberacademy.clapuser.com/#/home-page-screen

CHAMBER ACADEMY AMERICAS

Johanna EN

Confiamos en nuestros procesos y trabajamos desde la aplicación de nuestros valores.

Shortcuts

Virtual and external courses



Cámara de la
Diversidad

enterritorio
Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial

- Rueda de negocios
- Muestra comercial
- Feria Laboral
- Panel de expertos

Se desarrolla en 6 ciudades:
Bogotá, Manizales, Santa
Marta, Bucaramanga, Ibagué
y Cúcuta



Regístrate escaneando el
código QR



CHAMBER ACADEMY CORPORATE



www.camaradeladiversidad.com

Instagram Facebook X LinkedIn @camdiversidad



CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la
Diversidad

¡MUCHAS GRACIAS!

    @camdiversidad

