



BENEFICIOS

**Diversidad,
Equidad e
Inclusión
laboral**



Introducción

La **Diversidad, la Equidad y la Inclusión** (DEI) no solo son obligaciones éticas y legales respaldadas por la legislación española, la legislación europea e internacional sobre Derechos Humanos, sino también pilares fundamentales para construir organizaciones más empáticas y justas. Estos valores promueven el respeto, la igualdad de oportunidades y el bienestar, generando entornos laborales en los que todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de su origen, género, edad, orientación sexual, religión, e discapacidad, etc.

Además, las políticas DEI aportan **beneficios** tangibles tanto para las empresas como para las personas que forman parte de ellas. Para las organizaciones, se traduce en una mayor capacidad de innovación, competitividad en los mercados y mejores resultados financieros. Para las personas, estas políticas fomentan una mayor motivación, satisfacción y sentido de pertenencia, creando un ambiente de trabajo inclusivo donde se reconoce y se potencia el talento individual y colectivo. Múltiples estudios lo evidencian.



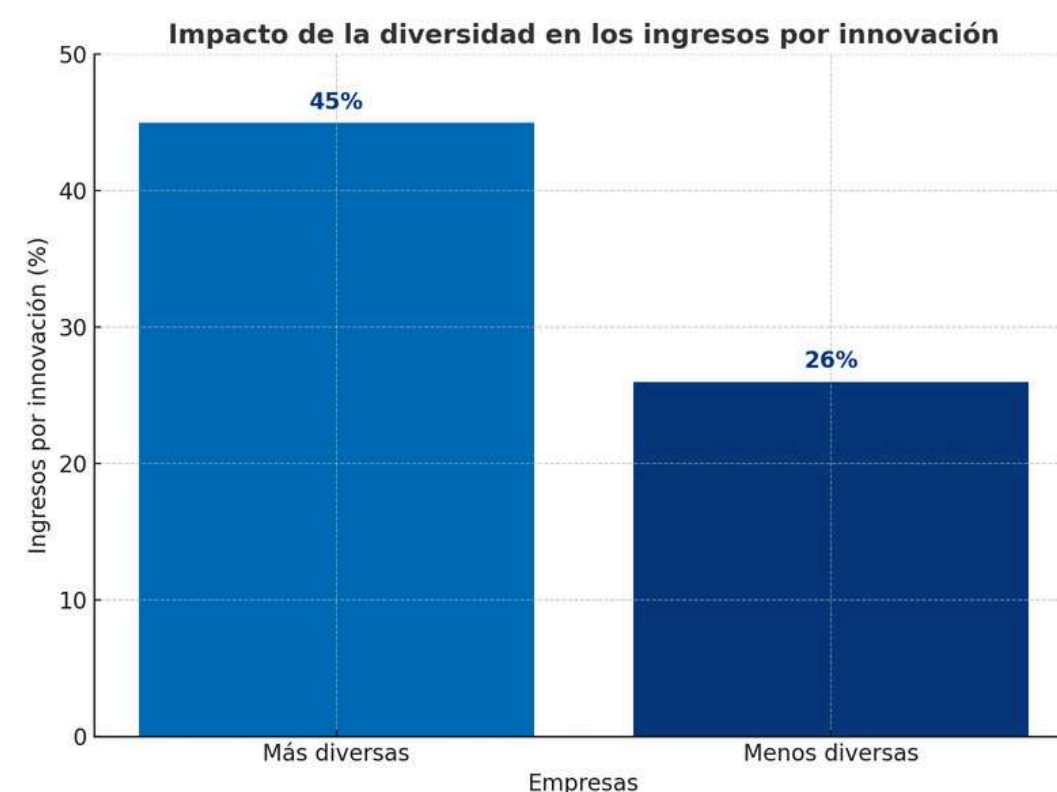
Los equipos diversos son más innovadores

La diversidad en términos de género, nacionalidad, edad y formación genera diferentes perspectivas, lo que impulsa la capacidad de las empresas para desarrollar productos y servicios más innovadores. Esto se traduce en una ventaja competitiva en mercados dinámicos.



Las empresas con **equipos directivos más diversos** son capaces de innovar más. Reportaron un **45% de ingresos por innovación**, frente al 26% de empresas menos diversas.

Fuente: Boston Consulting Group (BCG): "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation" (2018).



Las empresas con más **mujeres directivas** son más **innovadoras**. El desempeño en materia de innovación e ingresos aumenta significativamente cuando **más del 20%** de los puestos directivos son ocupados por mujeres

Fuente: Grant Thornton "Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción" (2019).



El pensamiento diverso es palanca de la innovación

Las organizaciones con culturas inclusivas tienen:

- **6 veces más** probabilidades de ser innovadoras.
- **3 veces más** probabilidades de retener personal de alto rendimiento.

Los equipos diversos en pensamiento mejoran la creatividad en un 20% y reducen los riesgos en un 30%.

La combinación de diversidad demográfica (género, etnia) con diversidad cognitiva (educación, experiencia) genera soluciones más completas.

Fuente: Deloitte: “The Diversity and Inclusion Revolution” (2018).

Los equipos diversos toman mejores decisiones

La diversidad y la inclusión en los equipos no solo mejoran los resultados, sino que también permiten una mayor agilidad y precisión en la toma de decisiones.



Los equipos diversos (que incluyen tanto hombres como mujeres, diversidad de edades y orígenes) tienen un **87% de mejores resultados en sus decisiones** en comparación con equipos homogéneos.

Fuente: [Cloverpop. "Hacking Diversity with Inclusive Decision Making" \(2017\).](#)



Equipos con una representación equitativa de género toman **decisiones más eficaces y prácticas** para sus organizaciones. Cuando se valoran e integran las opiniones diversas, la **precisión** de las decisiones aumenta un **50%**.

Fuente: [Cloverpop. "Hacking Diversity with Inclusive Decision Making" \(2017\).](#)



Los equipos diversos tomaron **decisiones un 60% más rápidas** que los equipos que carecían de diversidad, mostrando que las perspectivas múltiples pueden agilizar los procesos en lugar de obstaculizarlos.

Fuente: [Cloverpop. "Hacking Diversity with Inclusive Decision Making" \(2017\).](#)





La diversidad mejora la inteligencia colectiva

Los equipos con más mujeres tienden a tener una mayor inteligencia grupal.

- Hay una correlación positiva entre la proporción de mujeres en un grupo y su inteligencia colectiva.
- Los equipos donde los miembros tienen altos niveles de empatía y sensibilidad social son mejores para resolver problemas colaborativos.

Fuente: "Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups", Anita Williams Woolley y Thomas W. Malone (2010).



La diversidad impulsa la competitividad

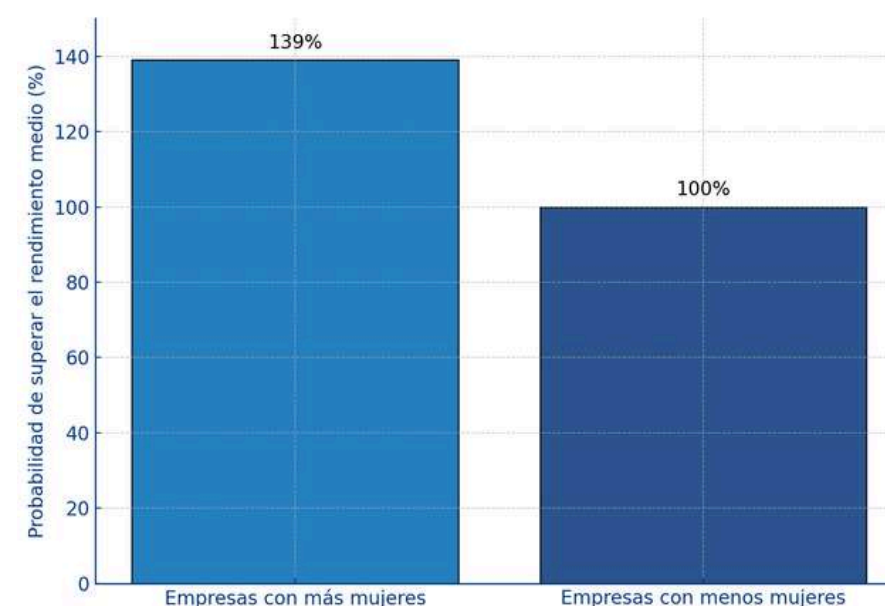
La diversidad de género, étnica y cultural en los equipos fomenta una mejor toma de decisiones estratégicas, lo que mejora la rentabilidad y el crecimiento.



Las empresas con equipos directivos con **más mujeres** tienen un **39% más** probabilidad de superar el **rendimiento financiero** medio del mercado. Las empresas con poca diversidad de género tienen un 27% más probabilidad de tener bajo rendimiento financiero.

Fuente: McKinsey & Company: "Diversity Matters Even More" (2023).

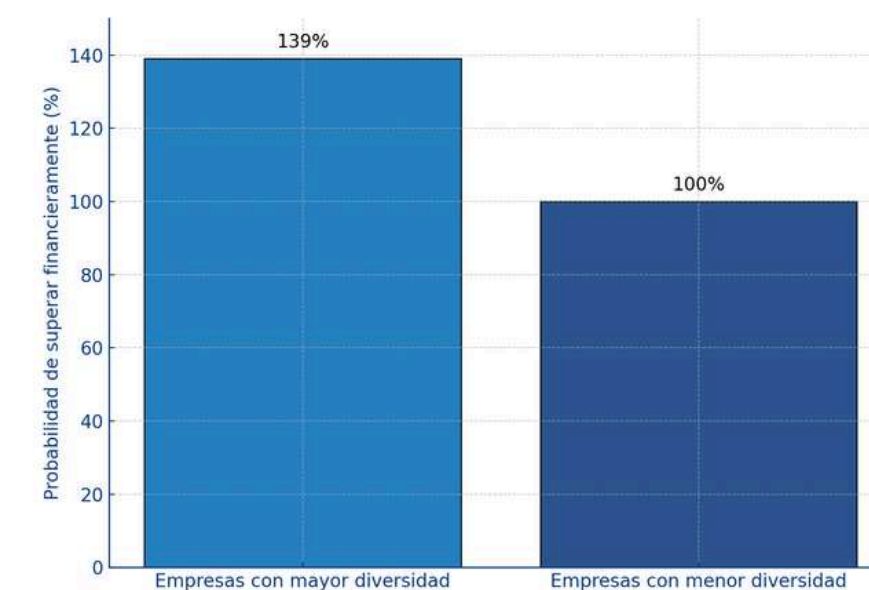
Impacto de la diversidad de género en el rendimiento



Las empresas con mayor **diversidad étnica y cultural** tienen un **39% más** de probabilidades de superar financieramente a las que cuentan con menor diversidad.

Fuente: McKinsey & Company: "Diversity Matters Even More" (2023).

Impacto de la diversidad étnica en el rendimiento financiero





La cultura inclusiva mejora los resultados empresariales

- **Las organizaciones con culturas inclusivas tienen 8 veces más probabilidades de mejorar los resultados empresariales.** Fuente: Deloitte: “The Diversity and Inclusion Revolution” (2018).
- **Más del 85% de las/los CEOs entrevistadas/os reconocen que un entorno inclusivo y diverso mejora los resultados de negocio y lo hace más atractivo para la plantilla y clientes.** Fuente: PwC: “The PwC Diversity Journey” (2017).
- **Cuando las empresas establecen culturas y políticas inclusivas, mejoran en un 37,9% la comprensión del interés y la demanda de las/los consumidores/as, lo que repercute en los resultados financieros.**

Fuente: Catalyst: “Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance” (2020).



La falta de diversidad e inclusión tiene un coste

- Las empresas con los niveles más bajos de diversidad de género y étnica tienen un 66% menos de probabilidad de obtener mejores resultados financieros que sus competidores.

Fuente: McKinsey & Company: "Diversity Matters Even More" (2023).

- El coste de reemplazar a un/a empleado/a puede variar entre el 50% y el 200% de su salario anual, dependiendo del nivel de la posición. La falta de inclusión puede incrementar la rotación, ya que las personas buscan entornos donde se sientan valoradas.

Fuente: Gallup: "This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \$1 Trillion" (2019).



La discriminación tiene un coste económico

- **Se estima que la discriminación de género reduce los ingresos mundiales en 12 billones de dólares (16% del PIB global).**

Fuente: OCDE, "The economic cost of gender-based discrimination in social institutions" (2016).

- **El coste de la exclusión laboral de las personas con discapacidad se estima entre el 3 y el 7 % del PIB mundial.**

Fuente: OIT. "The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work" (2010).

- **El impacto económico de la discriminación laboral hacia la población extranjera en España es de 12.300 millones de euros (1% del PIB).**

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones "Análisis del impacto económico de la discriminación y la desigualdad entre la población autóctona y la extranjera residente en España" (2024).

- **Reducir la brecha de desempleo entre las personas pertenecientes a minorías étnicas y aquellas que no lo son podría incrementar en 120.000 millones de euros la economía europea (0,7 del PIB).**

Fuente: McKinsey & Company "Minorities in Europe: A potential triple win " (2024).



Mejor reputación

Las políticas de diversidad, inclusión e igualdad en las empresas tienen un impacto positivo en la reputación de la marca.

- **El 82% de las personas consumidoras españolas considera que el compromiso de las marcas con la diversidad, equidad e inclusión influye en sus decisiones de compra.** Fuente: Kantar Brand Inclusion Index 2024.
- **El el 54% de las personas directivas entrevistadas califican con una puntuación alta (8-10 en una escala de 10 puntos) la contribución de la DEI a la reputación de la empresa. También estiman que el 63% del valor de mercado de sus empresas se basa en su reputación.** Fuente: Weber Shandwick: "The State of Corporate Reputation in 2020: Everything Matters Now" (2019).

Las empresas diversas atraen mejor talento

La percepción de diversidad mejora la reputación de la empresa, y atrae el talento, haciéndola más competitiva en el mercado laboral.



El **76%** de las personas que **buscan empleo** considera que una plantilla diversa y una cultura inclusiva son **importantes** al evaluar una empresa como posible empleadora.

Fuente: Glassdoor:
“Diversity & Inclusion Study” (2020).

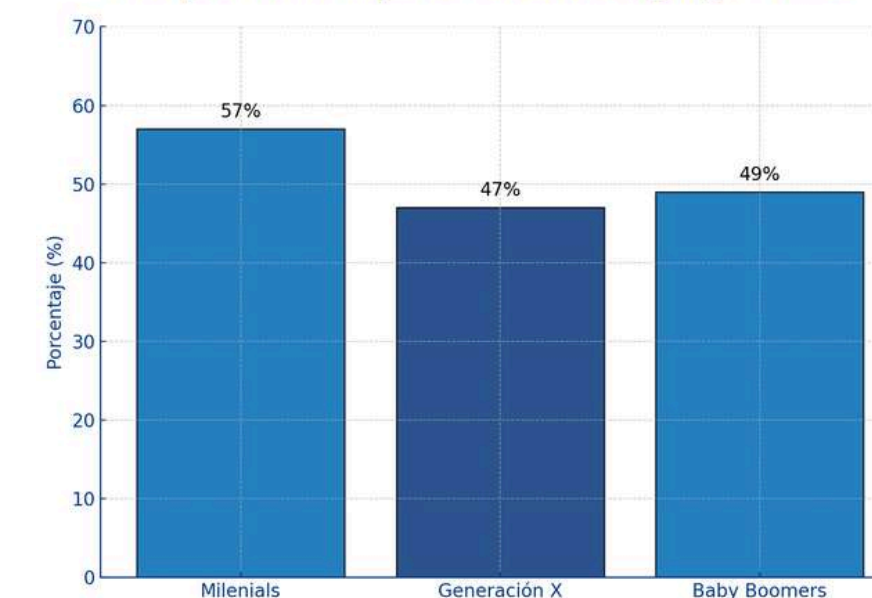
Percepción de la importancia de la diversidad en las empresas



El **57%** de las personas milenials considera que la **diversidad, la equidad y la inclusión** laboral son muy **importantes** en un trabajo. Lo comparten el 47% de la generación X y el 49% de los babyboomers.

Fuente: Monster's State of the Candidate Survey (2020).

Percepción de la importancia de la DEI por generaciones





La diversidad retiene el talento

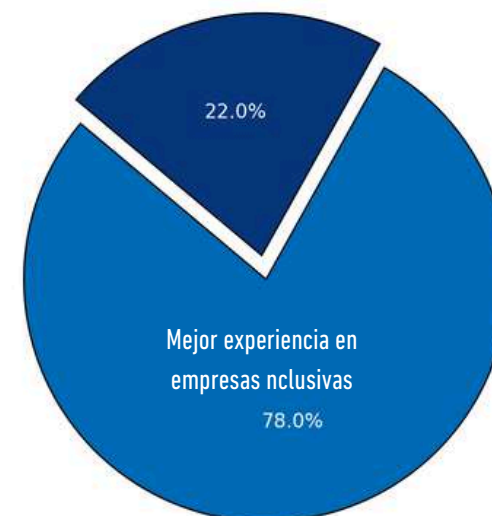
Una cultura inclusiva no solo atrae talento, sino que también es crucial para mantener el compromiso de la plantilla y reducir la rotación laboral.



El **78%** de las personas encuestadas cree que **trabajar para una empresa inclusiva mejora su experiencia laboral.**

Fuente: Deloitte "Unleashing the power of inclusion: Attracting and engaging the evolving workforce" (2017)

Percepción sobre empresas inclusivas y experiencia laboral



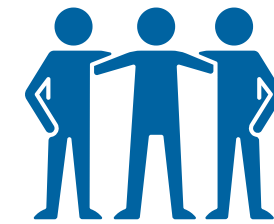
El **23%** de las personas encuestadas ha dejado una organización en busca de una **cultura más inclusiva.**

Fuente: Deloitte "Unleashing the power of inclusion: Attracting and engaging the evolving workforce" (2017)



La inclusión impacta en la satisfacción laboral

Una cultura inclusiva mejora la experiencia laboral de las personas empleadas, el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización.



- Las personas que trabajan en organizaciones con altos niveles de inclusión tienen **10 veces más probabilidades** de sentirse **muy satisfechas** en su trabajo.
- Las personas que trabajan en entornos inclusivos tiene **5 veces más probabilidades** de estar **comprometidas** con la organización y a expresar lealtad hacia su empresa u organización.
- Las personas que trabajan en equipos inclusivos tienen **4 veces más** probabilidades de sentir que el trabajo tiene un **impacto positivo** en su **salud mental**.

Fuente: "[Inclusion@Work: Mapping the State of Inclusion in the Australian Workforce](#)", [Diversity Council Australia \(DCA\)](#) & [Suncorp](#). 2017-2024

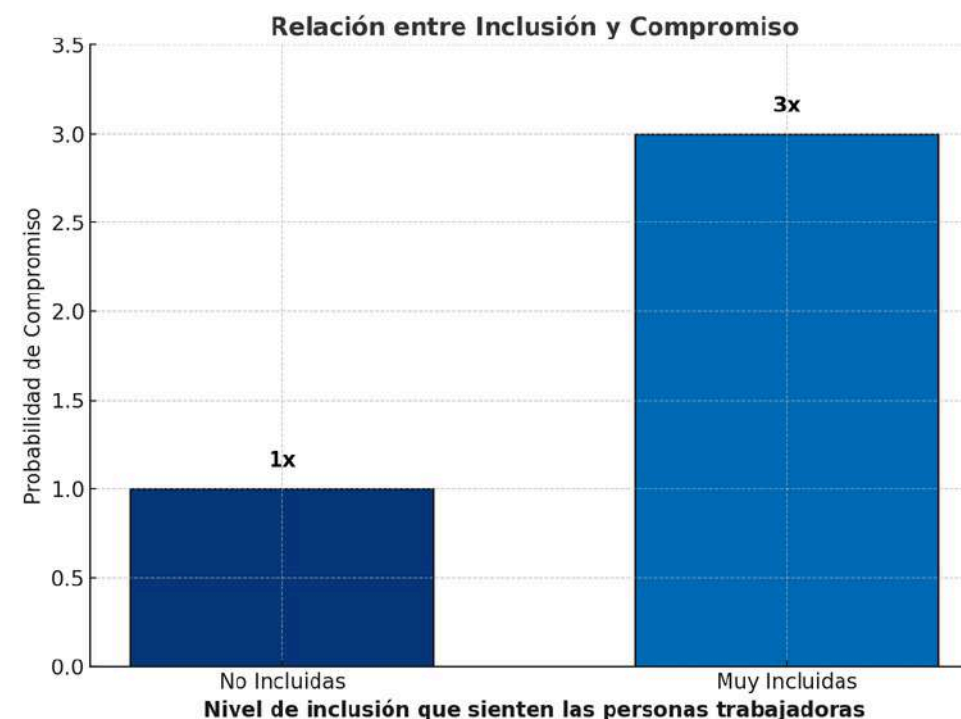
La inclusión aumenta el compromiso y el sentido de pertenencia

Las empresas que implementan políticas efectivas de diversidad e inclusión reportan mejoras en la satisfacción de las personas empleadas, y en su compromiso con la organización.



Las personas que se sienten **muy incluidas** en su empresa tienen **3 veces más** probabilidades de sentirse **comprometidas** con sus organizaciones.

Fuente: McKinsey & Company:
"Diversity Wins: How Inclusion Matters" (2020).



En un entorno inclusivo, las personas empleadas muestran un aumento del **39%** en su **compromiso** laboral.

Fuente: Deloitte "Unleashing the power of inclusion: Attracting and engaging the evolving workforce" (2017)

Conclusiones

La diversidad y la inclusión laboral generan:

- **Mayor innovación:** La diversidad de perspectivas genera soluciones más creativas.
- **Mejor toma de decisiones:** Equipos diversos tienen una mayor inteligencia colectiva y consideran una gama más amplia de opciones.
- **Mayor competitividad:** Las empresas diversas son más adaptables a mercados globales, lo que mejora la rentabilidad y el crecimiento.
- **Mejora de la reputación:** Una empresa percibida como inclusiva tiene una mejor percepción de su marca entre clientes y plantilla.
- **Mayor atracción y retención de talento:** Las culturas inclusivas atraen y retienen a las y los mejores profesionales.
- **Mayor satisfacción laboral.** Una cultura inclusiva mejora la experiencia de las personas empleadas, el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización.



Somos una Fundación sin ánimo de lucro creada en 2009, que busca **fomentar la diversidad y la inclusión** en las **empresas e instituciones** de España. Potenciamos el progreso social y la competitividad económica, a través de la sensibilización, investigación y divulgación de estos valores.

Promovemos la **Carta de la Diversidad**, un decálogo de principios sobre diversidad e inclusión en el ámbito laboral. Es una iniciativa impulsada por la Comisión Europea.





91 275 05 55



fundaciondiversidad@fundaciondiversidad.com



www.fundaciondiversidad.com



Calle Miguel Yuste 23. 28037 Madrid

