



# 10+1

ACCIONES PARA IMPLEMENTAR  
UNA ESTRATEGIA DE DEI

**DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN**



## **10+1 ACCIONES PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE DEI**

Diversidad, Equidad e Inclusión en **ILUNION**

Donde las diferencias suman

---

Diseño y maquetación: **ILUNION** Comunicación Social

# ÍNDICE 10+1 ACCIONES DEI

1   Compromiso Directivo	4
2   Incorpora DEI en la estrategia de la Compañía	5
3   Planificación, objetivos y KPIs	6
4   Creación de Políticas y Procedimientos Inclusivos	7
5   Involucra a tu plantilla y alinea sus intereses con la estrategia de la Compañía	8
6   Fomenta una cultura de transparencia y comunicación	9
7   Genera alianzas	10
8   Integra modelos de reconocimiento	11
9   Invierte y desarrolla los líderes y forma a tu plantilla	12
10   Apoyo a la Salud Mental y el Bienestar	13
10+1   Celebración de la Diversidad	14





## Compromiso Directivo

Asegura y garantiza que la Dirección de tu Compañía esté comprometida con la **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**.

Una buena estrategia es identificar elementos de **DEI** que resuenen en la vida personal de los líderes para conectar con ellos a nivel individual y que encuentren, así, la motivación personal para impulsar una cultura inclusiva.

No todos se mostrarán de forma proactiva como sponsors de la diversidad, ya que siempre hay personas que están más comprometidas que otras por su historia personal, si bien, la directiva de la organización debe entender el valor estratégico que aporta **DEI** y apoyar su desarrollo.

Es importante que sean conscientes de su papel en crear cultura organizativa, y que sus actos y decisiones fomentarán o serán barrera a la diversidad.



## Incorpora DEI en la estrategia de la Compañía

La gestión de la diversidad es estratégica. Relaciona los objetivos de **DEI** con la estrategia de negocio, enfocándote en aquellas áreas que más se alinean con la cultura organizacional, por ejemplo, comienza con lo que resuena más en tu organización y luego, expande hacia otras variables.

Construir una visión inspiradora y ambiciosa te ayudará a dar dirección a la estrategia y movilizar una transformación real. Una buena opción es plantear **objetivos BHAG (Big Hairy Audacious Goal)**. Son metas a largo plazo audaces, inspiradoras y desafiantes, que buscan sacar a la organización de su zona de confort para conseguir logros significativos.

Para que esta visión se convierta en una realidad, es importante designar recursos específicos y tener una hoja de ruta clara. Establece metas alcanzables a corto plazo al principio para construir impulso y, una vez alcanzadas, apunta más alto para expandir los esfuerzos.





## Planificación, objetivos y KPIs

De una visión inspiradora, tiene que colgar siempre un plan para que aquello a lo que aspiramos se convierta en una realidad.

Implementa un plan de acción claro con objetivos específicos y KPIs que te permitan medir el progreso, a corto, medio y largo plazo. Las organizaciones que más rápido avanzan son aquellas que tienen objetivos claros.

Dentro de este plan, incluye mediciones que te puedan ayudar a reconocer el impacto y valor positivo que la diversidad tiene en la generación de valor financiero y no financiero en tu empresa, y con los diferentes grupos de interés con los que se relaciona.

Medir estos avances es crucial para afinar las estrategias y demostrar su valor con resultados concretos.



## Creación de Políticas y Procedimientos Inclusivos

Desarrolla y revisa continuamente las políticas y procedimientos de la empresa para asegurar que sean inclusivos y equitativos. Esto incluye políticas de contratación, promoción, remuneración y gestión del talento. Asegúrate de que estas políticas sean transparentes y accesibles para toda la plantilla.

De la misma manera, es clave que todas las personas involucradas en estos procesos estén formadas y sensibilizadas entorno a la gestión de la diversidad y los sesgos inconscientes.





## **Involucra a tu plantilla y alinea sus intereses con la estrategia de la Compañía**

Comprende las necesidades e intereses actuales de toda tu plantilla, escuchando las voces diversas de todas las personas, para conectar sus intereses con las metas estratégicas de la empresa.

Una buena práctica es promover la generación de redes de empleados y empleadas, los cuáles aportan conocimiento acerca de la realidad de su grupo de diversidad y tienden a impulsar iniciativas de sensibilidad y cambio.

Es fundamental alinear los intereses de los grupos con los objetivos de la empresa, asegurando que las propuestas estén en armonía con los pilares estratégicos de la organización, como personas, transformación y sostenibilidad, entre otros.





## Fomenta una cultura de transparencia y comunicación

Es fundamental crear una narrativa clara y sólida sobre **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, respaldada por la alta dirección y como parte de la estrategia empresarial. Esto implica que las principales personas en puestos de liderazgo, como el CEO y otras personas en la ejecutiva, deben apoyar y promover activamente esta narrativa, demostrando que **DEI** es una prioridad para toda la organización.

Además, es crucial que esta narrativa se integre en todas las decisiones y planes de la empresa, asegurando que **DEI** no sea solo un proyecto aislado, sino una parte central de cómo la empresa opera y se desarrolla. Esta integración permitirá que la diversidad, equidad e inclusión sean elementos fundamentales en la planificación estratégica y el crecimiento de la empresa.

Establece, además, canales abiertos de comunicación bidireccional y fomenta una cultura de transparencia, donde se discutan regularmente los progresos, desafíos y nuevas ideas para mejorar la diversidad e inclusión. De esta manera, todos los empleados se sienten parte del proceso y pueden aportar su perspectiva.





## Genera alianzas

Crea alianzas estratégicas que permitan a toda la plantilla comprender el valor de la diversidad y que la compañía pueda generar impacto en las comunidades en las que opera. Conecta con organizaciones externas, comunidades locales y redes de expertos en **DEI**.

Esto te ayudará ampliar perspectivas e incorporar ejemplos de buenas prácticas. Ofrece también credibilidad y visibilidad empresarial y acceso a diferentes recursos.



## Integra modelos de reconocimiento

Desarrolla estrategias organizacionales que amplifiquen y refuercen el sentido de pertenencia a través de los grupos de empleados, sponsors, champions y líderes. Esto puede incluir premios y reconocimientos públicos para empleados que apoyan activamente las iniciativas inclusivas y ejemplifican los valores de la empresa. Además, establece programas de incentivos y celebraciones de logros que destaquen las contribuciones a **DEI**, asegurando que los esfuerzos sean valorados y visibles.





## Invierte y desarrolla los líderes y forma a tu plantilla

Desarrolla a las personas líderes líderes e invierte en su crecimiento a largo plazo para que reflejen el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión. Ofrece formación continua en **DEI**, programas de mentoría y coaching, y oportunidades para que los líderes participen en iniciativas y eventos de diversidad.

Además, fomenta una cultura de liderazgo inclusivo donde se promueva la empatía, la escucha activa y la toma de decisiones basada en la equidad. Invertir en los líderes no solo mejora sus habilidades, sino que también fortalece la capacidad de la organización para implementar y mantener una cultura inclusiva.

Asegura que toda la plantilla reciba formación regular en temas de **DEI**. Esto puede incluir talleres, seminarios y cursos online sobre temas como sesgos inconscientes, comunicación intercultural y prácticas inclusivas, entre otros. La educación continua ayuda a mantener la conciencia y el compromiso con **DEI** en toda la organización.





## Apoyo a la Salud Mental y el Bienestar

Reconoce la importancia de la salud mental y el bienestar en el contexto de **DEI**. Proporciona recursos y apoyo para la salud mental, incluyendo acceso a servicios de asesoramiento, programas de bienestar y políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un entorno de trabajo saludable y solidario es fundamental para una cultura inclusiva.





## Celebración de la Diversidad

Organiza eventos y actividades que celebren la diversidad dentro de la empresa. Esto puede incluir días de diversidad, celebraciones de culturas y tradiciones, y actividades que promuevan la inclusión y el entendimiento mutuo. Celebrar la diversidad ayuda a crear un ambiente positivo y acogedor para todos.



Puedes descargar el informe completo haciendo click  
o escaneando este código QR



Puedes descargar el resumen del informe haciendo click  
o escaneando este código QR



## **10+1 ACCIONES PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE DEI**

Diversidad, Equidad e Inclusión en **ILUNION**  
Donde las diferencias suman



#DondeLasDiferenciasSuman



**ILUNION**

[www.ilunion.com](http://www.ilunion.com)

