

LabS Diversidad e Inclusión

05 de octubre 2022

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

Agenda

- **13:00-13:10:** Bienvenida - **Cristina Aliaga**, Directora del Departamento de Empresas en Fundación SERES
- **13:10-13:58:** Los Comités en la teoría y en la práctica - **Susana Pérez de Vries**, Socia en Talengo
- **13:58-1400:** Próximos pasos

Resumen de la sesión

The Global Gender Gap Report 2022 ha dejado de manifiesto que todavía hay camino por recorrer para lograr reducir la brecha que existe en materia de diversidad de Género. El informe, que hace un análisis en el ámbito geográfico y en la fuerza laboral, teniendo en cuenta a los hombres y las mujeres en los ámbitos de negocio, liderazgo, educación, estrés, conciliación, y ubica a España en la posición nº17

Dicho informe analiza la participación económica y oportunidades, la educación, el empoderamiento político, así como la salud y supervivencia de los géneros.

Desde Fundación SERES, hablamos de diversidad poniendo el foco en el trabajo de los equipos y en la Alta Dirección, ya que somos conscientes de que para trabajar en diversidad es muy importante que interactúen ambos ejes.

Roles para la estrategia de diversidad:

Para poder llevar a cabo una correcta estrategia de diversidad, existen diferentes roles, niveles de decisión y ejecución:

- **Estrategia:** a cargo de desarrollar las estrategias de diversidad y vincularlas con las de negocio.
- **Coordinación:** establecer el plan de acción, los objetivos y la coordinación de los diferentes actores.
- **Implementación:** conocer a las personas encargadas de llevar adelante las tareas y ejecutar los programas.
- **Esponsorización:** personas con un rol importante para crear las alianzas entre los grupos, influenciar stakeholders e impulsar iniciativas.
- **Influenciador:** personas que viralizan el cambio y trabajan mucho para generar conciencia y abrir canales de comunicación e influencia.

Estos niveles de responsabilidad deben apoyarse en diferentes roles involucrados: CODIR, Recursos Humanos, Responsables de Diversidad, Comité de Diversidad, Champions, Sponsors y Grupos de empleados voluntarios.

Son muchos los actores que tienen un rol en la generación de la estrategia, por eso es muy importante articular cada uno de estos roles y tener muy claro como trabajar para llevar adelante la estrategia.

Para definir la estrategia de diversidad e inclusión, se propusieron seis pasos:

1. Definir las prioridades de la organización a corto, mediano y largo plazo.
2. Contar con un cuadro de mando.
3. Definir el plan de acción a un año con acciones asociadas, identificar prioridades antes de establecer acciones.
4. Alinear estrategia con el CODIR.
5. Amoldar a la realidad de cada negocio.
6. Incluir a los diferentes grupos de influencia.

Para conocer el punto de partida de cada organización y las acciones a seguir, es importante medir el grado de avance. Talengo tiene en cuenta su índice de Madurez que consta de 5 niveles:

1. Nivel de cumplimiento: cumplimiento con los requisitos legales
2. Conciencia inicial: conciencia generalizada de argumentos a favor de la diversidad e inclusión;
3. Conciencia proactiva, cultura proactiva con iniciativas, creación de políticas, prácticas de diversidad, etc.;
4. Implementación estratégica, la D&I están plenamente integradas en las actividades diarias;
5. Implementación consolidada, D&I parte esencial y determinante de la estrategia, la cultura, la identidad de la organización y que se refleja en métricas de negocio.

Para finalizar la jornada las empresas resolvieron un caso práctico para aterrizar los contenidos tratados.

Lecciones aprendidas

Para lograr una verdadera cultura diversa dentro de la organización es importante gestionarla como un punto estratégico y es solamente de esa manera que se producen cambios profundos en la organización. Como cualquier elemento estratégico, es muy importante tener en cuenta un plan de acción concreto con elementos de medición y objetivos claros. Además, es necesario que las cosas sucedan. Y es en ese momento que entran en juego los modelos de gobierno para definir el vínculo entre negocio y las estrategias de diversidad. Esto se ve de forma muy clara en las organizaciones donde la innovación es una palanca crítica para el negocio. El vínculo entre diversidad e innovación es claro, ya que necesitas contar con diferentes puntos de vista para poder traer propuestas de valor que solucionen los diferentes retos.

Próximos pasos

Desde Fundación SERES continuaremos prestando apoyo a las empresas interesadas en continuar avanzando en materia de diversidad e inclusión.

Empresas participantes

Talengo



randstad
fundación.



santalucía
SEGUROS

