

## ESTRATEGIAS Y MEJORES PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN

Las siguientes son algunas estrategias y prácticas para la inclusión:

**Compromiso del liderazgo.** La inclusión comienza desde la cima. Cuando los líderes (directores generales, vicepresidentes, gerencias) demuestran un compromiso visible con la diversidad, dan el ejemplo y generan credibilidad organizacional. Este liderazgo se expresa en el diseño de políticas, la asignación de recursos, la evaluación de resultados y la participación en foros de inclusión.

**Establecer indicadores y metas.** Las mejores organizaciones establecen objetivos medibles, como incrementar la representación de mujeres en puestos directivos o reducir las brechas salariales. A través de indicadores, se monitorean avances, se detectan áreas críticas y se rinde cuentas. Por ejemplo, empresas como Accenture y Microsoft publican informes anuales sobre diversidad e inclusión, mostrando avances y desafíos con total transparencia.

**Capacitación continua.** Combatir los sesgos inconscientes, promover la empatía cultural y generar un ambiente respetuoso requiere formación continua. Las capacitaciones en DEI (Diversidad, Equidad, Inclusión) no deben ser eventos aislados, sino parte de una estrategia permanente. Estas pueden incluir talleres, simulaciones, cápsulas digitales, mentorías y círculos de diálogo.

**Diseño inclusivo de procesos.** Desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño, los procesos deben estar diseñados con un enfoque de inclusión. Esto implica:

- Redactar vacantes con lenguaje neutro e incluyente.
- Usar paneles diversos en entrevistas.
- Establecer criterios claros de promoción.
- Asegurar accesibilidad en plataformas y espacios físicos y digitales.

Por ejemplo, Google utiliza un sistema de revisión ciega en las primeras etapas de selección para reducir los sesgos de procedencia o género.

**Fomentar redes de afinidad.** Muchas organizaciones apoyan la creación de grupos de empleados por afinidad (por ejemplo, mujeres en tecnología, comunidad LGBT+, personas con discapacidad, etcétera). Estas redes ofrecen espacios seguros para compartir experiencias, hacer propuestas y crear comunidad. A menudo, funcionan como agentes de cambio interno y asesoran a la alta dirección.

**Celebrar la diversidad.** La promoción de la inclusión no solo se limita a evitar la discriminación, también se trata de reconocer, valorar y visibilizar las distintas identidades. Algunas prácticas incluyen:

- Días internacionales (de la mujer, del orgullo, de los pueblos indígenas, etcétera).
- Campañas internas de sensibilización.
- Testimonios de empleados.
- Reconocimiento a iniciativas inclusivas.

## EJEMPLOS DE EMPRESAS GLOBALES INCLUSIVAS

- **Microsoft**

Microsoft ha integrado la inclusión como pilar central de su cultura organizacional. Desde hace más de una década, publica informes anuales detallados sobre diversidad, estableciendo metas claras como aumentar la representación de mujeres y grupos subrepresentados en puestos técnicos y de liderazgo.

Entre sus principales acciones destacan:

- Formación obligatoria en sesgos inconscientes para todos los empleados.
- Programas de reclutamiento inclusivo para personas con discapacidad.
- Red de 50 grupos de afinidad (Employee Resource Groups) como “Women at Microsoft” o “Black@Microsoft”, con autonomía para proponer iniciativas.
- Indicadores públicos de progreso en diversidad, revisados anualmente por la alta dirección.

El impacto ha sido tangible: entre 2017 y 2022, la representación de mujeres en puestos técnicos aumentó más del 35%, y la proporción de empleados de grupos minoritarios en EE.UU. creció sostenidamente.

- **Accenture**

Accenture, consultora global presente en más de 120 países, ha sido pionera en medir el impacto de la inclusión como estrategia de negocio. Ha fijado metas ambiciosas como lograr paridad de género en toda la organización para 2025. Además, ha sido reconocida por iniciativas como:

- Campañas internas de concientización sobre el lenguaje inclusivo.
- Reportes transparentes sobre brechas salariales.
- Programas de mentoría cruzada para talento femenino y de comunidades diversas.
- Espacios seguros para empleados LGBT+ y políticas progresistas de inclusión familiar.

En su portal público, Accenture comparte recursos y guías que otras organizaciones pueden adoptar, promoviendo una cultura de aprendizaje colectivo.

- **SAP**

SAP, empresa alemana líder en software empresarial, ha vinculado su estrategia de diversidad a la innovación. Uno de sus programas más conocidos es “Autism at Work”, que incorpora a personas con trastorno del espectro autista en funciones analíticas y de desarrollo de software, donde su perfil cognitivo aporta un valor diferencial.

Otros elementos clave de su enfoque incluyen:

- Capacitación para líderes sobre neurodiversidad.
- Diseño de procesos de reclutamiento adaptados.
- Seguimiento individualizado con apoyo interno.

Además, SAP publica un “Índice de inclusión” que mide la percepción de los empleados en torno al respeto, equidad y pertenencia. Esta herramienta permite detectar áreas de mejora y ajustar prácticas con base en datos reales.

**Referencia:**

Redacción World Economic Forum. (2020). *Diversity, equity and inclusion 4.0: A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work*. Recuperado de: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_DEI4.0\\_Toolkit\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf)

Terzakyan, Talin. (2025) Diversidad, inclusión y pertenencia en el trabajo remoto. DEEL. Recuperado de: <https://www.deel.com/es/blog/trabajo-remoto-diversidad-inclusion-y-sentido-de-pertenencia/>

Redacción Great Place to Work. (2023). Abordar los sesgos inconscientes en la contratación: crear un proceso de contratación justo. GPTW México. Recuperado de: <https://n9.cl/ugnavn>

Redacción Microsoft. (2024) *Diversity and Inclusion Report 2024*. Microsoft Global diversity and Inclusion. Recuperado de: <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/annual-report>

Redacción Windó. (2023). *2023 Diversity, Equity & Inclusion Report*. Windó. Recuperado de: <https://my.csrwindo.com/company/accenture/9ea3976a-64ef-4f2d-bbc6-62d1e79d47d8/5-diversity-equality-inclusion>

Redacción SAP. (2023) *Diversity and Inclusion report*. SAP. Recuperado de: <https://www.sap.com/about/company/diversity.html>