



**Community**  
Health Network

# Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión

Construcción de una base sólida para una  
comunidad de Indiana más sana y equitativa

RESUMEN EJECUTIVO

2023-2027

OTOÑO DE 2022  
eCommunity.com

# Nuestro compromiso

En Community Health Network, nuestra misión es mejorar la salud y el bienestar de las comunidades a las que servimos. No podemos cumplir verdaderamente esa misión sin una fuerte aceptación de la diversidad, un compromiso inquebrantable con la equidad racial y médica, y una promesa organizativa de inclusión. De hecho, creemos que una visión holística del bienestar debe incluir un énfasis en la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI).

¡Nos complace presentar a nuestras comunidades el Plan Estratégico de DEI para Community Health Network! Este documento es un proyecto para los años 2023 a 2027, en el que se esboza la intención de Community de centrarse en la DEI con más fuerza y meticulosidad que nunca. También es un compromiso concreto y un recordatorio permanente de que la DEI es fundamental para el éxito de nuestra misión, tan vital que nuestros valores organizativos identifican específicamente la diversidad y la inclusión.

Abordamos la DEI con estos tres compromisos en mente:

- Community es uno de los mayores empleadores en todas las zonas geográficas en las que prestamos servicios, por lo que es nuestra responsabilidad crear oportunidades equitativas y una plantilla que refleje la diversidad de los vecinos a los que servimos.
- Como uno de los principales proveedores de servicios de atención médica, somos conscientes de que las comunidades a las que servimos se enfrentan a disparidades de salud, por lo que nos comprometemos a lograr un acceso y unos resultados equitativos.
- Como indica el nombre Community (comunidad), somos socios y líderes en nuestras comunidades, con la responsabilidad de dar ejemplos positivos y crear fuertes influencias. Y la DEI está a la vanguardia de este liderazgo comunitario.

Nuestro Plan Estratégico de DEI detalla cómo abordaremos estas tres áreas con un enfoque más centrado que nunca en la diversidad, la equidad y la inclusión. Este no es un camino nuevo para Community Health Network, pero sabemos que queda mucho trabajo por hacer y mucho más progreso por alcanzar. Podemos asegurarle que nuestra organización está dedicando a la DEI más recursos y energía que nunca.

Agradecemos su apoyo a nuestros esfuerzos. Nos emociona seguir adelante con nuestro Plan Estratégico de DEI, mientras continuamos mejorando la salud y el bienestar en todas las partes de nuestras comunidades.

**Bryan Mills**

President and CEO  
Community Health Network



# Resumen ejecutivo

Community Health Network y sus directivos llevan mucho tiempo comprometidos con la promoción de la diversidad, y nuestros esfuerzos a lo largo de los años han merecido múltiples reconocimientos locales y nacionales. Aun así, en los últimos tres años nuestra organización ha profundizado significativamente su compromiso en el ámbito de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), tanto dentro como fuera de la organización. Hemos emprendido iniciativas de DEI de gran alcance, realizado importantes inversiones financieras y reforzado nuestro equipo de DEI. Convocamos comités como el Comité de Equidad Social y Racial (Racial and Social Equity Committee, RASE); añadimos la inclusión y la diversidad a nuestros valores de los pacientes primero, relaciones, integridad, inclusión, diversidad y excelencia (Patients first, Relationships, Integrity, Inclusion, Diversity, Excellence, PRIIDE); facilitamos grupos de afinidad; realizamos investigaciones, diálogos y sesiones de escucha; creamos grupos de trabajo para abordar retos específicos; y pusimos en marcha proyecciones y otras actividades de acercamiento comunitario. Recurrimos a expertos externos para realizar evaluaciones organizativas, investigaciones y, por último, para que nos orientaran en la creación de este documento, nuestro Plan Estratégico inaugural de Diversidad, Equidad e Inclusión a cinco años.

Este documento esboza una visión a cinco años de cómo Community elevará significativamente la barra de nuestro compromiso con la DEI, creará un cambio institucional y fomentará la rendición de cuentas. Las metas y las tácticas específicas de este plan estratégico se elaboraron mediante un meticuloso proceso de colaboración y han sido adoptados por los dirigentes de la organización. Estamos muy agradecidos con el equipo de 26 personas que ha elaborado el plan estratégico a lo largo de muchos meses y a los más de 375 integrantes del personal de atención de Community que han aportado su energía para llevarlo a cabo.

Este plan estratégico es nuestra declaración pública de que estamos alcanzando un nivel superior en la creación de un entorno en toda la red que sea diverso, equitativo, integrador y centrado en la equidad en temas de salud para todos. Buscamos crear entornos laborales, clínicos y comunitarios que establezcan un espacio seguro de pertenencia para todo el personal y los pacientes de la red.

## Los seis pilares en los que nos centramos

Community Health Network aspira ser un líder en los ámbitos de la diversidad, la equidad y la inclusión. Este plan estratégico esboza un programa de cambio basado en datos —enmarcado en la metodología “The Way We Improve” (Cómo mejoramos)— que abarca cinco años, desde enero de 2023 hasta diciembre de 2027.

Para guiar este trabajo, establecimos seis pilares integrados de enfoque (Anexo 1), cada uno con objetivos y metas que hablan de la expansión de DEI en toda la red y el estado de Indiana. Las estrategias, calendarios e indicadores específicos del plan para cada pilar se han desarrollado para alcanzar mejor estas metas. Su éxito se determinará mediante un seguimiento transparente de los indicadores que medirán el progreso de la implementación en un cuadro de mando del Plan Estratégico de DEI.

Dado que muchas de las tácticas esbozadas en el plan estratégico son nuevas iniciativas para la organización a medida que seguimos ampliando nuestra infraestructura de DEI, requerirán el desarrollo de nuevas medidas de datos y procesos de seguimiento. Los nuevos cuadros de mando públicos ofrecerán, de la forma más objetiva posible, una comprensión compartida de dónde estamos y en qué medida avanzamos hacia los objetivos del plan. Con estas nuevas métricas, podemos adaptar rápidamente nuestras acciones para mantener el rumbo o evolucionar nuestras tácticas, según sea necesario. Los esfuerzos para establecer estas métricas, procesos y cuadros de mando ya estaban muy avanzados, incluso cuando elaboramos el plan estratégico.

# Implementación estratégica

El éxito de la aplicación de las numerosas metas esbozadas en nuestros seis pilares estratégicos requerirá un firme compromiso de liderazgo, la voluntad de salir de nuestra zona de confort y el establecimiento de muchos procesos nuevos. Nos hemos comprometido plenamente con estos tres factores. Nuestra meta es dotar a nuestro Plan Estratégico de DEI de suficiente rendición de cuentas, integración, infraestructura y recursos (Accountability, Integration, Infrastructure, Resources, AllR), es decir: **(1) rendición de cuentas** en múltiples niveles de nuestra organización; **(2) integración** en la toma de decisiones cotidianas los programas y las formas de servir como parte del personal de atención; **(3) infraestructura** para orientar la aplicación de la DEI a nivel central y local, y **(4) recursos**, incluidos los humanos, financieros y técnicos para apoyar una programación, divulgación y aplicación de la DEI de alto calibre.

## Ejemplo 1. Resumen: pilares del Plan Estratégico de DEI, objetivo, metas

Pilar del plan	Objetivo	Metas clave
<b>Pertenencia e inclusión</b>	Convertirnos en una red en la que todos los pacientes y el personal de atención se sientan capacitados, respetados, valorados y reconocidos. Trabajar para alcanzar la excelencia inclusiva organizativa. Tratar de garantizar la equidad en los procesos para el personal de atención y los pacientes en todos los lugares donde prestamos servicios de atención.	<p><b>M1.</b> Cultivar una cultura auténtica con conocimientos prácticos que favorezcan la pertenencia y la inclusión.</p> <p><b>M2.</b> Evaluar, revisar y crear políticas y procedimientos para impulsar la pertenencia y la inclusión.</p> <p><b>M3.</b> Desarrollar estrategias ambientales y programas de afirmación que fomenten la pertenencia y la inclusión de todo el personal de atención.</p>
<b>Acercamiento y participación comunitarios</b>	Conocer a los diversos miembros de la comunidad allí donde se encuentran para comprender sus puntos de vista y elevar sus voces. Ofrecer programas e iniciativas de acercamiento o participación que mejoren la salud y la calidad de vida. Apoyar a comunidades diversas en muchos aspectos: racial, étnico, lingüístico, religioso, de orientación sexual, cultural, regional, de accesibilidad y económico.	<p><b>M1.</b> Mejorar nuestra estrategia de datos de acercamiento y participación comunitarios con la comunidad para comprender mejor las diversas comunidades y potenciar su impacto.</p> <p><b>M2.</b> Desarrollar una estrategia de acercamiento específica que refuerce nuestro impacto en comunidades diversas y desatendidas.</p> <p><b>M3.</b> Definir, implementar y apoyar el liderazgo de servicio como una prioridad importante para todos los empleados de Community Health Network.</p>

<sup>1</sup> Williams, D. (2013). *Strategic Diversity Leadership: Activating Change and Transformation in Higher Education*. Stylus Publishing Press.

Pilar del plan	Objetivo	Metas clave
Educación y aprendizaje	<p>Promover la educación continua en DEI en búsqueda de un entorno en el que todo el personal de atención comprenda (conozca) la DEI y la pertenencia, y pueda demostrar competencia cultural. Capacitar a todo el personal de atención para modelar comportamientos que creen un entorno en el que todos los pacientes, los familiares y el personal de atención sean valorados, incluidos y se sientan psicológicamente seguros.</p>	<p><b>M1.</b> Construir un catálogo de DEI de planes de aprendizaje que ayude al personal de atención y a los pacientes a desarrollar una mayor conciencia de sí mismos, empatía hacia los demás y los conocimientos, habilidades y comportamientos que creen inclusión, pertenencia y seguridad psicológica.</p> <p><b>M2.</b> Crear un programa de certificación en DEI para líderes de los niveles directivo y superior de la organización que los prepare para liderar, comprometer y desarrollar un entorno inclusivo y excelente para todo el personal de atención y los pacientes.</p> <p><b>M3.</b> Organizar y apoyar la coordinación y el intercambio de recursos de DEI por parte de enfermería, proveedores, farmacéuticos, psicólogos y educación médica de nivel superior (Graduate Medical Education, GME), e integrar los contenidos de DEI en todas las ofertas educativas de Community Health Network.</p>
Equidad en materia de salud	<p>Actuar como un socio fuerte en el ecosistema de atención médica de la comunidad de Indiana, al proporcionar acceso a una atención médica equitativa y de alta calidad, coordinación de la atención y acercamiento comunitario que ofrezca a todos los pacientes la oportunidad de obtener todo su potencial de salud, sin que ninguna persona se vea desfavorecida por su identidad u otra circunstancia socialmente determinada.</p>	<p><b>M1.</b> Proporcionar liderazgo, recursos y programación con equidad en materia de salud para atender las necesidades de comunidades diversas y vulnerables.</p> <p><b>M2.</b> Desarrollar esfuerzos específicos para reducir las desigualdades en materia de salud en comunidades diversas y vulnerables en áreas clínicas designadas, según determine el Comité de Gobernanza de la Equidad Sanitaria.</p>
Contratación y retención	<p>Aumentar la diversidad, el éxito y la retención del personal de atención altamente calificado y comprometido en general, haciendo hincapié en aumentar y retener la diversidad de nuestro liderazgo, proveedores y comunidad de atención clínica para reflejar la demografía de nuestros mercados y los diversos pacientes a los que atendemos en toda la red.</p>	<p><b>M1.</b> Establecer prácticas equitativas de reclutamiento y contratación diseñadas para atraer a grupos de candidatos diversos en todas las categorías laborales.</p> <p><b>M2.</b> Aumentar las tasas de retención del personal de atención y de los proveedores para lograr la equidad entre grupos diversos.</p> <p><b>M3.</b> Garantizar que el índice anual de atracción y retención de pacientes diversos cada año para los servicios que prestemos o remitamos sea igual o superior al índice de diversidad de la población atendida por una zona geográfica o demográfica definida.</p>

Pilar del plan	Objetivo	Metas clave
<b>Diversidad de distribuidores</b>	<p>Reflejar en nuestra base de distribuidores la diversidad de nuestros pacientes y de las comunidades a las que servimos.</p> <p>Identificar y ampliar nuestra base de distribuidores diversos para lograr la equidad y la inclusión en el proceso de contratación de Community e invertir en las comunidades a las que servimos.</p>	<p><b>M1.</b> Identificar, evaluar y abordar las deficiencias actuales y las oportunidades futuras del programa de diversidad de distribuidores para centrar la equidad en la contratación de vendedores y distribuidores.</p> <p><b>M2.</b> Establecer metas para la diversidad de distribuidores.</p> <p><b>M3.</b> Aumentar la participación en el sector de la diversidad de distribuidores externos.</p>

Esta fase de implementación se desarrollará a lo largo de los próximos cinco años y más, cuando pasemos a otros ciclos quinquenales. Hemos identificado nueve factores de éxito que servirán para impulsar nuestros esfuerzos actuales y futuros en áreas clave como la responsabilidad y la comunicación en materia de DEI, por ejemplo, garantizando que la DEI sea fundamental en toda la toma de decisiones.

Estos nueve factores se convertirán en los faros que guíen nuestro trabajo a la hora de dar vida a este plan estratégico.

1. Crearemos un entorno de responsabilidad, transparencia, alineación y apropiación compartida de la diversidad, la equidad y la inclusión como prioridades importantes.
2. Dedicaremos recursos financieros suficientes para obtener beneficios medibles en los esfuerzos de DEI en toda la red y dentro de los límites de nuestras realidades fiscales.
3. Garantizaremos que la DEI sea fundamental en toda la toma de decisiones.
4. Potenciaremos el diálogo, la acción y la humildad cultural para fomentar una mayor comprensión y aprecio de las experiencias vividas por nuestro personal de atención, nuestros pacientes y las comunidades a las que servimos.
5. Proporcionaremos de forma consistente herramientas y recursos para apoyar acciones y nuevos comportamientos en toda Community Health Network.
6. Fomentaremos y apoyaremos comunidades ricamente diversas.
7. Invertiremos en la formación continua de toda nuestra comunidad para apoyar la DEI.
8. Crearemos y desarrollaremos nuevos métodos para mejorar el acceso, la promoción y la retención del diverso personal de atención, los pacientes y los socios comerciales estratégicos.
9. Reforzaremos la DEI como parte de nuestra marca institucional y de nuestra narrativa de excelencia, al comunicar este valor, nuestros puntos fuertes y los continuos retos a través de todas las plataformas de comunicación de la red, tanto interna como externamente, y al proporcionar tanto comprensión como formas de participar.

## Un futuro más brillante, más sano y más conectado

Nuestro mundo actualmente está experimentando enormes cambios sociales, culturales y de otro tipo, muchos de ellos de un alcance sin precedentes, que afectan a la demografía de aquellos a quienes servimos y elevan la equidad en materia de salud a una prioridad aún más urgente. Al considerar nuestra misión como una red médica que ofrece excelencia y está enfocada en el futuro, la DEI es claramente un elemento central de esta realidad. Nuestro éxito en la aplicación de este plan estratégico nos hará avanzar hacia un futuro productivo de enorme potencial positivo y oportunidades de gran impacto en nuestras comunidades.

Para nuestro personal de atención de Community, este plan estratégico es un llamado personal a la acción y profesional. En lugar de esperar un día más, cada uno de nosotros debe trabajar con renovado compromiso para construir puentes de apoyo entre nosotros y entre nuestra organización y las diversas comunidades a las que servimos. Debemos fomentar el compromiso y el respeto mutuo, y asegurar a todos los que nos encontremos que hay un lugar para ellos en Community.

A medida que implementamos este plan estratégico, la DEI se volverá más integral que nunca en la forma en que operamos como empleador. Este plan garantizará que prestemos una asistencia que demuestre una verdadera equidad en el acceso y los resultados, y retribuirá a las comunidades que dieron vida a nuestra organización. Además, esperamos que el trabajo de DEI de este plan estratégico se convierta en parte integral de la forma de prestar atención médica en todas partes.

Sabemos que aprenderemos mucho a medida que avancemos en este plan estratégico a cinco años. Estamos entusiasmados con este viaje que emprenderemos juntos y esperamos con impaciencia lo que está por venir.

# Plan Estratégico de DEI

## Miembros del equipo de diseño 2022

---

**Diane McDaniel, ABD**

Directora de Diversidad, Equidad e Inclusión

**Jefa de proyecto**

---

**Amy Arthur, PhD**

Directora de Pertenencia e Inclusión

---

**Steve Bell**

Vicepresidente de Gestión de la Cadena de Suministro

---

**Ryan Chelli**

Vicepresidente de Relaciones con los Donantes

---

**Jill Christiansen**

Vicepresidenta de Responsabilidad Social  
**Directora del Pilar de Equidad en Materia de Salud**

---

**Marla Coulter-McDonald, DMin**

Directora de Servicios Espirituales

---

**Angie Dunst**

Vicepresidenta de Operaciones Hospitalarias

**Directora de Pertenencia e Inclusión**

---

**Stacy Hammons, PhD**

Directora ejecutiva de Diversidad, Equidad e Inclusión

**Directora del Pilar de Diversidad de Distribuidores**

---

**Amy Heleine**

Vicepresidenta de Analítica

---

**Tricia Hern, MD**

Vicepresidenta de Mejoras Clínicas y Liderazgo Médico

---

**Nicholas Kiehl**

Analista de Inteligencia Empresarial

---

**Kathy King**

Directora de Adquisición de Talentos

---

**Al Larsen**

Vicepresidenta de Mercadeo y Comunicación

**Director del Pilar de Contratación y Retención**

---

**Deb Lyons, DNP**

Directora ejecutiva de Integración de las Comunicaciones de Enfermería

---

**Kevin Mahan**

Vicepresidente de Seguridad y Protección

---

**Jenni Martin**

Asistente Ejecutiva del Oficial de Diversidad, Equidad e Inclusión

---

**Dawn Moore, PharmD**

Vicepresidenta Jefa de Farmacia

---

**Korey Paul**

Analista de Inteligencia Empresarial

---

**Jean Putnam, DNP**

Vicepresidenta Ejecutiva de Enfermería

---

**Bernard Richard, MD**

Director Médico de Departamento para la Región Este

---

**Beth Tharp**

Vicepresidenta Sénior de Servicios Hospitalarios de Cuidados Intensivos

---

**Mary Alice Trent, PhD**

Directora de DEI de Educación y Aprendizaje

**Directora del Pilar de Educación y Aprendizaje**

---

**Deborah Whitfield**

Directora de Acercamiento y Participación

**Directora del Pilar de Acercamiento y Participación Comunitarios**

---

**Amy Wire**

Vicepresidenta de Línea de Productos

---

**Julie Zachary**

Directora Ejecutiva de Habilitación Empresarial

---

**Kathy Zoppi, PhD**

Vicepresidenta Sénior de Asuntos Académicos

---



---

 **Community Health Network**  
**1500 North Ritter Avenue**  
**Indianapolis, IN46219**

 **eCommunity.com**

 **800.777.7775**