



INTERNATIONAL EXECUTIVE
SEARCH FEDERATION

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Un imperativo estratégico en la fuerza
laboral actual.

WWW.IESF.COM

Fundada en 2002, IESF (International Executive Search Federation) es una de las asociaciones internacionales de búsqueda ejecutiva más reconocidas del mundo. Con más de 50 oficinas en 24 países, son conocidos globalmente como "los expertos locales", ya que está integrado por consultoras profesionales de recursos humanos, adaptadas a sus realidades nacionales, que comprenden los mercados regionales y sus necesidades específicas en materia de búsqueda ejecutiva.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El poder transformador que aportan los equipos diversos e inclusivos.

A medida que analizamos el contexto empresarial y laboral, podemos identificar una evolución acelerada durante el siglo 21, donde surge un factor crucial para el éxito: la diversidad e inclusión en los equipos de trabajo.

En IESF hemos visto el poder transformador que aportan los equipos diversos e inclusivos para impulsar el crecimiento organizacional, fomentar la innovación y reforzar la reputación.

Esta guía tiene como objetivo abordar los motivos por los cuales la diversidad y la inclusión deben ser una prioridad para los CEO, Gerentes y profesionales de Recursos Humanos.

Además, profundizaremos en los beneficios de fomentarlos en su organización y proporcionaremos pasos prácticos para su implementación.



QUÉ ENTENDEMOS POR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para hacer cambios significativos, primero debemos entender:

Diversidad se refiere a la representación de personas de diversos orígenes y experiencias, que incluyen, entre otros, raza, etnia, género, edad, religión, discapacidad y orientación sexual.

Inclusión es la práctica de garantizar que todos los colaboradores se sientan valorados, escuchados y capacitados para participar plenamente en el lugar de trabajo. Significa crear un ambiente donde las diferencias sean celebradas y no solo toleradas.

Diversidad e inclusión: No es solo un imperativo moral, sino un acelerador estratégico - la piedra angular de las empresas innovadoras, adaptables y prósperas del mañana.



DIVERSIDAD EN LA ESTRATEGIA

Cuando visualizamos los negocios del mañana, sabemos que éstos operarán en un mundo cada vez más interconectado y globalizado. En este contexto, se presentan un conjunto de desafíos y oportunidades diversos para las empresas, los cuales requieren múltiples perspectivas y enfoques para implementar soluciones de manera efectiva.

Al priorizar la diversidad e inclusión en la agenda estratégica, las empresas pueden aprovechar varios beneficios y prepararse para el éxito en el complejo panorama del futuro.

Catalizador de innovación

Cuando reunimos profesionales con diferentes experiencias, perspectivas e ideas, el equipo se vuelve un catalizador comprobado para la innovación. Esto es vital para cualquier empresa que busque mantenerse competitiva y adaptarse al cambio de ritmo acelerado del mercado laboral.

Mayor conocimiento del cliente

Un equipo diverso e inclusivo refleja mejor los distintos clientes con los que trabajan las empresas a nivel mundial, lo que puede proporcionar una visión más profunda de las necesidades y preferencias de los clientes, llevando así a estrategias de marketing y ofertas de productos más efectivas.



Atracción y retención de talento

Los mejores talentos, especialmente entre las generaciones más jóvenes, buscan cada vez más lugares de trabajo inclusivos y diversos.

Al enfatizar estos atributos, las empresas pueden atraer un grupo de profesionales más amplio y así fomentar un mayor compromiso y retención de los empleados.

Gestión de riesgos

En todos los niveles de la organización, incluidos quienes toman las decisiones, se proporciona una perspectiva más amplia, reduciendo el riesgo del "Group Thinking", generando evaluación de riesgos más sólida y variada.

Incremento en el rendimiento financiero

Numerosos estudios han establecido una relación entre la diversidad en el liderazgo y un incremento en el desempeño financiero, debido a que al contar con propuestas y estrategias creadas por grupos heterogéneos, la llegada a nuevas oportunidades de negocios y públicos que anteriormente no han sido identificados.

Reputación y valor de la marca

Las empresas que priorizan la diversidad e inclusión son vistas como socialmente responsables, lo que puede mejorar en gran medida el valor y la reputación de su marca.



IMPLEMENTAR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN SU ORGANIZACIÓN

1. Liderazgo comprometido: El cambio comienza desde arriba. Los CEOs, Gerentes Generales y Directores de Recursos Humanos deben demostrar un compromiso genuino con la diversidad e inclusión. Este debe reflejarse en la visión, misión y objetivos estratégicos de la empresa, junto con las acciones que se demuestran diariamente en el espacio de trabajo.

2. Prácticas de reclutamiento: Asóciese con organizaciones como IESF para encontrar talentos diversos para puestos gerenciales, directivo y C-Level. Es importante priorizar procesos de reclutamiento y selección justos e imparciales para evitar los sesgos en los procesos, por lo que es fundamental contar con un equipo entrenado y con experiencia.

3. Cultura inclusiva: Fomentar una cultura donde todos se sientan valorados y escuchados, el diálogo abierto sobre la diversidad e inclusión y capacitar a los gerentes para liderar con empatía e inclusión.



4. Políticas y procedimientos: Implementar políticas y procedimientos claros para promover la diversidad e inclusión, como políticas contra la discriminación, trabajo flexible y un claro compromiso con la igualdad de oportunidades. Es clave que estas iniciativas y políticas si se llevan acabo y no queden solo en el documento.

5. Medición del progreso: Realice un seguimiento regular e informe sobre sus objetivos de diversidad e inclusión. Las métricas podrían ser la representación de diferentes grupos en varios niveles de la organización, puntajes de compromiso de los empleados o tasas de rotación de empleados e identifique espacios de mejora continua.

El compromiso con la diversidad e inclusión implica promover una mentalidad, integrarla en el ADN de su empresa y elegir constantemente el talento que refleje los distintos matices de la sociedad. El éxito radica en ver cada contratación como una oportunidad para aumentar el potencial colectivo de su organización a través de la diversidad.

GARANTIZAR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL RECLUTAMIENTO: PASOS CLAVE PARA EL ÉXITO

A medida que el futuro del trabajo se vuelve cada vez más global, la importancia de la diversidad e inclusión (D&I) en el trabajo debe avanzar en la misma línea. Los equipos de trabajo diversos e inclusivos no solo fomenta la innovación, sino que también reflejan el mercado global y ayuda a las organizaciones a desempeñarse mejor en aspectos del negocios, económicos y sociales.

El reclutamiento se encuentra en el núcleo de la creación de un entorno diverso e inclusivo, ya que es la puerta de entrada por la cual nuevas perspectivas y talentos ingresan a una organización.

A continuación se sugieren ocho acciones clave para avanzar hacia un proceso de selección diverso e inclusivo.

1. Desarrolle una estrategia de Diversidad e Inclusión

Antes de comenzar con el reclutamiento, es crucial crear una estrategia integral de D&I. Esta planificación debe delinear claramente los objetivos de su organización con respecto a la diversidad y cómo planea alcanzarlos. Esta siempre debe considerar los objetivos comerciales más amplios de la organización, por lo que es crucial la aceptación de quiénes se encuentran involucrados en la implementación, siempre incluidos los liderazgos gerenciales, directivos y C-Level.

2. Utilice descriptores de cargo inclusivos

Las descripciones de cargo son el primer punto de contacto con los potenciales candidatos. Para atraer a una amplia gama de profesionales, asegúrese que las descripciones de cargos sean inclusivas, use un lenguaje neutral en cuanto al género, resalte su compromiso con la D&I y establezca claramente que todas la formación y experiencia necesaria. También se recomienda explicitar si es una oportunidad para personas con discapacidad. Hay que motivar a los candidatos a postular, independientemente de sus antecedentes, género, edad u origen étnico.

3. Aproveche las distintas plataformas

En la era digital, existen varias bolsas de trabajo y plataformas digitales como las redes sociales, dedicadas a promover la diversidad en el lugar de trabajo. Publicar sus vacantes en dichas plataformas puede ayudarlo a llegar a una audiencia más diversa. Aprovechar su red y asociaciones también puede ayudar a aprovechar diversos grupos de talentos.

4. Entrene a su equipo de reclutamiento

El sesgo inconsciente puede afectar significativamente las decisiones de reclutamiento. Por lo tanto, es esencial proporcionar capacitaciones sobre "prejuicios inconscientes" a sus encargados de reclutamiento y selección. Esto les permitirá ser conscientes de sus sesgos y tomar decisiones de contratación más objetivas e inclusivas.

5. Diversifique su equipo de entrevistadores

Si cuenta con un panel de entrevistadores, se debe asegurar que este sea diverso, ya que así convergen diferentes perspectivas y se reduce el sesgo en el proceso de contratación. Asegúrese de que su panel represente una mezcla de contextos, géneros y experiencias.

6. Estandarice su proceso de entrevista

Un proceso de entrevista estandarizado puede ayudar a garantizar un trato igualitario de todos los candidatos. Esto podría incluir hacer a todos los candidatos las mismas preguntas o usar un sistema de puntuación para evaluarlos.

7. Avance hacia la implementación de un proceso de reclutamiento "ciego"

Un reclutamiento "ciego" implica eliminar identificadores personales de los CVs que puedan revelar el género, la edad, el origen étnico o los antecedentes educativos de un candidato. Esto puede ayudar a reducir el sesgo y garantizar que el enfoque permanezca en las habilidades y experiencias del candidato.

8. Evalúe y mejore

Por último, pero no menos importante, vaya evaluando el progreso. Mida regularmente la efectividad de su estrategia de reclutamiento de la D&I y realice las mejoras necesarias. Esto podría implicar el seguimiento de la diversidad de solicitantes y nuevas contrataciones, o encuestar a los nuevos empleados sobre su experiencia de contratación.

La creación de un lugar de trabajo diverso e inclusivo comienza con el reclutamiento. Al tomar estas medidas, las organizaciones pueden asegurarse de atraer y seleccionar candidatos representativos de la realidad de sus clientes, aprovechando así la diversidad como un poderoso impulsor para el éxito empresarial.



EN LA ECONOMÍA GLOBAL ACTUAL, LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN NO SON SÓLO IMPERATIVOS MORALES, SINO NECESIDADES ESTRATÉGICAS.

Al comprometerse con la diversidad e inclusión, su organización puede obtener beneficios tangibles – mayor innovación, mejor rendimiento, atraer y retener a los mejores talentos y reforzar la reputación de la marca. En IESF, estamos comprometidos a ayudar a su organización a aprovechar el poder de la diversidad e inclusión. En nuestra red global, estamos equipados para encontrar talento local y a nivel mundial que pueda enriquecer a sus equipos de liderazgo con diversas experiencias, perspectivas y habilidades. Trabajemos juntos para construir organizaciones que realmente reflejen el mundo en que vivimos.

www.iesf.com

(*) Versión en español – Editada y traducida por HR Burô – IESF Chile