

Jacqueline Pelayo
José López
Jesus Arellano
Lupita Garcia
6 Marzo, 2019

Cómo mejorar la diversidad de género en el lugar de trabajo

La diversidad es fundamental en todo lugares de trabajo. Personas de diferente orígenes y experiencias, que colaboran como equipo, pueden desarrollar ideas innovativas que pueda mantener su compañía en pie y que progrese. A pesar de esto, compañías de muchas industrias y roles empresariales no están beneficiando ya que están dominados por un solo sexo. Por ejemplo, los posiciones laborales en las industrias técnicas se ocupan usualmente por los hombres, mientras los papeles de enfermera son normalmente ocupados por mujeres. En ambos casos, los clientes son más diversos que las personas atendiendolos cual no contribuye adecuadamente al entendimiento de sus necesidades. Para atender mejor a sus clientes, es importante cultivar la diversidad en el lugar de trabajo. Esto va más allá de la representación de igualdad de los hombres y mujeres, igual debería también incluir aquellos con un identidad género de non-binary. Aquí están unos consejos para empezar:

Como Crear la Diversidad de Género en Lugares de Trabajo *Construir un lugar de trabajo inclusivo*

Antes de intentar contratar para la diversidad de género, debes buscar y evaluar la cultura de tu compañía. Tu compañía es un buen lugar de trabajo para trabajar, independientemente de género? Tu tratas a la gente igualmente a lo largo del espectro de género? Consulta con tus empleados para aprender cómo tú puedes construir un lugar de trabajo más inclusivo, y sigue trabajando para mejorar continuamente la cultura de tu compañía. Una cultura inclusiva te ayudará a construir tu reputación empresarial, para que puedas atraer y retener una diversa fuerza laboral. En nuestro Manual de Diversidad e Inclusión, nosotros compartimos más estrategias concretas para ayudarte acoger la inclusión como tu primer paso.

Redactar Mejor Descripciones Laboral

Para mejorar la diversidad de género en el lugar de trabajo se tiene que eliminar la discriminación de género en la descripción laboral-antes de que hables con un candidato. Los hombres solicitan trabajo al estar 60 por ciento calificados, mientras que las mujeres solamente solicitan trabajo al estar 100 por ciento calificadas. En lugar de escribir una lista de las cualificaciones para la descripción laboral, elaborar descripciones laborales en las funciones que

la persona contratada tendrá que ser responsable por realizar. También tener cuidado de evitar de clasificar según el género. Por ejemplo, campeón es generalizado masculino, mientras, amable es generalizado femenino. Reconsiderar tu descripción laboral con estas sugerencias puede ser la primera fase para lograr diversidad de género.

Fuentes de Información Proactivamente Diversas

En lugar, de esperar a que el talento venga a ti, busca la fuente de información a la diversidad de género. Como un bono adicional, vas a construir un proceso de contratación más eficiente: Uno de cada 72 candidatos son contratados, comparando con uno de 152 aplicaciones. Muchas fuentes de plataformas tienen la opción de buscar candidatos en grupos subrepresentado- incluso se requiere un poco de pensamiento creativo y preparativos extras. Por ejemplo, puedes desarrollar una búsqueda de cadena para conseguir candidatos calificados que sean miembros de una fraternidad universitaria o organización LGBTQ y lo incluyan en sus perfiles. Haciendo esto va a ayudar a construir una diversidad de primer nivel talentoso.