Prácticas Inclusivas de Contratación - Consejos Y Recursos Prácticos para Miembros del NIVA

1. **Colocar de manera visible su declaración de valores DEI, en su sitio web.** Un cierto número de candidatos reportan frecuentemente que buscan que la información sobre las políticas DEI de la compañía o escuela se encuentren de manera visible al público, para confirmar que los compromisos DEI hayan sido una prioridad, antes de asistir a una escuela, acudir a una entrevista de trabajo o aceptar una oferta de empleo con la compañía. Una excelente declaración de diversidad incluye el reconocimiento de racismo sistemático, y el uso de lenguaje positivo e inclusivo, el cual comunique que la diversidad en todas sus formas es valorada y que su organización también se ha comprometido con la equidad y la inclusión.
2. **Mencionar dentro de sus ofertas de empleo, un interés intencional en adoptar diversas perspectivas en su equipo.** Declarar dicha intención afirma su compromiso con el DEI y puede lograr que una descripción de trabajo se sienta más acogedora y atractiva para diversos candidatos, al igual que incluir un lenguaje sobre cómo espera que un candidato se sienta y pertenezca a su organización.
3. **Siempre enlistar un rango de salario en oferta de empleo.** El optar por no enlistar el salario pone en desventaja a mujeres y BICOP en negociaciones, por consecuencia esto ayuda a perpetuar brechas salariales, creando una barrera para candidatos que no pueden permitirse postular por esa oferta y asistir a la entrevista sin conocer si el salario es adecuado para ellos.
4. **Sólo incluir un requerimiento de grados de estudio si el grado es necesario para el trabajo.** (Y pregúntese si hay diferencias de pago dentro de su compañía entre personal con diferentes grados de estudio a pesar de requerir las mismas habilidades). No podemos abordar la inequidad de educación si usamos la falta de educación formal para eliminar gente que pueda tener todas las habilidades que estamos buscando. Requerimientos de grados de estudios, o incluso solicitar que un candidato tenga licencia de conducir o tenga capacidad para levantar objetos pesados, son barreras si el trabajo realmente no necesita de estas cualidades.
5. **Evaluar las descripciones del empleo para evitar lenguaje no igualitario.** Muchas descripciones de empleo incluyen palabras descriptivas que implícitamente transmiten características de un candidato ideal. Palabras como “ninja”, “rockstar”, o incluso “agencia” e “independencia” pueden ser interpretadas como cualidades masculinas y de ese modo desalentar a candidatos femeninos a que apliquen.
6. **Expandir métodos y recursos de reclutamiento.** ¿Suele recurrir a referencias o publicar en los mismos sitios de ofertas de empleo? Expanda su búsqueda al ofertar el puesto en una mayor variedad de sitios, asociarse con organizaciones apoyando las búsquedas de empleo de mujeres, personas de color, y otras poblaciones diversas, también atendiendo a eventos dirigidos por organizaciones que sirven a audiencias infrarrepresentadas.
7. **Asegurarse de que su equipo de contratación reciba capacitación sobre prejuicios implícitos e inconscientes.** Es mucho más difícil abordar la parcialidad en el proceso de contratación si no se sabe lo que se busca. Asegúrese de que su equipo comprenda los prejuicios habituales y cómo evitarlos.
8. **Asegúrese de que la diversidad está representada en los paneles de entrevistas.** Esto no sólo comunica que se valoran las diversas perspectivas que ya existen en su equipo, sino que puede suponer una gran diferencia en los resultados de la contratación. Desde la decisión de Intel de 2014 se requiere de “al menos dos mujeres y/o miembros de minorías infrarrepresentadas" en sus paneles de entrevistas, su diversidad entre las

nuevas contrataciones ha aumentado significativamente, pasando del 31,9% de mujeres o personas de color en 2014 al 45,1% en 2016.

9. **Entrevistar múltiples candidatos con diversos orígenes,** un estudio de Harvard reveló que en un grupo de candidatos de 4 personas incluyendo una mujer, la probabilidad de que la mujer consiga el empleo es cero. Pero un grupo de candidatos de 4 con 2 mujeres, la probabilidad de la mujer de conseguir el trabajo es 50%.
10. **Preguntar a cada candidato las mismas preguntas,** y asegurarse de que las preguntas están enfocadas en las habilidades y la experiencia requeridas. Cuando hacemos a cada candidato preguntas diferentes basadas en la familiaridad o la afinidad, es más probable que sucumbamos al "sesgo de similitud", es decir, nuestro sesgo hacia los que más se parezcan a nosotros.
11. **Incluir preguntas en las entrevistas que midan la comprensión cultural y la diversidad del candidato,** como “cuéntanos acerca de tu experiencia trabajando con diferentes poblaciones”, o “cuéntanos cómo contribuirías a nuestros valores DEI con esta posición”.