

Prácticas inclusivas de RR.HH.

“No se trata de complicar las actividades diarias, sino, por el contrario, de permitir que la organización funcione de manera óptima



Introducción

Los profesionales de RR.HH. tienen la responsabilidad de garantizar que las políticas de diversidad e inclusión se implementen en toda la organización y sean conocidas y comprendidas por todos. Esto es especialmente importante en el contexto del trabajo híbrido y remoto (TRH), ya que los empleados remotos pueden sentirse o verse excluidos de la comunidad al no estar presentes ni ser vistos en la oficina.

La siguiente lista de verificación tiene como objetivo garantizar que los profesionales de RR. HH. hayan tomado las medidas necesarias para promover la política y las iniciativas de diversidad e inclusión y mitigar el riesgo de exclusión o discriminación en el TRH.

Definir la postura de la organización

Definir una norma clara que...

- ☒ **Cumpla con la ley**
- ☒ **Desde una perspectiva de equidad**
- ☒ **Sea aplicable a todos sin distinción** (tanto trabajadores presenciales como remotos)
- ☒ **Represente los intereses de todas las personas** involucradas en la organización
- ☒ **Sea coherente** con todos los procesos y sistemas preexistentes
- ☒ **Esté basada en los imperativos organizacionales**
- ☒ **Pueda implementarse con total imparcialidad**
- ☒ **Sea estable en del tiempo**

Establecer un entorno de trabajo transparente

Integrar el marco legal en la normativa interna

Hacer de esta normativa un recurso y no una limitación

Partir de la base de que no se trata de complicar las actividades cotidianas, sino, por el contrario, de permitir que la organización funcione de forma óptima.

Comprenda y considere las particularidades de su entorno laboral para elaborar su plan de acción:

equipos, puestos, horarios, tareas, las particularidades de cada persona, condiciones de teletrabajo, etc.

Formalizar las expectativas de la política de diversidad respecto a las competencias de los directivos

Es importante definir las competencias directivas relevantes para su contexto, formalizarlas y garantizar su evaluación. Por ejemplo, la pregunta "¿Su directivo incluye a los teletrabajadores?" es demasiado general; "¿Cómo incluye a los teletrabajadores?" requiere mayor detalle.

Evaluar el impacto de la capacitación en términos de las habilidades esperadas y desarrolladas.

Esto puede implicar revisar la capacitación en los próximos meses para evaluar cómo la han integrado los gerentes en su trabajo diario y si consideran que tienen acceso a las herramientas pertinentes.

Aproveche las entrevistas individuales.

Mejore la experiencia de las reuniones individuales asegurándose de que las entrevistas anuales de los gerentes incluyan una sección de "evaluación de habilidades gerenciales" y que la entrevista forme parte de una serie de reuniones periódicas en las que se discutan las habilidades y los problemas gerenciales.

Fomentar un clima laboral seguro.

Esto ayuda a evitar la autocensura o el miedo a represalias, que pueden convertir temas delicados en tabú.

Proponer un marco que fomente el intercambio entre pares.

Basados en la retroalimentación y la reflexión, permiten resolver problemas de gestión individual y/o de equipo. Esto es especialmente útil en TRH.

Proporcionar información sobre las personas y/o servicios a contactar en caso de incertidumbre o situaciones problemáticas (diversidad, RR.HH. o departamentos jurídicos).

Establecer un comité para evaluar las situaciones más problemáticas y responder a las preguntas de los interesados.

Involucrar a las partes interesadas clave

Confrontar puntos de vista

Incluir en las reuniones de intercambio de ideas a la mayor cantidad posible de partes interesadas, cuyas aportaciones puedan ser importantes sobre temas clave de diversidad e inclusión: gerentes de diferentes niveles, así como empleados de diferentes departamentos y trabajadores presenciales y remotos.

Establecer procesos ascendentes

Seminarios temáticos, hackathons, focus groups directivos, entrevistas individuales y grupales o ERG (grupos de recursos para empleados): tienen la ventaja de considerar las necesidades y expectativas de los directivos y empoderarlos como actores clave de la solución.

Definir, evaluar y trabajar en torno a las habilidades directivas

Se trata de partir de la vida diaria de los directivos para construir con ellos la mejor manera de integrar las cuestiones de diversidad e inclusión en su gestión. Esto puede hacerse, por ejemplo, mediante la creación de una bonificación individual o colectiva basada en objetivos, dedicada al compromiso de los directivos con la inclusión de los trabajadores remotos.

Garantizar el mismo nivel de información a todos los directivos

Formalizar la postura del empleador y traducirla en herramientas operativas.

Crear guías internas, estatutos, etc., ilustradas con ejemplos concretos de prácticas, involucrando a los representantes del personal, a los sindicatos y a personas de todos los niveles de la empresa (desde la alta dirección hasta el área de operaciones). Poder informar a los candidatos y empleados sobre sus vías de recurso en colaboración con los actores institucionales. Asegurarse de que estos recursos sean conocidos por cada responsable y que cubran las necesidades de los equipos híbridos y remotos.

Comunicarse internamente, con directivos y empleados, para dar a conocer la postura de la organización en temas de D&I.

Reunirse con los equipos remotos y ampliar los espacios de encuentro e intercambio.

Aumentar los formatos y canales de comunicación sin aumentar los mensajes

Los gerentes reciben información de diferentes maneras. Para garantizar que sus mensajes les lleguen, considere utilizar todos los formatos (capacitación presencial, conferencias, publicaciones, intranet, videos, podcasts, boletines internos, pósteres, etc.)

No asuma que, porque existen procesos

(cartas, capacitación, guías de recursos, etc.), todos los conocen, comprenden y utilizan.

No dude en renovar los mensajes varias veces y evaluar el impacto de los procesos.

Identifique quiénes pueden ser sus representantes de políticas entre los directivos embajadores. Al apoyarlos y proporcionarles recursos específicos, se convertirán en verdaderos portavoces en quienes confiar.

Asegúrese de que no haya brechas de información entre los directivos recién ascendidos y los directivos con mayor antigüedad, así como entre los directivos presenciales y los remotos.

Las cuestiones de diversidad e inclusión suelen integrarse en la formación de los nuevos directivos; sin embargo, dado que estos temas evolucionan rápidamente, es necesario establecer recordatorios obligatorios, al menos cada cinco años.



Referencias

Esta lista ha sido adaptada del documento de 2023 Guía práctica de AFMD y Numeum para la integración de la diversidad y la inclusión en la gestión organizacional, disponible en francés: <https://www.afmd.fr/mode-demploi-integrer-la-diversite-et-linclusion-dans-le-management>