

# Toolkit: gestión de diversidad en tiempos de teletrabajo



“

**Cada organización es distinta**, sin embargo, todas están enfrentando por igual este difícil momento. Construir un robusto programa de diversidad e inclusión y lograr esos cambios culturales de seguro les ha tomado tiempo.

Hemos construido esta guía para apoyar dichos esfuerzos y que no se destruyan con la pandemia. Una pequeña orientación sobre cómo seguir trabajando en sus respectivos programas, involucrando a sus colaboradores/as y reconectando con ellos/as, especialmente en tiempos de teletrabajo. En estos momentos, necesitamos de las manos de todos/as.

Emilio Maldonado, coordinador Pride Connection



# Diversidad en tiempos de teletrabajo

**Pride Connection Chile** es una red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBT a las distintas organizaciones que la componen.

El siguiente *toolkit* te permitirá continuar con el proceso de diversidad e inclusión, considerando al teletrabajo como una **oportunidad**.

Un **ambiente diverso e inclusivo** permite a las empresas atraer al mejor talento para la formación de equipos innovadores y creativos como ventaja competitiva y diferenciadora en el mercado.







# Sigue el **ritmo**



● Crea **redes**

● Mantén tu **ERG vivo**

● Contrataciones en **tiempos remotos**

● Abre la **conversación**

# Crea Redes

## Conéctate con otros

En tiempos de trabajo a distancia es importante fortalecer los nexos con quienes pueden potenciar tu programa de **diversidad e inclusión**.

Estas redes están dentro y fuera de tu empresa y ambas podrán ayudarte a acelerar cambios.



## Mentoría inversa

Potencia liderazgos

La mentoría inversa es una buena herramienta para crear conexión entre trabajadores de distintas áreas, edades y culturas. Analiza qué elementos de tu organización podrán ayudarte a mentorizar a otros.



## Ábrete al mundo

Asesórate por otros

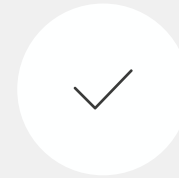
En la gestión de programas de diversidad e inclusión no estás solo. Decenas de empresas han iniciado este trayecto y crear lazos con ellas te permitirá avanzar más rápido. Aprovecha las reuniones a distancia para comunicarte con nuevos socios.



# Mantén tu ERG vivo

Los grupos de afinidad (o ERG en inglés) son un sostén fundamental en todo programa D+I. A distancia, este equipo podría desmotivarse y debilitar el objetivo del programa. Te recomendamos:

## ¡Entrénalos!



Durante el año, muchas veces no hay tiempo para hacerlo. En sus casas, muchos querrán aprender más sobre diversidad sexual y de género. Aprovecha las herramientas y acércales contenido para que se sientan incluidos y preparados.

## Canales de comunicación



**Whatsapp, WorkPlace** o cualquier plataforma son útiles para mantener el contacto con los integrantes de tu ERG. Interesarse en su estado de ánimo y/o salud es clave en este tiempo. ¡Sé su líder!

## Construir el plan de trabajo



**Mayo y junio** serán meses de mucha actividad para tu ERG de diversidad sexual. Empodéralos para que planeen actividades virtuales, como campañas, comunicaciones y talleres online.

# Contrataciones en tiempos remotos

## Revisa los perfiles

**Tu organización volverá a contratar personas.** Cuando las cosas se vuelven inciertas, es una tendencia natural refugiarse en lo que ya conocemos y en lo cercano a nosotros, pero ello va contra las reglas de la diversidad y la inclusión. Este es el momento de revisar los perfiles para los futuros cargos que requerirá tu empresa. Pon atención a qué universidades, edades y profesiones están solicitando regularmente. ¡Haz el cambio!

## Elimina los sesgos inconscientes

**Todos tenemos sesgos,** incluso tú. Lo primero es aprender a detectarlos y para ello te invitamos a hacer este [test](#). Este tiempo en casa es la oportunidad para buscar cursos y talleres sobre sesgos inconscientes y aplicarlos a tu equipo de reclutamiento. Podrás aplicarlos al regreso a la oficina o incluso implementarlos de manera virtual.

## Pesca en un gran mar de talentos

**Esta pandemia** aceleró la adaptación al trabajo a distancia. Y una gran ventaja es que no solo podrás contratar personas de tu ciudad, sino de otras zonas e incluso en otros países. ¿El impacto? Un aumento inmediato en la diversidad de tu equipo. Recuerda que la diversidad no solo se da cuando se contrata a alguien, sino también cómo los retenemos y comprometemos con la organización.



# Abre la conversación

## Reconéctate con tu equipo

**Tus trabajadores ya llevan semanas fuera de la empresa.** De seguro están deseosos por conectar con la organización. Es el momento de abrir la conversación y construir en conjunto las nuevas políticas o programas sobre diversidad e inclusión. Te dejamos algunas ideas:

### Encuéstalos



¿Sabes cuántas personas conocen tu programa D+I? ¿Te gustaría saber qué valoran de las iniciativas realizadas por la empresa y qué cambiarían? ¿Has pensado en abrir un nuevo pilar de trabajo? Este es el momento de recibir ese feedback.

### Revisa los beneficios



El 65% de las empresas de Pride Connection entrega beneficios a personas trans. En momentos de crisis, retener al talento es una prioridad y revisar la oferta de beneficios puede ayudarte. ¿Qué le gustaría recibir a tus trabajadores? ¿Qué puedes agregar a esa lista?

### ¿Bienvenido 2021?



De seguro tenías 2020 planeado. Si el tiempo y presupuesto lo permite, no canceles tu programa y reprogramalo (virtual y presencialmente). Tu equipo agradecerá que sigas impulsando iniciativas de diversidad. ¿Qué podrán crear para el siguiente? Juntos diseñen 2021: será una bienvenida señal de optimismo.





# En medio de la dificultad yace la oportunidad

Albert Einstein

Web: [prideconnection.cl](http://prideconnection.cl)

LinkedIn: [Pride-Connection-Chile](https://www.linkedin.com/company/Pride-Connection-Chile)

