



Contratación para un futuro inclusivo y con mayor impacto.

El uso del lenguaje

May 31, 2018

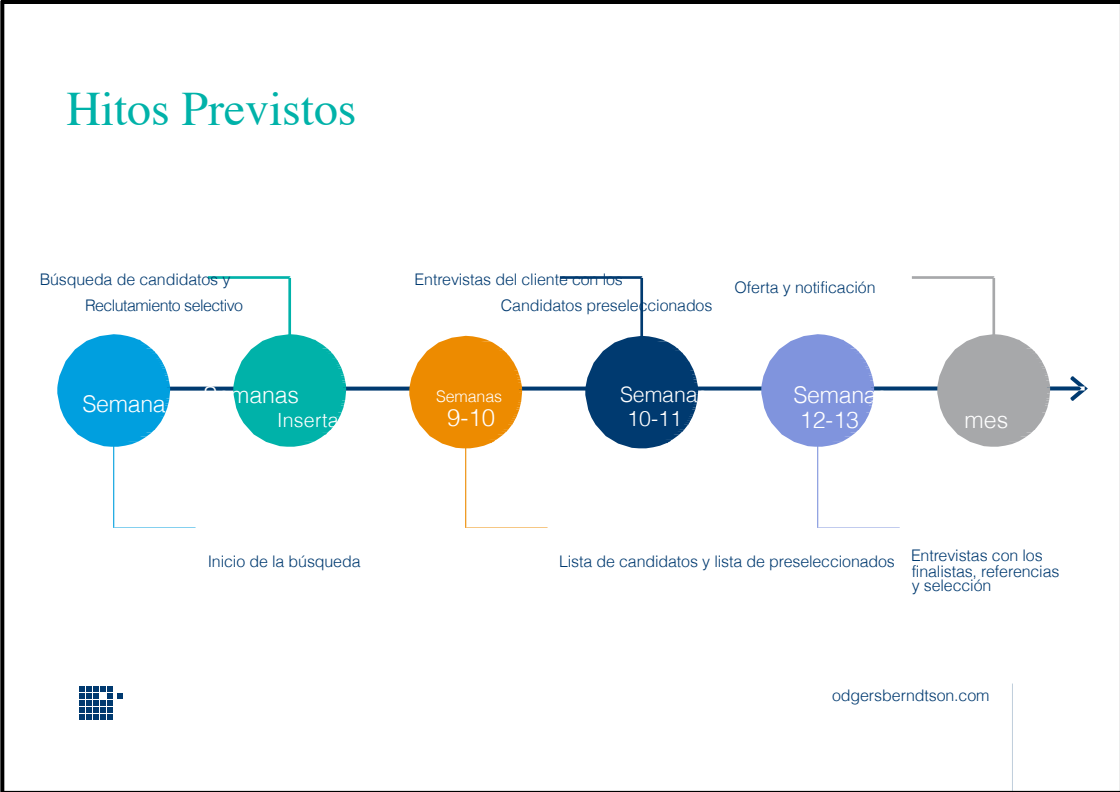



Sobre Odgers Berndtson

- Año de fundación: 1990
- Tamaño de la empresa: 58 oficinas en 29 países. Más de 600 empleados en todo el mundo.
- Número de oficinas en Canadá: 5 (Toronto, Vancouver, Calgary, Ottawa y Montreal),
- Número de empleados en Canadá: Más de 100.
- Sectores. Académico, sector público y sin fines de lucro, salud, educación, industrial, información y comunicación, ciencias de la vida, medios y enfrentamiento, minería y metals, deportes, tecnología, Servicios y productos de consumo, energía y Servicios públicos.

odgersberndtson.com







Como empresa, estamos convencidos de que la diversidad, la equidad y la inclusión son factores críticos para el éxito de nuestros clientes y de nuestra propia organización. Contar con diferentes talentos, opiniones, juicios y experiencias les permite a las organizaciones ser más creativas y desafiar el pensamiento convencional, lo cual da paso a soluciones más innovadoras y mayores ventajas competitivas.



odgersberndtson.com
odgersberndtson.com



¿Cómo incorporamos la diversidad?

- ❖ Dirigiendo conversaciones sobre la terminología utilizada en los anuncios y en el perfil del candidato, así como sobre los aspectos que tenemos en cuenta a la hora de revisar las calificaciones de los candidatos.
- ❖ Comprobando que las habilidades de liderazgo estén libres de sesgos culturales y otros prejuicios.
- ❖ Aprovechando la red de relaciones que hemos construido con organizaciones comunitarias, profesionales y privadas que representan comunidades subrepresentadas en el mundo.
- ❖ Identificando los medios de difusión, virtuales e impresos, dirigidos a diferentes grupos que representan la diversidad de la comunidad.


odgersberndtson.com

Regla Rooney – NFL

Regla Rooney (2003): exige que cada equipo de la NFL entreviste al menos a un candidato miembro de una minoría étnica para los puestos de entrenador y presidente.

Hallazgos

- 1 candidato de una minoría = 5% de probabilidad de ser contratado
- 2 candidatos de una minoría = 33% de probabilidad de ser contratado

"Cuando sólo hay un candidato de una minoría en un grupo finalista, este sobresale tanto que básicamente  no tiene ninguna posibilidad de ser contratado".

odgersberndtson.com

Ser un modelo a seguir o normalizar

Modelo a seguir:

- "Una persona considerada por otros como un ejemplo de vida".

Normalizar:

- "Llevar o regresar a una condición o estado normal".



Normalizar

"Creo que es importante no sólo celebrar el liderazgo femenino, sino también normalizarlo para las generaciones más jóvenes que empiezan a formar parte de la fuerza de trabajo. Queremos que vean que ser un líder se trata de tener la capacidad de liderar y generar un impacto, mas no es una cuestión de género".

Jane Griffith, febrero de 2018

-Jane Griffith, February 2018

<https://www.odgersberndtson.com/en-ca/ceox1day/news-media/ceox1day-job-shadow-program-matches-students-with-top-executives>
odgersberndtson.com



Estadísticas – Mujeres líderes

"Aunque las mujeres representan el 40% de la fuerza de trabajo en todo el mundo, sólo ocupan el 24% de los cargos de alta gerencia; una cifra que no ha tenido cambios significativos en la última década. De los presidentes ejecutivos de las empresas de S&P 500 sólo el 5% son mujeres". (HBR, febrero de 2017)

odgersberndtson.com



Postulantes femeninas

- "Los hombres se postulan a un empleo cuando cumplen con al menos el 60% de los requisitos, mientras que las mujeres lo hacen sólo si cumplen con el 100%". (HBR, 25 de agosto de 2014)
- "Las mujeres suelen abstenerse de postularse a empleos similares a aquellos de los que han sido rechazadas en el pasado [...] La abstención es más de 1,5 veces mayor que en los hombres". (HBR, febrero de 2017)

odgersberndtson.com

Por qué las mujeres sólo se postulan a empleos para los que están 100% calificadas - HBR

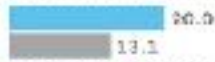
¿POR QUÉ NO TE POSTULASTE PARA ESE EMPLEO?

Hombres y mujeres explican sus razones

Pensé que no me contratarían porque no cumplía con los requisitos y no quería perder tiempo y energía.



Quise respetar el tiempo y las preferencias de la persona encargada de revisar las solicitudes. Ya habían dejado claro qué estaban buscando.



Pensé que no me contratarían porque no cumplía con los requisitos y no quería exponerme sabiendo que podría a fallar.



Pensé que no podría hacer bien el trabajo.



Seguí las instrucciones sobre quién debería postularse.



SOURCE: TARA SORHJA MOHR

HBR.COM
odgersberndtson.com



La brecha de la aceptación

“A medida que las mujeres se hacen más poderosas, reciben menos aceptación. A veces veo que las mujeres se contienen por esta razón, pero si comenzamos a hablar sobre este castigo que enfrentan por ser exitosas, podremos hacer algo al respecto”.- Sheryl Sandberg

odgersberndtson.com



“La palabra que los hombres nunca ven en sus evaluaciones de desempeño” – FastCompany.com

Retroalimentación crítica Mujeres 87.9% / Hombres 58.9%

Crítica personal:
“cuida tu tono”, “deja de juzgar”

“Abrasive” se utilizó 17 veces para describir a 13 mujeres diferentes; sin embargo, esta palabra no apareció en ninguna de las evaluaciones de desempeño de los hombres”.

odgersberndtson.com

El uso del lenguaje

En las evaluaciones de desempeño, los gerentes utilizan más palabras positivas para referirse a los hombres y más palabras negativas para referirse a las mujeres.

Palabras utilizadas para describir a los hombres.



Positivas

Negativas

Palabras utilizadas para describir a las mujeres.



Positivas

Negativas

Fuente: Análisis de 81 000 evaluaciones de desempeño. David G. Smith et al., 2018.



odgersberndtson.com



Gracias

Jane
Socia y líder nacional de
diversidad
Jane.Griffith@odgersberndtson.com

