

Tres estrategias de aprendizaje para mejorar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo



La diversidad y la inclusión son temas muy candentes, y acaparan la atención de los departamentos de RR. HH. y de las empresas en su conjunto.

En una empresa moderna, es mucho más habitual trabajar en entornos multilingües y multiculturales, con una base de clientes repartida por todo el mundo.

Para garantizar que tus negocios prosperen en esta economía, es esencial desarrollar una cultura que incorpore la inclusión, la diversidad, el apoyo y la comprensión.

A continuación, detallamos tres estrategias para ayudar a tu empresa a aumentar y promover planes de diversidad e inclusión positivos.



1. Mejorar la diversidad y la inclusión mediante los procesos de contratación, incorporación y mentoría

A la hora de contratar nuevos empleados para tu empresa, es importante integrar la inclusión en el proceso utilizando un lenguaje inclusivo en las descripciones de los puestos, ampliando las búsquedas para incluir a grupos más diversos y garantizando que la preselección sea justa. Tanto si delegas las tareas de contratación a un profesional o a una agencia, acudes a un evento de contratación de recién licenciados o formas parte de un programa de prácticas, la diversidad y la inclusión deben estar siempre presentes, ya que te permitirán garantizar un grupo diverso de talento nuevo para cualquier vacante.

Una vez que hayas establecido esta estrategia, podrás dedicar tiempo a valiosas sesiones de mentoría que te ayuden a moldear a los futuros líderes de tu empresa. La mentoría es un método eficaz para incorporar la diversidad ya que, por su naturaleza, garantiza la inclusión y se centra en la transmisión de los valores corporativos.

Además, puede realizarse internamente a través de mentores en el seno de tu empresa dedicados a ayudar a sus compañeros a sentirse incluidos, bienvenidos y parte del equipo. Sin embargo, la mentoría también puede delegarse a una entidad externa que, tal vez, tenga más experiencia o conocimientos para ayudar a fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo.



Introduciendo un programa corporativo de mentoría te asegurarás de que ningún miembro de tu personal se sienta marginado o excluido. Aunque la diversidad de contrataciones puede contribuir a este objetivo, no debes perder de vista la inclusión.

Para muchos, puede resultar más cómodo el asesoramiento por parte de un perfil similar, si bien la colaboración con personas que no tienen la misma formación o perspectiva puede ser enormemente beneficiosa y constituir una oportunidad para dejar a un lado cualquier idea preconcebida a fin de aprender a ver el mundo desde un prisma más amplio y variado.

Considera cuáles son los medios necesarios para garantizar el éxito del programa de mentoría, como animar a tus mentores a conocer los antecedentes de sus mentorados y mostrar lo importante que es el programa dedicando tiempo a demostrar que es una prioridad para ti. Cabe recordar que es importante medir los resultados del programa para determinar su utilidad y eficacia.

Puedes hacer un seguimiento de las tasas de retención y ascenso, así como de los testimonios y las evaluaciones para asegurarte de captar una imagen completa de las reuniones de supervisión. En el marco de estas reuniones, es recomendable contar con un tercero que actúe como mediador en el programa y pueda atender cualquier preocupación, pregunta o queja; creando así un espacio seguro para todos los participantes.



2. Reconocer y proporcionar formación

En materia de diversidad e inclusión, la mayoría de las empresas aún tienen mucho trabajo por hacer. En primer lugar, es necesario analizar la situación en tu empresa y reconocer los esfuerzos que hay que llevar a cabo y lo que se puede mejorar. Las conversaciones sobre diversidad e inclusión pueden ser delicadas y debe evitarse cualquier paso en falso. Estas pueden crear un entorno muy receloso, en el que las personas no saben qué decir o cuál es la mejor manera de reaccionar en determinadas situaciones. Para evitar que esto ocurra, hay que reconocer que es necesario un cambio.

Si los empleados se sienten comprendidos y respetados, aumentará su compromiso en el trabajo y, por consiguiente, su satisfacción laboral.

Empieza a cambiar y mejorar los métodos de comunicación con ayuda de la alta dirección o los responsables de un equipo en el seno de la empresa. Comienza con los hechos; asegúrate de comunicar las estadísticas sobre diversidad en los distintos equipos, funciones, categorías profesionales y la empresa en su conjunto. Estos datos pueden utilizarse para identificar cuándo es necesario un cambio y constituirán una base con respecto a la cual demostrar cualquier mejora. Esta información puede ayudar a formar el desarrollo de un programa de diversidad e inclusión respaldado por el equipo de Formación y Desarrollo para asegurar que se alcancen los objetivos corporativos.

Conviene recordar que la mejora de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo no se basa simplemente en un cambio porcentual de los empleados, sino que depende realmente del cambio y la mejora de la cultura corporativa. Si puedes fomentar una cultura laboral que destaque y acepte la diversidad y las diferencias, irás por buen camino.



3. Mejorar la comunicación y las competencias profesionales mediante el aprendizaje de idiomas

A menudo, la promoción de la diversidad se entiende mal y se considera acotada a la mera contratación de empleados con diferentes identidades o procedencias. Sin embargo, va mucho más allá e implica fomentar una cultura laboral basada en la comunicación, en la que sea posible compartir libremente cualquier conocimiento y los empleados se sientan escuchados. De este modo, todos y cada uno de ellos se sentirán plenamente respaldados.

Otra estrategia para garantizar que todos los empleados se sientan apoyados y apreciados es ayudar a fomentar el desarrollo de las habilidades de comunicación y de trabajo en equipo ofreciéndoles oportunidades y recursos de aprendizaje de idiomas. La formación complementaria y el aprendizaje de idiomas pueden ser una forma excelente de lograr este objetivo.

Hablar un segundo idioma puede desempeñar un papel crucial a la hora de fomentar una conciencia multicultural en tu empresa, mostrar sus valores de marca y aumentar las habilidades interpersonales de tus empleados mediante la mejora de su capacidad de escucha y

comunicación, por ejemplo. Las multinacionales que emplean a personas de todo el mundo suelen necesitar una comunicación interna en inglés, y una mejor comunicación favorece la inclusión.

El aprendizaje de otro idioma puede ayudar a tomar conciencia de las diferencias culturales, lo que influye en los procesos de reflexión y percepción, así como en los prejuicios y el comportamiento de los empleados a nivel profesional y personal. El lenguaje nos influye a todos los niveles, desde la forma en que tratamos a los demás y nos relacionamos con ellos hasta, en un contexto empresarial, cómo entendemos el protocolo en materia de negocios (por ejemplo, con qué mano aceptar los regalos y si es aceptable mantener una charla informal en las reuniones de negocios).

Desarrollar habilidades de comunicación más eficaces nos ayuda a tender puentes con otras personas, independientemente de su cultura o procedencia, lo que implica que el lugar de trabajo en su conjunto puede convertirse en un entorno mucho más inclusivo.



¿Te animas a dar un paso más en tus iniciativas de formación para mejorar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo? Descubre cómo Busuu puede ayudarte.

En Busuu para empresas, hemos diseñado de forma experta un programa de formación lingüística digital para satisfacer tus necesidades profesionales. Creemos que el aprendizaje de idiomas debe ser agradable, inclusivo y beneficioso tanto para las empresas como para los empleados.

Para obtener más información sobre nuestros programas y conocer cómo te permiten medir, seguir e impulsar el compromiso de tus empleados, [ponte en contacto con nosotros hoy mismo](#).



Envíanos un mensaje

business.busuu.com

