

LinkedIn Talent Solutions

La diversidad en los procesos de selección



Índice

Introducción.....	3
Consejos para diseñar un proceso de selección inclusivo	4
Cómo redactar anuncios de empleo más inclusivos ..	6
Cómo comunicar tu enfoque sobre diversidad de forma auténtica	7
Cómo utilizar LinkedIn para encontrar candidatos diversos	9
Conclusión	11



Importancia de la diversidad, inclusión y pertenencia

La diversidad, la inclusión y la pertenencia no son una moda más: son valores esenciales en cualquier empresa que favorecen el progreso y generan resultados tangibles.

Las empresas que promueven la diversidad suelen obtener una mayor rentabilidad. Según demuestran varios estudios, las empresas con una mayor diversidad étnica y cultural son un 36 % más rentables que aquellas que no valoran este aspecto.¹ Esto se debe en parte al hecho de que una plantilla diversa propicia la innovación, y eso a su vez se traduce en un aumento de la rentabilidad y del rendimiento.

La diversidad y la inclusión también son factores prioritarios para los nuevos candidatos. De hecho, el 39 % de ellos ha rechazado alguna vez la oferta de una empresa por la falta de un ambiente inclusivo.²

En definitiva, **crear un ambiente de trabajo basado en la diversidad y la inclusión es el enfoque adecuado**, y tiene un impacto positivo en la empresa, los empleados y la comunidad. En esta guía te contamos cómo aprovechar LinkedIn para potenciar tu estrategia en materia de diversidad, inclusión y pertenencia, consiguiendo así que tu empresa vaya un paso adelante.

1. Deloitte, [Waiter, is that inclusion in my soup?](#) (Recetas para promover la inclusión), 2013

2. McKinsey, [Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace](#) (Acercas de las barreras de la empresa hacia un lugar de trabajo más inclusivo), 2020

3. Deloitte, [The diversity and inclusion revolution](#) (La revolución de la diversidad y la inclusión), 2018

Las empresas con una cultura inclusiva tienen:



más probabilidades de alcanzar o superar sus objetivos financieros



más probabilidades de tener un alto rendimiento



más probabilidades de ser innovadoras o flexibles



más probabilidades de obtener mejores resultados



Sección 1

Consejos para diseñar un proceso de selección inclusivo



Los cambios en una empresa llevan tiempo y requieren medidas específicas por parte de los directivos y profesionales de recursos humanos. Estos cinco consejos te ayudarán a definir tu estrategia.

1

Evalúa la situación actual

Asegúrate de que todos los profesionales de recursos humanos están al tanto de los datos disponibles sobre representación de los diferentes grupos en la empresa. Después evalúa la situación actual en materia de diversidad a todos los niveles. Usa esta información para argumentar tu propuesta, identificar oportunidades de mejora y llevar un registro de los avances realizados.

2

Toma decisiones basadas en datos

A partir de los datos sobre representación, compara la posición de tu empresa en materia de diversidad étnica y de género en relación con el sector y con tu mercado específico. Esta comparación te ayudará a definir los objetivos de selección de personal y las iniciativas estratégicas.

3

Amplía tu red y tu base de datos de candidatos

Considera candidatos de nuevas universidades y recurre a sectores diferentes o paralelos al de tu empresa. Busca activamente en lugares donde haya una mayor representación étnica o de género, sobre todo si quieres cubrir vacantes de puestos en remoto.

Sección 1

Consejos para diseñar un proceso de selección inclusivo

4

Da ejemplo

Integrar los valores de diversidad, inclusión y pertenencia requiere cambiar ciertos comportamientos y abandonar prácticas arraigadas, y es responsabilidad de toda la empresa. Pide a la directiva que adopte **comportamientos inclusivos** para servir de ejemplo. Si necesitas ayuda, recurre al departamento de recursos humanos o a los responsables de diversidad e inclusión.

5

Ayuda a todos los candidatos a crecer

Demuestra que tu empresa apoya el crecimiento de los empleados mediante opciones de desarrollo profesional. Durante la fase de orientación inicial, los nuevos empleados deberían recibir las herramientas necesarias para desempeñar su función. Ofrece recursos de formación periódicamente para que los empleados puedan adquirir las competencias que les permitan crecer profesionalmente, y asegúrate de que todos tengan acceso a los grupos de apoyo internos.



Cómo redactar anuncios de empleo más inclusivos

Los anuncios de empleo pueden ser una buena tarjeta de presentación. Úsalos para destacar el compromiso de tu empresa con los valores de diversidad, inclusión y pertenencia, y para mostrar que en ella tienen lugar personas de cualquier género o etnia.

Utiliza lenguaje inclusivo.

Existen herramientas online gratuitas para detectar lenguaje con sesgos de género, y asistentes de redacción que te sugieren fórmulas más neutras, como «experiencia en programación» en lugar de «experto en programación». Además, algunas empresas también han dejado de usar ciertos términos para evitar connotaciones racistas.⁴

Habla de diversidad desde el principio.

En el Reino Unido, el 56 % de los anuncios de empleo de LinkedIn que hablan de diversidad lo hacen al final.⁵ Teniendo en cuenta que los candidatos solo dedican en promedio 14 segundos a decidir si solicitar el empleo o no,⁶ este enfoque reduce las probabilidades de que vean tu mensaje.

Ve más allá de la jerga legal.

Al hablar sobre diversidad, las empresas suelen destacar su compromiso con la selección de personal inclusiva, pero pocas indican por qué es importante. Diferénciate explicando de forma sincera y meditada cómo la diversidad potencia la empresa y qué están haciendo para mejorar aún más este aspecto.

4. CNN, [Twitter and JPMorgan are removing 'master,' 'slave' and 'blacklist' from their code](#) (Twitter y JPMorgan retiran las palabras «master», «slave» y «blacklist» de su código de programación), 2020

5. LinkedIn Talent Blog, [6 Stats That Will Change the Way You Write Job Posts](#), 2019

6. LinkedIn data, 2019



Sección 3

Cómo comunicar tu enfoque sobre diversidad de forma auténtica

Predica con el ejemplo.

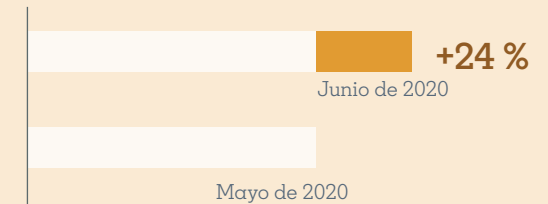
Para atraer a candidatos de grupos minoritarios y ganarte su confianza, debes mostrarles tu compromiso con la diversidad, la inclusión y la pertenencia.

Diseña un plan de diversidad internamente e impleméntalo antes de hacer pública tu iniciativa, e incluso en ese momento comunica con transparencia los aspectos en los que todavía están trabajando. Los candidatos saben que se trata de un proceso gradual, así que define las expectativas adecuadas.



Los candidatos quieren saber cómo promueves los valores de diversidad

Las empresas que publicaron contenido sobre diversidad en junio de 2020 observaron un incremento del 24 % en el interés de los candidatos.⁷



7. LinkedIn, [The Future of Recruiting: 6 Predictions on How COVID-19 Will Transform Hiring](#) (6 previsiones sobre cómo la pandemia de COVID-19 va a transformar la selección de personal), 2020

Cómo comunicar tu enfoque sobre diversidad de forma auténtica

Cuenta tu historia en LinkedIn.

Los candidatos se informan sobre las empresas en LinkedIn, así que usa las páginas de empleo de LinkedIn para comunicar con claridad tus iniciativas en materia de diversidad, inclusión y pertenencia.

- **Destaca la diversidad de la directiva.** Demuestra que la inclusión está presente en todos los niveles de la empresa.
- **Da voz a los grupos de apoyo interno y a los testimonios de empleados.** Los distintos candidatos podrán escuchar a personas con las que se sientan identificados.
- **Comparte contenido de liderazgo de opinión.** Explica por qué la diversidad es importante para tu equipo.

[Más información sobre las páginas de empleo de LinkedIn >>](#)

Usa LinkedIn Pipeline Builder para personalizar las páginas de destino y ofrecer información relevante a públicos específicos.

[Más información sobre LinkedIn Pipeline Builder >>](#)



Sección 4

Cómo utilizar LinkedIn para encontrar candidatos diversos

La información de los perfiles de LinkedIn puede ayudarte a crear una base de datos de candidatos más heterogénea. Te proponemos cuatro estrategias de selección para llegar a los grupos de candidatos menos representados.

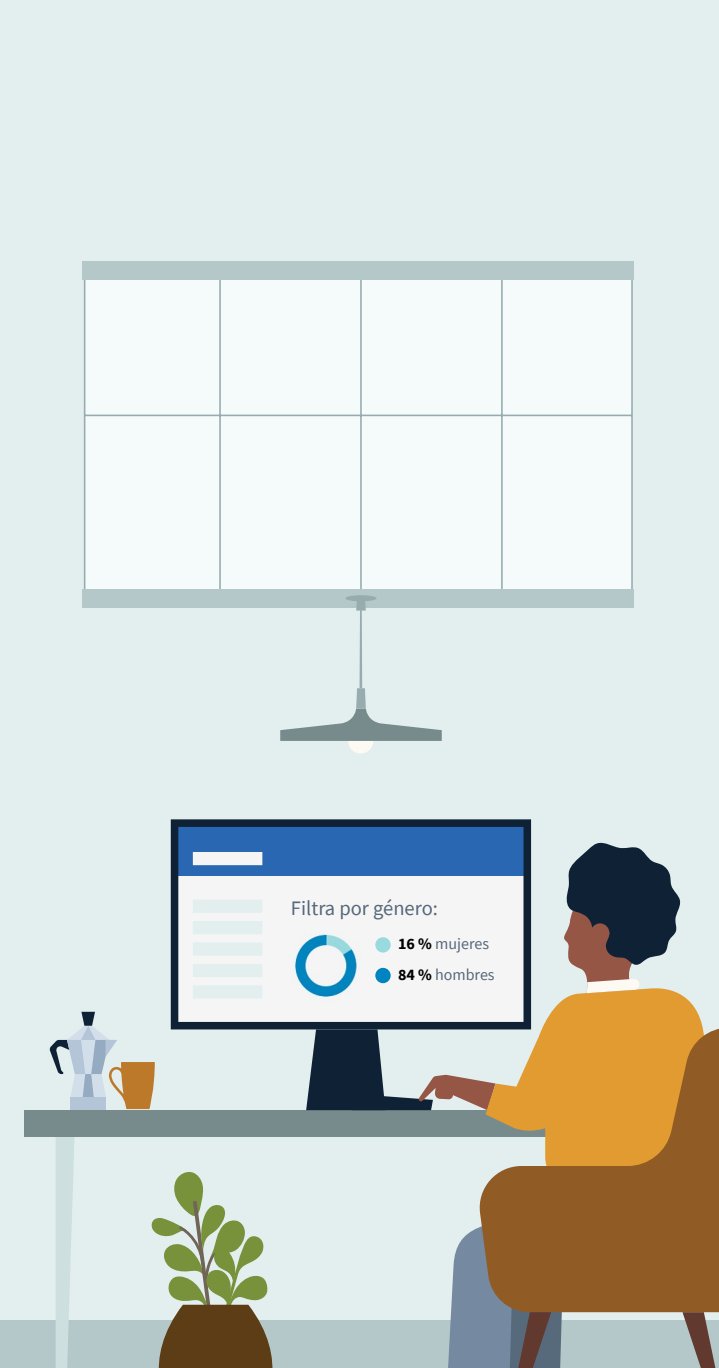
1. Filtra por género

Identifica rápidamente a mujeres calificadas para equilibrar la diversidad de género de los candidatos que vayas a presentar a tu responsable de contratación.

2. Filtra por ubicación

LinkedIn Talent Insights te resultará muy útil para encontrar nuevos grupos de candidatos más diversificados. Usa la funcionalidad de informes sobre profesionales para identificar los lugares con mayor número de candidatos diversos que tienen las aptitudes que estás buscando, y filtra por ubicación.

[Más información sobre LinkedIn Talent Insights >>](#)



Sección 4

3. Busca por aptitudes

Recuerda que a veces no hace falta un título universitario para hacer bien un trabajo. Si limitas tus búsquedas a personas con una licenciatura o título universitario, podrías dejar escapar a candidatos excepcionales. Eliminar este requisito da lugar a oportunidades más igualitarias e inclusivas.

Si de todos modos quieres buscar por universidad, te recomendamos fijarte en aquellas con una alta representación femenina o étnica.

4. Busca por grupos de LinkedIn

En LinkedIn hay cientos de grupos de apoyo a los candidatos menos representados, a menudo con miles de participantes: busca candidatos calificados en esos grupos.



LinkedIn Recruiter

LinkedIn Recruiter ofrece más de 20 filtros de búsqueda para ayudarte a encontrar y llegar a candidatos diversos que podrían brillar en tu empresa.

[Más información sobre LinkedIn Recruiter >>](#)

Conclusión

Promueve el cambio positivo, y hazlo paso a paso

Los cambios llevan tiempo. Pero si actúas de forma meditada y gradual, podrás crear un ambiente de trabajo que favorezca la diversidad y la inclusión.

Da ejemplo demostrando empatía y autenticidad en todo lo que hagas, y cuando sea posible involucra también a los empleados.



Aprovecha el potencial de LinkedIn.

LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ofrece una amplia gama de soluciones de selección y contratación para cada etapa del proceso. Te ayudaremos a encontrar a los candidatos adecuados y a interactuar con ellos, a desarrollar tu marca y a tomar decisiones aún más inteligentes gracias a los datos y a la información de LinkedIn.

Conecta con nosotros en LinkedIn 

Desde su creación en 2003, LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 706 millones de usuarios en todo el planeta, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.

Solicitar demostración

Prueba los productos de seguimiento y contratación de LinkedIn



Planificar

Recurre a los datos para tomar decisiones más informadas en el ámbito de la selección y la contratación.

Talent Insights



Encontrar

Busca candidatos calificados, gestiónalos y contacta con ellos desde un mismo sitio.

LinkedIn Recruiter

Planificador de LinkedIn



Publicar

Publica anuncios de empleo para llegar a candidatos que no encontrarás en ninguna otra parte.

Empleos de LinkedIn

Más información sobre Empleos de LinkedIn



Atraer

Da a conocer la cultura de tu empresa y destaca sus oportunidades de empleo con los anuncios segmentados.

Páginas de empleo

Anuncios «Trabaja con nosotros»