

Eliminar la discriminación en la contratación no es suficiente

Las empresas interesadas en la diversidad deben pensar en la fase posterior a la contratación y en por qué algunos empleados de minorías deciden marcharse

DISCURSO DE ASCENSOR

Aunque muchas empresas han reconocido la importancia de buscar y contratar a solicitantes de empleo diversos, también deben prestar atención a los retos a los que pueden enfrentarse estas personas recién contratadas una vez que están en la empresa. Es posible que se les evalúe con criterios desiguales o no equitativos frente a sus colegas, y que no tengan suficiente acceso a oportunidades y recursos que les beneficiarían. Estas disparidades podrían afectar a la trayectoria profesional, el rendimiento, la satisfacción y la retención de los empleados pertenecientes a minorías. Entre las posibles soluciones cabe citar la asignación aleatoria de tareas y la creación de redes inclusivas y oportunidades de apoyo.

HALLAZGOS CLAVE

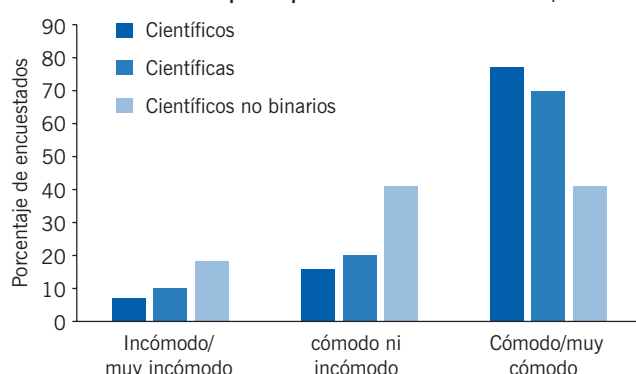
Pros

- + Cuando los empresarios disponen de más información sobre el rendimiento anterior de cada trabajador, es más probable que reconozcan debidamente a las mujeres su contribución a las tareas del grupo.
- + Una guía de evaluación bien especificada puede reducir el sesgo que surge de las evaluaciones subjetivas.
- + Los empresarios pueden asignar aleatoriamente tareas rutinarias a los empleados para no favorecer a nadie.
- + Los empresarios pueden prestar atención lo inclusivos que son sus eventos para establecer contactos y crear grupos de afinidad para que los trabajadores pertenecientes a minorías se sientan incluidos.

Contras

- Las mujeres pueden recibir menos reconocimiento por el trabajo en grupo que los hombres cuando no está claro qué ha aportado cada individuo, lo que podría afectar a sus posibilidades de promoción.
- Cuando se utilizan valoraciones subjetivas, los empresarios tendenciosos pueden no ponderar de la misma manera las medidas objetivas del rendimiento de los empleados negros y blancos.
- Es más probable que se pida a las mujeres que realicen tareas rutinarias que a los hombres.
- Los trabajadores pertenecientes a minorías pueden no tener las mismas oportunidades de establecer contactos que los trabajadores no pertenecientes a minorías, lo que podría afectar a sus ingresos y trayectorias profesionales.

Diferencias en la percepción del clima laboral, 2018



Fuente: Recopilación del propio autor según los resultados de la encuesta de [1].

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los empresarios corren el riesgo de anular cualquier beneficio de las políticas introducidas para contratar a empleados diversos si ignoran los retos a los que se enfrentan estas personas una vez que están en la empresa. Las empresas deben ser conscientes de las políticas y tradiciones existentes que abren la puerta a algunos empleados, pero no a todos. Promover grupos de afinidad y prestar especial atención a las tareas que se asignan a las minorías puede contribuir a mejorar el entorno de trabajo de los empleados pertenecientes a minorías y debe ser tenido en cuenta por cualquier empresario con un lugar de trabajo diverso que desee retener y apoyar a los empleados pertenecientes a minorías.