

EJEMPLOS

- 1.** Sodexo estableció el objetivo de que para 2025 las mujeres representen el 40 % de sus principales 1200 ejecutivos/as. Para ayudar a alcanzar este objetivo, Sodexo analizó la composición de género de sus propios equipos y sus resultados comerciales asociados para presentar un caso más sólido de por qué los/as gerentes y líderes deben considerar la diversidad de género al contratar y ascender el talento.
- 2.** La Política de Reclutamiento de Morgan y Morgan busca ofrecer oportunidades de empleo sin distinción de sexo, raza, color, clase social, discapacidad, creencias religiosas o políticas. Para ello, el Departamento de Desarrollo Organizacional ofrece durante todo el año capacitación en sesgos inconscientes con el objetivo de que no exista distinción de género en cuanto al otorgamiento de un puesto de trabajo y que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de participación y de ser seleccionados. <https://diagnostico.conep.org.pa/paridad-de-genero/practicas-identificadas/captacion-seleccion-y-contratacion>
- 3.** Philips Morris International se plantea como objetivo reclutar igual número de hombres y mujeres en los niveles de ingreso. Para respaldarlo, sus anuncios de empleo utilizan un lenguaje neutral en cuanto al género. <https://diagnostico.conep.org.pa/paridad-de-genero/practicas-identificadas/captacion-seleccion-y-contratacion>
- 4.** - En el marco del Programa de Diversidad e Inclusión de Telefónica, la compañía ha aplicado en Brasil el uso del “currículo ciego” para reclutar a personas candidatas externas en cargos de gerentes y superiores, con el fin de evitar la discriminación racial y la acción de los sesgos en las etapas anteriores a la entrevista presencial.
- El área de Selección Corporativa y Reclutamiento de Scotiabank elaboró un procedimiento que establece una política de selección por competencias, para garantizar la igualdad de oportunidades en la aplicación de todas las herramientas y métodos durante el proceso de entrevista, selección y contratación.
Se consideró necesario eliminar cualquier indicio que diera posibilidad a esta discriminación, para ello:
- Se decidió cambiar el tono, la forma y el contenido de las políticas de reclutamiento y selección.
- Se diseñó y aplicó por fases una guía de entrevista para los Scotiabankers cuya responsabilidad fuera entrevistar o contratar personal. <https://diagnostico.conep.org.pa/paridad-de-genero/practicas-identificadas/captacion-seleccion-y-contratacion>
- 5.** Quienes reclutan en Schneider Electric India participan en ferias de empleo en campus para atraer mujeres de nivel de entrada y se basan tanto en redes extensas, por ejemplo en conferencias de la industria, como en cazatalentos para encontrar mujeres con más experiencia.
- 6.** Bank of America desarrolló su política de diversas listas de contratación en todo Estados Unidos, gracias a la cual siempre se requieren listas diversas (un grupo de posibles candidatos/as que incluye a personas de diversos orígenes) a la hora de contratar, sin excepciones.
- 7.** Bank of America aprovecha en muchas áreas diversos equipos de entrevistas que no solo brindan a los/as gerentes perspectivas variadas sobre candidatos/as potenciales que conducen a mejores decisiones, sino que también aseguran que los posibles talentos no solo conozcan a hombres blancos, lo que es muy desalentador para las personas que no se ajustan a esta descripción y buscan un lugar de trabajo donde se puede prosperar.
- 8.** Para compensar la baja representación de mujeres en la industria manufacturera, Schneider Electric India se acercó intencionalmente a mujeres fuera de la industria para ampliar la reserva de talento y garantizar que las mujeres sean modelos a seguir para las generaciones futuras de mujeres. La empresa apoya a sus nuevas contrataciones de otros sectores proporcionando programas de formación para ponerlas al día, de manera que no se queden atrás con respecto a sus compañeros/as que ya han estado trabajando en el rubro.
- 9.** Schneider Electric India creó un programa especial llamado Su segunda oportunidad para atraer a mujeres profesionales que están regresando de una pausa en su carrera al mercado laboral.