



POLITICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

La presente Política de Inclusión y Diversidad, buscar asegurar el marco legal en nuestro actuar y el de nuestros/as consultores/as, avanzar en procesos de reclutamiento y selección mucho más abiertos a la diversidad es nuestra obligación, por ello, a partir de las mejores ideas de nuestros/as consultores/as y colaboradores/as miembros/as de la comunidad LGBTQ+, redactamos nuestra política que inicia siempre con el uso de lenguaje inclusivo y con la publicación de ofertas laborales según estipula la Ley 21.015 de Inclusión Laboral que busca revertir la baja participación laboral que históricamente han tenido las personas con discapacidad y personas que pudiesen ser sujeto de discriminación arbitraria.

A grandes rasgos, podemos decir que la oferta laboral inclusiva debe cumplir con cuatro requisitos:

- 1.- La oferta busca explícitamente la inclusión, sin infringir los principios de no discriminación y resguardo de la privacidad.
- 2.- Si se realiza de manera online, una oferta inclusiva cumple con parámetros de accesibilidad web.
- 3.- La oferta emplea el lenguaje de manera adecuada para que sea accesible.
- 4.- El proceso de selección (entrevistas) es accesible y flexible.

PRINCIPIOS DE NUESTRA POLÍTICA:

Prohibición de uso preguntas específicas sobre la vida personal del candidato

En los aspectos personales, utilizamos preguntas más abiertas para que el/la candidata/a se sienta libre de compartir aspectos de su vida con los que se sienta cómodo/a, por ejemplo: valores, gustos, etc. No preguntamos ni profundizamos por el género, orientación sexual, estado civil, universidad, colegio, barrio, entre otros. Es preferible hacer preguntas relacionadas a la zona en donde tendría que trabajar el candidato y si eso le incomoda, nos centramos indagar el nivel de desarrollo de las competencias laborales y evitamos cualquier pregunta que se pueda interpretar como una situación de discriminación arbitraria.

Utilizamos términos generales sin distintivo de género

Somos cuidados de nuestro lenguaje y publicaciones oficiales, Por ejemplo utilizamos textos como: "buscamos una persona con experiencia en gestión de proyectos" en lugar de "buscamos un gerente de proyectos". También es aconsejable reemplazar por el concepto "pareja" los términos "novio" o "novia" para no asumir la sexualidad de la otra persona. No preguntamos ni indagamos ningún aspecto que no tenga relación con las competencias laborales.



Valoramos el potencial

Independiente de la orientación sexual, edad, el género autopercebido, la nacionalidad, el origen étnico, etc., lo relevante en nuestros procesos es validar las competencias técnicas, las habilidades conductuales del candidato; así como también la adherencia de los valores personales y la compatibilidad motivacional del mismo con la cultura de la empresa donde postula.

Incluimos agentes de cambio en los procesos de selección

Consideramos la posibilidad de tener en cuenta a un candidato “competente” perteneciente a una minoría (por orientación sexual, origen, etnia, etc.) dentro de un proceso de selección de una empresa que todavía no esté desarrollada en términos de diversidad e inclusión. Esta persona puede ser un agente de cambio en la organización.

Demostramos la empatía

Hay que tener en cuenta que la persona con la que se está interactuando en el proceso no es sólo perteneciente a una minoría. Al igual que cualquiera, es un ser humano que viene con experiencias previas, talentos, decepciones, logros, frustraciones, expectativas, ambiciones y conceptos que, de hecho, pueden ser idóneos para una posición.

José Miguel Parraguez Fontalba

Representante legal

Sociedad Comercial y Publicitaria ALTAVISIÓN LIMITADA

RUT 77.025.851-0

Mayo de 2023