



Pregunte de manera proactiva a todos los miembros del equipo sobre sus prioridades personales, así como los compromisos que deben cumplirse conforme el equipo planea su flujo de trabajo y entregables. Procure respetar esas solicitudes.

En lugar de sólo decir "La gente importa", tómese el tiempo de organizar reuniones uno a uno, no solo con aquellos que le reportan directamente, sino también con empleados dos o tres niveles más abajo para conocerlos.

Valide las experiencias de los empleados, tanto las buenas como las malas, reconociendo de manera transparente las barreras y contratiempos enfrentados por la compañía. Comparta planes que ilustren tanto los retos que se tienen que enfrentar, como la posibilidad de tener un progreso continuo.



Luego de varias juntas, lleve un registro de aquellos a quienes se les reconocen, se desarrollan y adoptan ideas a lo largo de varias juntas, comparado con aquellos que son ignorados o se adueñan de sus ideas. ¿Observa algún patrón relacionado con género, raza y/o etnia?



Con respecto a la identificación de talento e inclusión: Mire hacia arriba. Mire hacia abajo. Mire profundamente. Y mire con frecuencia.



No asuma que la gente que trabaja diferente (o incluso menos) está menos comprometida; tal vez estén trabajando de manera inteligente.



Busque Intencionalmente ideas/perspectivas de personas que no se se parezcan a usted.



Involúcrese con gente de niveles y antecedentes distintos en el área del dispensador de agua (virtualmente o en persona).

Reconozca en los pasillos a la gente diferente con un saludo culturalmente apropiado. Una señal pequeña y amistosa contribuye considerablemente a romper jerarquías, núcleos, culturas agresivas y abre la puerta a entablar un diálogo.

Sea Inclusivo Cada Día

Comience con estas acciones fáciles, prácticas e intencionales que organizaciones líderes y equipos pueden tomar hoy, para lograr un lugar de trabajo más incluyente.

Apoye la diversidad atendiendo a la manera en que la gente procesa y reacciona a la información. Envíe el material con anticipación de manera que los introvertidos puedan prepararse y comunicar sus pensamientos.



Pregunte y escuche - se sorprenderá con lo que puede aprender de todos los que le rodean.



Si planea enviar correos fuera de horario, agregue una línea a su firma dejando saber a la gente que está trabajando a esa hora porque le es conveniente, pero que no significa que deban responder cuando no se supone estén trabajando.



La próxima vez que pida consejo a alguien respecto a un proyecto (aquellos a quienes siempre acude), deténgase y pregúntese— ¿A quién no le estoy preguntando? ¿Por qué?



Ayude a desacreditar el mito de que las mujeres ejecutivas tienen todo bajo control invitando a mujeres de gran potencial a cenar a casa. Deje la oficina y permítale ver su vida real-hijos, mascotas, etc.



Revise y renueve prácticas existentes para descubrir normas potencialmente excluyentes.



Rechace suposiciones, no asuma nada, haga preguntas. Una postura de curiosidad es la zona zen.



Evite hacer "bromas" a expensas de un individuo o grupo. Y cuando escuche a otros haciendo uso de este humor dañino, manifiéstese dejándoles saber que no está bien.



No solo recopile parámetros- vaya más allá de los números para explorar qué es lo que realmente está sucediendo. Pregunte a los empleados (a través de encuestas, grupos focales y entrevistas) cómo los programas y políticas realmente afectan su sentir respecto a su vida laboral diaria.



Ponga una bandera de Orgullo que diga "Soy un aliado", o cualquier otra señal de alianza en la puerta de su oficina o sobre su escritorio. Un poco de visibilidad puede contribuir de forma importante.



Cuando analice los posibles presentadores de una junta, panel o cualquier otro evento, asegúrese de que el grupo de gente a considerar es diverso. Aproveche estas oportunidades para presentar a alguien de quien no se oye mucho o nada.



Excluya la palabra "encajar" de las discusiones de contratación- reconociendo que lo que tendría que referirse a una alineación de valores puede ser traducido como la comodidad de estar con alguien que luce, piensa y actúa como la mayoría.

Ponga en práctica una regla de "no interrumpir" durante una sesión de lluvia de ideas y juntas del equipo para asegurar que todos sean escuchados.

Piense sobre sus interacciones con sus subalternos durante la semana pasada. ¿A quién le ofreció contactarlo con algún colega de mayor posición? ¿A quién le comentó sobre una gran oportunidad? ¿A quién le ofreció su perspectiva sobre las políticas del lugar de trabajo? ¿Cómo, si se dieron, variaron estas interacciones de acuerdo a género, raza o etnia?