

Trabajando hacia una mejor industria de Micromovilidad Compartida:

Mejores Prácticas para Lugares de Trabajo más Diversos e Inclusivos.





Trabajando hacia una mejor industria de Micromovilidad Compartida: Mejores Prácticas para Lugares de Trabajo más Diversos e Inclusivos

Publicado en septiembre de 2023, este recurso fue creado por la North American Bikeshare and Scootershare Association (NABSA) y Better Bike Share Partnership (BBSP) con el apoyo de Steer + Fourth Economy.

[NABSA](#) es una organización sin fines de lucro comprometida a brindar recursos, educación y promoción para la industria de la micromovilidad compartida. Al fomentar la colaboración entre los sectores público, privado y sin fines de lucro dentro de la industria, NABSA facilita espacios para el crecimiento y tiene como objetivo promover un ecosistema de transporte más equitativo y sostenible. Para obtener más información, visite www.nabsa.net.

[Better Bike Share Partnership \(BBSP\)](#) es una colaboración entre la ciudad de Filadelfia, el Better Bike Share Partnership y PeopleForBikes. La misión de BBSP es promover la equidad en la micromovilidad compartida aumentando el acceso y el uso de bicicletas y scooters compartidos a personas de bajos ingresos, personas de color, indígenas y otros grupos minoritarios de la población. BBSP trabaja y apoya a las organizaciones en sus esfuerzos por construir sistemas de micromovilidad compartidos y equitativos. Para obtener más información sobre sus esfuerzos, visite www.betterbikeshare.org.





Crédito de la foto: Darren Burton Photography



Crédito de la foto: Red Bike



Crédito de la foto: Greencorps Chicago



Crédito de la foto: Better Bike Share Partnership



Crédito de la foto: Darren Burton Photography



Crédito de la foto: Hamilton Bike Share



Tabla de contenido

Introducción	5
¿Qué queremos decir cuando decimos DEIP?	6
Cómo utilizar este kit de herramientas	8
Consejos para comenzar	10
Marco de mejores prácticas de DEIP en el lugar de trabajo	11
Reclutamiento y Divulgación	14
Contratación	18
Retención	22
Responsabilidad del liderazgo	26
Cultura del lugar de trabajo	30
Desarrollo profesional	34
Seguimiento al progreso y medición del impacto	38
Mantener un compromiso con DEIP	42
El compromiso de NABSA con DEIP	42
Glosario de términos	45



Introducción

Estimada comunidad NABSA y BBSP,

Estamos encantados de presentar un conjunto de herramientas para la diversidad laboral que ha sido recientemente actualizado, Trabajando hacia una mejor industria de Micromovilidad Compartida: Mejores Prácticas para Lugares de Trabajo más Diversos e Inclusivos. Esta actualización refleja la evolución dinámica de nuestra industria y mayor diversidad desde que se lanzó el conjunto de herramientas por primera vez en 2019.

En los últimos años, el panorama de la micromovilidad compartida ha experimentado transformaciones significativas. Según el Informe sobre el estado de la industria de 2022 de NABSA, existe al menos un sistema de micromovilidad compartido en aproximadamente 401 ciudades de América del Norte, lo que demuestra la creciente ubicuidad de nuestra industria. A raíz de un desafiante 2020, nos enorgullece informar que el número de pasajeros en el año 2022 en toda América del Norte volvió a los niveles previos a la pandemia, lo que subraya la resiliencia y vitalidad de las bicicletas y scooters compartidos.

Sin embargo, junto con estos éxitos, también hemos identificado áreas por mejorar. Aunque la representación de personas de bajos ingresos, personas de color, indígenas y otros grupos minoritarios de la población entre los usuarios de micromovilidad compartida ha aumentado en los últimos años, nuestros datos revelan que la población masculina, y en algunos casos blanca, siguen estando sobrerrepresentadas. Además, la demografía de nuestros usuarios tiende a estar sesgada hacia personas con ingresos más altos y menores de 44 años. En el año 2022, el 56 % de las agencias y operadores informaron que la diversidad de su personal es representativo de la población atendida. La información recopilada subraya la importancia de realizar esfuerzos concretos para garantizar que los usuarios y lugares de trabajo de micromovilidad compartida reflejen la diversidad de las comunidades a las que pretenden servir.

Con este conjunto de herramientas, aspiramos a destacar los desafíos y oportunidades relacionados con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia de la fuerza laboral dentro de la micromovilidad compartida. Celebramos el trabajo innovador que ya están realizando las organizaciones de nuestra industria y nuestro objetivo es brindar orientación valiosa a quienes se encuentran trabajando en el camino hacia una mejor industria de Micromovilidad Compartida.

Este conjunto de herramientas está destinado a una amplia audiencia, desde veteranos de la industria hasta aquellos que recién ingresan en este campo, y reconoce la diversidad de sectores y organizaciones en la industria. Los conocimientos y estrategias que se ofrecen en este documento se aplican a diversas geografías y contextos, reconociendo la relevancia global de la misión de nuestra industria.

Recordamos amablemente a nuestros lectores que, si bien nos esforzamos por brindar información completa y actualizada, este conjunto de herramientas debe ser una guía y no un recurso exhaustivo. Debido a la naturaleza de evolución constante de la industria de la micromovilidad compartida, significa que, si bien este conjunto de herramientas proporciona un buen punto de partida, el aprendizaje y la adaptación continua es fundamental para lograr un éxito a largo plazo.

Agradecemos a las comunidades NABSA y BBSP por su continua dedicación para fomentar una industria de micromovilidad compartida inclusiva, equitativa y diversa. Esperamos sus valiosas contribuciones y nuestro crecimiento colectivo.



Sam Herr
Directora Ejecutiva,
NABSA



Waffiyah Murray
Waffiyah Murray
Presidente del Comité DEI,
NABSA



¿Qué queremos decir cuando decimos DEIP?

Cuando hablamos de DEIP (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) en el contexto de la micromovilidad compartida, nos referimos a un enfoque holístico que prioriza varias experiencias, oportunidades justas, entornos inclusivos y un sentido de comunidad. Cada uno de estos cuatro elementos tiene un significado e importancia distintos:

La **diversidad** se refiere a reconocer y apreciar las innumerables características que hacen que los individuos sean únicos. Este espectro incluye, entre otros, raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, nacionalidad de origen y estado de discapacidad. La diversidad es crucial para el éxito de nuestra industria, ya que es a través de experiencias y perspectivas variadas que se fomenta la innovación.

La **equidad** es nuestro compromiso con la equidad y la justicia. Aborda las barreras sistémicas y distribuye uniformemente las oportunidades dentro de la industria de la micromovilidad compartida. Estamos dedicados a crear un ambiente justo que permita a todos tener la oportunidad de tener éxito.

La **inclusión** tiene como objetivo cultivar un entorno donde todos se sientan valorados y respetados. Un espacio donde las diferentes perspectivas no sólo son bienvenidas sino buscadas. La inclusión es crear un entorno en el que las personas puedan trabajar plenamente y ayuden a ampliar el potencial de la industria.

La **pertenencia** resume nuestra aspiración de fomentar un profundo sentido de comunidad. Nuestro objetivo es cultivar una atmósfera en la que todos los miembros se sientan incluidos y se sientan parte vital de la industria de la micromovilidad compartida.

Estos cuatro principios (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) forman la columna vertebral de nuestro compromiso DEIP en NABSA. Esperamos lograr un cambio significativo en nuestra industria, utilizando DEIP como catalizador para la transformación.

Crédito de la foto: BKT bici pública





¿Por qué priorizar el DEIP de la fuerza laboral?



Crédito de la foto: Darren Burton Photography

Por muchas razones, es primordial priorizar la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP) en la industria de la micromovilidad compartida. Una fuerza laboral inclusiva y diversa impulsa la innovación al reunir diversas perspectivas, experiencias e ideas que pueden conducir a mejores servicios y productos. La implementación de prácticas equitativas de contratación y oportunidades de desarrollo profesional fomenta un sentido de justicia y respeto entre los empleados, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral, productividad y retención de la fuerza laboral.

Además, apoyar a una fuerza laboral diversa y adaptando entornos para personas con diferentes discapacidades, incluyendo físicas y neurocognitivas permite a la industria brindar un mejor servicio a un amplio espectro de usuarios, mejorando la accesibilidad general de los servicios de micromovilidad compartidos. Por último, el liderazgo responsable que promueve los valores de DEIP marca el tono de la organización, garantizando que estos principios estén integrados en la cultura y la estrategia de la empresa. Dar prioridad a DEIP contribuye a un lugar de trabajo próspero e inclusivo y promueve de manera integral la misión de una organización.



Cómo utilizar este kit de herramientas

Este conjunto de herramientas es una guía completa para organizaciones dentro de la industria de la micromovilidad compartida. Este recurso ofrece información importante sobre las mejores prácticas para cultivar un lugar de trabajo diverso y fomentar una cultura arraigada en los valores de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

Cada sección del kit de herramientas está enriquecida con **pasos de acción, casos de estudio, así como otros recursos y una autoevaluación** para proporcionar estrategias tangibles para construir un equipo más diverso y promover una organización más equitativa. Aquí hay una guía sobre cómo navegar y utilizar eficazmente este kit de herramientas:



Reclutamiento y Divulgación

Esta sección profundiza en las mejores prácticas para atraer un grupo diverso de candidatos. Está diseñado para ayudar a su organización a mejorar sus esfuerzos y atraer candidatos de distintos orígenes y distintos niveles de experiencia.



Contratación

Después de reclutar exitosamente a diversos candidatos, el siguiente paso es la contratación. Este segmento se centra en crear un proceso de contratación equitativo, brindando consejos para elaborar descripciones de trabajo que sean inclusivas, realizar entrevistas sin prejuicios y tomar decisiones justas.



Retención

Retener una fuerza laboral diversa y cultivar un sentido de pertenencia puede ser incluso más complejo que reclutar y contratar. Esta sección proporciona estrategias para retener talentos diversos, incluido el fomento de un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada y garantizar el acceso equitativo a oportunidades y recursos.



Responsabilidad del liderazgo

En la industria de la micromovilidad compartida, el liderazgo es esencial para establecer e incorporar los principios de DEIP, marcar el tono de la cultura laboral y fomentar un entorno donde se valore la diversidad y todos sientan un sentido de pertenencia. Los líderes son responsables de diversificar activamente la fuerza laboral, garantizar oportunidades equitativas y evaluar y ajustar continuamente las estrategias de DEIP.



Crédito de la foto: Cincy Red Bike



Cultura del lugar de trabajo

La cultura del lugar de trabajo influye significativamente en la satisfacción, el desempeño y la retención del personal. Este segmento lo guiará para cultivar una cultura laboral inclusiva, respetuosa y acogedora que valore la diversidad y que fomente el sentido de pertenencia.



Desarrollo profesional

Las oportunidades de desarrollo profesional son esenciales para el crecimiento personal y el avance profesional de los empleados y, en el contexto de DEIP, garantizan que todas las personas, independientemente de sus antecedentes, tengan las mismas oportunidades para triunfar. En la industria de la micromovilidad compartida, estas oportunidades pueden incluir capacitación especializada en nuevas tecnologías o tendencias, lo que a su vez puede fomentar una fuerza laboral más calificada y diversa y adaptar la organización a una industria que está en constante evolución.



Seguimiento del progreso y medición del impacto

La última sección trata de la rendición de cuentas. Aquí aprenderá cómo hacer que su organización sea responsable de sus compromisos con DEIP. Esta sección incluye estrategias para monitorear y evaluar periódicamente los esfuerzos de DEIP y la importancia de una comunicación transparente.



Consejos para comenzar

Empezar el trabajo en pro de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) puede parecer desalentador al principio, pero recuerde que todo progreso significativo requiere tiempo y esfuerzo continuo. No presione a su organización para que perfeccione todos los aspectos de DEIP desde un principio. En cambio, es crucial adoptar una mentalidad de crecimiento y evolución. Adopte la idea de “hablar de esto es el primer paso”, lo que significa aceptar que sus esfuerzos iniciales en DEIP pueden ser imperfectos pero mejorarán con el tiempo.

Si se encuentra en las primeras etapas de su recorrido DEIP, aquí hay cinco pasos prácticos para comenzar:

1. Capacitaciones periódicas del personal:

Organizar capacitaciones periódicas para el personal sobre los prejuicios implícitos y la equidad en el lugar de trabajo. No limite el número de sesiones; es importante mantener debates continuos sobre DEIP y sobre las oportunidades de aprendizaje al establecer sesiones periódicas sobre temas de DEIP.

2. Declare su compromiso con los esfuerzos de DEIP:

Complemente la misión y visión de su organización con una declaración clara de su compromiso con DEIP. Esto servirá como un principio rector que sustente los cambios y acciones que su organización emprenda hacia la DEIP.

3. Establecer metas de DEIP:

Defina qué significa DEIP para su organización. ¿Cuáles son sus objetivos específicos? Un ejemplo es que el personal de su organización sea representativo de las comunidades para las cuales trabaja, para así fomentar una cultura laboral más inclusiva.

4. Inventario de programas existentes:

Evalúe sus procesos internos y externos para identificar oportunidades para promover los objetivos de DEIP. No siempre se trata de crear nuevas iniciativas; A veces, los programas existentes pueden adaptarse o extenderse para que funcionen mejor pensando en sus objetivos de DEIP.

5. Asíciense con organizaciones locales:

Un verdadero procedimiento equitativo de convocatoria y contratación de personal, requiere asociarse de manera genuina con distintos grupos comunitarios y organizaciones diversas. No forje estas relaciones únicamente por conveniencia; establézca estos lazos con anticipación y permita que la experiencia y conocimiento de estas organizaciones informen sus esfuerzos de convocatorias de empleos y contratación de personal.

Recuerde, iniciar su viaje DEIP es el primer paso hacia la creación de una organización inclusiva, diversa, equitativa y basada en la pertenencia. Puede que sea un largo camino, pero cada paso cuenta.



Marco basado en casos de éxito de DEIP en el lugar de trabajo

Este marco sirve como guía para las organizaciones que son parte de la industria, proporcionando un camino para construir y fomentar una fuerza laboral diversa e inclusiva. Como industria arraigada en la sostenibilidad y el crecimiento, la micromovilidad compartida debe defender estos valores internamente, generando oportunidades equitativas para todas las personas, independientemente de sus orígenes. Este marco tiene como objetivo proporcionar estrategias eficaces en áreas clave, desde la contratación hasta la retención, desde el liderazgo hasta el desarrollo profesional y desde la cultura laboral hasta la rendición de cuentas. Este marco ofrece una estrategia integral para implementar DEIP en la industria de la micromovilidad compartida. Desde el reclutamiento y la contratación hasta el desarrollo profesional y la rendición de cuentas. Así mismo proporciona pasos prácticos para atraer y retener talentos diversos, fomentar una cultura inclusiva, garantizar el apoyo de una fuerza laboral diversa y darle seguimiento al progreso.

Reclutamiento y Divulgación:

- » Identifique e involucre diversas fuentes de talento que se alineen con los objetivos de su organización.
- » Adoptar una estrategia para las convocatorias de empleo, que sea inclusiva y que cubra varias plataformas y comunidades.
- » Adapte los anuncios de empleo y los materiales de contratación para atraer candidatos diversos.
- » Aproveche los casos de estudio y los recursos para perfeccionar sus estrategias de divulgación y esfuerzos de reclutamiento.

Contratación:

- » Desarrollar descripciones de trabajo inclusivas que enfatizan las habilidades requeridas sobre experiencia previa.
- » Implementar prácticas que permitan entrevistas libres de prejuicios, enfocándose en criterios objetivos.
- » Asegúrese de que las decisiones de contratación se tomen basándose en el mérito, no en prejuicios.

Retención:

- » Fomentar un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo donde prospere la diversidad.
- » Impulsar políticas de conciliación para reducir el desgaste y la rotación de las y los empleados.
- » Facilite el acceso equitativo a oportunidades y recursos dentro de su organización.



Responsabilidad del liderazgo:

- » Alentar a las y los líderes a ejemplificar y promover los valores de DEIP dentro de la organización.
- » Fomentar un liderazgo diverso dentro de la organización que refleje la diversidad de su fuerza laboral.
- » Capacite a las y los líderes para que evalúen y ajusten continuamente las estrategias de DEIP para optimizar la inclusión.

Cultura del lugar de trabajo:

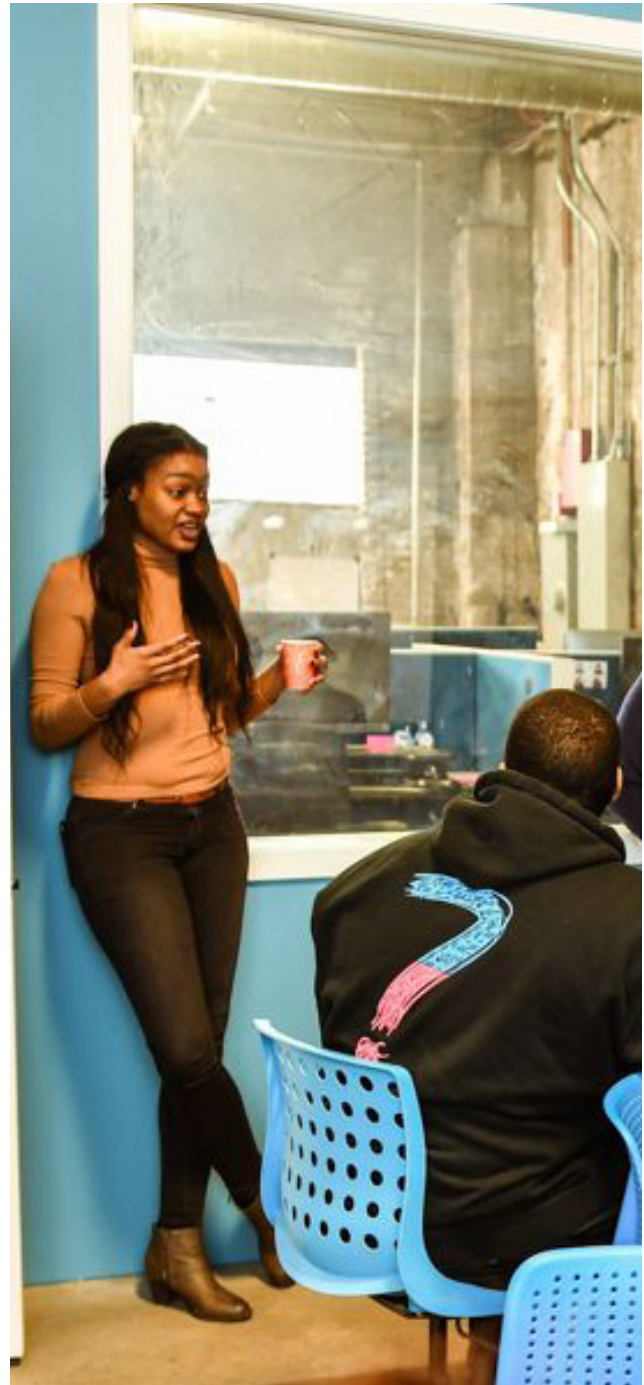
- » Construir una cultura laboral inclusiva, respetuosa y acogedora.
- » Facilitar la comunicación abierta y promover una diversidad de perspectivas e ideas.
- » Haga de la diversidad y la inclusión una parte integral de los valores fundamentales de su organización.

Desarrollo profesional:

- » Proporcionar igualdad de acceso a oportunidades e igualdad en el desarrollo profesional.
- » Impulsar la formación especializada sobre nuevas tecnologías o tendencias en la industria de la micromovilidad compartida.
- » Implementar una estructura de revisión periódica, asegurando que los empleados tengan expectativas claras y un camino claro de cómo crecer.

Seguimiento del progreso y medición del impacto:

- » Implementar un seguimiento y una evaluación periódicos de los esfuerzos de DEIP.
- » Establecer mecanismos de retroalimentación para medir la efectividad de las iniciativas de DEIP.
- » Fomentar una comunicación transparente sobre los compromisos y avances de DEIP de la organización.



Crédito de la foto: Darren Burton Photography



Estructura de Mejores Prácticas de DEIP





Reclutamiento y Divulgación



Crédito de la foto: Greencorps Chicago

El reclutamiento y las convocatorias de empleo, con énfasis en atraer una gama diversa de candidatos, deben formar la base de la estrategia DEIP de su organización. Al fomentar un entorno de contratación inclusivo, se prepara el escenario para que diversos talentos se sientan vistos, reconocidos y valorados de inmediato.



Acciones

Identificar e involucrar diversas fuentes de talento:

Para garantizar que su organización atraiga candidatos diversos, es fundamental identificar e interactuar con un amplio espectro de fuentes de talento. Esto se puede lograr ampliando sus esfuerzos de divulgación a varias plataformas y comunidades fuera de sus canales tradicionales.

Adoptar una estrategia de divulgación inclusiva:

Para garantizar que su convocatoria sea de gran alcance, adopte una estrategia que cubra varias plataformas y comunidades, incluidas bolsas de trabajo en línea, redes sociales, organizaciones profesionales e instituciones educativas.

Establecer relaciones con diversas

organizaciones: Establecer relaciones con diversas organizaciones, como centros multiculturales, asociaciones profesionales y centros de capacitación laboral locales, puede enriquecer su búsqueda de talentos al conectarlo con profesionales de diversos orígenes y experiencias.

Adaptar anuncios de trabajo y materiales de contratación: Elabore sus anuncios de empleo y materiales de reclutamiento para atraer a las y los candidatos de diversos orígenes. Utilizar un lenguaje inclusivo y evitar el vocabulario sofisticado de la industria puede hacer que las descripciones de puestos sean más accesibles y atractivas para una gama más amplia de solicitantes. Incluir rangos salariales en las descripciones de puestos para promover la transparencia y una compensación justa.

Revisar los requisitos laborales: Analice sus requisitos laborales para determinar cuáles son necesarios para el éxito. El objetivo aquí es minimizar el posible sesgo, cuestionando si los requisitos podrían adquirirse en el trabajo o si los requisitos educativos se utilizan como indicador de las habilidades que podrían obtenerse por otros medios.

Formar paneles de reclutamiento que tengan el conocimiento y que además vengan de diversos orígenes: Capacite a sus paneles de reclutamiento sobre los principios de DEIP y cómo mitigar prejuicios. Esto garantizará un proceso de contratación justo y equilibrado.

“**Existe un argumento a favor de la diversidad. Harás productos para personas que no entiendes y con las que no interactúas. Si no tienes una fuerza laboral inclusiva y diversa, te vuelves miope.**

–Renee James

Fundadora y directora ejecutiva de Ampere”

Aproveche los estudios de casos y los recursos:

Utilice estudios de casos y recursos para perfeccionar sus estrategias de divulgación y esfuerzos de reclutamiento, aprendiendo de las experiencias y prácticas de otras organizaciones.

Establecer medidas de éxito: Implemente objetivos medibles, como por ejemplo el porcentaje de solicitantes diversos y subrepresentados en cada etapa del proceso de contratación. Esto le permite monitorear la efectividad de sus estrategias de reclutamiento de DEIP.

Evalúe periódicamente las prácticas de contratación:

Evalúe periódicamente sus prácticas de contratación para garantizar que se ofrezcan oportunidades equitativas a candidatos de diferentes grupos e identidades. Las revisiones periódicas permiten una mejora continua en sus estrategias de DEIP.

Incluir diversas voces en el proceso de reclutamiento y selección:

Garantizar que se incluyan diversas perspectivas en la toma de decisiones incluyendo personal de diversos orígenes en los procesos de reclutamiento y selección.



Caso de Estudio

Departamento de Transporte de Chicago

La ciudad de Chicago se esfuerza por garantizar que los operadores del programa presten servicios a todas las comunidades con servicios de micromovilidad compartidos. La ciudad y los proveedores también están utilizando el crecimiento de la micromovilidad compartida como una oportunidad para la divulgación y la contratación de fuerza laboral que se centra en la diversidad y la equidad.

Detrás de estos esfuerzos de todo el programa está el Departamento de Transporte de Chicago (CDOT), que trabaja intencionalmente con el operador de su sistema de bicicletas compartidas Divvy, Lyft, para contratar personas de comunidades en las cuales no ha habido inversiones significativas a través de socios locales como [Greencorps Chicago](#) y [Skills for Chicagoland's Future](#). A través de asociaciones con las tiendas de bicicletas locales sin fines de lucro [West Town Bikes](#) y [Working Bikes](#), Divvy ejecuta programas de pasantías en los que los mecánicos en formación de ambos talleres trabajan en la flota de bicicletas, aprenden más sobre cómo trabajar en Divvy y tienen la oportunidad de encontrar trabajo. Para los operadores de los programas piloto y permanente de scooters eléctricos compartidos de la ciudad, parte de los criterios de evaluación utilizados al revisar las solicitudes fue analizar las prácticas de contratación y recomendar encarecidamente a los operadores que contraten entre el 50% y el 75% de su personal a través de programas de colocación laboral con sede en Chicago para residentes subempleados y desempleados. A lo largo de las operaciones del programa, los operadores asisten a controles programados periódicamente con el CDOT para informar sobre las estadísticas de extensión y reclutamiento y son evaluados a lo largo de sus contratos.



Recursos

Contratación integral: en “[Cómo contratar realmente de manera diversa](#)”, Forbes reconoce los matices de combatir a los prejuicios. Las organizaciones no sólo deben eliminar los sesgos en las descripciones de puestos y los procesos de revisión de candidatos, sino también corregirlos. Corregir el sesgo implica crear objetivos de diversidad específicos, contratar en grupos o cohortes, publicar trabajos en plataformas particulares y orientar los esfuerzos de divulgación de empleos.

Ejemplos de descripciones de trabajo en Bike Share Equity: éstas fueron compiladas por Better Bike Share Partnership, estas [descripciones de trabajo](#) pueden ayudar a los operadores a atraer un grupo diverso de candidatos.

Obtenga más información sobre el sesgo implícito: la [prueba de asociación implícita \(PAI\)](#) mide actitudes y creencias que las personas pueden tener y no reconocer o no quererlas reconocer. El IAT puede ser especialmente útil si muestra que tienes una actitud implícita que no conocías.

Sesgo de género en las ofertas de empleo: el [Decodificador de Género](#) es una forma rápida de comprobar si un anuncio de trabajo tiene el tipo de codificación lingüística sutil de género que tiene un efecto desalentador sobre las y los candidatos.



Autoevaluación

1. ¿Ha identificado e involucrado talento de diversas fuentes que se alinean con los requisitos de su organización? Sí No
2. ¿Ha adoptado una estrategia de divulgación inclusiva que cubra varias comunidades? Sí No
3. ¿Están sus convocatorias de empleo y materiales de contratación diseñados para atraer a las y los candidatos de diversos grupos? Sí No
4. ¿Aprovecha casos de estudio y otros recursos para mejorar sus estrategias de divulgación y esfuerzos de reclutamiento? Sí No
5. ¿Asegura la representación de diversos grupos en su panel de reclutamiento? Sí No
6. ¿Se asocia activamente con organizaciones o redes que atienden a comunidades diversas para el reclutamiento? Sí No
7. ¿Analiza la diversidad del grupo de las y los candidatos en cada etapa del proceso de contratación? Sí No
8. ¿Utiliza bolsas de trabajo y foros centrados en la diversidad de las y los candidatos para publicar ofertas de trabajo? Sí No
9. ¿Se asegura de que sus materiales de contratación sean accesibles para personas con discapacidad? Sí No
10. ¿Exige a los reclutadores que en su listado final, presenten a las y los candidatos que vengan de diversos orígenes? Sí No



Contratación



Crédito de la foto: Darren Burton Photography

La contratación es la segunda etapa clave en el camino hacia los esfuerzos de DEIP: el énfasis está en seleccionar a las y los candidatos más adecuados de una manera que elimine los prejuicios y garantice la equidad. Al practicar la contratación inclusiva, su organización construye un equipo diverso, innovador y sólido.



Acciones

Comité de Contratación: reúna a personas diversas para participar en el proceso de contratación. Este enfoque aporta múltiples perspectivas, mitiga posibles sesgos y garantiza una evaluación equilibrada de todos los candidatos.

Revisión de currículum: implemente un proceso de revisión de currículum “a ciegas”, donde la información de identificación como nombres y edades se oculta durante la evaluación inicial. Esto puede ayudar a eliminar prejuicios inconscientes y centrarse en las habilidades, la experiencia y el potencial del candidato (Forbes, How to Actually Hire for Diversity).

Desarrolle descripciones de puestos inclusivas: cree descripciones de puestos centrándose en las habilidades requeridas en lugar de en experiencias pasadas o credenciales específicas. Considere ejecutar descripciones a través de un decodificador de sesgo. Esto fomenta una gama más amplia de solicitantes y garantiza que los candidatos sean evaluados en función de sus capacidades y no de sus circunstancias.

Entrevistas estructuradas: utilice métricas para estructurar las entrevistas de forma objetiva. Este proceso permite una evaluación estandarizada de todos los candidatos basada en los mismos criterios.

Contratar en grupos/cohortes: si es posible, contrate a varias personas simultáneamente. En un entorno de micromovilidad compartida, la contratación de un grupo podría incluir personal de staff o un programa de pasantías. Alentar al nuevo personal a reunirse y registrarse durante todo el proceso de incorporación puede fomentar un sentido de comunidad y apoyo entre los nuevos empleados.

Adición cultural, no adaptación cultural: en lugar de contratar por “adaptación cultural”, que puede perpetuar los prejuicios existentes y limitar la diversidad, contrate por “adición cultural”. Busque candidatos que puedan aportar nuevas perspectivas, experiencias y habilidades para mejorar su cultura organizacional.

“ **Contratar a alguien es una cosa, pero ofrecerle la capacidad de formar parte de un equipo, sentirse cómodo y poder contribuir es otra.**
-Waffiyyah Murray,
Ciudad de Filadelfia ”

Toma de decisiones imparcial: asegúrese de que las decisiones de contratación se tomen en función del mérito, no de prejuicios. Esto requiere conciencia constante y mitigación de sesgos inconscientes durante todo el proceso de contratación.

Proceso de oferta y negociación: mantener la transparencia y la equidad durante la etapa de oferta y negociación. Las descripciones de puestos deben incluir rangos salariales. Evite solicitar antecedentes salariales anteriores, que pueden perpetuar las brechas salariales, y asegúrese de que las ofertas se basen en el valor del puesto y la experiencia del candidato.

Diversidad en proveedores y contratistas: amplíe sus esfuerzos DEIP a su selección de proveedores y contratistas. Elija trabajar con diversos proveedores, contratistas y vendedores para enriquecer aún más el compromiso de DEIP de su organización.

Proceso de incorporación: implemente un proceso de incorporación inclusivo que dé la bienvenida a las y los nuevos empleados, fomente la pertenencia y promueva la comprensión de los valores de DEIP de su organización.



Caso de estudio

Programa de bicicletas compartidas Indego de Filadelfia

El [programa de bicicletas compartidas Indego](#) de Filadelfia implementa prácticas de contratación equitativas. La ciudad de Filadelfia examina las calificaciones laborales en las ofertas de trabajo para detectar posibles sesgos, comparte vacantes con socios comunitarios y publicaciones comunitarias, utiliza un lenguaje cultural y de género inclusivo en los anuncios de empleo, considera la experiencia vivida y la conexión con la comunidad en su visión de las calificaciones, e incluye personal diverso en el proceso de revisión del currículum y entrevista. La ciudad de Filadelfia también utiliza una métrica de puntuación para permitir comparaciones más objetivas entre las entrevistas. Si un grupo de candidatos carece de diversidad o no se encuentra el candidato adecuado, el equipo de Indego reevalúa su proceso y toma medidas, como ampliar el plazo de solicitud o revisar la descripción del puesto.

Bicycle Transit Systems (Bike Transit), el operador del sistema Indego, ha implementado un proceso diverso y un rastreador de contratación en todos sus programas de bicicletas compartidas. Los criterios de lista diversa requieren que los gerentes de contratación entrevisten al menos a un candidato que no sea hombre y a un candidato negro, indígena y de color (BIPOC por sus siglas en inglés), y no pueden ser el mismo candidato. El objetivo de Bike Transit es mantener un alto cumplimiento de este proceso. Si los gerentes de contratación no pueden cumplir con los criterios, deben informar a Recursos Humanos. Recursos Humanos mantiene una herramienta de seguimiento para promover la diversidad, que cuantifica el cumplimiento de Bike Transit con este proceso.



Recursos

Adición cultural en lugar de adaptación cultural: Ruchika Tulshyan brinda testimonio para la [Red Ejecutiva SHRM](#) sobre cómo la contratación por adaptación cultural perpetúa el racismo y clasismo estructural. La contratación para adaptarse a la cultura refuerza las prácticas excluyentes existentes. Tulshyan razona que contratar para agregar cultura en lugar de adaptarse contribuye a un pensamiento innovador y a mejores resultados.

Creación de una cartera de candidatos diversa: beneficios como el desarrollo profesional, la transparencia salarial, la equidad salarial, la [regla Rooney](#) (entrevistar al menos a una mujer y a una minoría subrepresentada en la lista de candidatos) y los esfuerzos de divulgación pueden ayudar a crear una cartera de candidatos diversa. Estas se encuentran [entre las nuevas iniciativas de diversidad en ProPublica.](#)



Autoevaluación

1. ¿Ha desarrollado descripciones de trabajo inclusivas que enfatizan el manejo de las habilidades requeridas para el puesto en vez de antecedentes específicos como educación o experiencia profesional? Sí No
2. ¿Ha implementado entrevistas sin ningún prejuicio y centradas concretamente en los objetivos de la oportunidad laboral? Sí No
3. ¿Sus decisiones de contratación se toman en función de méritos y no de prejuicios? Sí No
4. ¿Ofrecen algún tipo de capacitación sobre concientización de la diversidad y la imparcialidad para los equipos de contratación? Sí No
5. ¿Tiene un proceso de contratación estandarizado en el cual no afecten los juicios personales? Sí No
6. ¿En las entrevistas participa gente de diversos orígenes de su organización? Sí No
7. ¿Ofrecen ayuda a las y los candidatos que tienen distintas necesidades o algún tipo de discapacidad durante el proceso de contratación? Sí No
8. ¿Se incorporan principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en sus criterios de contratación? Sí No
9. ¿Hacen entrevistas estructuradas de la misma manera para todos para evitar favoritismos? Sí No
10. ¿Ofrecen beneficios inclusivos que satisfagan diversas necesidades, como permisos cuando padres y madres de familia tienen un bebe (o adoptan a uno) o cobertura de atención médica para servicios de salud relacionados con personas transgénero? Sí No



Retención



Crédito de la foto: Cincy Red Bike

La retención es un componente fundamental de una estrategia de DEIP eficaz, ya que sienta las bases para la sostenibilidad de su organización y garantiza que las personas se sientan cómodas trabajando. Fomentar un entorno que respete, apoye y valore las contribuciones únicas de cada miembro es crucial para garantizar una fuerza laboral diversa.



Acciones

Incorporación inclusiva: establezca el tono desde el principio creando un proceso de incorporación claro y positivo que haga que las y los nuevos empleados se sientan valorados e incluidos. Este enfoque mejora la primera impresión y sienta las bases para un sentido de pertenencia.

Programas de tutoría: establecer programas de tutoría puede fomentar conexiones más profundas y guiar a las y los nuevos empleados. Al conectar a las y los empleados con mentores para realizar controles periódicos y vincularlos con grupos de afinidad relevantes, puede promover una cultura inclusiva y de apoyo desde el principio.

Promover un equilibrio entre la vida personal y laboral: fomentar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral. Los horarios de trabajo flexibles, las opciones de trabajo remoto y las políticas de permisos especiales pueden ayudar a mitigar el agotamiento y la rotación, mejorando la satisfacción y retención de los empleados.

Equidad salarial y transparencia: defender prácticas de diseño, clasificación y compensación de puestos de trabajo equitativas y consistentes. Practique la transparencia salarial para eliminar discrepancias y garantizar la equidad. Considere vincular el desempeño, las bonificaciones y los ascensos a las medidas del DEIP para incentivar el comportamiento inclusivo.

Acceso equitativo a las oportunidades: busque internamente oportunidades de liderazgo o promoción. Garantizar la igualdad de acceso a oportunidades de avance profesional para todos los empleados, independientemente de sus antecedentes. Esto crea un entorno justo e inclusivo que fomenta la diversidad y mejora la retención.

Entrevistas de permanencia: para limitar la rotación y determinar si la discriminación es una causa principal, considere realizar “entrevistas de permanencia”. A diferencia de las entrevistas de salida, estas discusiones se centran en los empleados actuales y exploran sus necesidades, deseos y preocupaciones potenciales antes de que se conviertan en motivos para irse.

No se trata sólo de conseguir que la gente entre a trabajar, sino de cultivar una cultura para que la gente prospere, sin importar su origen

–Clarrissa Cabansagan,
Directora de Nueva Política de Movilidad
Director, TransForm

Fomentar un entorno inclusivo: crear un entorno en el que todos se sientan valorados e incluidos. Fomente la comunicación abierta, invite a perspectivas diversas y celebre las diferencias.

Caminos para el avance profesional: garantizar que los procesos de gestión, avance y retención del talento den como resultado un trato equitativo. Proporcionar trayectorias profesionales claras ayuda a retener a los empleados e ilustra su compromiso con su crecimiento profesional.

Retroalimentación y diálogo periódicos: Foster open dialogue between management and staff. Regular feedback sessions help address issues promptly, strengthen relationships, and improve the working environment.

Educación y capacitación continua de DEIP: invertir en educación continua sobre diversidad, equidad e inclusión para reforzar su importancia y mantener a todos actualizados sobre los principios de DEIP. Un entorno de aprendizaje constante ayuda a su organización a madurar en su viaje DEIP.



Caso de estudio

Sistema de bicicletas compartidas Red Bike de Cincinnati

El sistema de bicicletas compartidas de Cincinnati, Red Bike, ha tomado varias medidas para retener a su personal diverso. En primer lugar, la organización trasladó a todo el personal de operaciones de puestos de medio tiempo a puestos de tiempo completo con beneficios. En una industria donde los puestos de medio tiempo y de contratistas son comunes y a menudo ocupados por trabajadores negros, indígenas y/o personas de color, esta acción inmediatamente hizo que ser parte del equipo de Red Bike fuera más competitivo al garantizar la seguridad y estabilidad laboral.

A continuación, Red Bike decidió hacer que sus salarios fueran más competitivos en comparación con otros empleos en la región. Si bien somos conscientes de lo exigente que puede ser el trabajo en las operaciones de bicicletas compartidas, Red Bike se esfuerza por seguir siendo competitivo proporcionando mayores beneficios y un ambiente de trabajo positivo. Red Bike también se adapta a las diferentes necesidades del personal y ofrece flexibilidad en los horarios de trabajo. La organización cree que no existe una solución única para su equipo; para apoyar la retención del personal, valora comprender y tratar de satisfacer las necesidades de todos los empleados.



Recursos

Esfuerzos de retención informados: la red de directores de sostenibilidad urbana Equidad, diversidad e inclusión en el reclutamiento, la contratación y la retención proporciona una [guía completa](#) sobre los esfuerzos de reclutamiento, divulgación, contratación, retención e institucionalización informados por DEI.

Atraer y retener candidatos diversos: Kiran Herbert de Better Bike Share Partnership ofrece [recomendaciones](#) para mejorar la industria del transporte atrayendo y reteniendo a las y los candidatos de diversos orígenes. Las recomendaciones se centran en conectar a las y los primerizos en la industria o la fuerza laboral con recursos y comunidades a través de organizaciones profesionales, becas y oportunidades de liderazgo. Las recomendaciones desafían a las organizaciones a crear un proceso de contratación equilibrado y “promover intencionalmente las percepciones deseadas”.

Entorno de trabajo inclusivo promovido por personal con discapacidades: como escribe Karen Herson para Forbes, hay muchas [razones por las que contratar personal con discapacidades es bueno para los negocios](#), incluido el descubrimiento de potencial sin explotar, la retención y la mejora de la cultura general.

Aumento de la retención y la permanencia en el empleo: el Departamento de Transporte de EE. UU. reconoce que incorporar la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad no es una práctica única, sino un [proceso continuo](#) que comienza con la contratación y continúa con la permanencia en el empleo.



Autoevaluación

1. ¿Hacen que todos se sientan bienvenidos y apoyados en su trabajo, valorando la diversidad? Sí No
2. ¿Promueven que las y los empleados tengan tiempo para su vida personal para que no se sientan tan agobiados y así evitar la rotación de las y los empleados? Sí No
3. ¿Todas y todos tienen las mismas oportunidades y el mismo acceso a recursos en la organización? Sí No
4. ¿Tienen políticas que consideren distintas necesidades, como permisos cuando alguien tiene un bebé o manejan horarios flexibles? Sí No
5. ¿Tiene un sistema que tome los comentarios de las y los empleados periódicamente acerca de lo incluyente que es su lugar de trabajo? Sí No
6. ¿Realiza periódicamente encuestas de satisfacción acerca de las y los empleados que incluyan preguntas específicas de DEIP? Sí No
7. ¿Tiene un procedimiento claro y accesible para denunciar prejuicios, discriminación o acoso? Sí No
8. ¿Apoyan y promueven por igual a todos los grupos de apoyo para las y los empleados que tienen en la organización? Sí No
9. ¿Tienen las y los empleados las mismas oportunidades para subir de puesto y está claro cómo funciona el proceso? Sí No
10. ¿Se hacen esfuerzos para evitar que los juicios personales afecten las evaluaciones de desempeño? Sí No



Responsabilidad del liderazgo



Crédito de la foto: Bicycle Transit Systems

El liderazgo inclusivo juega un papel indispensable en el logro de los objetivos de DEIP dentro de una organización. Las y los líderes influyen en la cultura organizacional y sirven como modelos a seguir para sus equipos. Su compromiso con los principios de DEIP puede afectar profundamente a toda la fuerza laboral de la organización.



Acciones

Representación diversa: las y los líderes deben defender la diversidad en todos los niveles de la organización. Tener a las y los empleados de diversos orígenes en roles de liderazgo enriquece la toma de decisiones, fomenta la creatividad y significa el compromiso de su organización con los principios de DEIP.

Promoción de DEIP sistémica: las y los líderes deben esforzarse por garantizar que DEIP esté arraigado en la cultura, las políticas y los procedimientos de la organización. Esto ayuda a crear un compromiso sostenible y sistémico con DEIP en todas las funciones de la organización.

Líderes como agentes de cambio: las y los líderes deben defender DEIP, demostrando responsabilidad y compromiso activamente. Deben trabajar para crear un lugar de trabajo psicológica y físicamente seguro para todos los empleados y aceptar las consecuencias de sus acciones.

Apoyo público a las iniciativas de DEIP: las y los líderes y miembros de la junta directiva deben apoyar públicamente las iniciativas relacionadas con DEIP. Incluso ante una posible controversia o riesgo personal, su respaldo público puede fortalecer el compromiso de la organización con DEIP e inspirar a otros a seguir su ejemplo.

Toma de decisiones inclusiva: las y los líderes deben buscar aportes de diversas voces organizacionales al tomar decisiones. Esto refuerza el valor de las perspectivas diversas y promueve una cultura laboral más inclusiva y democrática.

DEIP en programas de desarrollo de liderazgo: la incorporación de los principios de DEIP en los programas de desarrollo de liderazgo ayuda a los futuros líderes a comprender su papel en el fomento de una cultura inclusiva.

“ La diversidad requiere compromiso. Lograr una diversidad superior al promedio puede generar acciones adicionales, en particular, un compromiso para desarrollar una cultura de inclusión. Las personas no sólo necesitan ser diferentes, sino que también deben involucrarse plenamente y sentir que se escuchan sus voces. ”
-Alain Dehaze,
Director General de Adecco

Métricas de desempeño: Incorporar las metas de DEIP en las métricas de desempeño del liderazgo. Hacer que las y los líderes rindan cuentas de DEIP puede conducir a un progreso más tangible y significativo.

Capacitación de Líderes en DEIP: Brindar capacitación en DEIP a las y los líderes. Esto les dota del conocimiento y las habilidades necesarias para defender DEIP dentro de sus equipos y en toda la organización.

Comunicaciones inclusivas: Las y los líderes deben comunicarse de manera respetuosa e inclusiva, evitando un lenguaje sesgado o excluyente.



Estudio de caso

Bicycle Transit Systems (Bike Transit)

Con programas en Filadelfia, Los Ángeles y Las Vegas, Bicycle Transit Systems (Bike Transit) es una organización que estructura sus políticas internas en torno a garantizar la responsabilidad del liderazgo. Estas políticas, incluidas en el plan anual interno de Bike Transit, se implementan, promueven y gestionan mejor a través de un Gerente de Diversidad, Equidad, Inclusión y Justicia de toda la organización, que defiende a DEIJ y se ubica en el nivel de liderazgo, y se asocia con BOOST (Bridge . Observar. Organizar. Fortalecer. Enseñar.), el comité de diversidad, equidad e inclusión interno y dirigido por empleados de Bike Transit.

Con este liderazgo implementado, Bike Transit crea un lugar de trabajo más seguro para todos los empleados y puede continuar desarrollando y perfeccionando sus prácticas DEIJ. Entre encuestas a empleados programadas periódicamente en toda la empresa, sesiones de aprendizaje, “conversaciones con café” y otros programas desarrollados conjuntamente con BOOST, Bike Transit tiene como objetivo brindar al personal oportunidades de ser escuchado y tener conversaciones sobre diferentes culturas, problemas y políticas, así como surgen. Mantener estos canales internos de comunicación abiertos y periódicos es clave para garantizar que el liderazgo sea inclusivo y responsable.



Recursos

Liderar una organización centrada en DEIP: las y los líderes organizacionales construyen una cultura de equipo, cultivan relaciones, alinean objetivos y expectativas y crean responsabilidad. Es clave que las y los líderes organizacionales comprendan cómo las identidades (edad, raza, género, etc.) y las experiencias de poder y privilegios se cruzan con [sus roles en el trabajo](#).

Comité DEIP: la Oficina de Diversidad, Inclusión y Pertenencia de Harvard creó un conjunto de [herramientas](#) para la creación, planificación y evaluación del comité DEI. El conjunto de herramientas utiliza un lenguaje dirigido a las universidades, pero incluye una hoja de trabajo de autoevaluación, una guía de visión y establecimiento de objetivos, y hojas de trabajo de desarrollo de objetivos.



Autoevaluación

1. ¿Motivan a las y los líderes a vivir y promover los valores de DEIP dentro de la organización? Sí No
2. ¿Se busca tener un liderazgo diverso dentro de la organización que refleje la diversidad de su fuerza laboral? Sí No
3. ¿Capacita continuamente a sus líderes para evaluar y ajustar las estrategias de DEIP para mejorar la inclusión? Sí No
4. ¿Reciben las y los líderes de la organización capacitación y actualizaciones periódicas sobre las prácticas de DEIP? Sí No
5. ¿Las y los líderes se esfuerzan por entender y resolver los retos que enfrentan las y los empleados de diferentes orígenes o situaciones? Sí No
6. ¿Se responsabiliza al liderazgo de la organización del cumplimiento de los objetivos de DEIP dentro de sus equipos? Sí No
7. ¿Tiene representación diversa dentro de su junta directiva o equipo ejecutivo? Sí No
8. ¿Hay oportunidades para que las y los empleados de diferentes orígenes reciban mentoría o apoyo para llegar a puestos de liderazgo dentro de la organización? Sí No
9. ¿Sus líderes comunican periódicamente la importancia de DEIP a toda la organización? Sí No
10. ¿Promueven el ejemplo las y los líderes usando lenguaje y comportamiento inclusivos? Sí No



Cultura del lugar de trabajo



Crédito de la foto: Vancouver Mobi Bikes

Un fuerte compromiso con los principios de DEIP en el lugar de trabajo enriquece el entorno laboral y se alinea con los principios de la micromovilidad compartida. Así es como su organización puede fomentar una cultura laboral centrada en DEIP.



Acciones

Declaración de compromiso de DEIP: haga una declaración pública expresando el compromiso de su organización de formar un personal diverso. Fomentar las solicitudes de candidatos de color y otros grupos subrepresentados es un paso concreto hacia la inclusión.

Incorporar DEIP en la Misión y Visión: la misión y visión de la organización deben reflejar su compromiso con DEIP. Este es un recordatorio continuo de que la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia son parte integral de la sostenibilidad y el éxito de la organización. Las organizaciones también deben revisar su misión y visión periódicamente para asegurarse de que respetan lo declarado y realizar actualizaciones según sea necesario.

Capacitación sobre prejuicios inconscientes: ofrezca sesiones periódicas de capacitación sobre prejuicios subconscientes para todos los empleados. Esto ayuda a las personas a identificar y superar prejuicios subconscientes que influyen en sus interacciones con los demás.

Horario de oficina del Comité de Diversidad: establezca horarios dedicados para que los empleados interactúen con el comité de diversidad. Esto proporciona una plataforma para que los empleados compartan sus experiencias, brinden opiniones y discutan las iniciativas de DEIP.

Prevención del agotamiento: preste especial atención a prevenir y evitar el agotamiento entre sus empleados, especialmente aquellos de grupos subrepresentados. Garantizar que la responsabilidad de la educación DEIP sea compartida puede ayudar a evitar imponer una carga indebida a cualquier grupo o individuo.

Modelo de Equidad: esforzarse por convertirse en un modelo de equidad en el lugar de trabajo. Al alcanzar logros medibles en DEIP, su organización puede convertirse en un referente para otras en el sector.

Políticas y prácticas inclusivas: implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo inclusivo, como acuerdos de trabajo flexibles, políticas de licencia para padres y madres y apoyos para empleados con discapacidades.

“
Las empresas pueden exigir diversidad, pero deben cultivar la inclusión.
-Janet Stovall, Directora Ejecutiva de Comunicaciones, UPS

”

Celebración de la diversidad: celebre las diversas culturas, orígenes y experiencias de sus empleados. Esto puede incluir reconocer festividades culturales, organizar eventos centrados en la diversidad y mostrar voces diversas.

Espacio Seguro para el Diálogo: crear un espacio seguro para el diálogo abierto sobre temas de la DEIP. Anime a los empleados a compartir sus experiencias y perspectivas para promover la empatía y la comprensión.

Adaptaciones de la infraestructura del lugar de trabajo: garantizar que las infraestructuras del lugar de trabajo satisfagan las diversas necesidades de los empleados, abarcando a aquellos con diferencias neurocognitivas y físicas. Esto puede incluir hacer que las oficinas sean accesibles para sillas de ruedas o establecer espacios tranquilos para quienes prefieren lugares menos estimulantes.

Métricas de desempeño de DEIP: establezca métricas de desempeño de DEIP para realizar un seguimiento del progreso de su organización. Revise periódicamente estas métricas y realice los ajustes necesarios a sus estrategias DEIP.



Caso de estudio

Vancouver Bike Share Inc

Vancouver Bike Share Inc (VBS) en Vancouver, Canadá, transmite su cultura laboral desde el principio, comenzando con sus ofertas de trabajo donde la misión de la empresa se declara desde un inicio a las y los solicitantes. Durante el proceso de contratación, las y los gerentes de contratación de VBS se asocian con el presidente del Comité DEI para redactar ofertas de trabajo que incluyan un lenguaje inclusivo y eliminen barreras innecesarias.

Una vez que los solicitantes son empleados, el comité VBS DEI y el grupo de recursos para empleados fomentan su cultura laboral destacando las iniciativas de diversidad que existen para garantizar que todo su equipo se sienta escuchado, representado y apoyado. Más recientemente, VBS finalizó su Plan DEI 2023, que toma medidas conscientes para establecer DEI como un componente central de la cultura laboral. El plan incluye iniciativas en torno a importantes eventos culturales como el Mes de la Historia Afroamericana, el Día de la Verdad y la Reconciliación y el mes de concientización sobre la salud mental.

Para continuar perfeccionando su cultura laboral centrada en DEIP, VBS realiza análisis internos programados periódicamente para realizar un seguimiento del progreso, obtener comentarios del personal e identificar áreas adicionales de enfoque.



Recursos

El argumento empresarial a favor de la diversidad en el lugar de trabajo: El informe [“El argumento empresarial a favor de la diversidad en el lugar de trabajo es ahora abrumador”](#) del Foro Económico Mundial proporciona evidencia de la correlación entre diversidad e innovación, desempeño económico y satisfacción de los empleados.

Grupos de recursos para empleados: [los grupos de recursos para empleados](#) (GRE) reúnen a empleados con identidades o intereses compartidos. Estos grupos también promueven los objetivos de DEIP fomentando la inclusión, mejorando la diversidad y promoviendo el impacto externo. Puede encontrar orientación sobre cómo iniciar GRE, así como ejemplos, [aquí](#).



Autoevaluación

1. ¿Construyen una cultura laboral inclusiva, respetuosa y acogedora? Sí No
2. ¿Facilita que se hable libremente y se promuevan distintas perspectivas e ideas? Sí No
3. ¿Son la diversidad y la inclusión una parte integral de los valores fundamentales de su organización? Sí No
4. ¿Celebra diversas festividades, culturas e historias en el lugar de trabajo? Sí No
5. ¿Tiene un sistema para abordar y prevenir incidentes de discriminación, acoso y prejuicios en el lugar de trabajo? Sí No
6. ¿Se discuten y promueven periódicamente la diversidad y la inclusión durante las reuniones del equipo? Sí No
7. ¿Existe un protocolo para garantizar que todas las actividades y eventos de la organización sean inclusivos y accesibles? Sí No
8. ¿Son transparentes sobre cómo va el esfuerzo DEIP de su organización, incluidos los éxitos y las áreas por mejorar? Sí No
9. ¿Está el espacio de trabajo diseñado para ser accesible y adaptable a las y los empleados con discapacidad? Sí No
10. ¿Fomenta y apoya la creación y el mantenimiento de grupos de apoyo para las y los empleados? Sí No



Desarrollo profesional



Crédito de la foto:
Darren Burton Photography

El desarrollo profesional, un aspecto esencial del éxito organizacional, ofrece a los empleados oportunidades para mejorar sus habilidades, desarrollar nuevas competencias y progresar en sus carreras. Cuando se hace con la perspectiva DEIB, se garantiza que todos los empleados, independientemente de su identidad o antecedentes, puedan acceder a estas oportunidades y crecer.



Acciones

Igualdad de acceso a oportunidades: garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional estén disponibles para todas y todos los empleados, independientemente de sus antecedentes, identidad o función. Esto incluye programas de capacitación, iniciativas de tutoría y oportunidades de ascenso o cambio de rol.

Desarrollo de habilidades: alentar a las y los empleados a desarrollar habilidades relevantes para las necesidades de la industria de la micromovilidad compartida que es cambiante. Esto podría incluir habilidades técnicas, interpersonales y de liderazgo o conocimiento sobre los principios de DEIP.

Programas de tutoría: establezca programas de tutoría que unan a los empleados con mentores y mentoras de diversos orígenes. Estos programas pueden brindar orientación, apoyo y oportunidades de crecimiento profesional.

Soporte para el aprendizaje continuo: fomente una cultura de aprendizaje continuo ofreciendo recursos como cursos, libros y talleres en línea que los empleados puedan aprovechar para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Evaluaciones de desempeño inclusivas: realizar evaluaciones de desempeño que sean imparciales y se centren en resultados medibles. Proporcionar comentarios constructivos y apoyo para mejorar.

Reconocimiento de métodos de aprendizaje no tradicionales: reconocer y valorar las habilidades y conocimientos adquiridos a través de métodos de aprendizaje no tradicionales, como habilidades autodidactas, trabajo comunitario o experiencias de vida.

Desarrollo de liderazgo: ofrezca programas de desarrollo de liderazgo para cultivar futuros líderes de diversos orígenes dentro de su organización.

“La transición del personal de campo a puestos de medio tiempo a puestos de oficina a puestos de tiempo completo es la mayor oportunidad que la industria de la micromovilidad compartida aún no ha aprovechado.”
-Cary Bearn, NACTO

Adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje: brindar oportunidades de desarrollo profesional en varios formatos para atender a diferentes estilos de aprendizaje, como capacitación en persona, cursos en línea, aprendizaje a su propio ritmo, proyectos grupales, etc.

Planificación de desarrollo profesional: ayude a las y los empleados a desarrollar planes de desarrollo profesional personalizados, considerando sus objetivos individuales, fortalezas y áreas potenciales de crecimiento.

Trayectorias profesionales transparentes: proporcione información clara y transparente sobre las trayectorias profesionales dentro de la organización. Esto permite a los empleados comprender los pasos para avanzar en sus carreras.



Caso de estudio

Beca de justicia en el transporte

La [Beca de Justicia en el Transporte](#), un programa BBSP administrado por NACTO, sirve para apoyar al personal indígena y/o de color, (BIPOC) en el avance de la industria del transporte, incluida la industria de la micromovilidad compartida. El programa de ocho meses consta de sesiones de desarrollo de habilidades, entrenamiento individualizado, capacitación, oradores invitados y colaboración estructurada. En 2022, la beca recibió 70 solicitantes de todo Estados Unidos. Los perfiles de los miembros de la cohorte revelan el impacto colectivo que los becarios están logrando al principio de sus carreras. El modelo de cohorte no sólo crea un canal para el desarrollo del liderazgo, sino que también cultiva una comunidad de profesionales que serán las y los líderes emergentes. El éxito del programa y del modelo de cohorte llevó a que la organización recibiera financiación para otras tres rondas de cohortes.



Recursos

Transparencia e informes de objetivos: En el campo del periodismo, [ProPublica](#) informa sobre la demografía anual de su fuerza laboral y las tendencias de contratación. El informe explica nuevas iniciativas, como programas de capacitación, subcomités y planificación estratégica. Además, ProPublica ofrece actualizaciones específicas sobre los esfuerzos continuos para desarrollar su fuerza laboral internamente. En 2022, estos objetivos incluían la creación de canales, el reclutamiento y la contratación, y la inclusión y retención.

Avance en las organizaciones: El desarrollo profesional se ha considerado “[el talón de Aquiles de muchos esfuerzos de DEI](#)”. Centrarse en la contratación sin desarrollar un plan de avance y crecimiento profesional puede perpetuar prácticas injustas. Las sugerencias para conectar mejor el desarrollo profesional y los esfuerzos de DEI incluyen: crear programas de desarrollo de liderazgo específicos, proporcionar a los empleados más herramientas/una variedad de ejemplos de tipos de liderazgo y usar GRE, entre otras estrategias.



Autoevaluación

1. ¿Ofrecen igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional? Sí No
2. ¿Promueven cursos o capacitaciones sobre nuevas tecnologías o tendencias en la industria de la micromovilidad compartida? Sí No
3. ¿Actualiza y adapta continuamente la formación de habilidades de la organización para seguir el ritmo de la evolución de la industria? Sí No
4. ¿Ofrecen programas de mentoría para apoyar a las y los empleados de diferentes orígenes? Sí No
5. ¿Vigilan que haya variedad en quiénes ascienden o llegan a ser líderes? Sí No
6. ¿Ofrecen capacitación sobre los desafíos que enfrentan los diferentes grupos dentro de la industria de la micromovilidad? Sí No
7. ¿Se asignan recursos para que las y los empleados asistan a eventos de desarrollo profesional centrados en la DEIP? Sí No
8. ¿Destinan recursos para que la fuerza laboral solicite oportunidades de desarrollo profesional? Sí No
9. ¿Busca activamente romper las barreras que pueden impedir que la fuerza laboral acceda a oportunidades de desarrollo profesional? Sí No
10. ¿Valora conocimientos y experiencias que no sean los típicos cuando se trata de desarrollo profesional? Sí No



Seguimiento al progreso y medición del impacto



Crédito de la foto:
Hamilton Bike Share

Darle seguimiento al progreso y medir el impacto es primordial en cualquier organización que valore la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP). Un compromiso con DEIP exige más que puras palabras: requiere acciones concretas, seguimiento constante y monitoreo regular para garantizar que la organización cumpla sus promesas. Para resaltar las mejores prácticas, presentamos diez pasos esenciales que las organizaciones pueden tomar para reforzar su compromiso con DEIP a través de la rendición de cuentas.



Acciones

Inventario de herramientas actuales: comience por hacer un inventario de las herramientas e iniciativas actuales de su organización que respaldan a DEIP. Esto le ayuda a comprender qué funciona y qué podría mejorar o ser reemplazado.

Establezca objetivos de diversidad: cree objetivos de diversidad específicos dentro de cada etapa de contratación y otros procesos relevantes. Esto proporciona un objetivo claro al que aspirar y un punto de referencia para medir el progreso.

Integre métricas de DEIP: incorpore mediciones de DEIP en todas las herramientas de evaluación, evaluaciones de proyectos y encuestas a la fuerza laboral. Esta integración mantiene los objetivos centrales para todas las operaciones.

Datos demográficos agregados para la toma de decisiones: el análisis de datos demográfico para la contratación y las operaciones permite una comprensión detallada de cómo los esfuerzos de DEIB impactan a diferentes grupos dentro de la organización. Por ejemplo, agregar datos demográficos para el grupo general de las y los candidatos puede identificar disparidades. Los datos demográficos combinados con encuestas de compromiso de las y los empleados pueden identificar brechas en la participación de los empleados. El emparejamiento de recursos humanos y los datos demográficos puede revelar tendencias en la facturación de los empleados.

Realizar evaluaciones regulares: implementar evaluaciones periódicas y profundas de DEIP en la organización y dentro de los departamentos. Esto permite una verificación regular de qué tan bien se cumplen los objetivos DEIP.

Ajuste la estrategia basado en las evaluaciones: use los resultados de estas evaluaciones para refinar y ajustar su estrategia DEIP. Esto asegura que su enfoque esté basado en datos y responda a las necesidades y experiencias reales de sus empleados.

Cree círculos de retroalimentación: establezca canales para que las y los empleados brinden comentarios sobre las iniciativas DEIP. Esto le da a su equipo una voz en la configuración de las políticas de DEIP y puede resaltar áreas potenciales de mejora que podrían no ser capturadas en evaluaciones formales.

“ Las métricas DEI permiten a las organizaciones comprender y operacionalizar mejor sus desafíos y responsabilizar a sus líderes por lograr avances.
-Lily Zheng,
Harvard Business Review ”

Transparencia: sea abierto sobre el progreso de su organización en los objetivos de DEIP. Esto incluye no solo éxitos sino también desafíos. La transparencia genera confianza y muestra a su equipo que la organización se toma en serio su compromiso de DEIP.

Responsabilidad: asigne individuos o equipos específicos la responsabilidad de cumplir con los objetivos DEIP. Esta responsabilidad puede impulsar la acción y garantizar que DEIP no se pierda entre otras prioridades organizacionales.

Aprendizaje continuo: finalmente, fomente una cultura de aprendizaje continuo alrededor de DEIP. Reconozca que las prácticas de DEIP siempre se pueden mejorar e invertir en capacitación y educación continuas para que su equipo mantenga actualizado sus prácticas DEIP.



Caso de estudio

Hamilton Bike Share

Hamilton Bike Share, el sistema de bicicletas compartidas en Hamilton, Canadá, infunde a DEI en su misión, visión, valores y políticas. La organización creó un [Plan de Acción “Black Lives Matter”](#) para delinear una estrategia para “escuchar y hacer eco a las voces y experiencias raciales, y diseñar estrategias, implementar y evaluar acciones antirracistas”. El plan incluye formas medibles de mejorar la diversidad y generar rendición de cuentas a través de la medición y la transparencia en el proceso.

Hamilton Bike Share también se mantiene a la altura de los estándares externos. La organización sin fines de lucro se registró para el [desafío 50/30](#), un programa federal en Canadá que busca aumentar la representación e inclusión de grupos diversos en los lugares de trabajo. Los objetivos de 50/30 incluyen: 1) Paridad de género (50% mujeres y/o personas no binarias) en puestos de liderazgo y 2) Representación significativa (30%) de “otros grupos que merecen equidad, incluidos aquellos que se identifican racialmente como, “negros”, y/o personas de color (“Minorías visibles”), personas con discapacidades (incluidas discapacidades invisibles y episódicas), lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer y/o personas sexualmente diversas (LGBTQ+) y pueblos aborígenes y/o pueblos Indígenas.

Hamilton Bike Share también utiliza la [lista de verificación de trabajo decente](#) de Ontario Nonprofit Network para informar sobre la equidad salarial, los beneficios, la seguridad de los contratos/programaciones, las oportunidades de avance, el proceso de resolución de conflictos y el cultivo de una cultura de participación.



Recursos

Evaluación comparativa: los [puntos de referencia globales de diversidad, equidad e inclusión 2021](#) del Centro para la Inclusión Global brindan un marco fundamental para que las organizaciones realicen un seguimiento de las mejores prácticas de DEI. La guía incluye listas de verificación que evalúan las acciones como mejores prácticas, progresivas, proactivas, reactivas e inactivas. Las organizaciones pueden utilizar estos recursos para mejorar continuamente su práctica DEI y seguir siendo responsables de sus acciones.

Uso de datos demográficos para promover las prácticas de DEI: [“Cómo utilizar de manera eficaz y legal los datos raciales para DEI”](#) de Harvard Business Review incluye ideas sobre cómo la recopilación de datos demográficos, incluida la raza, puede revelar el impacto adverso causado por prácticas existentes, prácticas discriminatorias o limitaciones históricas de la mano de obra.



Autoevaluación

1. ¿Se monitorea y evalúa periódicamente los esfuerzos de la DEIP? Sí No
2. ¿Ha establecido mecanismos de retroalimentación para medir la efectividad de las iniciativas de DEIP? Sí No
3. ¿Promueve una comunicación transparente sobre los compromisos y avances de DEIP de la organización? Sí No
4. ¿Hay un plan claro para abordar las deficiencias reveladas a través del seguimiento y evaluación de la DEIP? Sí No
5. ¿Se comparte públicamente el progreso de DEIP (por ejemplo, en un informe anual) además de compartirse con toda la fuerza laboral? Sí No
6. ¿Hay consecuencias claras por las violaciones de políticas relacionadas con DEIP? Sí No
7. ¿Existe un equipo o una persona dedicada a supervisar la estrategia de DEIP de su organización? Sí No
8. ¿Colabora con expertos externos de DEIP para auditar objetivamente sus esfuerzos de DEIP? Sí No
9. ¿Están sus objetivos DEIP alineados con su estrategia comercial general? Sí No
10. ¿Su equipo de liderazgo participa activamente en la revisión y configuración de las estrategias de DEIP? Sí No



Mantener un compromiso con DEIP

El trabajo de la DEIP es continuo y está en constante evolución. Las mejores prácticas tienen como objetivo proporcionar orientación a organizaciones con distintos niveles de familiaridad con DEIP. Realizar autoevaluaciones ahora puede proporcionar una base para comparar futuros esfuerzos. Mantener las prácticas DEIP en su lugar de trabajo requiere mantenimiento, compromiso y voluntad de revisar y perfeccionar las prácticas internas. Considere este conjunto de herramientas como un recurso al que su organización puede recurrir continuamente para conocer los próximos pasos, las mejores prácticas y la autoevaluación.

El compromiso de NABSA con DEIP

Misión

North American Bikeshare & Scootershare Association (NABSA) colabora entre sectores para hacer crecer la micromovilidad compartida y sus beneficios para las comunidades, creando un ecosistema de transporte más equitativo y sostenible. NABSA es la organización de miembros de la industria de la micromovilidad compartida con representación de propietarios de sistemas, operadores, ciudades anfitrionas, fabricantes de equipos y proveedores de tecnología y servicios.

Valores fundamentales

NABSA has five core values that guide NABSA, our members, and the shared micromobility industry. Our core values are woven into the work we do on behalf of the industry. At NABSA, we value the following:

Seguridad - se prioriza la seguridad en cada paso del camino, desde los vehículos y los lugares de trabajo hasta las comunidades y los entornos a los que se presta servicio.

Diversidad, equidad e inclusión - a través del aprendizaje, la escucha y el crecimiento, nos esforzamos por hacer que la micromovilidad compartida sea más asequible y esté disponible para todos los que la necesitan, y por cultivar un entorno de apoyo y celebración en nuestra industria.

Integridad - nos tomamos el tiempo para construir relaciones y operar con confianza y respeto hacia los socios de la comunidad, los pasajeros y los colegas de la industria.

Salud - avanzamos en la micromovilidad compartida como herramienta para ayudar a construir comunidades saludables para quienes residen en ellas.

Sostenibilidad - damos prioridad a la administración del planeta y la innovación continua de la micromovilidad compartida para promover el transporte, las comunidades y las prácticas industriales sostenibles.



Compromiso DEIP

El compromiso de NABSA con DEIP está integrado en nuestros cinco valores fundamentales. NABSA visualiza una industria que celebra y aprovecha la diversidad en todas las formas y niveles. Nuestro objetivo es cultivar una industria de micromovilidad compartida donde la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIP) sean las piedras angulares del éxito del sector. Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo y una industria representativos de las comunidades a las que servimos, dando la bienvenida a todos, independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, origen nacional o estado de discapacidad. Creemos en la creación de una industria que responda a las necesidades de todas las comunidades y personas a las que sirve, promoviendo entornos más saludables y sostenibles.

Nos comprometemos a fomentar un entorno diverso, equitativo, inclusivo y acogedor dentro de nuestra asociación y en la industria de la micromovilidad compartida en general, y alentamos a todos los miembros a defender estos valores en sus organizaciones y comunidades. Buscamos crear una comunidad que valore las diferencias y fomente la pertenencia entre personas con identidades, experiencias y perspectivas variadas. Nuestro compromiso con DEIP se extiende a todos los aspectos de nuestro trabajo, desde proporcionar recursos y educación hasta abogar por la micromovilidad compartida y el transporte sostenible.

También reconocemos la importancia de abordar las desigualdades sistémicas en nuestra sociedad e industria. Nos comprometemos a fomentar un entorno que aborde estos desafíos promoviendo activamente prácticas y políticas equitativas y aprendiendo y creciendo continuamente para servir mejor a todas las comunidades.



Crédito de la foto:
Darren Burton Photography



Expresiones de gratitud

Miembros del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de NABSA 2023:

Samantha Herr

Director Ejecutivo de NABSA

Waffiyah Murray

Presidente del Comité DEI 2023,
Ciudad de Filadelfia

Gabriela Becerra Castellanos

BKT bici pública

David White

Bike Share Pittsburgh, POGO

Chelsea Cox

Hamilton Bike Share

Adriel Thornton

MoGo Detroit

Laura Mallonee

NABSA

Tangier Barnes Wright

People for Bikes

Gracias a las siguientes organizaciones que brindaron aportes para este informe:

Hamilton Bike Share Inc.

Bicycle Transit Systems

Ciudad de Filadelfia/Indego

Departamento de Transporte de Chicago

Cincinnati Red Bike

Vancouver Bike Share Inc



Glosario de Términos





Glosario de términos

La terminología de DEIP se expande y evoluciona continuamente. Como resultado, hay términos que pueden no estar incluidos en esta lista. Se invita a las organizaciones a ampliar este glosario.

1. **Accesibilidad:** El diseño de productos, dispositivos, servicios o entornos para personas con discapacidades.
2. **Adaptaciones razonables:** Modificaciones o ajustes a un trabajo, el entorno laboral o cómo se hacen normalmente las cosas para permitir que una persona con una discapacidad tenga igualdad de oportunidades de participar.
3. **Adición cultural:** La idea de que cada persona aporta algo valioso al lugar de trabajo, basándose en su cultura.
4. **Ajuste cultural:** la alineación de los valores individuales y organizacionales.
5. **Amenaza de estereotipo:** La situación en la que las personas corren o sienten el riesgo de ajustarse a estereotipos sobre su grupo social.
6. **Capacitismo:** Discriminación y prejuicio social contra las personas con discapacidad o favoreciendo a las personas que no la tienen.
7. **Competencia cultural:** Conjunto de comportamientos, actitudes y políticas congruentes que se reúnen en un sistema, agencia o entre profesionales y les permiten trabajar eficazmente en situaciones transculturales.
8. **Cultura del lugar de trabajo:** Los valores, sistemas de creencias, actitudes y suposiciones compartidos que comparten las personas en un lugar de trabajo. Esto está determinado por la educación individual y el contexto social y cultural.
9. **Discriminación por edad:** Estereotipos y/o discriminación contra personas o grupos en función de su edad.
10. **Diseño Universal:** El diseño y composición de un entorno para que todas las personas puedan acceder a él, comprenderlo y utilizarlo en la mayor medida posible, independientemente de su edad, tamaño, capacidad o discapacidad.
11. **Diversidad:** La inclusión de diferentes tipos de personas (como personas de otras razas o culturas, géneros, grupos de edad, etc.) en un grupo u organización.
12. **Efecto espectador:** El fenómeno de que la probabilidad de que un individuo ayude disminuye cuando hay espectadores pasivos presentes.
13. **Equidad salarial:** El principio de eliminar el género, la raza y todas las formas de discriminación del proceso de fijación de salarios.
14. **Equidad:** El trato justo, el acceso, las oportunidades y el avance para todas las personas mientras se esfuerza por identificar y eliminar las barreras que han impedido la participación plena de algunos grupos.
15. **Expresión de Género:** La manifestación externa de la identidad de género de una persona, generalmente expresada a través del comportamiento, la ropa, el corte de pelo o la voz. Es posible que esto no coincida con los supuestos convencionales sobre la identidad de género.
16. **Flexibilidad psicológica:** la capacidad de permanecer en contacto con el momento presente y, en función de lo que la situación ofrece, cambiar o persistir el comportamiento en la búsqueda de metas y valores.
17. **GRE (Grupos de recursos para empleados):** grupos voluntarios liderados por empleados que promueven los intereses de sus miembros y fomentan un lugar de trabajo diverso e inclusivo.
18. **Identidad de Género:** Concepción personal de uno mismo como hombre, mujer, ambos o ninguno.



19. **Inclusión:** La práctica o política de brindar igualdad de acceso a oportunidades y recursos a personas que de otro modo podrían quedar excluidas o marginadas, como aquellas con discapacidades físicas o mentales y miembros de otros grupos minoritarios.
20. **Inteligencia emocional:** la capacidad de comprender, utilizar y gestionar nuestras propias emociones de manera positiva para aliviar el estrés, comunicarnos de forma eficaz, empatizar con los demás, superar desafíos y desactivar conflictos.
21. **Interseccionalidad:** La forma compleja y acumulativa en la que los efectos de múltiples formas de discriminación (como el racismo, el sexismo y el clasismo) se combinan, se superponen o se cruzan, especialmente en las experiencias de individuos o grupos marginados.
22. **Microagresiones:** Indignidades verbales, conductuales o ambientales diarias, breves y comunes, ya sean intencionales o no, que comunican desprecios e insultos hostiles, despectivos o negativos y perjudiciales hacia cualquier grupo.
23. **Microdesigualdades:** Mensajes sutiles, a menudo inconscientes, que devalúan, desalientan y perjudican el desempeño en el lugar de trabajo.
24. **Movilidad social:** La capacidad de un individuo o familia para ascender o descender en la escala social y económica dentro de una sociedad.
25. **Neurodivergente:** Término acuñado en la comunidad del autismo para describir a personas con desarrollo y funcionamiento neurológico atípico. A menudo se usa de manera más amplia para incluir a personas con TDAH, dislexia y otras afecciones neurodivergentes.
26. **Neurotípico:** Término utilizado para describir individuos con habilidades típicas de desarrollo, intelectuales y cognitivas. A menudo se utiliza en contraste con neurodivergente.
27. **Pertenencia:** El sentimiento de seguridad y apoyo cuando hay un sentido de aceptación, inclusión e identidad para un determinado grupo o lugar miembro.
28. **Política de tolerancia cero:** Una política que impone consecuencias estrictas hacia cualquier infracción de una regla o directriz.
29. **Prejuicio:** Opinión o sentimiento desfavorable formado de antemano o sin conocimiento, pensamiento o razón.
30. **Privilegio blanco:** ventajas inherentes que posee una persona blanca en función de su raza en una sociedad caracterizada por la desigualdad y la injusticia racial.
31. **Raza:** Agrupación de seres humanos basada en cualidades físicas o sociales compartidas en categorías que la sociedad generalmente considera distintas.
32. **Sensibilidad sensorial:** La intensidad de cómo reacciona el cerebro de un individuo a la estimulación sensorial, como la luz, el sonido, el gusto, la vista, el tacto y el olfato. Esto suele ser un factor en individuos neurodivergentes.
33. **Sesgo implícito (o sesgo inconsciente):** las atribuciones inconscientes de cualidades particulares a un miembro de un determinado grupo social.
34. **Sesgo inconsciente:** Estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que los individuos forman fuera de su conciencia.
35. **Sesgo por afinidad:** La tendencia subconsciente de llevarse bien con otros similares a nosotros mismos.
36. **Sesgo:** Prejuicio a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otro.
37. **Sexismo:** Prejuicio, estereotipos o discriminación, típicamente contra las mujeres, por motivos de género.
38. **Tokenismo:** Práctica de hacer sólo un esfuerzo superficial o simbólico para hacer una cosa en particular, especialmente reclutando a un pequeño número de personas de grupos subrepresentados para dar la apariencia de igualdad sexual o racial.
39. **Transgénero:** Término general para personas cuya identidad de género difiere del sexo que les asignaron al nacer.
40. **Xenofobia:** Aversión o prejuicio hacia personas de otros países.



Trabajando hacia una mejor industria
de Micromovilidad Compartida:
Mejores Prácticas para Lugares de
Trabajo más Diversos e Inclusivos