



La política de Discover Your Forest (DYF) es garantizar la igualdad de oportunidades de empleo sin discriminación ni hostigamiento por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, estado civil, ciudadanía, origen nacional, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley.

Reconocemos que existe una cultura blanca dominante dentro de nuestra organización. Nuestro personal colectivo, el Consejo de Asesoramiento y el equipo de voluntarios no representan toda la diversidad de Oregón Central, y esto es problemático. Discover Your Forest se compromete a atraer y retener a un personal diverso, nos comprometemos a honrar las experiencias, perspectivas e identidades únicas de los demás. Queremos brindar la oportunidad a todos los candidatos de alcanzar su máximo potencial dentro de nuestra organización. Creemos que cada miembro de nuestro equipo enriquece nuestra diversidad al exponernos a una amplia gama de formas de comprender y relacionarse con el público, identificar desafíos y descubrir, diseñar y ofrecer soluciones. Juntos, nos esforzamos por crear y mantener espacios de trabajo y aprendizaje que sean inclusivos, equitativos y acogedores.

A medida que incorporamos, entrevistamos, y contratamos nuevo personal, pasantes y voluntarios, nos comprometemos con las siguientes acciones para hacer nuestro proceso lo más inclusivo, equitativo y acogedor posible.

Reclutamiento, entrevista y contratación:

- Asegurar que el personal de DYF y otros miembros potenciales del comité de contratación hayan participado en un entrenamiento implícito de sesgo.
- Usar lenguaje inclusivo en todas nuestras publicaciones y descripciones de trabajo.
- Crear criterios de evaluación que reflejen el anuncio de empleo y eviten el sesgo.
- Distribución de ofertas de trabajo a través de diversos sitios web de contratación, listas de servidores y redes.
- Asegurar la participación de panelistas diversos para crear una experiencia de entrevista inclusiva y acogedora.
- Desarrollar preguntas de entrevistas inclusivas para evaluar equitativamente las calificaciones de cada candidato.
- Preguntas de Justicia, Equidad, Diversidad, Accesibilidad e Inclusión (JEDA) como parte de todas las entrevistas y ponderación de las respuestas en el formulario de evaluación del Candidato.
- Asegurar que estamos auditando y mitigando nuestro sesgo durante todo el proceso de la entrevista (p.ej. cuestionando supuestos o conclusiones hechas, considerando nuestro privilegio, etc.).
- Utilizar el formulario de evaluación del candidato para minimizar el sesgo y evaluar a cada candidato equitativamente.



Incorporación:

- Proporcionar tours de oficina integrales y presentaciones para construir comodidad dentro de nuestro entorno de trabajo.
- Proporcionar las modificaciones necesarias de la estación de trabajo.
- Compartir los recursos existentes relacionados con grupos de afinidad y de recursos organizacionales o de todo el campo.
- Identificar, compartir y respetar la preferencia de pronombres.
- Proporcionar espacios seguros y/o anónimos para reportar dificultades y/o experiencias negativas.