Diversidad: generemos trabajo para todas las personas

Ariel Dorfman (presidente de la Fundación Encontrarse en la Diversidad)

- Tenemos el orgullo de trabajar en diversidad 360 grados desde el momento que nacemos y hasta que morimos. Estoy orgullo de ser un activista en estos temas
- Parece que las personas interpretamos de manera diferente el mundo, inclusive cuando las instrucciones son las mismas.
- La diversidad es eso. Habilitar todos los dibujos y todas las interpretaciones
- La discriminación está en todo lo que hacemos, en lo que pensamos y en lo que callamos.
- Al empleo de calidad lo llamamos trabajo "en blanco" y al otro, lo llamamos "en negro". Parece que ser negro es peor que ser blanco.
- Imaginen que haya que pensar ciertas relaciones. ¿Es lo mismo ser mujer que varón… es lo mismo migrar que quedarse… es lo mismo tener más de 50 que menos?
- Las personas discriminamos. Todos estamos de los dos lados del mostrador porque nos discriminan.
- Esto no está en nuestra genética. Lo aprendimos. Discriminar se discrimina por ignorancia, esto es por educación. Y a esto se le suma una buena noticia porque también podemos desaprender.
- El desafío de la diversidad es que todos sabemos. Nos atraviesa a cada uno.
- Hay una manera para pensar las organizaciones del futuro: dejar de tener una organización del pasado y tener una organización del presente, aunque para construir es necesario tener memoria.
- El mundo del trabajo no puede ser ajeno a eso.
- Para que haya innovación se necesita diversidad. ¿Cómo lo hago distinto? Con otros, con otras...
- Dialogar no es estar de acuerdo, sino que todos estemos sentados a la misma mesa y con respeto escuchar las disidencias.
- Venimos de entender la realidad de una sola persona. Pero ahora es más complicado.
- Todas las personas tienen un pulgar y esa medida (la pulgada) sirve para 94 por ciento de la gente.
- Pero como nos morimos, eso nos da la certeza de la igualdad. La huela digital es una huella particular.
- ¿Qué somos los seres humanos, lo común o lo particular? Me parece que los dos.
- Y los costados los demás dedos tienen otras particularidades y otras formas.
- A veces hay que bajarse del escenario para que otros tomen el protagonismo.
- Entre el decir y el hacer cuanto menos distancia haya va a ser mejor. La gente lo nota, lo siente.

Florencia Fisch (directora ejecutiva Fundación Encontrarse en la Diversidad)

- Somos una organización pionera que trabaja desde hace 15 años en América latina en diversidad e inclusión.

- Este audio nos dará instrucciones para hacer un dibujo. Al finalizar me encantaría pedirles que levanten el dibujo y que miren a los demás.
- ¿Qué acaba de pasar?¿Como sabemos que es lo otro? Sabiendo que es lo nuestro.
- Que hubiera pasado si alguien no tuviera los elementos para dibujar. Entonces necesitamos garantizar que todos tengan las condiciones necesarias para hacer.
- Las personas no es que estemos de acuerdo en las mismas cosas, sino que todos los dibujos están garantizados.
- En mi sangre no dice que voy a cobrar 27 por ciento menos en Am´perica latina por ser mujer. Tampoco dice que no se puede ingresar a un espacio porque no hay escaleras.
- ¿Hay relación entre sesgos, discriminación, estereotipos y trabajo?
- Busco personas y miro a mi alrededor y veo cuantos que están conmigo tienen mi mismo color de piel, hablamos los mismos idiomas, pero cuando empiezo a buscar a esas otras personas hablamos de inclusión.
- Cuando las diferencias las traducimos en respeto hablamos de integración
- La diversidad que no solo sea un tema para hablar sobre género, discapacidad, etc sino que podamos hablar con la personas.
- Las búsquedas laborales ¿dónde las publico? ¿Por qué será que no busco gente en otros lugares?
- ¿Quién lidera una reunión? ¿Es quién va a tomar las decisiones? ¿Doy mi opinión primero o escucho y hablo último?
- Encontrarse nos invita a encontrarnos conmigo y con otras personas, todas con identidades diferentes. Esta es una acción constante de hacernos cargo de tomar responsabilidades,
- Generar trabajo para todas las personas está a nuestro alcance. La cosa es cómo hacer para salir del discurso y que pase a la práctica.

Gabriela Bardin (gerente general de P&G Argentina)

- La diversidad y la inclusión es apasionante. He vivido en mi compañía situaciones que me lo demostraron.
- Hay sesgos que tenemos aquí que no son iguales a otros países.
- Cuando incluimos a alguien el impacto es impresionante. En todos, en las demás personas y en nosotros.
- Pedíamos título universitario, luego sacamos ese filtro y tomamos gente con perfil de experiencia.
- Los equipos diversos tenemos mejores equipos.
- Hoy seguimos viendo que no somos una sociedad suficientemente inclusiva.
- Si somos los primeros en abrazar esa diversidad, allí viene el verdadero cambio.
- Hoy, 80 por ciento de las búsquedas laborales tiene el filtro de los 45 años.
- Uno de cada diez argentinos tienen alguna discapacidad.
- Desde donde estamos tenemos que andar un paso más y ver que otras cosas se pueden hacer para integrar.

- Hace doce años tome este puesto y el lugar era un mundo muy masculino. Me toco una primera reunión con un duro y me dijo que se contuvo porque si hubiese sido hombre me hubiera insultado.
- Al final, hubo diálogo y consenso y eso lo trajo la diversidad.
- La diversidad genera empleo y el empleo genera futuro.
- La invitación de hoy es ver cómo ser más inclusivo en nuestras organizaciones.

Federico Procaccini (CEO de Openbank)

- Teníamos una política de buscar personas con título y luego nos dimos cuenta que había que priorizar la experiencia.
- Hoy 16 por ciento de nuestra nómina no está recibida y hay personas que han aportado riqueza para todos.
- ¿Por qué tenemos que hacerlo más allá de la ética y de la moral? Si queremos integrar empleos tenemos que darle espacio a todos.
- El capital humano es el más importante de nuestras compañías y hay que darle oportunidad a ese capital para que se exprese.
- Nos interpelamos porque estamos obligados a pensar en qué cosas hay que cambiar.
- La propuesta es que tomemos nuestros dibujos, que nos miremos y que celebremos nuestra individualidad y que contestemos dos preguntas: ¿cuéles son mis sesgos hoy? y ¿cuál es el área de mayor oportunidad en mi organización en materia de diversidad?