

Hola bienvenidos, soy Alejandra González, co-directora de Connecting D&I y los invito a una nueva entrevista de nuestra sección de entrevistas con especialistas en diversidad e inclusión de distintos lados del mundo, hoy día en particular nos acompaña Lynda White de Canadá, con la cual vamos a estar conversando básicamente las mismas preguntas porque queremos entender la perspectiva que ellos tienen respecto hoy día a lo que este fenómeno mundial que nos está afectando y como llevar esta práctica al área de la diversidad e inclusión, que es lo que nos convoca.

Contarles además que todos nuestros videos van a tener adjunto un archivo con toda la transcripción de la entrevista, para aquellas personas que lo requieran.

Bien partimos.

Hoy día está con nosotros como les dije Lynda White, Lynda es de Canadá presidente de McLeod White and Associates en este país, previamente fue la líder de diversidad e inclusión para RBC Financial una de las instituciones más importantes financieras de Canadá, cuenta con más de 30 años de experiencia en la diversidad e inclusión, la gestión del cambio, liderazgo y equidad y acción afirmativa. Y ha trabajado con distintas organizaciones publicas y privadas, como el aeropuerto de Toronto, trabajo también con agencias de la ONU e interesante también, con distintos sindicatos.

Además, perdón se me había olvidado, también es Directora del Centro de Inclusión Global o the Centre for Global Inclusion, centro especializado en generar prácticas y conocimiento en torno a la diversidad e inclusión y en particular, autores de la guía GDIB o Global Diversity Inclusion Benchmark, que es una guía disponible para todas las personas y organizaciones para evaluar diversidad e inclusión en sus organizaciones.

Vamos a partir.

**Alejandra:** Hola Lynda ¿Cómo estás?

**Lynda:** Estoy genial, ¿Cómo estás tú Alejandra?

**Alejandra:** Bien, gracias. ¿Cómo está todo en Canadá?

**Lynda:** Es muy parecido a lo que ustedes están viviendo, todo está cerrado, todos y todas estamos encerrados y hay muy pocas salidas.

**Alejandra:** Me imagino que estamos todos y todas igual, he estado encerrada en mi casa por un mes. Ambas hemos estado encerradas en nuestra casa un mes, desde el Forum.

**Lynda:** ¡Sí! Cuando ambas estábamos en Minneapolis, sabíamos que teníamos que volver a casa a encerrarnos.

**Alejandra:** ¡Sí claro! Sabíamos de que se trataba todo. Bueno, iré directo a las preguntas.

La primera, considerando tu vasta experiencia en D&I, quisiera saber si alguna vez has vivido un momento o una crisis económica, diría crisis de salud, pero me refiero en términos económicos y en términos de gestión organizacionales, ¿Has vivido una crisis como ésta o un proceso como éste, en tus 30 años de experiencia? Estaba pensando en la crisis del 2009, pero tal vez hubo otros períodos que hayas vivido en Canadá o alrededor del mundo un proceso similar. Creo que el COVID es la primera vez para todos y todas, pero tal vez otras experiencias sean similares. Entonces me pregunto ¿si alguna vez vivido algo parecido? y de ser así ¿Qué recuerdas de todos los y las profesionales de D&I y las organizaciones que tenían acciones en D&I? ¿Si avanzaron y cómo? ¿Por qué? El proceso de aprendizaje, todo.

**Lynda:** Sabes, hasta que vi tus preguntas realmente no había mirado hacia atrás para ver si había algo que tuviera un real impacto en algún punto en específico. Y cuando comencé a pensar en ello, me di cuenta que en los últimos 5 a 8 años, tal vez un poco más, muchos de los y las profesionales de diversidad e inclusión con los que hablo, me han dicho que no han visto realmente un trabajo sistémico bueno en la misma forma en que lo solían ver en el pasado. El trabajo es un poco más transaccional que estratégico.

Entonces cuando comencé a pensar en esto, dije: tal vez esto se puede rastrear a la crisis económica del 2008-2009, porque estas organizaciones tuvieron que contraer el financiamiento, el presupuesto para poder mantener a sus trabajadores y trabajadoras, y en realidad no vi cortes en profesionales de la D&I internos. Pero si pienso hacia atrás, pienso que tal vez ese fue un periodo donde muchas organizaciones retrocedieron al *Compliance*, a hacer lo que tienen que hacer porque el gobierno los obliga, posiblemente porque los accionistas lo pidan de alguna manera o los directorios lo pidan para sus organizaciones, pero creo que retroceder un poco a hacer lo que tiene que hacer impactó a que la calidad del trabajo avanzara. No estoy hablando de todas las organizaciones, hay aquellas que hicieron un buen trabajo y continuaron la construcción del trabajo que habían hecho. Pero también son una firme creyente, que el trabajo que hacemos debe estar basado en modelos desarrollo organizacional y eso significa que debe estar basado en diagnósticos y escuchar lo que la gente está diciendo. Y poder avanzar con recomendaciones en las organizaciones, con el objetivo de alcanzar las expectativas de todas las personas en las organizaciones, la gerencia, accionistas, el público, la sociedad, y todo el resto. Y si ese fuera el caso, creo que eso fue lo que retrocedió por un tiempo.

Pienso también que esta es una experiencia que vi principalmente en Norte América y al mismo tiempo, poco después del período 2008-2009, vi que el momentum se retomó en otras partes del mundo. Y si miras ahora, se ha hecho trabajo en India, en Paquistán, en China, hay un trabajo significativo hecho en Australia. Entonces, sí pienso que otras áreas del mundo estaban partiendo mientras que Norte America se estaba retrayendo un poco.

**Alejandra:** Si, me imagino. Tal vez las políticas gubernamentales en D&I y Derechos Humanos en general, son más robustas en Canadá que probablemente en otros países. Estaba hablando sobre lo mismo con otro amigo en Australia y una de la cosas que hablamos, es que aquí en Chile muchas cosas no están definidas por ley sino que son voluntarias y por eso muchas cosas no siguen avanzando, a veces porque no hay una

declaración del gobierno o del país de lo que es obligatorio y lo que no. Entonces en relación a esto ¿Qué piensas al comprar esos años y hoy? ¿Cómo, las organizaciones que tu conoces o con las cuales has trabajado en el pasado, están haciendo respecto a D&I en Canadá? Tal vez ahora que has mencionado a otros países, puedes indentificar cuan diferente es. Pero en termino de lo que sabes ¿Cómo están trabajando con esto? ¿Sientes que lo han dejado a un lado? Hay diferentes organizaciones, siempre pensamos que existe aquella que tiene D&I como parte del core del negocio y aquellas que lo tienen como un programa. ¿Puedes entonces ver la diferencia entre ellas? ¿Ves que funcionan diferente en cuanto a la gestión de personas y en particular la diversidad e inclusión?

**Lynda:** Si creo que varias organizaciones han hecho un trabajo relativamente bueno en empujar D&I dentro del negocio. Algunas tienen lo que yo llamo “valores no negociables”, no importa donde estén en el mundo si son organizaciones globales una de las cosas en que estas empresas son muy claras, es que no tolerarán la discriminación ni el acoso sexual. Esos son valoren no negociables no importa donde esté la gente en el mundo.

Pero luego hay muchas que costumizan por el negocio y por la localidad, ya sea por la ley local, ya sea por la competencia o ya sea por las mejores prácticas locales. Y las mismas dimensiones de la diversidad varían de un lugar a otro. Pero si pienso que muchas organizaciones lo miran como lo correcto por hacer y eso fue suficiente para partir en muchos casos. Pero si volvemos a cosas como el reporte de Mckinsey que demuestra que organizaciones que tienen mujeres en posiciones más seniors, en el directorio o en cargos de liderazgo - ha habido bastante investigación al respecto en años recientes- las organizaciones se han dado cuenta las ganancias son altas y que hay razones realmente buenas para hacer esto. Así como el mercado se ha diversificado hay oportunidades para reflejar mejor y entender mejor el mercado, y eso sirve al mercado ya que hay normas culturales donde sea que estemos. Por tanto pienso que hay una serie de cosas que guían a las organizaciones que van más alla del *compliance* y leyes gubernamentales. Las leyes gubernamentales y el *compliance* ciertamente han hecho la diferencia, y en países que las tienen han hecho la diferencia y han apurado el paso, puedo ver en países como Canadá, EEUU, Sudafrica que ha apurado el proceso. Pero yo creo que muchas organizaciones se han dado cuenta que es lo correcto de hacer por una serie de razones no sólo por el valor moral.

**Alejandra:** En cuanto a la crisis ¿Cómo ves a esas organizaciones que declaran eso: “que esto es importante, que es el factor de cambio”? ¿Cómo las ves a ellas haciendo esto hoy durante la emergencia COVID?

**Lynda:** Sabes, es difícil encontrar organizaciones haciendo cosas específicas pero dos que se me ocurren recientemente es donde tuve mi rol corporativo, RBC Financal, ellos hicieron una declaración en Canadá que no desvincularían a ningún colaborador o colaboradora este 2020. Simons hizo algo similar, dijo que dejaría ir a nadie a razón del virus COVID. Que tal vez habrían menos personas en trabajo full time pero que no desvicunlarían a nadie. Por tanto para mi las organización están buscando cómo cuidar a los trabajadores y trabajadoras, y eso para mi es lo correcto.

Algunas organizaciones están comenzando a mirar el *Wellness* o bienestar y disponiendo de los *Employee Resource Group* o Grupo de Recursos para Empleados en torno al *Wellnes* específicamente. Pienso otra cosa que será interesante ver después de esto, es el impacto en la disparidad entre las personas ricas y las pobres o aquellas personas que tienen seguro de salud y aquellas no. Hay un par de grandes ciudad en EEUU que han hablado sobre el número de personas afroamericanas, donde la población es menor al 30% pero la tasa de muertes es alrededor del 70% de la comunidad afroamericana. Esos son números muy grandes y no es sólo en EEUU que esto está pasando, hay una línea de clase una línea de privilegios y por tanto tendremos que realmente tomarnos un tiempo y mirar quien ha sido mayormente impactado, y el impacto es mayor para las minorías en las organizaciones cualesquiera estas sean, las minorías en nuestra sociedad. Entonces ¿Cómo vamos a mirar eso? Y mientras lo hacemos, mientras salimos de esto creo que existirá la mayor necesidad de diagnósticos organizacionales para ver si ha habido un impacto significativo a nivel organizacional para algunas de estas minorías. Y luego pensar qué debemos hacer para cada persona, y especialmente asegurar para aquellas que han sido mayormente impactadas, puedan surgir.

**Alejandra:** Si, en Chile usamos el termino que no sé si en Canadá es lo mismo, pero hablamos de *corresponsability/corresponsabilidad*, no sé si traduce así. Pero se relaciona a cómo la organización es responsable también con la vida privada de este colaborador o colaborada. Creo que eso es importante, hoy día estamos enfrentadas a una dinámica diferente, no sólo estamos pensando en este trabajador o trabajadora y su familia como algo externo, sino como esta familia está constituida de manera que pueda trabajar con esta persona. Como esta trabajadora o trabajador puede realmente puede ser efectiva en esta nueva dinámica de *Work from Home* (trabajo desde casa) o *Home Office* (Casa-Oficina). Tiene esta persona toda la infraestructura, los asuntos de salud, todo. Por tanto, esta es una nueva forma de pensar. Creo que las organizaciones tendrán que mirar esto diferente, no es sólo el colaborador o colaboradora que viene a mi oficina sino que ahora estoy lideando con otros factores y no es sólo el gobierno, sino que también es mi responsabilidad como compañía hacer eso.

El otro día participé en un webinar en el cual estaba el ex - CEO de Ford que le tocó liderar con la crisis del 2009 y si bien dijo que esto era muy diferente a lo que tuvo que lidear en ese entonces, dijo también que una de las cosas que hizo la diferencia principal entre una organización y otra, tal como la empresa financiera donde solías trabajar, es que las y los líderes son super importantes. Son quienes hacen las declaraciones y si creen que la *D&I* y todo lo relacionado a eso es importante, entonces intentarán resguardarlo no importa qué.

Entonces ¿Piensas igual? ¿Piensas que los y las líderes son la pieza más importante en este proceso?

**Lynda:** Marcan el tono, realmente lo marcan. Y lo que requieren de la siguiente capa de líderes es muy importante.

El mensaje es que cumplen. Nosotras tenemos una amiga en común en Gran Bretaña quien anticipó que tenía COVID y aunque no fue testada, ellos creyeron, su campaña si creyó que ella sí tenía COVID. El doctor de la empresa la llamó cada 2 días para chequear cómo se encontraba, ya que por cuanto sabían ella era la única contagiada en UK. ¡La llamaban cada dos días! Esa una gran declaración de parte de una empresa en torno a la preocupación por las personas y por extensión, la familia y el medio ambiente. Y fueron bien claros en indicar que no querían que ella volviera al trabajo hasta que estuviera suficientemente bien, aún cuando ella estaba trabajando desde casa.

Por tanto este tipo de mensajes, la gente va a escuchar sobre estos mensajes. Y creo que una de las cosas que sí es importante, es que si valoramos a las personas y mostramos que la valoramos, y que respetamos a las personas en la organizaciones, éstas se querrán quedar. Esa declaración de valores es muy potente, y los valores no pertenecen a una persona en la organización sino que a muchas, las cuales toman el mensaje de quienes sean líderes.

**Alejandra:** claro, eso es un factor esencial. Entonces la última pregunta, tienes alguna recomendación para profesional en D&I en la actualidad, especialmente dentro de las organizaciones, para que no pierdan todo el trabajo que han hecho en cuanto a D&I. ¿Qué les recomendarías hacer y cómo seguir avanzando? ¿A que se deberían afirmar para no perder el trabajo avanzado?

**Lynda:** Hay una frase en la teoría de sistemas “encuentra al sistema donde el sistema está”, y actualmente nuestros sistemas están complicados. Por tanto, mientras vemos a muchas personas trabajando desde casa cuando antes las organizaciones no tenían a muchas personas en esta modalidad, hay por tanto algunas oportunidades en torno al balance vida familiar que puede ser implementadas en las organizaciones. Disponer de nuevas políticas o procedimientos.

Creo que hay una necesidad de mirar la especificidad del entorno, qué está pasando y cuáles son las oportunidades, y mientras miramos hacia adelante resolvemos las necesidades de hoy, y el asunto de balance de la vida familiar es un tema importante en este contexto. Todas hemos visto en llamadas cuando alguien pasa corriendo o que los perros ladran, pero como es que vamos a apoyar a las personas a trabajar de maneras diferentes.

También creo que para mi hoy, hablé hace un momento sobre el trabajo trasaccional versus el estratégico y creo que por ahora estaremos haciendo lo primero, necesitamos mantener andando esto, paso a paso, ver lo que mañana trae, no sabemos que traerá el mes que viene, en muchos casos no sabemos que traerá los próximos 6 meses. Por tanto, necesitamos hacer lo que podemos hacer para “mantenernos haciendo” como dicen, y a veces eso significa trabajar en proyectos más pequeños en vez de enfocarnos en lo macro. En realidad desde mi perspectiva lo macro es la gente y hacer la organización sostenible y al preocuparnos de la gente, haremos que la organización sea sostenible porque la gente se querrá quedar.

Y respecto a tu punto anterior, la Responsabilidad Social Corporativa es la gente en nuestra organización, es nuestra organización, es la comunidad y sociedad en la cual vivimos. Todos esos niveles del sistema deben ser agregados y están haciendo un gran trabajo alrededor del mundo.

Por tanto pienso, que parte de este trabajo transaccional es necesario, es tal vez apagar incendios o es tal vez ayudar a personas a través de un proceso complejo. Creo que cuando pasemos todo esto, tendremos que volver a evaluar como ser estratégicos. Una de las otras cosas ahora para los profesionales de la D&I, es que debieran ser una parte integral de los equipos de liderazgo en las organizaciones, cómo creamos comunicaciones, cómo miramos al marketing hoy en un ambiente diferente y cuales son las implicancias para el futuro. Apoyar a los y las trabajadoras de diversas maneras será integral y clave en como avancemos en el futuro, hay tantas visiones diferentes de parte de las personas que trabajan en D&I respecto a sus organizaciones, que pueden ser estratégicos con el tipo de mensajes que y cómo se envían. Eso es lo que me gustaría ver en las organizaciones, que se aseguraran en maximizar sus oportunidades porque cuentan con alguien conectado con la realidad y que sabe lo que está ocurriendo a un nivel individual, organizacional y social.

**Alejandra:** si, creo que eso es lo correcto de hacer, estar conectada con las personas. La diversidad e inclusión es sobre las personas, es la sobre el bienestar de la organización. Estoy de acuerdo con eso.

Muchas gracias Lynda por tu tiempo, por tus pensamientos y por compartir con nosotras. Y espero que todo esté bien contigo hasta que llegue el momento en que podamos salir y abrazarnos. Buena suerte y gracias.

¿Quisieras decir algo más?

**Lynda:** Sólo agradecerte, ha sido un placer tener esta conversación contigo.

**Alejandra:** ¡Gracias y nos vemos!

Fin Entrevista.