Hola

Mi nombre es Claudia Pérez Müller, soy Co-Directora de Connecting D%I y les doy la bienvenida a esta sección que hemos querido denominar “Conectando Personas”, que es una iniciativa para realizar entrevistas a expertos internacionales que tienen vasta experiencia en materia de Diversidad e Inclusión.

Invitarlos a conversar con nosotros acerca de este fenómeno que nos está afectando de la pandemia del coronavirus y en particular como afecta la gestión de la Diversidad y la Inclusión al interior de las organizaciones.

Hoy, nuestra entrevistada, Cathy Gallagher -Louisy, es una mujer que tienbe una vasta exoeriencia en el campo. Es Directora del Centro Canadiense para la Diversidad u la Inclusión, el CCDI, uno de nuestros partners internacionales, que yo diría es el Centro más grande en Canadá, que ha realizado una cantidad increíbles de asesorías, de acompañamiento, de capacitación, no sólo a organizaciones corporativas, sino también a organizaciones sin fines de lucro, a organizaciones gubernamentales, por lo tanto es increíble la experiencia que tiene ella y el Centro a través suyo.

Más de 25 años trabajando en el campo de la Diversidad e Inclusión, desarrollando asesoría dentro del campo de D&I, en liderazgo, gestión de proyectos, desarrollo organizacional, recursos humanos en general, capacitación, aprendizaje, etc.

Es docente de la Universidad de Toronto, en una Maestría de Responsabilidad Social Empresarial y también en el Centenial College para los temas de Diversidad e Inclusión.

**Claudia**: Por favor, Cathy, se muy bienvenida a esta entrevista.

**Cathy**: Gracias por tomarte el tiempo de conversar conmigo hoy.

**Claudia**: Nooo, Qué bueno verte.

Trata de explicar o de decirnos la situación en Canadá. ¿Cómo están reaccionado las empresas a la pandemia?

**Cathy:** En Canadá, me complace que muchas de las políticas se estan creando escuchando a los expertos del area de la médicina… estamos justo al lado de los Estados Unidos. Entonces escuchamos todo sobre lo que está sucediendo allí. Y da un poco de miedo…. Pero en Canadá, hemos visto situaciones similares a las que hemos visto en otros países, donde aquellas organizaciones que pueden cambiar rápidamente a trabajo desde casa lo han hecho. Nuestra organización lo ha hecho. Ahora estamos en nuestra décima semana de trabajo desde casa. Y comenzamos a trabajar desde casa justo antes de que comenzara “la cuarentena”. Pero también vemos la misma situación que estamos viendo en otros países donde los trabajadores esenciales, las personas que trabajan en los supermercados y las farmacias, delivery de comida, todo tipos de delivery, los trabajadores de la salud, ya sabes, todas estas personas, todavía tienen que ir a trabajar para atendernos a todos. Pero esos suelen ser las personas más marginadas ahi mismo. Tienden a estar en trabajos que no pagan bien, que no ofrecen beneficios de salud si se enferman o si tienen miedo de enfermarse. A menudo no hay muchas opciones para ellos. Hemos visto en Canadá algunos “malos actores” especialmente en las plantas de procesamiento de carne, que les han dicho a los empleados que tenian que trabajar incluso cuando sabían que tenían COVID. Y así, hay una planta de procesamiento de carne en particular en Canadá donde ha habido miles de personas infectadas. Y tuvieron que cerrar completamente la planta porque seguían diciéndoles a los empleados que fueran a trabajar a pesar de que se había confirmado un diagnóstico positivo. Así que ya sabes, ahi estan las mismas desigualdades que ya existen en nuestra sociedad. A menudo se exacerban o salen a la luz cuando te enfrentas a una crisis importante. Y recien vimos un webcast super bueno con Kimberly Crenshaw, quien fue la mujer que inventó el término interseccionalidad. Y ella estaba hablando de por qué la interseccionalidad importa en la época de COVID. Y ella realmente estaba hablando sobre cómo todas estas desigualdades sistémicas que existen en nuestra sociedad no desaparecen cuando tenemos una crisis, en realidad, la crisis las exacerba, las empeora.. Y así vemos a las personas que tienen el privilegio de poder trabajar desde casa. Y muchísimas personas perdieron sus trabajos. Y luego hay “apoyos” realmente inconsistente. Entonces, hay personas que pueden obtener apoyo si han perdido su trabajo debido a COVID y hay un beneficio que ofrece el gobierno canadiense, que es un beneficio bastante decente de dos mil dólares al mes. Pero si ya estabas cesante antes de que llegara COVID, no puedes ser beneficiario. Los estudiantes universitarios que confían en poder obtener trabajos de verano, ahora tienen un paquete de estímulo diferente para ellos, que es solo mil doscientos dólares al mes. Hay muchas personas que se están quedando atrás en términos de apoyos. Y como muchos otros países, estamos viendo a los gobiernos presionando fuertemente para entregar mas apoyo a las grandes corporaciones. Pero hay ... ya sabes, desafíos para las pequeñas y medianas empresas ….el gobierno de Canadá ha puesto en un subsidio salarial para las pequeñas y medianas empresas para ayudarlos a cubrir los salarios con la esperanza de que, ya sabes, no tendrían que despedir a la gente. Desafortunadamente, lo hicieron un poco tarde. Y para cuando esto se anunció, muchas organizaciones ya habían cerrado o despedido a muchos empleados. El gobierno canadiense esperaba poder incentivar a las personas a contratarlos nuevamente. Pero si no tiene suficientes trabajo para reabrir la tienda, ya sabes, y algunas tiendas no estan autorizadas para volver a abrir. Y hay varios tipos de orientación del gobierno y diferentes jurisdicciones. Entonces, nuestro gobierno federal dice una cosa y luego los diferentes gobiernos provinciales dicen algo más. Y es bastante inconsistente en todo el país. Pero lo principal que estamos viendo es que está exacerbando los problemas de diversidad y está exacerbando los problemas de desigualdad. Hemos visto un gran aumento del racismo hacia las personas de ascendencia asiática porque el virus Corona se originó en China. Y porque Donald Trump sigue llamándolo Wu Han o el virus Corona chino. Y muchos racistas (blancos supremacistas) en América del Norte continúan llamándolo el virus chino o el virus WuHan, lo cual es una gran seña a otros racistas. Se han incrementado dramáticamente los incidentes racistas contra personas de ascendencia asiática en América del Norte.

**Claudia**:**:** Pero eso no sucede en Canadá.

**Cathy:** Oh si, esta Pasando en. Canadá, por supuesto. A veces escuchamos a la gente decir que Canadá, ya sabes, no es tan malo como Estados Unidos en términos de racismo, pero ciertamente tenemos los mismos problemas aquí. Y es realmente inquietante ver el rapido aumento del racismo como resultado de esto.

**Claudia**: Es por eso que es tan importante la interseccionalidad, como dijiste, porque necesitas datos precisos para tomar una decisión realmente buena, es decir, políticas públicas o incluso en tu propia empresa.

**Cathy:** Ese es un gran punto. Y ha sido motivo de controversia en Canadá porque en muchas jurisdicciones no se están rastreando los diagnósticos o muertes de virus corona con diferentes datos demográficos. Mientras que en los Estados Unidos, saben que las personas que han muerto son personas desproporcionadamente de raza negra o morena, en Canadá, en muchas jurisdicciones, no se recopilaron esos datos... Y ha sido un problema continuo en Canadá con una renuencia a rastrear y recopilar datos demográficos. Es algo en lo que trabajamos para alentar a los empleadores a recopilar esos datos internamente. Pero no es una práctica estándar aquí y hay renuencia a recopilar este tipo de datos, y es algo ... Es en parte el “establecimiento blanco”, que supone que la raza no es un factor, por lo tanto, no van a recopilar los datos. Bueno, si lo recopila en los datos, demostraría que la raza es un factor (risas)

**Claudia**: Si, estoy de acuerdo.

**Cathy:** Parte del debate histórico sobre si se deben recopilar datos raciales en todo tipo de esféras en la vida canadiense. Y así que no estamos, no estamos obteniendo estos datos sobre los impactos desproporcionados en diferentes comunidades de esta crisis

**Claudia**: Y pensando en las empresas, porque esta idea de tener datos segregados para conocer bien a tu propia gente. ¿Cómo crees que el corona virus afectará o cambiará la forma en que manejamos a las personas dentro de las organizaciones?

**Cathy:** Esa es una gran pregunta. Una de las cosas interesantes que se han señalado es que las personas con discapacidad han estado pidiendo trabajar desde casa durante muchos años. Y muchas compañías han dicho no. Pero ahora que la mayoría de los empleados necesitan trabajar desde casa, de repente tienen la capacidad de trabajar desde casa. Por lo tanto, hay algunos problemas reales que deben abordarse cuando las adaptaciones que anteriormente no se han proporcionado están disponibles de repente cuando la mayoría las necesita. Así que creo que en el futuro, veremos más trabajo desde casa o veremos muchas más reuniones virtuales porque las personas se sienten cómodas ahora con la tecnología y tienen reuniones via Zoom o WebEx o Microsoft o cualquier plataforma que la gente esta utilizando,.

**Claudia**: Esta funcionando

**Cathy:** está funcionando, y la gente está….Creo que va a haber más de eso en comparación con las personas que viajan para tener reuniones en persona porque nos hemos sentido más cómodas con eso. La otra cara de esto es que aumenta la “***fatiga de pantalla***”, porque hay investigaciones que hablan, ya sabes, de mirar una pantalla todo el día…Y en nuestra vida normal, me habría levantado e ido a una reunión en una sala de reuniones sin estar sentado frente a mi computadora todo el día. Y las personas están experimentando fatiga de pantalla. También creo que, en términos de las consecuencias de esta crisis, va a afectar desproporcionadamente a las mujeres en las comunidades marginadas. Ya vemos que las mujeres están siendo desproporcionadamente despedidas. Muchos de los trabajos de la industria de servicios que a menudo son los trabajos peor pagados -y que ahora se consideran esenciales. Pero muchos restaurantes han cerrado y probablemente muchos de ellos no podrán darse el lujo de volver a abrir. En la mayoría de los países ha habido muchos, solo, ya sabes, miles y miles de despidos de diferentes industrias. Y creo que esto va a afectar desproporcionadamente a las mujeres, las personas racializadas y las comunidades marginadas porque son las menos propensas a recuperar esos trabajos. Y entonces habrá un impacto económico duradero incluso después de que las cosas comiencen a reabrirse. Donde, ya sabes, estamos viendo un aumento de las llamadas de personas para reabrir la economía. Y mucha gente cree que eso es prematuro y que se trata de cambiar la vida de las personas por ganancias economicas. Y reabrir la economía es prematuro en este momento. Creo que los impactos se sentirán desproporcionadamente en varios grupos que son los que tienden a ser marginados en primer lugar.

**Claudia**: Por lo tanto, ahora existe un desafío a nuestra responsabilidad como practicante de D&I.

**Cathy:** Y esa ha sido una conversación interesante porque hemos visto a algunas organizaciones y a algunas personas, cuando todavía estamos tratando de hacer nuestro trabajo, decir por ejemplo, ¿por qué me contactan sobre esto ahora? ¿No ves lo que está pasando en el mundo? De hecho, recibimos ese mensaje de parte un individuo. Y el hecho es que, ya sabes, los problemas de D&I no desaparecen durante la crisis. En realidad son exacerbados. Por eso, hemos estado tratando de ayudar a las organizaciones a hacer las cosas virtualmente y también a seguir progresando en su trabajo de diversidad, equidad, e inclusión en sus organizaciones. Pero hemos visto una amplia gama de respuestas de parte de las organizaciones, como organizaciones donde tenemos proyectos importantes en curso y que desean continuar con el proyecto, y algunas organizaciones que ponen en espera partes de los proyectos o todo el proyecto hasta que las cosas se estabilicen. También tiene que ver con el hecho de que, en algunos casos, gran parte de su fuerza laboral no está funcionando. Por lo tanto, es difícil recopilar datos de una fuerza laboral que no está allí. Por lo tanto, realmente depende de la organización y qué tipo de mano de obra tienen. Y algunos casos, depende de la madurez de la organización y de las iniciativas de diversidad e inclusión.

**Claudia**: Exactamente

**Cathy:** Y si eres nuevo en sus iniciativas de diversidad e inclusión. Descubrimos que es más probable que las cosas se pongan en espera en este momento porque no se han “***incrustado***”… no se ha convertido en parte de cómo hacen negocio. Y en las organizaciones más avanzadas, que ya tienen una estrategia bien establecida, muchos de ellos continúan con ese trabajo como pueden, dependiendo de la situación en la que esten en este momento.

**Claudia**: Y también, es un momento para ver si hay un compromiso real con estos temas.

**Cathy:** Sí ¿Es algo agradable de tener y que se desecha cuando otra cosa aparece o es algo que forma parte de la forma en que haces negocios? Y si es parte de la forma en que haces negocios, es también la forma en que haces negocios en una crisis.

**Claudia**: Exactamente. Eso es lo que realmente quería preguntarte, porque si tienes que definir qué temas, cuales serían relevantes, si estás tratando de manejar el D&I dentro de una organizacion: Liderazgo, Comunicación, Salud, salud mental, bienestar… porque hay un vínculo entre lo que has dicho con el liderazgo. Creo que es algo que estamos tratando de hacer ... Esta es una especie de reflexión que estamos tratando de hacer acerca de cómo nuestros nuestros líderes….o ¿Qué tipo de lideres necesitamos en una crisis y qué tipo de lider tenemos ahora?

**Cathy:** Correcto. Siempre se reduce al liderazgo y en todas las organizaciones con las que trabajamos ¿Cuán comprometida está la organización con la diversidad, la equidad, la inclusión?… el trabajo siempre se reduce al liderazgo. Y no importa cuánto apoyo de base tenga en el fondo de su organización, si no tiene apoyo en el liderazgo, no sucederá mucho como una prioridad comercial o estratégica. Y, entonces, aquellas organizaciones que tienen un liderazgo comprometido continúan teniendo un liderazgo comprometido. Y estamos trabajando con algunas organizaciones que han declarado explícitamente que la diversidad y la inclusión sigue siendo una prioridad en este momento. Entonces, ya sabes, siempre se reduce al liderazgo. Y, en nuestra experiencia, a menudo se reduce no solo al compromiso de los líderes, sino a la competencia de los líderes. Ya que hay muchos líderes que dicen diversidad y la inclusión son importantes, pero es posible que no tengan las habilidades y competencias que necesitan para ser líderes inclusivos. Por lo tanto, trabajamos con muchos equipos de liderazgo para respaldar su competencia cultural y habilidades de liderazgo inclusivo, porque cuando evaluamos la competencia cultural de las personas, utilizamos una herramienta llamada Inventario de Desarrollo Intercultural, que creo que tu te ha certificado recientemente en ella, entonces, cuando evalúa a las personas y esto viene de cientos de miles de evaluaciones en todo el mundo, aproximadamente el 65 por ciento de las personas se encuentra en la etapa de minimización, minimizando la importancia de las diferencias culturales, minimizando los puntos de diferencia. Y tienes líderes en minimización, entonces están minimizando la importancia de la diversidad y la inclusión en su organización. Y entonces, lo que a menudo vemos es una brecha entre la “caminata y la conversación” como decimos aquí, es decir, entre los que se dice y se hace...¿no cierto?. Entonces, se levantarán, y daran un discurso que alguien escribió para ellos a veces, o a veces, ya sabes, es sincero y dicen la diversidad y la inclusión es realmente importante para esta organización, pero luego no demuestran eso en su comportamiento cotidiano y en su toma de decisiones y cómo asignan sus recursos. Y así, los empleados ven eso, los empleados pueden ver cuándo sus líderes están diciendo una cosa y haciendo otra cosa, entonces eso no genera confianza en los líderes cuando se ve eso. Por eso, trabajamos con líderes para ayudarlos a desarrollar la competencia y sus habilidades, y su comprensión de la importancia de la diversidad y la inclusión como un asunto de negocios. Y así, sí, todo se reduce a los líderes todo el tiempo. Y luego, incluso en organizaciones que han tenido un buen nivel de apoyo o tienen impulso, vemos un cambio de liderazgo, eso acelera el impulso o lo detiene por completo, dependiendo de los líderes particulares, y su orientacion en esta área .

**Claudia**: Liderazgo se vuelve esencial

**Cathy:** Sí, sí. Así que creo que el liderazgo es esencial aquí. La comunicación también es esencial. Y ahora las organizaciones tienen que encontrar diferentes formas de comunicarse con sus empleados y sus partes interesadas, internas y externas... y es muy difícil comunicarse, ya sabes, exclusivamente, electrónicamente. Todos el mundo es bombardeados con correos electrónicos. Por lo tanto, las organizaciones tienen que encontrar nuevas formas de hacer el trabajo en diversidad, equidad, inclusion y muchas de ellas en un entorno virtual. Muchos de ellas con una fuerza laboral reducida o fuerza laboral, donde algunas de estas personas están con licencia o ya sabes, simplemente hay una nueva realidad en este momento. Pero sí, tu punto es bueno. Todo se reduce a liderazgo cada vez.

**Claudia**: Si. Estábamos hablando de esto antes de la entrevista. Principalmente cuando ves ejemplos realmente malos en nuestros líderes mundiales.. Es como la diferencia entre algunas mujeres que están a cargo de algunos países, como Alemania, Islandia, y, bueno, y Donald Trump y la forma en que lo está manejando...y es esta falta de credibilidad, esta falta de confianza en todo el país… en todo el mundo. La forma en que dice las cosas y la forma en que actúa, es un mal ejemplo.

**Cathy:** En los Estados Unidos, es muy claro que hacer que la reapertura de la economía es más importante que la cifra de muertos. Y para Donald Trump personalmente, es muy obvio que todas sus decisiones se toman de acuerdo a cómo le afecta personalmente. Hoy solo se compartió un artículo en el que se le citó diciendo que no deberíamos hacer tantas pruebas porque nos hace quedar mal cuando llegan los resultados de que hay muchos casos de corona virus. Así que sí. Donald Trump es el peor ejemplo en el mundo sobre cómo manejar esto.

**Claudia**: Sí, probablemente deberíamos aprender sobre qué no hacer.

**Cathy:** Bueno, sí, pero quiero decir… no creo que esta entrevista sea lo suficientemente larga como para que me explaye.

**Claudia**: Quería preguntarte sobre la oficina en casa. ¿Cómo está funcionando en Canadá? Porque aquí en Chile tenemos algunos problemas para implementarla y la forma en que causa estrés en la casa. En particular, las mujeres están lidiando con una gran cantidad de estrés.

**Cathy:** Es muy desafiante. Entonces, para aquellos empleados que pueden trabajar desde casa, en Canadá más que algunos países, ha habido, ya sabes, personas que trabajan de forma remota o muchas personas que trabajan en trabajos de oficina, dependiendo de la organización para la que trabajan, pueden tener un acuerdo para trabajar desde casa uno o dos días a la semana y estar en la oficina como tres o cuatro días a la semana. Eso ya era más común. Pero cuando toda la fuerza laboral de repente, bueno, no toda la fuerza laboral, sino la fuerza laboral "white collar" -los trabajos de oficina- lo hacen desde casa.

La gente que trabaja en el supermecado la gente en general, la gente de delivery todavía tiene que ir a trabajar. Pero para aquellos que trabajan desde casa, ha sido un gran impacto. ¿Correcto? Porque tiene un costo de salud mental. En primer lugar, estamos viviendo en una crisis. Vi una gran cita al comienzo de esto, y la cita es “no estás trabajando desde casa, estas en casa durante una crisis, tratando de trabajar”

**Claudia**: Tratando de trabajar, estás sobreviviendo

**Cathy:** No estás trabajando desde casa por elección/gusto. Esto se ha impuesto a todos. Y la gente se está ajustando de diferentes maneras. Las casas de muchas personas no están configuradas para trabajo de oficina en casa. Personalmente estoy trabajando en mi comedor, por lo que…no está configurado como una estación de trabajo ergonómica. Así que esta es la semana 10 de trabajar desde casa. Y lo siento porque antes habria trabajado desde casa un día a la semana y luego en la oficina, tendría una estación de trabajo ergonómica adecuada. Y no tengo eso aquí. y la fatiga de pantalla.

**Claudia**: Y cuando tienes recursos allí, lo obtienes.

**Cathy:** Y la camaradería con colegas...¿No cierto?. Pero los impactos, como tú lo planteaste, realmente los están sintiendo las familias con niños y especialmente las mujeres, porque lo que suele suceder es que en la mayoría de las parejas heterosexuales, la mayor parte del cuidado de los niños y las tareas domésticas recae en la mujer. Y eso se ha demostrado una y otra vez en estudios. Pero también ahora que los niños están en casa y se espera que sean educados en casa, ya sabes, no puedes ser un padre a tiempo completo y un empleado y maestro a tiempo completo y, encargarte de tu casa. Es como, ya sabes, son demasiados trabajos a la vez. Y entonces, el desafío de la educación en el hogar, especialmente para los niños más pequeños… tus sabes, cuando tienes niños en cursos mayores, los profesores les están proporcionando actividades y tareas y pueden ser un poco más autodirigidos. Pero cuando tienes niños en edad escolar primaria y los padres están en casa tratando de trabajar y también tratando de asegurarse de que sus hijos estén haciendo su trabajo escolar, pero necesitan mucha supervisión. Sabes, no puedes simplemente poner a un niño de siete años y dejarlo frente a una computadora

Y luego observas a las familias de bajos ingresos donde es posible que no tengan una computadora en casa. Puede que no tengan una buena conexión Wi-Fi, ¿verdad? Incluso dependiendo de dónde vivas. Si no vives en una gran ciudad, es posible que no tengan acceso a la tecnología que necesitan. Entonces, nuevamente, golpea desproporcionadamente a las comunidades marginadas. Y luego tienes tantas mujeres trabajadoras que están tratando de hacer “malabares” trabajando desde casa. Y conozco a muchas madres solteras que están lidiando con esto ahora. Y es muy desafiante. Y me preocupa que en algunos casos las expectativas sobre los empleados no se hayan ajustado lo suficiente, dada la situación en que se encuentran las personas, y que en algunos casos la expectativa de los empleados ha aumentado y que tienen todas esta presiones creciendo sobre ellos y las demandas. Y el costo de la salud mental es grande. Estamos hablando mucho de la salud mental con todo el mundo viviendo la crisis, pero también del aumento de las demandas y la presión sobre las personas como resultado de la crisis.

**Claudia**: Y aunque tengamos oficina en casa, no puedes pretender tener a alguien al frente de una pantalla, ocho horas, no es posible. No puedes estar en línea todo el tiempo.

**Cathy:** Correcto

**Claudia**: Está bien, es difícil. Creo que este punto es realmente un desafío para las personas de recursos humanos y la forma en que actúan los líderes, la forma en que actúas con tu equipo. Creo que esto es desafiante, es realmente desafiante la forma en que vamos a cambiar esto.

**Claudia**: Finalmente, Kathy, me gustaría pedirle algunos consejos o sugerencias o lo que quiera compartir con nosotros, para gente como yo que trabaja en D&I. ¿Y qué dirías al respecto? ¿Cómo está allí? ¿Cómo son las cosas parati que estas en el centro?

**Cathy:** Una de las cosas que hemos tenido que hacer es ser pacientes con las organizaciones que no quieren moverse en este momento. Empujarlos no va a ayudar. Entonces, parte de lo que hemos estado haciendo es tratar de articular por qué la diversidad, la equidad y la inclusión siguen siendo importantes en este momento, para ayudarlos de diferentes maneras. Así que hemos estado reajustando todo para entregarlo en línea. Entonces, incluso nuestra conferencia en persona, por ejemplo, la dividimos en tres sesiones en línea en lugar de una sesión en persona de día completo. Hemos creado un conjunto de herramientas para los consejos y comités de diversidad e inclusión y las cosas que puede hacer virtualmente, que tiene un montón de consejos y ejemplos de cosas que las organizaciones podrían hacer.

Diferentes personas están respondiendo a la crisis de diferentes maneras y debemos ser compresivos a cómo las personas están respondiendo a la crisis y reconocer dónde podemos seguir alentando, pero también reconocer que presionar demasiado va a ser contraproducente. Es un equilibrio muy fino en este momento. Y algunas organizaciones siguen, ya sabes, avanzando, con actividades tan normales como puedan tener dada la situación. Algunas organizaciones acaban de terminar la conversación por completo. Y estamos preocupados de que vaya a haber ... Ya sabes, las organizaciones pueden estar poniéndose al día cuando las cosas comienzan a reabrirse nuevamente o las cosas vuelven a lo que sea que sea la nueva normalidad, como sea queva a ser . Sin embargo, seguimos tratando de brindar el mayor apoyo posible a las organizaciones con las que trabajamos y a las personas con las que trabajamos y apoyandolas de la mejor manera posible sin presionar demasiado.

**Claudia**: Y tratar de cuidar o apoyar a toda tu gente, quiero decir, en la organización, pero también en toda su vida.

**Cathy:** Si. Es importante que todas las personas se cuiden y apoyen unas a otras en este momento.

**Claudia**: Bueno, Kathy, realmente me gustaría agradecerte por tu precioso tiempo. Sé que estás súper, súper ocupada bueno, muchas gracias por tu entrevista y nos vemos. Ojalá algún día lo logres y vengas a chile. Pero muchas gracias por esta entrevista y mantente en contacto. Nosotros no mantendremos en contacto.

**Cathy:** Todo bien. Gracias.