



Luis Conde
24/04/2020

Hace más de treinta años que me dedico a descubrir talento por el mundo y hasta hace muy poco no hemos visto un cambio de paradigma, un cambio de modelo en el que la mujer está jugando un papel muy importante. D&I is the name of the game. Diversidad e inclusión. La primera, la diversidad, porque estamos en un mundo globalizado en el que actúan personas de todo tipo de culturas, razas y género. Quien no esté preparado para entenderlo, no prosperará. La igualdad de género está comprobado que trae beneficios tanto para hombres como para mujeres. Contratar simplemente talentos diversos no sirve. Cumple con la teoría, pero en la práctica hay que crear un ambiente inclusivo para desarrollar y

retener ese talento y que esa inversión en D&I se convierta en parte integral de la cultura de la empresa.

Una cita pronunciada por la vicepresidenta de Estrategia de Inclusión de Netflix, Verna Myers, nos ayuda a entenderlo mejor: «Diversidad es que te inviten a una fiesta. Inclusión es que te saquen a bailar». Diversidad es únicamente estar ahí; mientras que inclusión, implica, además, que cuenten contigo. «Hacerlo bien» significa sacar el máximo provecho de todo el talento, a través de un enfoque global que se debe manifestar en todas las facetas de la empresa. Fijarse en los aspectos positivos de las personas es inclusión. Liderazgo consiste en sacar lo mejor de cada uno. Saber inspirar para conseguir que otras personas se sientan comprometidas con nuestra visión y objetivos.

No sé qué pasa en nuestra sociedad que siempre nos fijamos en los aspectos negativos de las personas, de nuestra empresa, de nuestra ciudad, de nuestro país, y no nos damos cuenta de que cuando te fijas en los aspectos negativos, te aíslas, pierdes energía. Si por contra te fijas en los positivos, que todos tenemos, se produce un efecto de atracción y logras que la autoestima de tu gente se eleve.

Leonard Bernstein decía a los músicos de su orquesta (diversidad) que no miraran su batuta, que miraran sus costillas. La música es inspirar y expirar y si tú lo haces con cada músico, le haces sentir mejor (inclusión) y el sonido es diferente. Si lo haces con la batuta, no es más que el dar una orden a secas.

Los ejecutivos de organizaciones con estrategias avanzadas de D&I tienen un 30 por ciento más de probabilidades que otros de sentirse altamente leales, innovadores y preparados para un rendimiento superior. Son mejores en la contratación, retención y desarrollo de talentos diversos y en la creación de líderes y culturas inclusivas y se dan cuenta de que con ese esfuerzo logran ser un empleador preferido, servir mejor a los clientes y tener un mejor rendimiento financiero.

La D&I debe ser cultural, top down, empezando porque se lo crea el propio consejo de administración y que lo logre permeabilizar en toda la organización. Todo ello nos indica que el cambio de paradigma es ya una realidad, que la incorporación de la mujer a los órganos de gobierno y a los de gestión de las empresas es una necesidad. Y que las empresas de head hunting como la que presido, Seeliger y Conde, con treinta años de experiencia, son una herramienta profesional y objetiva para seleccionar y retener ese talento y ayudar a las empresas en este sentido. Más aún si nos apoyamos, como es el caso, en nuestro advisory board, que está configurado por una veintena de mujeres del más alto nivel profesional y que ocupan puestos en consejos o en la alta dirección de las empresas.

Es un cambio de paradigma que aunque está ocurriendo ahora lleva mucho tiempo fraguándose. Hace ya 150 años que Abraham Lincoln nos demostró cómo la D&I fue un elemento esencial para ayudar a los EE.UU. a construir un nuevo país a partir de las cenizas de la Guerra de Secesión.

Luis Conde es Presidente de Seeliger y Conde