



TODOS LOS ROSTROS DEL TALENTO

LAILA CHARTUNI,
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES

inevitablemente, en esta época del año, los medios de comunicación y las estrategias de publicidad hablan de inclusión. Cada vez es más común que en junio el arcoíris adorne todo tipo de actividades y productos, mientras que en marzo se tiñen de violeta. Sin embargo, incluso para los propios grupos aludidos, esto se ha vuelto incómodo y superficial. La diversidad no es una cuestión de dádivas y de consumo.

A lo largo de 25 años, he tenido el privilegio de observar mediciones en un sinnúmero de organizaciones y puedo decir que hemos atravesado un cambio profundo en nuestra sociedad. Es impresionante la evolución de la percepción que tienen las mujeres y los grupos de la diversidad sexual dentro de la organización, así como la percepción desde afuera.

Esto nos habla de la necesidad de modificar nuestros modelos de selección de talento y el enfoque de cuota que, en otro momento, fue necesario. Todavía hoy, muchas empresas me preguntan sobre el reclutamiento en términos de cuota, que tuvo en su origen la función de nivelar el piso para generar oportunidades equitativas, una estrategia para encontrar un equilibrio que no se había logrado. Sin embargo, hoy, considerando nuestro contexto sociocultural y los cambios de las últimas décadas, en los que las muje-

res han tomado cada vez más los puestos de gran responsabilidad, ya no son necesarias como indicador de inclusión.

Aún queda mucho por hacer, eso también es claro, pero la inclusión, la diversidad y la equidad nos están pidiendo otra cosa: mirar a través del lente del talento.

Si hace 25 años se trataba de un caso excepcional encontrar a una mujer en un puesto directivo, hoy, tanto mujeres como grupos de la diversidad sexual llegan a las organizaciones en un contexto fértil y respetuoso para la inclusión, y, si no es así, es la propia empresa la que se encuentra en serios problemas que le impedirán crecer eventualmente. Hoy en día, debemos poner el foco en el talento, pues este siempre ha tenido diversidad de rostros.

Para mí, es una excelente noticia saber que ya podemos dejar de medir la selección de talento con base en cuotas, y que, a partir de la ecuación que une la cultura sana de la organización con el talento de sus colaboradores, se da la inclusión y la equidad de género de manera orgánica.

Hoy, tenemos grupos sociales empoderados y con pleno conocimiento de sus derechos. No deja de maravillarme que este cambio se haya dado en un periodo relativamente corto. Sin embargo, también me genera cierto malestar observar que las organizaciones aún no entienden del todo este cambio, pues muchas todavía tienen un enfoque de 'etiqueta' que deriva en el *pinkwashing*, el *greenwashing* o el *queerbaiting*. Es decir, se confunde la diversidad y la equidad con el oportunismo en una labor de comunicación mal entendida. ¿Esto puede considerarse como algo sano? Para mí, esta práctica no es ética. No podemos utilizar a los grupos sociales cuando la intención original es darles su lugar y no se me ocurre una mejor forma que valorar su talento.

Dentro de una cultura organizacional sana, enfocarnos en buscar talento y capacidad de crecimiento en seres humanos deseosos de desarrollarse en un trabajo digno es algo que no permite discriminar. El talento siempre debe ser bien recibido. Si la empresa ha trabajado en construir su cultura y la honra, es una garantía de que habrá equidad e inclusión guiada por el talento y no por la cuota.

Lo que marca la diferencia es cómo se honra la cultura organizacional a través del cumplimiento de objetivos estratégicos que no pierden de vista lo humano y que tienen en la misma estima a los diversos grupos etnográficos y a su diversidad. El talento es lo que siempre ha detonado el éxito en las empresas, ahora podemos mirar y reconocerlo en todas sus formas.