

A photograph of four diverse children of various ethnicities and ages, seen from behind, holding hands in a circle on a paved path. They are outdoors in a park-like setting with trees and a body of water in the background. The children are wearing casual clothing: a floral dress, an orange t-shirt, a grey hoodie, and a striped shirt with denim shorts.

Legal Brand Protection
Group Intellectual Property

Iniciativas corporativas para la diversidad interna y externa

Myrtha Hurtado Rivas, Global Head Legal Brand Protection
ASIPI

8 de Diciembre, 2020

Principales conclusiones

- Incrementar, simplemente, la diversidad de género o racial es insuficiente.
- La inclusión conlleva un elemento cultural importante.
- La cultura corporativa tiene que cambiar, y constituye un objetivo a largo plazo.

“In other words, beliefs about gender diversity create a self-fulfilling cycle. Countries and industries that view gender diversity as important capture benefits from it. Those that don’t, don’t.”

<https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>

¿Qué podemos hacer?

- Comprender que incrementar la diversidad de género o racial no basta para alcanzar los resultados deseados.
 - Aceptar que, para poder crear un ambiente inclusivo las organizaciones deben adoptar una mentalidad basada en el aprendizaje y deben estar dispuestas tanto a cambiar la cultura corporativa, como las estructuras de poder al interior de ellas mismas.
 - Cuatro elementos para lograr esto:
 - Crear un ambiente de confianza
 - Tomar medidas contra prejuicios y sistemas de opresión
 - Adoptar variedad de estilos y maneras de expresarse
 - Hacer uso de conocimientos y experiencia relacionada a las diferentes identidades de los miembros de la organización
- ¡Definir la mejor manera para alcanzar los objetivos empresariales!

<https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>

La diversidad se puso de moda

“Increasing the numbers of traditionally underrepresented people in your workforce does not *automatically* produce benefits. Taking an “add diversity and stir” approach, while business continues as usual, will not spur leaps in your firm’s effectiveness or financial performance.”

<https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>

El cambio de la cultura corporativa

- El enfoque de arriba hacia abajo vs. el cambio de cada uno
 - Prevalencia del valor para el accionista vs. aprendizaje, innovación, creatividad, flexibilidad y equidad
 - El líder que todo lo sabe vs. el líder que hace las preguntas adecuadas
 - El líder que toma todas las decisiones vs. el líder que habilita a su equipo a tomar las decisiones
- Cambio de estructuras de poder e influencia. Lo decisivo es cómo una organización aprovecha la diversidad y si es que está dispuesta a reconfigurar su estructura de poder.

El trayecto de Novartis



La diversidad externa

- La cultura corporativa incluye un aspecto externo
- Alineamiento entre los aspectos externos y internos
- Definir una estrategia de diversidad e inclusión que contiene elementos específicos para colaborar con proveedores, estudios, etc.
- Integrar el tema en el marco de la responsabilidad social corporativa
- Crear un ambiente que atraiga a los talentos de mañana

¡Muchas gracias!