

## Diversidad

### **La posición del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Misuri:**

Las agencias y organizaciones públicas y privadas de Misuri deben valorar y reflejar la rica y diversa demografía del estado e implementar políticas y prácticas que incluyan la discapacidad, la raza, el origen étnico, la cultura, la edad, la religión, el género, la identidad y la expresión de género, la orientación sexual y la situación socioeconómica. Misuri debe desarrollar e implementar leyes, políticas y prácticas que garanticen la igualdad de derechos para todos, incluido el acceso pleno e igualitario a los bienes y servicios.

### **Motivos del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Misuri:**

La diversidad es importante porque nos ayuda a aprender unos de otros, lo que nos permite aprovechar nuestras fortalezas para abordar los desafíos comunes y crear una sociedad más equitativa, efectiva e inclusiva.<sup>1</sup> Las investigaciones muestran que la diversidad está asociada con la mejora del desarrollo humano y el bienestar<sup>2</sup> y que las personas de las diferentes culturas poseen habilidades y perspectivas que pueden maximizar las habilidades de otras, incluidos los conocimientos teóricos y prácticos y el acceso a las redes profesionales y sociales.<sup>3</sup> Además, las organizaciones que valoran y practican la diversidad son más productivas,<sup>4</sup> innovadoras,<sup>5</sup> y mejores en la resolución de problemas.<sup>6</sup> Por ejemplo, las empresas que contratan a personas con discapacidades tienen una mayor rentabilidad, una ventaja competitiva y una imagen corporativa mejorada.<sup>7</sup>

Sin embargo, con demasiada frecuencia, las organizaciones públicas y privadas no reflejan las características y los valores de las comunidades a las que sirven o de la sociedad en general.<sup>8</sup> Por ejemplo, a pesar del reciente estímulo y las mejoras en la diversidad, solo el 17 % de los puestos en las juntas directivas de las empresas Russell 3000 están ocupados por grupos con una representación menor y solo el 27 % están ocupados por mujeres.<sup>9</sup> Además, las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo informan que encuentran barreras para su inclusión en las juntas directivas y otros puestos de liderazgo y, cuando se las incluye, informan que se las ignora o se las trata como un símbolo.<sup>10</sup> De manera similar, aunque los nombramientos gubernamentales se volvieron más diversos en los últimos años, no se acercan a la diversidad que se encuentra en la población general.<sup>11</sup> En palabras del excomisionado de la SEC, Luis A. Aguilar: “Ya es hora de ver la diversidad de nuestra nación reflejada en las salas de juntas corporativas, en la industria financiera y en el gobierno”.<sup>12</sup>

### **Recomendaciones del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Misuri:**

- Como estado y sociedad, debemos valorar la diversidad de culturas, experiencias, idiomas e ideas y reconocer que las diversas empresas y organizaciones públicas y privadas son más productivas y eficaces.
- Misuri debe garantizar que las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo en todo el estado dispongan de una amplia gama de servicios y apoyos culturales, lingüísticos y cognitivos competentes.
- Misuri debe desarrollar e implementar leyes y políticas que garanticen la igualdad de derechos, tratamiento y oportunidades para todos, independientemente de su discapacidad, raza, etnia, cultura, edad, religión, género, identidad y expresión de género, orientación sexual o situación socioeconómica.
- El gobierno del estado de Misuri debe tomar la iniciativa y demostrar el valor de la diversidad garantizando que los nombramientos para puestos, juntas y paneles asesores del gobierno estatal y local reflejen la diversidad demográfica y los valores de las comunidades a las que sirven y de la sociedad en general.
- Misuri debe llevar a cabo actividades de divulgación dirigidas a personas de diversas culturas, experiencias, idiomas e ideas de una manera cultural y lingüísticamente competente con el objetivo de aumentar el uso de los apoyos y servicios disponibles y su participación en juntas públicas, agencias y paneles asesores.
- Misuri debe exigir que las empresas y organizaciones que contraten o hagan negocios con el estado valoren, fomenten y empoderen la diversidad y tengan políticas y prácticas que incluyan la discapacidad, la raza, el origen étnico, la cultura, la edad, la religión, la identidad y la expresión de género, la orientación sexual y la situación socioeconómica
- Misuri debería exigir que las empresas y organizaciones que contraten o hagan negocios con el estado cuenten con productos y servicios que sean accesibles para las personas de diversos antecedentes culturales, lingüísticos y cognitivos.

- Las subvenciones financiadas por las agencias públicas de Misuri deben tener objetivos de diversidad y competencia cultural, lingüística y cognitiva e incluir resultados mensurables que reflejen el alcance a personas de diversas culturas y experiencias.

## Referencias

1. e.g., Phillips, K. (2014). Cómo la diversidad nos hace más inteligentes. *Scientific American*. disponible en: <https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>
2. VanAlstine, J., Cox, S.R., & Roden, D.M. (2015). La diversidad cultural en Estados Unidos y su impacto en el desarrollo humano. *Revista de la Academia de Ciencias Sociales de Indiana*, 18(1), 10.
3. e.g., Boehm, S.A., & Dwertmann, D.J. (2014). Forjar un arma de un solo filo: Facilitar los efectos positivos de la diversidad de edad y discapacidad en el lugar de trabajo mediante el liderazgo, los climas positivos y las prácticas de RR.HH. *Trabajo, envejecimiento y jubilación*. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/David\\_Dwertmann/publication/271846409\\_Forging\\_a\\_Single-Edged\\_Sword\\_Facilitating\\_Positive\\_Age\\_and\\_Disability\\_Diversity\\_Effects\\_in\\_the\\_Workplace\\_Through\\_Leadership\\_Positive\\_Climates\\_and\\_HR\\_Practices/links/550adeb70cf285564095c4b0/Forging-a-Single-Edged-Sword-Facilitating-Positive-Age-and-Disability-Diversity-Effects-in-the-Workplace-Through-Leadership-Positive-Climates-and-HR-Practices.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David_Dwertmann/publication/271846409_Forging_a_Single-Edged_Sword_Facilitating_Positive_Age_and_Disability_Diversity_Effects_in_the_Workplace_Through_Leadership_Positive_Climates_and_HR_Practices/links/550adeb70cf285564095c4b0/Forging-a-Single-Edged-Sword-Facilitating-Positive-Age-and-Disability-Diversity-Effects-in-the-Workplace-Through-Leadership-Positive-Climates-and-HR-Practices.pdf)
4. e.g., Saxena, A., (2014). Diversidad de la plantilla: Una clave para mejorar la productividad. *Procedia Economics and Finance*, 11, 76-85. Suedekum, J., Wolf, K., & Blien, U. (2014). Diversidad cultural y mercados laborales locales. *Estudios regionales*, 48(1), 173-191
5. e.g Jackson, S. E., May, K. E., & Whitney, K. (1995). Comprender la dinámica de la diversidad en los equipos de toma de decisiones. In R. A. Guzzo & E. Salas (Eds.), *Eficacia de la toma de decisiones en equipo en las organizaciones* San Francisco, CA: Jossey-Bass; Ridley, M. (2010). Humanos: Por qué han triunfado. *The Wall Street Journal*, mayo 22, 2010, p. W1.
6. Lazear, E. (1999). La globalización y el mercado de los compañeros de equipo. *Diario Económico* 105: 15-40.
7. Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). Una revisión sistemática de las ventajas de contratar a personas con discapacidad. *Revista de rehabilitación laboral*, 28(4), 634-655
8. e.g., Buse, K., Bernstein, R. S., & Bilimoria, D. (2016). La influencia de la diversidad de los consejos de administración, las políticas y prácticas de diversidad de los consejos y los comportamientos de inclusión de los consejos en las prácticas de gobernanza de las organizaciones sin ánimo de lucro. *Revista de Ética Empresarial*, 133(1), 179-191.
9. Eavis, P. (2022, 3 de enero). La diversidad del consejo de administración aumentó en 2021. Algunos se preguntan por qué ha tardado tanto. *The New York Times*. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2022/01/03/business/corporate-board-diversity.html#:~:text=Directors%20from%20underrepresented%20groups%20occupy,directors%2C%20up%20from%2024%20percent>.
10. e.g. Beckwith, R., Friedman, M., & Conroy, J. (2016). Más allá de lo simbólico: Personas con necesidades complejas en funciones de liderazgo: Una revisión de la literatura. *Inclusión*, 4(3), 137-155; Obermayer, L. (1999). Simbolismo: ¿no tiene buena pinta! En *Responder al desafío: tendencias actuales y cuestiones internacionales en materia de discapacidades del desarrollo: Ensayos en honor a Gunnar Dybwad*. Cambridge, MA: Brookline Books; Robinson, A. (2006). *Presentaciones que todos pueden entender*. Conferencia presentada en el recauchutado de Liderazgo de Michigan. Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Michigan; Shoultz, B. (2003). Entrevista con Tia Nelis, defensora de sí misma. *The Research Exchange*, 8(3), 6-7;
11. Feeney, M. K., & Camarena, L. (2021). Valores de género, raza y diversidad entre los líderes de los gobiernos locales. *Revisión de la Administración Pública de Personal*, 41(1), 105-131.
12. Luis A. Aguilar, Comisionado, Comisión del Mercado de Valores de Estados Unidos (SEC), Discurso de apertura del Comisionado de la SEC: Una actualización sobre la diversidad y la educación financiera (30 de abril, 2011), disponible en <http://www.sec.gov/news/speech/2011/spch043011laa.htm>.



Missouri Developmental Disabilities Council

[www.MODDCouncil.org](http://www.MODDCouncil.org)

Julio de 2022

Este documento se desarrolló junto a y con el apoyo del Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Misuri (PL 106-402) y Jonathan Gerald Martinis, LLC ([jgmartinisllc@gmail.com](mailto:jgmartinisllc@gmail.com)).