



Diversidad

¿Qué piensa el MODDC acerca de la diversidad?

Todos los grupos y las organizaciones en Misuri deberían preocuparse por la diversidad. Los grupos deben ser diversos, al igual que las personas que viven aquí.

Misuri debe crear reglas que protejan la igualdad de derechos para todos. También debe garantizar que todos obtengan lo que necesitan.

Preocuparse por la diversidad significa que todo el mundo tiene derechos, sean cuales sean sus antecedentes. Cuando decimos antecedentes, nos referimos a conceptos como:

- Discapacidad
- Raza
- Origen étnico (de donde alguien proviene)
- Cultura
- Edad
- Religión
- Sexo
- Sexualidad (a quien alguien ama)
- Estatus socioeconómico (la cantidad de dinero que alguien tiene)

No importa cuáles sean los antecedentes de una persona, debería poder utilizar los servicios y obtener lo que necesita.

¿Por qué la diversidad es importante?

La diversidad otorga la oportunidad de aprender de los demás. Nos permite aprovechar las fortalezas de los demás. La diversidad nos ayuda a trabajar juntos para resolver los problemas que todos tenemos. Poner en práctica la diversidad ayuda a que el mundo sea mejor para todos.

Los estudios sobre diversidad demuestran que la diversidad también es beneficiosa. Ayuda a aprender cosas nuevas y a conocer gente nueva. Cuando personas de diferentes culturas trabajan juntas, a todos les va mejor.

La diversidad también ayuda a las compañías. Las compañías que se preocupan por la diversidad son más productivas. También son mejores resolviendo problemas y aportando



nuevas ideas. Algunos estudios analizaron a compañías que contrataban a trabajadores con discapacidad. Esas compañías ganaban más dinero y la gente hablaba mejor de ellas.

Aunque hay muchas razones para preocuparse por la diversidad, muchos grupos siguen sin implementarla.

Las comisiones de las mayores compañías de los Estados Unidos no son muy diversas. Solo uno de cada cinco miembros de sus comisiones procede de grupos infrarrepresentados. Por grupo infrarrepresentado se entiende la gente que tiene menos oportunidades de triunfar debido a la discriminación. Por ejemplo, las personas de color y las personas con discapacidad son grupos infrarrepresentados. Las mujeres también son un grupo infrarrepresentado. En las mayores compañías de los EE. UU., solo uno de cada cuatro miembros de sus comisiones son mujeres.

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo expresan su deseo por ser líderes. Pero se las deja fuera de las comisiones y de otros puestos de liderazgo. Y cuando consiguen estos cargos, a veces se las ignora o se las trata como simbólicas.

Los Estados Unidos es un país muy diverso. El gobierno tiene que ser diverso. Las compañías también tienen que ser diversas.

¿Qué debería hacer Misuri?

Misuri debe demostrar que le importa la diversidad. Debe hacer correr la voz de que los grupos diversos trabajan mejor juntos y consiguen más cosas. A continuación, se mencionan algunas medidas que Misuri puede adoptar:

- Misuri debe garantizar que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo reciban la ayuda que necesitan. Estas personas tienen antecedentes muy diversos. Esto significa que deben poder recibir ayuda en distintos idiomas. Las personas con discapacidad deberían ser capaces de entender la ayuda que reciben. Y toda ayuda debe ser respetuosa con su cultura.
 - Por ejemplo, si alguien habla español, debería poder recibir ayuda en español.
- Si a alguien le cuesta leer, debe poder recibir ayuda en otro formato. Por ejemplo, que alguien le hable. O bien, podría significar disponer de material más fácil de leer.
- Las personas de todos los antecedentes deben tener los mismos derechos, deben recibir el mismo trato y tener las mismas oportunidades de triunfar. Misuri debería aprobar leyes para asegurarse de ello.



- El gobierno de Misuri debería ser tan diverso como la gente que vive allí. El gobierno del estado de Misuri debería tenerlo en cuenta cuando contrata empleados.
 - Por ejemplo, la mitad de las personas que viven en Misuri son mujeres. Por lo tanto, la mitad de las personas que trabajan en el gobierno también deberían ser mujeres. Uno de cada cuatro residentes de Misuri tiene una discapacidad. Así que, uno de cada cuatro puestos en el gobierno debería estar ocupado por personas con discapacidad
- Misuri cuenta con numerosas ayudas, servicios y oportunidades para las personas que viven allí. Pero no todos los que pueden utilizarlos tienen la oportunidad de hacerlo. Misuri debería hablar con personas con diferentes antecedentes sobre estos programas e implementar aprendizaje de estas charlas para mejorar los programas.
- Debería asegurarse de que los grupos con los que trabaja se preocupen por la diversidad. Debería garantizar que las compañías y las organizaciones no dejen de lado a las personas por sus antecedentes. Misuri debería asegurarse de que los productos y los servicios que elaboran y ofrecen estos grupos se adapten a todos.
- Debe asegurarse de que las subvenciones que paga ayuden a personas con distintos antecedentes. Las subvenciones deben tener metas para que su trabajo sea lo más diverso posible.

Más información

Phillips, K. (2014). Cómo la diversidad nos hace más inteligentes. *Scientific American*.

Disponible en:

<https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>

VanAlstine, J., Cox, S.R. y Roden, D.M. (2015). La diversidad cultural en los Estados Unidos y su impacto en el desarrollo humano. *Journal of the Indiana Academy of the Social Sciences*, 18(1), 10.

Boehm, S.A. y 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/F](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/F)



orging-a-Single-Edged-Sword-Facilitating-Positive-Age-and-Disability-Diversity-Effects-in-the-Workplace-Through-Leadership-Positive-Climates-and-HR-Practices.pdf

Saxena, A., (2014). Diversidad de la plantilla: Una clave para mejorar la productividad. *Procedia Economics and Finance*, 11, 76-85. Suedekum, J., Wolf, K. y Blien, U. (2014). Diversidad cultural y mercados laborales locales. *Estudios regionales*, 48(1), 173-191

Jackson, S. E., May, K. E. y Whitney, K. (1995). Comprender la dinámica de la diversidad en los equipos de toma de decisiones. En R. A. Guzzo y 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*, 22 de mayo de 2010, p. W1.

Lazear, E. (1999). La globalización y el mercado de los compañeros de equipo. *Economic Journal* 105: 15-40.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. y Karon, L. (2018). Una revisión sistemática de las ventajas de contratar a personas con discapacidad. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(4), 634655

Buse, K., Bernstein, R. S. y 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. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 179-191.

Eavis, P. (3 de enero de 2022). 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/corporateboard-diversity.html#:~:text=Directors%20from%20underrepresented%20groups%20occupy,directors%2C%20up%20from%2024%20percent>.

Beckwith, R., Friedman, M. y Conroy, J. (2016). Más allá de lo simbólico: Personas con necesidades complejas en funciones de liderazgo: Una revisión de la literatura. *Inclusion*, 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;



Consejo de Discapacidades del Desarrollo de
Misuri

www.MODDCouncil.org

Noviembre de 2023

Feeney, M. K. y 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.

Luis A. Aguilar, Comisionado, Comisión del Mercado de Valores de los 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>.