Guardián de las minorías

La preocupación por atraer y retener personas diversas ha hecho surgir una nueva carrera -y este profesional debe mirar con más cuidado las peculiaridades de cada uno
Ante la dificultad de atraer, seleccionar y mantener talentos diferentes de aquellos a los que estaban acostumbradas, las compañías necesitan gente especializada para ayudarlas a tornar sus plantillas de personal más heterogéneas. De esta forma, surge la profesión de especialista en diversidad. "De 2015 en adelante, hubo un crecimiento del 40% de la demanda de este profesional", dice Paulo Mendes, socio de la consultora global de reclutamiento de líderes Amrop 2GET.
Debora Gepp, de 28 años, ingresó a la carrera hace dos años al convertirse en analista global de diversidad en Braskem, del sector químico. Ella desarrolla estrategias para atraer mujeres, negros, personas con discapacidad y público LGBTQA+, sigla que engloba lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, *queer* (no binarios) y asexuales, entre otros. También precisa equilibrar la cantidad de empleados jóvenes y más viejos y crear programas que reduzcan las diferencias socio-económicas haciendo que los empleados menos favorecidos tengan oportunidad de buscar mejores colocaciones. La experiencia de tres años como voluntaria en la Organización de las Naciones Unidas y la graduación en Ciencias Sociales contribuyeron a que se destacara en la profesión. "Conversar con personas diferentes me ayudó a entender lo que necesitábamos hacer para hacer los procesos más inclusivos". Única responsable de Diversidad en Braskem, una de sus primeras actitudes fue crear un equipo de 90 embajadores de diferentes sectores dispuestos a diseminar el tema en la organización.
Como no existe una graduación específica para convertirse en líder de diversidad, la formación corre por cuenta de cursos libres, algunos disponibles en internet. Muchos profesionales que actúan en esta área son graduados en humanas, como Ciencias Sociales, Derecho, Psicología y Filosofía. En general, un líder de diversidad en Brasil ocupa cargos de analista o gerente. Pero en mercados más maduros, como Estados Unidos, existe la figura del *Chief of Diversity Officer* (CDO), que se reporta directamente al CEO. Google, Itaú, Carrefour y Natura son algunas empresas que tienen un líder de Diversidad en el país. Y se espera que esta profesión se haga cada vez más común.

Un día en la vida
Horas trabajadas: 8 diarias, solamente durante la semana

20%
Cuidando de acciones anuales y haciendo reuniones de alineación

División del tiempo
50% conectándose con personas involucradas en el tema dentro y fuera de la empresa

30% analizando datos y trazando estrategias para atraer y retener minorías

Actividades clave
- Verificar el estado de las acciones que se construyeron.
- Apoyar al área de Comunicación para elaborar informes de fechas específicas, como el Día de

Combate al Racismo y la Homofobia.
- Desarrollar acciones para los públicos diversos.

Sueldo
Entre 5.000 reales y 10.000 reales

Oportunidades
4 vacantes abiertas

Principales competencias
- Tener empatía.
- Ser capaz de anticipar conflictos que una cierta diversidad puede traer a la empresa.
- Mantener buenas relaciones con personas de diversas áreas.
- Comunicarse bien.
- Tener conocimiento de las pautas y vivencia de grupos diversos.
- Conocer las leyes y los derechos humanos.

Puntos positivos
El resultado del trabajo aparece cuando la cultura de la empresa cambia, la población de minorías en la plantilla de empleados crece y los líderes se participan en el tema.

Quién contrata
Multinacionales y grandes nacionales.

Puntos negativos
Muchas veces deben lidiar con personas prejuiciosas y esto exige sangre fría para no perder la cabeza a la hora de argumentar sobre las causas.

Qué hacer para actuar en el área
Invertir en cursos, foros y especializaciones sobre gestión y diversidad, aproximarse a los activistas y asistir a eventos orientados al tema.