

Mellody Hobson, Ted Talk, Color Blind or Color Brave?

Charla "Ted"- Mellody Hobson, ¿Ceguera o Valentía al Color?

0:11 Es el año 2006. Mi amigo Harold Ford me llama. Él es candidato a senador de EE. UU. por Tennessee y me dice: "Mellody, necesito ya de la prensa nacional. ¿Se te ocurre alguna idea?" Entonces tuve una idea. Llamé a una amiga que estaba en Nueva York en una de las empresas de medios de comunicación más exitosas del mundo, y ella me dice: "¿Por qué no organizamos un almuerzo para Harold con el consejo editorial? y vienes con él?".

0:36 Harold y yo llegamos a Nueva York. Vestidos con nuestras mejores ropas. Parecemos nuevas y brillantes monedas. Llegamos a la recepcionista y le decimos: "Estamos aquí para el almuerzo". Ella hace un gesto para que la sigamos. Caminamos por una serie de pasillos y de pronto nos encontramos en una habitación austera. En ese momento ella nos mira y dice: "¿Dónde están sus uniformes?"

1:01 Justo cuando sucede esto, mi amiga entra de prisa. Se pone pálida como un papel. Literalmente no hay palabras, ¿cierto? La miro, y digo: "¿No crees que necesitamos más de una persona negra en el Senado de EE.UU.?"

1:16 Ahora, Harold y yo... (Aplausos) Aún nos reímos con esa historia y en muchos sentidos, el momento me agarró desprevenida, pero en el fondo, muy en el fondo, no estaba realmente sorprendida. No estaba sorprendida por algo que mi madre me había enseñado 30 años antes. Verán, mi madre era terriblemente realista. Un día, volviendo a casa de un cumpleaños donde fui la única niña negra invitada, en vez de hacerme las preguntas que haría cualquier madre como: "¿Te divertiste?" "¿Cómo estaba el pastel?", mi madre me miró y dijo: "¿Cómo te trataron?" Tenía 7 años. Yo no entendía. Quiero decir, ¿por qué alguien me trataría de manera diferente? Pero ella sabía. Mi miró directo a los ojos y dijo, "La gente no siempre te tratarán bien".

2:07 El racismo es uno de esos temas en EE.UU. que hace sentir a la gente extraordinariamente incómoda. Sacas el tema en una cena o en un ambiente de trabajo, y es literalmente una conversación equivalente meter el tenedor en el tostador. Hay conmoción, seguida de un largo silencio. Y aún para venir hoy aquí, le conté a unos cuantos amigos y colegas que pensaba hablar sobre racismo, y me advirtieron, me dijeron, que no lo hiciera, que habría grandes riesgos en que hablara de este tema, que la gente podría pensar que era una negra militante y que arruinaría mi carrera. Y debo decirles que por un momento estaba un poco asustada. Luego me di cuenta: el primer paso para resolver cualquier problema es no escondernos de él y el primer paso para cualquier forma de acción es tomar consciencia. Y por eso me decidí a hablar sobre el racismo. Y decidí que si venía aquí y compartía con ustedes algunas de mis experiencias, tal vez todos podríamos estar un poco menos nerviosos y sentirnos un poco más intrépidos en nuestras conversaciones sobre la raza.

3:13 Sé que hay personas por ahí diciendo que la elección de Barack Obama significó el final de la discriminación racial por toda la eternidad, ¿verdad? Pero yo trabajo en inversiones, y tenemos un dicho: Los números no mienten. Y aquí, hay disparidades raciales significativas y

cuantificables que no pueden ser ignoradas, en la riqueza de los hogares, en el ingreso familiar, en las oportunidades de empleo, en la atención de la salud. Un ejemplo del EE. UU. corporativo: A pesar de que los varones blancos constituyen solamente el 30% de la población de los EE.UU., poseen el 70% de los cargos en las juntas directivas corporativas. De las empresas de Fortune 250, sólo hay siete CEO (Directores Generales) que son minorías, y de las miles de empresas que cotizan en bolsa hoy en día, miles; sólo dos están dirigidas por mujeres negras, y están viendo a una de ellas, la misma que, no hace mucho tiempo atrás, fue casi confundida con un ayudante de cocina. Así que es un hecho. Tengo un experimento mental que juego conmigo misma, cuando digo: imaginen que entro en una habitación de una gran empresa, como ExxonMobil, y todas y cada una de las personas de la sala de reuniones son negras, Pensarían que es raro. Pero si entro en una compañía Fortune 500, y son todos varones blancos, ¿cuándo pensaremos que eso también es raro?

4:38 Y sé cómo hemos llegado hasta aquí. (Aplausos)

4:44 Sé cómo hemos llegado hasta aquí. Ya saben, la discriminación en nuestro país fue institucionalizada, alguna vez legalizada,. No hay duda al respecto. Pero aún así, me enfrento con este tema, la pregunta de mi madre me sigue rondando: ¿Cómo te trataron?

5:01 No planteo esta cuestión para quejarme o para generar algún tipo de simpatía. He tenido éxito en mi vida, llegué más lejos que mis más optimistas expectativas, y han sido más las veces que fui tratada bien que las que no, por personas de todas las razas. Cuento la historia del uniforme porque sucedió. Cito estas estadísticas sobre diversidad corporativa porque son reales, y estoy aquí hoy hablando sobre discriminación racial porque creo que amenaza con robarle a otra generación todas las oportunidades que todos queremos para nuestros hijos, sin importar su color o de dónde provienen. Y creo que también amenaza con frenar los negocios. Verán, los investigadores han acuñado el término "ceguera al color" para describir un comportamiento aprendido en el que hacemos como que no percibimos la raza. Si están rodeado de un montón de gente que se vea como ustedes, eso es puramente accidental. Ahora, la ceguera al color, en mi opinión, no quiere decir que no hay discriminación racial y hay imparcialidad. No significa eso en lo absoluto. No lo asegura. En mi opinión, la ceguera es muy peligrosa porque significa que estamos ignorando el problema. Hubo un estudio corporativo que dice que, en vez de evitar el tema de la raza, las corporaciones realmente inteligentes tratan de frente con el problema . Reconocen, ciertamente, que incorporar la diversidad implica reconocer todas las razas, incluyendo la mayoritaria. Seré la primera en decirles, que este tema puede ser difícil, delicado, incómodo. Pero ese es el punto.

6:37 En el espíritu de desenmascarar los estereotipos raciales, como el que a los negros no les gusta nadar, voy a decirles lo mucho que me gusta nadar. Amo tanto nadar que, de adulta, nado con un entrenador. Y un día mi entrenador me pidió hacer un ejercicio donde tenía que nadar a lo largo de una piscina de 25m sin respirar. Y cada vez que fallaba, tenía que empezar de nuevo. Y fallé mucho. Al final lo logré, pero al salir de la piscina, estaba exasperada, cansada y molesta, y dije: "¿Por qué estamos haciendo ejercicios de aguantar la respiración?" Y mi entrenador me miró y me dijo: "Mellody, eso no fue un ejercicio de apnea. Ese simulacro era para hacerte sentir cómoda estando incómoda, porque así es como la mayoría de nosotros pasamos nuestros días". Si podemos lidiar con nuestra incomodidad, y relajarnos con ella, tendremos una mejor vida.

7:29 Así que creo que es hora de que estemos cómodos con la incómoda conversación sobre razas: negra, blanca, asiática, hispana, hombres, mujeres, todos nosotros, si realmente creemos en la igualdad de derechos y en la igualdad de oportunidades, pienso que debemos tener conversaciones serias sobre este tema. No podemos darnos el lujo de ser ciegos al color. Tenemos que ser valientes al color. Tenemos que estar dispuestos, como maestros, padres de familia, empresarios y científicos, tenemos que estar dispuestos a tener conversaciones proactivas sobre racismo con sinceridad, comprensión y coraje, no porque es lo correcto, sino porque es lo más inteligente, porque nuestros negocios y productos, nuestra ciencia, nuestras investigaciones, todo será mucho mejor con una mayor diversidad.

8:22 Ahora, mi ejemplo favorito sobre valentía al color John Skipper originario de Carolina del Norte, dirige ESPN; caballero sureño por excelencia, blanco. Se unió a ESPN, que ya tenía una cultura de inclusión y diversidad, pero la llevó aún más lejos. Exigió que cada puesto disponible tuviera una lista de candidatos diversa. Dice que a la gente mayor, al principio, se les ponían los pelos de punta, y que iban a verlo y le decían: "¿Quieres que contrate a minorías, o quieres que contrate a la mejor persona para el trabajo?" Y Skipper cuenta que respondía siempre igual: "Si". Y al decirle sí a la diversidad, sinceramente creo que ESPN es la franquicia de cable más valiosa del mundo. Creo que esa es una parte del ingrediente secreto.

9:10 Puedo decirles que, en mi propia industria, Ariel Investments, vemos nuestra diversidad como una ventaja competitiva y esa ventaja puede ir mucho más allá de los negocios. Está Scott Page, de la Universidad de Michigan. Es la primera persona en desarrollar un cálculo matemático para la diversidad. Dice que si estás tratando de resolver un problema, uno realmente difícil, deberías tener un grupo diverso de personas, incluso de diversa inteligencia. El ejemplo que él da es la epidemia de viruela. Cuando la viruela asolaba Europa, reunieron a muchos científicos, y quedaron perplejos. El comienzo de la cura para la enfermedad vino de la fuente menos probable: un productor de leche que se percató de que las lecheras no se contagiaban de viruela. La vacuna contra la viruela proviene de las vacas gracias a ese productor de leche.

10:02 Estoy segura de que Uds. se estarán diciendo: no dirijo una compañía de cable, no dirijo una firma de inversión, no soy productor de leche. ¿Qué puedo hacer? Les digo, pueden ser valientes al color. Si son parte de un proceso de contratación o de un proceso de admisión, pueden ser valientes al color. Si están tratando de resolver un problema realmente difícil, pueden hablar del tema y ser valientes al color. Sé que la gente dirá que eso no aporta mucho, pero en verdad les estoy pidiendo que hagan algo realmente muy simple: observen el entorno, en el trabajo, en la escuela, en casa. Les pido que miren a las personas que los rodean a propósito e intencionalmente. Dejen entrar gente a sus vidas que no se vean como Uds., que no piensen como Uds., que no actúen como Uds., que no son de donde Uds. son, y quizá descubran que sus suposiciones son puestas en cuestión y esto les hagan crecer como personas. Obtendrán nuevas y poderosas ideas de parte de estos individuos, o, como mi marido, que es blanco, tal vez aprenderán que las personas negras, hombres, mujeres, niños, usamos loción para el cuerpo todos los días.

11:11 También pienso que esto es muy importante para que las próximas generaciones entiendan que este progreso los ayudará, porque esperan que seamos excelentes modelos a seguir.

11:23 Ahora, les conté, mi madre, era terriblemente realista. Era un ejemplo increíble a seguir . Era el tipo de persona que llegó a ser como fue por ser una mamá soltera con seis hijos en Chicago. Estaba en el negocio de bienes raíces, donde trabajaba muy duro, pero muchas veces tenía dificultades para pagar las cuentas a fin de mes. Y eso significaba que a veces nos desconectaban el teléfono, o nos cortaban la luz, o nos desalojaban. Cuando nos desalojaban, vivíamos en pequeños apartamentos de su propiedad, a veces en solo una o dos habitaciones, porque no estaban terminados y calentábamos el agua para bañarnos en ollas. Pero nunca perdió las esperanzas, nunca. Y nunca nos permitió perder la esperanza. Ese brutal pragmatismo que ella tenía, o sea, yo tenía cuatro años y ella me dijo: "Santa Claus es Mamá". (Risas) Tenía ese brutal pragmatismo. Me enseñó tantas lecciones, pero la más importante fue que todos los días me decía: "Melody, tu puedes ser lo que quieras". Y gracias a esas palabras, me despertaba al amanecer, y gracias a esas palabras, amaba la escuela más que nada, y gracias a esas palabras, cuando estaba en el autobús camino a la escuela, soñaba los sueños mas grandes. Y es gracias a esas palabras que estoy hoy aquí llena de pasión, pidiéndoles que sean valientes para los niños que están soñando esos sueños hoy. (Aplausos)

12:56 Verán, quiero que ellos vean a un CEO en televisión y digan: "Yo puedo ser como ella". O: "Él es parecido a mí". Y quiero que los niños sepan que todo es posible, que pueden llegar al nivel más alto que pudieran imaginar, que serán bienvenidos en cualquier sala de reuniones, o que pueden liderar cualquier empresa. Esa idea de ser la tierra de las personas libres y el hogar de los valientes es parte de la esencia de lo que es EE. UU. En EE. UU. cuando tenemos un reto, lo encaramos de frente, no nos escapamos. Nos ponemos firmes. Mostramos coraje. Así que ahora mismo, les pido que lo hagan: les pido que muestren coraje. Les pido que sean audaces. Como líderes empresariales, les pido que lo dejen todo en el ruedo. Como ciudadanos, les pido no dejar ningún niño atrás. Les estoy pidiendo que no sean ciegos al color, que sean valientes frente al color, para que todos los niños sepan que sus futuros y sueños son posibles.

13:56 Gracias.

13:59 (Aplausos) Gracias. Gracias. Gracias. (Aplausos)