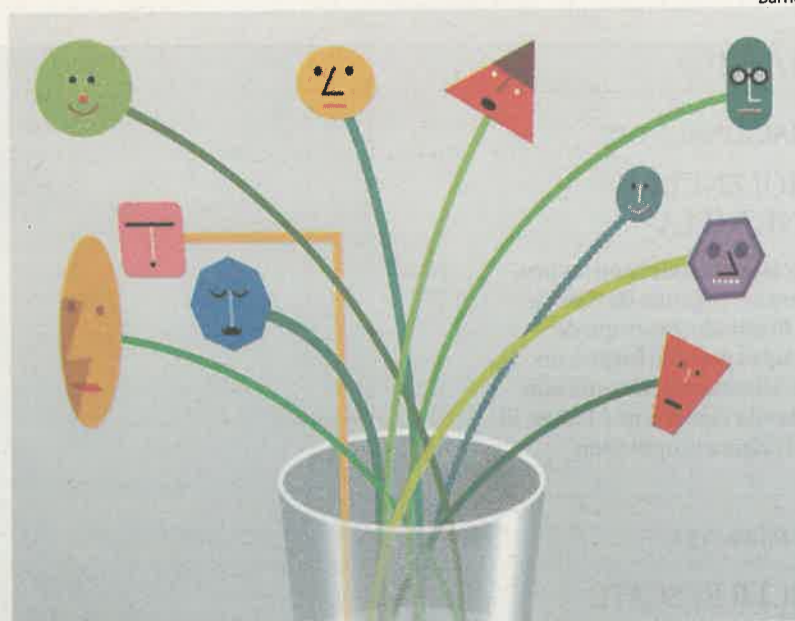


TRIBUNA

La diversidad enfatiza la utilidad de la interacción de seres humanos distintos, porque de alguna manera eso fomenta paradójicamente lo que tenemos en común



Alfonso JIMÉNEZ
Socio Director de PeopleMatters



LA DIVERSIDAD COMO TENDENCIA SOCIAL

Este pasado domingo se ha celebrado el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, un día que las Naciones Unidas ha fijado para celebrar y reconocer los beneficios sociales, económicos y de seguridad de la diversidad.

Antes apenas se hablaba de diversidad, estábamos en un mundo con sociedades muy separadas entre sí. Los seres humanos a lo largo de su vida interactuaban poco con otros que fueran «distintos».

La diversidad enfatiza la utilidad de la interacción de seres humanos distintos, porque de alguna manera eso fomenta paradójicamente lo que tenemos en común.

La diversidad puede estar referida a muy diversos factores. El más obvio es el de género, pero hay otros como la raza, la religión, la edad, las orientaciones sexuales o las capacidades.

En general, una sociedad es más diversa en la medida que tiene personas con más vectores de diversidad. Frente a una sociedad diversa, tendríamos una sociedad uniforme en la que todos sus miembros son muy parecidos en sus culturas, géneros, etc.

Otro concepto muy vinculado al de la diversidad es el de la Inclusión o la capacidad de tolerancia a la aceptación de la diversidad. La inclusión implica una actitud de tolerancia hacia «el que es distinto» y trata de romper los muros y los prejuicios que nos se separan.

En general, hoy estamos en un mundo mucho más diverso y esto es así por muy diferentes razones: movimientos migratorios, facilidad e incremento de los viajes, el turismo, la conectividad tecnológica, la globalización de los mercados, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Hay una conjunción de factores, de muy distinta naturaleza, que hacen que hoy hay una mayor diversidad en nuestras sociedades.

Sin embargo, es verdad que los países tienen distintos grados de diversidad, muchas veces esto está relacionado con la actitud hacia la misma, por el grado de inclusión que los países poseen. Aquellos países más abiertos a la diversidad, más inclusivos, suelen coincidir con países más desarrollados, mientras que los países menos diversos son menos inclusivos y muchas veces menos desarrollados, más apegados a un modelo único de pensamiento.

Esta tendencia social afecta al mercado de trabajo. El mercado laboral, en términos de su oferta, es un subconjunto de la población y, por tanto, es algo a tener muy en cuenta en una estrategia de gestión de personas para atraer y retener a los mejores.

Hoy las empresas son mucho más diversas que antes porque la población activa es mucho más diversa, y ésta lo es porque la sociedad en su conjunto lo es.

Los principales vectores de diversidad son el género, la edad, las capacidades, la cultura de origen y las creencias, además de cualquier otra variable en la que podamos segmentar a las personas en el mercado de trabajo.

Todos los indicadores muestran que la diversidad es imparabable. Así, por ejemplo, el alargamiento de la vida laboral hace que la diversidad generacional sea cada vez mayor o que la caída de la natalidad hará que en el futuro necesitemos recurrir a la inmigración para completar nuestra oferta del mercado.

Por ello, recomendamos que la diversidad y la inclusión, como actitud y como política, debe formar parte de una estrategia de capital humano que mire más allá de la resolución de temas urgentes y puntuales y pretenda anticiparse a los desafíos del futuro.

La diversidad no solo es un desafío al que nos tenemos que adaptar, debemos ir más allá, ya que podríamos afirmar que

**FACTORES
COMO LA
RAZA, EL GÉNERO
O LA RELIGIÓN
MARCAN LA
DIVERSIDAD**

**DEBEMOS IR MÁS
ALLÁ, YA QUE
PODRÍAMOS
AFIRMAR QUE
LA DIVERSIDAD
APORTA VALOR**

**UNA
ACTITUD
MACHISTA
EN EL
TRABAJO NO
SERÍA INCLUSIVA**

la Diversidad aporta valor.

Está demostrado que los entornos más diversos, son más creativos y que la diversidad genera más innovación. Estados Unidos es un país muy diverso, Israel también, dentro de los Estados Unidos, California es un Estado tremendamente diverso y competitivo.

Diversas investigaciones apuntan a que los entornos más diversos son más innovadores que los entornos más uniformes. Esto ha empujado a algunas corporaciones a buscar proactivamente la diversidad de su fuerza laboral, sumando la diversidad a la búsqueda de talento. De modo que cuando se junta diversidad y talento surge mucha más innovación y un desempeño competitivo.

Antes de poner en marcha una estrategia de gestión de personas diversas, es importante tener en cuenta también la inclusión. Si forzamos diversidad sin inclusión seguramente estaríamos generando conflictos y tendríamos un resultado no deseado. La implantación de prácticas de diversidad implica crear una cultura de inclusión, de tolerancia que parta del hecho de entender que la diversidad nos puede aportar un gran valor.

La inclusión es fundamentalmente una actitud por parte de las personas hacia otros que son distintos. Por ejemplo, una actitud machista en el trabajo, no sería inclusiva.

Diversidad e inclusión son tendencias claras en el mundo y afectan a toda nuestra realidad social, también en las empresas, especialmente en la estrategia relacionada con las personas.

Por ello, ahora que la diversidad cultural tiene un día del año, recomendamos que todos nos preguntemos si estamos generando entornos suficientemente diversos e inclusivos y, sobre todo, cómo podemos incrementar los índices de diversidad a nuestro alrededor para conseguir ser más y más competitivos.