

La diversidad en el siglo XXI

El concepto de diversidad es relativamente nuevo en las empresas españolas.

Es un hecho aceptado que somos el producto de un rico y profundo intercambio de culturas, razas, religiones, ideas, descubrimientos, distintas formas de pensar. Este bagaje nos marca y me atrevo a decir que es parte responsable del espíritu creativo, emprendedor y luchador de nuestro inconsciente colectivo local.

Sin embargo, el recelo que este concepto hoy en día despierta es curioso, considerando que nuestro territorio ha sido puente de paso y destino de varias civilizaciones que nos han enriquecido a través del tiempo

Los países anglosajones y los norte-europeos, donde la revolución industrial arraigó con mayor rapidez, vivieron una gradual transformación en sus sociedades (masivos movimientos de la población del campo a la ciudad, asimilación de inmigrantes procedentes de las colonias y un fuerte desarrollo del comercio y del intercambio internacional). Estos procesos históricos fueron configurando sociedades variadas, diversas, que iban dando cabida a diferentes razas, lenguas y culturas.

Sin embargo, estos cambios y tendencias no afectaron tan directamente a nuestro país, que fue siempre un poco a la zaga del desarrollo industrial. No fue hasta el último cuarto del siglo XX cuando España comenzó a recibir un flujo de inmigrantes, al principio pequeño, pero constante y creciente. Y es ahora, a principios del siglo XXI, al ver nuestra sociedad cambiar tan rápidamente, cuando empezamos a darnos cuenta de la necesidad de integrar los nuevos tiempos en nuestras empresas y ser un reflejo de nuestra sociedad.

Pero ¿Qué dimensiones realmente engloba el concepto de diversidad? Hemos hablado de razas, culturas, idiomas, pero hay mucho más. Diversidad significa diferencia. Y hoy en día, nuestra diversidad se compone de género, raza, edad, origen nacional, idioma, religión, orientación sexual, discapacidad, estado civil, nivel cultural y cualquier otra característica que nos haga diferentes unos a otros.

Para ser competitivas, nuestras empresas deben dar cabida y acoger y respetar estas diferencias. La cuestión es cómo posicionarse a tiempo y planificar, para aprovechar y sacar ventaja de la riqueza y energía que podemos obtener de la diversidad.

Vamos a analizar alguna de estas dimensiones, por ejemplo, la edad. Dentro de 15 años, se jubilarán más personas que las que entrarán en el mercado laboral. El bajón de la natalidad de los años 90 se traducirá en

una escasez preocupante de profesionales. Al alargarse la edad de la jubilación, van a coincidir en el trabajo varias generaciones con ambiciones y motivaciones muy diferentes.

En estos momentos de crisis por los que estamos pasando, muchas empresas se ven obligadas a recortar personal, y corren el riesgo de despedir personas clave para la organización (generalmente los mejor pagados y más veteranos), en su carrera por reducir gastos. De esta forma pueden precipitar a la empresa en lo que se ha dado en llamar anorexia corporativa. O bien sacrifican a los más jóvenes (sin considerar que aunque ahora no aporten tanto valor, son nuestro talento del futuro). Este es el momento de planificar a largo plazo, por la cuenta que nos tiene.

En cuanto a la incorporación de la mujer al mercado laboral, todavía encontramos en España barreras discriminatorias en los procesos de selección, promoción y retribución, que en otros países bastante más avanzados son inconcebibles. Con un poco de suerte, los planes de igualdad ayudarán a superar esta desventaja competitiva crónica de las empresas españolas con respecto a otros países desarrollados.

En lo referente a la raza, origen nacional, religión, idioma, etc, lo único que debería de preocupar a nuestras empresas es si la persona tiene permiso legal para trabajar en la Unión Europea. La raza no es un obstáculo para el desempeño de ningún puesto en las mismas condiciones de formación y cualificación, y mientras las personas puedan comunicarse con efectividad, tener un acento distinto es irrelevante en la mayoría de los puestos, y no digamos tener una religión distinta.

Es urgente desterrar también los tópicos sobre el origen nacional, tipo "los que vienen de tal o cuál país son vagos, o ladrones, o no te puedes fiar de ellos", etc. Cualquier persona que haya viajado un poco, sabe que gente buena y mala hay en todos los sitios. Váyanse preparando, pues en 20 años, personas inmigrantes o extranjeras configurarían un porcentaje muy alto de su fuerza de trabajo, para todo tipo de puestos, dependiendo de su cualificación.

En cuanto a las personas con discapacidad, afortunadamente muchas de las iniciativas de los programas de responsabilidad social corporativa desarrollan actividades enfocadas a las necesidades de este colectivo, pero sigue habiendo un largo camino por delante en la aceptación e integración de estas personas en el mundo laboral.

Algún día, con un poco de suerte cercano, afortunadamente será ilegal en España preguntar la edad, el estado civil, el número de hijos (o la intención de tenerlos), la religión, la nacionalidad, etc, en las entrevistas de tra-

bajo (como pasa ya en la mayoría de los países civilizados), y los entrevistadores se centrarán en la experiencia laboral y la capacidad de la persona para desempeñar el puesto. Algún día se valorará el talento venga de donde venga, hable como hable y sea del color que sea, y se le darán las oportunidades y recompensas que merece.

La aceptación e integración de la diversidad en nuestras empresas en el siglo XXI ya no es una actitud políticamente correcta: es una necesidad estratégica.

Mónica Sanz

Directora Área de Recursos Humanos

msanz@altair-consultores.com

Altair
consultores



Altair
consultores

- Estrategia y Organización
- **Recursos Humanos**
- I+D+i
- Business Intelligence
- Finanzas y Control de Gestión
- Auditoría
- Corporate Finance

Le ayudamos a gestionar un recurso clave: las personas

El talento de las personas es la clave del éxito de las empresas. **Atraer, seleccionar, desarrollar y fidelizar el talento es nuestra misión.**

Avda. Cortes Valencianas, 58. 46015 Valencia
Edificio Sorolla Center Nivel 0, Local 1
T. 96 339 36 70 - F. 96 339 36 71
info@altair-consultores.com

www.altair-consultores.com