

Capital Humano

- Conciliación y diversidad

Diversidad en tiempos de Covid

Cid, Flor

Capital Humano, N° 356, Sección Conciliación y diversidad / Tribuna, Septiembre 2020, Wolters Kluwer



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



La gestión de la diversidad en las compañías está adquiriendo una importancia creciente en las dos últimas décadas. Ser consciente de las diferencias existentes entre las personas que integran un proyecto es algo cada vez más valorado y tenido en cuenta a la hora de emprender y desarrollar las actividades que conciernen al día a día de cada organización y sector. Como varios autores reflexionan, se trata de saber identificar modos de ser, de sentir, de pensar, de expresar, de actuar, de ejecutar y, por supuesto, también de liderar, en base a aspectos particulares que enriquecen al «grupo» y que se integran dentro de la cultura de la organización para configurarla y propiciar su crecimiento.

El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad (IEGD) emplea una definición muy ilustrativa de lo que esto significa cuando afirma que es un **compromiso corporativo**, y lo expresa como una estrategia integral basada en la creación de una población laboral de perfiles diversos en la organización, con varios objetivos. Además, sostiene que hay **diversidades visibles y otras que no lo son**, pero que también han de ser gestionadas para potenciar su contribución y reducir conflictos. Se habla de «conflictos» porque es evidente que las diferencias pueden implicar un «reto» ante aquello que está previamente establecido dentro de la organización y, principalmente, en el núcleo de su cultura corporativa. Y es en este prisma bajo el cual deben actuar las políticas de gestión de la diversidad en las organizaciones, estrechamente vinculadas con las políticas de recursos humanos y con las estrategias de comunicación interna.

Como indica **Pablo Gonzalo Molina**, socio de Estudio de Comunicación, por un lado, las organizaciones necesitan que personas diferentes (edad, sexo, valores...) se sientan cercanas entre sí. Ahora bien, si la parte «fácil» es describir cómo debe ser la situación ideal, lo complicado es construir aquellas estrategias que se traduzcan en lo que él define como «progresos tangibles para su consecución». Y es en este punto donde saca a relucir la importancia vital que poseen las estrategias de comunicación con los empleados dentro de todo el proceso.

Cómo la Covid-19 fomenta y refuerza la diversidad

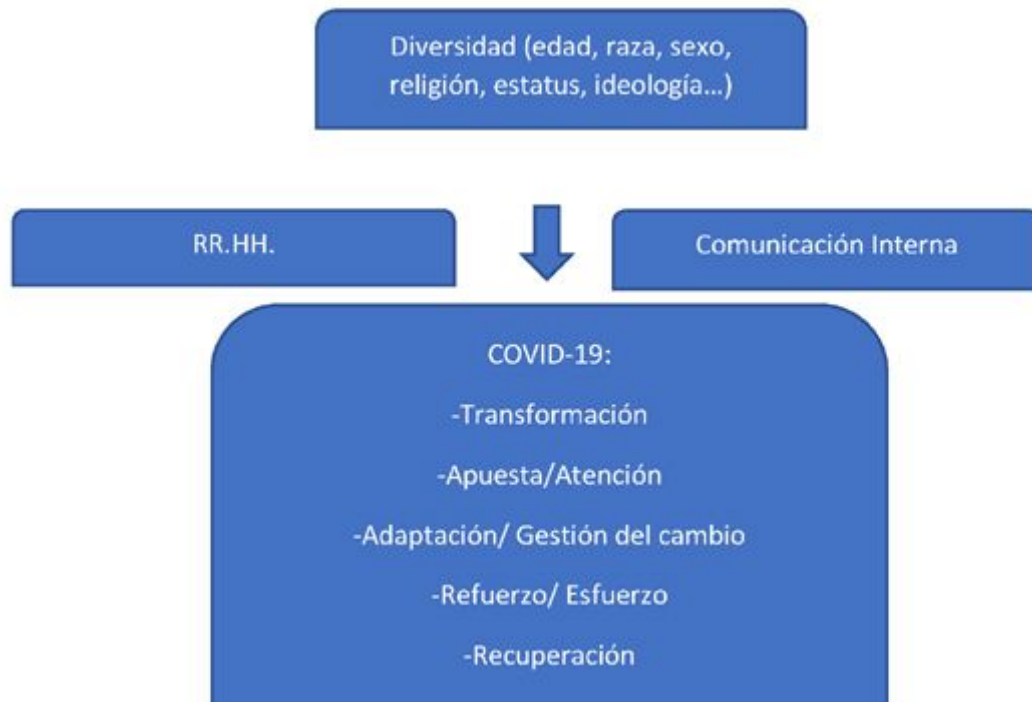
La actual pandemia sanitaria ha venido a dar la vuelta y «remover» la casi totalidad de los principios que teníamos establecidos como «bases de actuación» en nuestros distintos entornos: personales, laborales, sociales, económicos, políticos, etc. A estas alturas, ya nadie duda de que no hay «normas fijas o prefijadas», que nuestra realidad es cambiante y que es preciso apostar por la observación, la identificación y la actuación bajo el paraguas de la adaptación constante.

Como ha afirmado recientemente **Marta Isabel García Rivas**, directora de Comunicación y RSE del Hospital Molina de Segura (Murcia), en el marco de un desayuno sobre «La gestión de la diversidad en tiempos de coronavirus» (organizado y promovido por Fundación Cepaim), ante esta situación de crisis, es ahora más que nunca cuando es preciso contar con equipos diversos que aporten innovación y creatividad a las organizaciones.

En la otra cara de la moneda hay un aspecto importante que no debemos dejar de contemplar: ¿cómo seguir manteniendo en las agendas de las empresas la inclusión y la diversidad en tiempos de coronavirus? No son pocas las voces que se alzan afirmando que corren tiempos complicados para los colectivos en riesgos de exclusión. El parón laboral exige que las compañías no dejen de contemplar en sus agendas las necesarias políticas de diversidad y de igualdad para prestar atención a los empleados cuya situación es más vulnerable.

El mundo laboral está sufriendo una indudable, e incluso brusca, transformación con la crisis de la COVID-19. Ser capaces de apostar por su recuperación real lleva aparejada la necesaria consideración de la diversidad dentro de las distintas estrategias de negocio. Y la comunicación interna continuará jugando un papel protagonista, aportando herramientas y formatos capaces de transmitir esta nueva realidad y de hacerla palpable

mediante acciones concretas y medibles en cada caso. Una vez más, la recuperación va acompañada de un necesario refuerzo en materia de comunicación interna.



[Opinar \(0\)](#)

Queremos saber tu opiniónNombre