
PRESENTACIÓN

REYES MAROTO

Ministra de Industria, Comercio y Turismo

Vivimos en un mundo globalizado y un claro ejemplo de ello es la pandemia de la COVID-19 que ha golpeado fuertemente a todos los países del mundo, afectando a los ámbitos sanitario, social y económico. Esta globalización implica nuevas formas de gestión del capital humano de las empresas que deben redundar en ventajas competitivas.

En los últimos tiempos estamos observando un avance sostenido en la diversidad en las empresas, pero falta mucho por recorrer. Por eso son importantes publicaciones como este monográfico sobre capital humano y diversidad del número 419 de la revista de Economía Industrial que edita el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

En este número varios expertos analizan el concepto de diversidad en diferentes ámbitos de la empresa y pronostican un proceso evolutivo, desde la creación de equipos multiculturales y el fomento de la innovación, hasta la mejora de la producción, potenciando la conciliación, la integración, la adaptabilidad y la flexibilidad en las organizaciones.

El concepto de diversidad en recursos humanos significa que la calidad está en la diversidad y no en la homogeneidad. La gestión de la diversidad debe ser entendida como una fuente generadora de talento y, por tanto, como un elemento estratégico y transversal que debe implementarse en cualquier plan de negocio responsable.

La diversidad es importante porque para lograr procesos, productos y servicios innovadores, se necesitan visiones, ideas y formas de hacer diversas. La diversidad de personas, con distintos intereses, formas de ver la vida y experiencias es, en muchos casos, asegurarse de que las propuestas innovadoras puedan surgir en beneficio del negocio, pero también en beneficio de las organizaciones y de las personas que trabajan en ellas.

Si queremos extraer todo el valor que aporta el talento diverso del capital humano de una organización, es importante incorporar una cultura de trabajo inclusiva en la que la singularidad de creencias, antecedentes, capacidades y visión global nos ayuden a tomar las mejores decisiones. Con estos elementos el resultado es claro, cuanto mejor sea la gestión de la diversidad y la inclusión en la empresa tanto más se potencia la mejora del clima laboral y la innovación y, por tanto, mayor eficiencia.

La innovación es, en gran medida, inherente al concepto de diversidad. Las empresas que potencian la diversidad en los equipos, en su estrategia corporativa, están apostando por un mejor futuro en un mundo cada vez más competitivo. Bien gestionada, cuanto mayor sea la diversidad, mayor será la capacidad de innovación. No cabe duda de que tanto la tecnología como la transformación digital ya contribuye a potenciar la gestión de la diversidad dentro de la empresa.

La diversidad es vista cada vez más como una ventaja estratégica para el negocio, y la mayoría de los directivos de personal están hoy de acuerdo en que las empresas deben atender las necesidades multiculturales y de distintas generaciones para responder a sus objetivos de contratación y retención del personal.

En este sentido, potenciar la digitalización de los empleados es un reto que se marcan muchas organizaciones y que afecta directamente al talento senior, incluido dentro de las políticas de diversidad generacional.

Para que la aplicación de la diversidad en el capital humano tenga éxito es fundamental contar con el apoyo de la alta dirección. El ejemplo del líder es clave y debe ser este el embajador de la diversidad y la inclusión. El éxito en la implementación de políticas relacionadas con la diversidad pasa por el máximo convencimiento del equipo directivo, para que sean ejemplo y faciliten los recursos y soportes necesarios.

Hay que partir de la base de que la estrategia de diversidad e inclusión tiene que ir en línea con la estrategia de negocio de la compañía, priorizando las iniciativas clave y las más coherentes con dicha estrategia.

Una de las medidas esenciales que habría que implementar es la de impulsar la igualdad en todos los sentidos, basada en la meritocracia y sostenida sobre políticas de equidad y no discriminación, amparadas en planes de igualdad.

En este sentido, la evolución de la mujer en la empresa para ocupar puestos directivos es un hecho imparable. El avance experimentado por la mujer en los últimos años ha sido innegable, pero no ha sido, ni de lejos, suficiente. Todavía queda mucho camino que recorrer para romper las barreras que sufren las mujeres en el ámbito laboral como el suelo pegajoso o el techo de cristal y que las condena a permanecer en la base de la pirámide económica o les impide acceder a un cargo directivo. Impulsar la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social. También tiene una contribución positiva en la productividad y el PIB. La incorporación plena de las mujeres al mercado laboral significaría un incremento del 15% del PIB en el caso de España, incremento que sería aún mayor si se cerrase la brecha en aquellos países con mayores desigualdades.

Vivimos tiempos difíciles, con una crisis económica profunda, pero con motivos para la esperanza. Con el espíritu y el apoyo financiero de instrumentos como el *Next Generation* EU vamos a poner en marcha en España el "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia", un proyecto de país, con una hoja de ruta para la modernización de la economía, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, ya desde 2021. Pero, sobre todo, para responder a los retos de la próxima década, para que nuestro tejido productivo sea más resiliente, más competitivo, más cohesionado en el medio y largo plazo. Y por supuesto, más diverso e inclusivo.

Al abrazar la diversidad y las diferencias entre las personas no solo podemos hacer de la empresa un lugar mejor para trabajar, sino impulsar nuestra innovación, servir mejor a nuestros clientes y ganar ventaja competitiva. Además, podemos respaldar un cambio social más amplio e integrador.

Soy optimista puesto que, si bien es algo que está todavía aterrizando, cada vez tiene mayor calado y las empresas son cada vez más conscientes de la importancia de la gestión de la diversidad, la igualdad, la inclusión, la conciliación, etc., para crear organizaciones más responsables, productivas y eficaces.