

Recalibrar diversidad, talento y discapacidad

La experiencia internacional nos enriquece, observamos que hay maneras distintas de hacer las mismas cosas, perspectivas diferentes de la generación de empleo y de la integración. Francia, España y Andorra son zonas donde la diversidad se ve de manera distinta y en Grupo SIFU, basarnos en el reconocimiento del talento capaz de desarrollar una labor concreta, nos ayuda a adaptarnos a cualquier contexto sin limitaciones.



Jon Patxi Lerga,
director general de
Grupo SIFU

De hecho, nuestra compañía es miembro de la cámara de comercio francesa, desde la que han pedido nuestra opinión sobre el concepto europeo de talento y diversidad. Buscan desarrollar e incentivar lo que Grupo SIFU lleva a cabo desde hace más de 26 años.

Talento y diversidad a la europea

Pero ¿qué significa talento y diversidad en el sentido europeo? La diversidad a la europea engloba los términos cultural, religioso, étnico y social sin contemplar la discapacidad. Desde el Grupo hemos hecho ver a la cámara la necesidad de incluirla dentro del concepto de diversidad: un ecosistema empresarial tiene que dar cabida a todas las diferencias, que estas encajen perfectamente y que sumen.

No quiere decir que el concepto europeo no tenga en cuenta la discapacidad. No obstante, ven el concepto desde la perspectiva de una multinacional: piensan en la diversidad desde su realidad, que eminentemente es cultural, religiosa, étnica...

De hecho, los foros patrocinados por conocidas multinacionales no hablan de discapacidad y no entran en su definición de diversidad. Su realidad es que gente de diferentes países tiene que convivir en un ecosistema empresarial amplio bajo unos parámetros culturales y una dirección común. (Una misma marca tiene que fabricar, vender y representar un producto bajo unos parámetros muy concretos independientemente del país.)

Mientras que para Grupo SIFU la diversidad es fundamentarse en aquello que más nos interesa... El motivo principal de nuestra existencia son aquellas personas con mayor desfavorecimiento social y, por lo tanto, laboral: las personas con discapacidad. Por este motivo la incluimos en el concepto de diversidad.

Talento más allá de la diversidad

Nos gusta un concepto de diversidad que, de forma más amplia, se basa en el talento, la valía, la capacidad de desarrollarse, de integrarse, de hacer que la sociedad sea más inclusiva... Buscamos normalizar una situación que cataloga a las personas como distintas: personas con o sin dis-

capacidad, lo que implica una connotación negativa de partida.

El 4.0 de la diversidad es encaminarse hacia la persona y no generar tantas definiciones y categorías. Al fin y al cabo, estamos hablando de personas que conviven y confluyen en una organización; y es esa persona la que aporta, no el país, la raza o la cultura, sino su talento, lo que puede ofrecer a la compañía.

La diversidad en casa

En Grupo SIFU no creamos barreras ideológicas, ni de género, ni religiosas... eliminamos las definiciones de partida. Todo aquel que posea la capacidad que pide una posición determinada ha de poder optar a ocuparla, por ello no debemos hacer distinciones.

Justamente, uno de los roles del director general es la gestión de la diversidad para que no exista ninguna definición que limite la integración plena de las diferencias. Junto con los valores de empresa y el código ético, procura que la RSC tenga mecanismos de control que detecten posibles anomalías en la organización.

Por otro lado, el director general ve y articula la diversidad como la suma de diferencias que coexisten y se encaminan hacia un objetivo común. De esta manera se enriquece el negocio al 100%. Que se abogue por una gran diversidad pero que no esté alineada con los objetivos de la empresa no es eficiente.

El reto de una organización es conocer a fondo a los colaboradores para saber si se están trasladando los valores y la dirección en las que trabaja la empresa. Por eso es importante que la empresa conozca las capacidades y a dónde quiere llegar el colaborador para, a su vez, ayudarlo a lograr los objetivos en su carrera profesional.

El director general debe trasladar a la dirección de personas la importancia de centrarse en el talento de la persona y no generar una limitación estándar por las diferencias. Dejar de lado el género, la edad, cultura, etc. pues cuanto más se defina a este respecto, menos oportunidades estaremos dando ■

El 4.0 de la diversidad es encaminarse hacia la persona y no generar tantas definiciones y categorías