



Todos somos diversos por una u otra razón. Ya sea por diversidad de género, de generación, de raza, de orientación sexual o de preferencia religiosa, ... la diversidad es un hecho innegable. En efecto, la diversidad es un hecho, pero lamentablemente la inclusión es todavía una opción.

La diversidad es un paso previo a la inclusión. Un medio para un fin. La diversidad sin inclusión no es autenticidad. Diversidad sin inclusión simplemente no sirve, no es.

La diversidad no es algo nuevo, así como tampoco lo es la inclusión. Desde hace décadas existen excelentes iniciativas en diversidad e inclusión, aunque son pocas. Hace ya bastantes años que personas invidentes trabajaban en las centralitas telefónicas de las grandes empresas, o las deficientes auditivas que contrataba algún que otro Banco central para contar billetes. En la actualidad, hay una presencia destacada de transexuales en las plataformas de call center o personas con el síndrome de Asperger ocupando perfiles de *data analytics*.

Desde siempre hemos sido conscientes del concepto de la diversidad, aunque no de sus matices. Lo mismo ocurre con la inclusión. Afortunadamente lo que es nuevo es nuestra creciente sensibilidad hacia la diversidad y los múltiples beneficios que hemos descubierto derivados de la inclusión. Nuestra cada vez mayor conciencia ha hecho que desarrollemos distinciones pasando de la antigua clasificación de minusválidos y... ¿válidos? a una gama de distinciones mucho más rica. Y ampliando las distinciones hemos descubierto que todos somos diversos y que la diversidad es y genera riqueza. Y es que ¡sin diversidad no hay innovación!

Riqueza a la hora de incorporar formas de dirigir, planificar y tomar decisiones. Riqueza al evolucionar nuestra tradicional estructura silar pasando a estructuras más planas, trabajando por proyectos e incorporando metodologías ágiles. Riqueza al mejorar nuestra capacidad perceptiva de lo que realmente es un consumidor o de lo que supone incorporar el mundo de las emociones en

las organizaciones, ... Todos estos cambios que se producen en nuestras organizaciones van traduciéndose en resultados, en beneficios derivados de la inclusión. Desde la mejora del clima, el incremento de la confianza y en consecuencia del compromiso. Al final, todo ello contribuye a disparar la productividad.

Pasar de acciones aisladas a incorporar la diversidad y la inclusión como parte de la cultura y de la estrategia de la organización es responsabilidad del líder y de su equipo. ¿Para cuándo un liderazgo consciente que considere dentro de su perfil a la diversidad e inclusión?

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Juan Pablo Ventosa](#)

Consultor en Talento y Eficiencia Organizacional

Te invito a visitar mi [perfil completo](#)