

“Quiero ser como Beckham” es el título de una simpática película que trata la diversidad desde una diversidad de perspectivas. La protagonista es una joven hindú que desea formar parte de un equipo de fútbol femenino, invitada por una amiga inglesa. Lo primero que llama la atención es la diferencia emocional de las protagonistas y de sus progenitores. Las madres desean que sus hijas se casen y se oponen drásticamente a que jueguen al fútbol, puesto que no es un deporte femenino. En contraposición, ambos padres superadas sus reticencias, les apoyan para que lo practiquen. Observamos diferencias generacionales, culturales y de género.

Otra película interesante es “Doce hombres sin piedad”. La escena transcurre en una sala en Nueva York, en donde doce miembros de un tribunal, desconocidos entre sí, deben decidir sobre la inocencia o culpabilidad de un joven de clase baja, acusado de homicidio. A lo largo de la película aparecen varios enfrentamientos. Uno de ellos es el conflicto entre el jurado número diez, dueño de un taller mecánico y el número once, un relojero centro europeo. El primero está irritado por los modales extremadamente educados del segundo.



Pero el segundo no puede evitar comportarse conforme ha sido educado.

El mundo está lleno de confrontaciones entre personas, grupos y naciones que piensan sienten y actúan de modos diversos. Estas personas, al igual que los doce hombres a los que acabo de hacer referencia, están expuestos a problemas comunes cuya resolución exige cooperación. En el floreciente mercado de la formación intercultural aparecen libros que muestran algunos de los aspectos vinculados a la diversidad. Empezando por uno de los más recientes de W. Ury, Alcanzar la Paz, formula un interesante análisis histórico en donde detalladamente explica cómo se pasa de las sociedades nómadas a los asentamientos. La tarta territorial se hace más pequeña, dando lugar a guerras y conflictos. Si no lo analizamos y comprendemos, será difícil transformarlo y coexistir de un modo provechoso con la diversidad.

España ha sufrido múltiples transformaciones a lo largo de los últimos treinta años. En los años 70 se conocía lo distinto a través del turismo. En los años 80, se rompe la visión monolítica, en los 90 existe una pluralidad de imágenes y, en la actualidad, por el incremento masivo de emigrantes predomina en la población

española la preocupación y el rechazo. El Centro de Investigaciones Sociológicas nos ofrece una abundante fuente de datos para comprender y aprovechar positivamente estos cambios.

Existe un amplio espectro de comportamientos que va desde la destrucción cultural, que consiste en el deseo de eliminar al diferente a la habilidad multicultural que alude a la capacidad de interactuar de un modo efectivo, con otras culturas. En un estudio del año 2003, elaborado por la Comisión Europea se señaló que la inclusión de la diversidad en la empresa permite obtener resultados favorables en la gestión del capital humano, al mismo tiempo que mejora la relación con los agentes del entorno. Los resultados positivos aluden a la capacidad de atraer y retener talento, a una mejora de la innovación y creatividad, a una reducción de la rotación así como el acceso a nuevos segmentos del mercado entre otros.

¿Qué determina que sea tan difícil incluir la diversidad como valor positivo en las empresas? o ¿cuáles son los miedos que subyacen ante los cambios? son sólo algunos de los interrogantes a los que las empresas, directivos de recursos humanos y líderes globales se han de enfrentar, para alcanzar el éxito tanto personal como organizacional. No se trata de adivinar sino de estudiar las razones más profundas, a través de investigaciones serias, de estas resistencias para desarrollar acciones positivas que permitan alcanzar los objetivos deseados. En la actualidad, aprovechar el beneficio de la diversidad

consiste en reconocer el valor de las diferencias. Gestionar a las empresas como sistemas abiertos que en lugar de uniformar, desarrolla el potencial de sus miembros y contribuye, de este modo, de una manera activa a la consolidación de la sociedad del conocimiento.

Alicia E. Kaufmann

**Catedrática de Sociología,
directora de la Unidad de Género
y coach ejecutivo de Aecop.**