

¿Cómo afrontar la diversidad y las libertades individuales en las empresas y la sociedad hoy en día?

"¿En qué punto estamos en materia de libertad y diversidad en el entorno social y laboral en España hoy en día?" Esa ha sido la pregunta que la Fundación Friedrich Naumann por la Libertad se ha hecho para seguir avanzando en una sociedad en la que todavía queda mucho por hacer, a pesar de estar en el S.XXI

Con el fin de debatir sobre este reto, han celebrado un debate muy especial que ha reunido a diferentes profesionales del sector público y privado de España, titulado "Diversidad personal. Identidad desde la perspectiva liberal".

Este proyecto es la primera campaña global de este tipo de la Fundación. Diferentes expertos han profundizado en el diálogo de la diversidad y la inclusión dentro y fuera del sector empresarial, para poder aumentar la comprensión y ampliar perspectivas desde un foco humano y empresarial. Y es que, a pesar de haber crecido y ampliado miras en temas de libertades civiles, aún queda mucho por hacer. Como ha introducido el director de la FNF Madrid, David Henneberger, "aun queda camino por recorrer, ya que todavía hay que luchar por los derechos de la mujer como grupo, del colectivo LGTBI o de los inmigrantes". Según ha opinado, la derecha no quiere a la diversidad en sí, y la izquierda a veces ataca a grupos con los que no está de acuerdo en todo.

Entre los ponentes de la mesa redonda han estado Eva Díaz, CEO Shapping New Humans; Gabriel Martín, área Diversidad e Inclusión, Accenture España, Portugal e Israel; Ángel Niño Quesada, concejal Delegado de Innovación y Emprendimiento en el Ayto. Madrid y Esther Paniagua, periodista independiente. Todo moderado por Valentín Garal.

El Embajador de la República Federal de Alemania en España, Wolfgang Dold, también ha querido acompañar el evento y ha opinado que, en una sociedad diversa no es solo la libertad personal es un requisito de la democracia y de la prosperidad económica. Y se pregunta "¿hemos superado las discriminaciones sociales en la práctica?" Hay dudas, enfatiza. "No hay que buscar en países lejanos. En una sociedad diversa nadie tendría que tener miedo de la reacción de su entorno. Solo cuando la diversidad en su complejidad sea una realidad social se podrá potenciar el desarrollo de la sociedad".

Conclusiones

Por su parte, Eva Díaz, CEO Shapping New Humans, ha destacado que "diversidad es aceptar que todos los humanos son diferentes. Y que precisamente tener eso, es lograr una gran riqueza. La define como "tolerancia, aceptación, respeto y libertad". Hay que empezar a entender lo que es la diversidad. Identidad es el conjunto de características que hace diferentes y únicos a los humanos". Según expresa, se está unificando colectivos al etiquetar grupos al ser individuos sobretodo, porque hoy se está en un grupo y mañana en otro. Así, se está involucionando. Lo importante es siempre respetar. Es imposible innovar si no se es diverso. No hay que aceptar las normas porque sí, hay que plantearse las

cosas.

Se está aquí para romper con estereotipos y precalificaciones. El objetivo es eliminar las barreras mentales porque no hay por qué encajar 100%. En esa ruptura y reconocer la riqueza de cada uno está el gran valor del ser humano. Hay que darle visibilidad como problema que existe. Así, se convierte en una gran paradoja: la visibilidad de ciertas diversidades hacen que las dominantes queden reducidas. Se va camino de un mundo distinto. Cuando se repiensa el conjunto global de todos es cuando hay armonía, considera la experta. Así, que las empresas sean un entorno de diversidad es riqueza. A veces, se escucha mucho pero no se vive, es el problema, cree. La empresa es el gran motor de la diversidad.

Gabriel Martín, Área Diversidad e Inclusión, Accenture España, Portugal e Israel, ha opinado que “precisamente esa idea de todos iguales, y todos diferentes, refleja la diversidad social. El proceso de transformación hacia una sociedad diversa pasa primero por etiquetar. Hay que poner nombre a las sociedades invisibles, por ejemplo, si no se las reconoce. Y luego se avanza para trabajar juntos. Lo que hay es que madurar y avanzar para ir más allá de estas etiquetas”. En el mundo empresarial, a pesar de que cada empresa lleva su ritmo, hay palancas que hacen que la diversidad pase a otras dimensiones de cultura, innovación, etc. Ya se empieza a avanzar. Al final es inclusión. Trabajar juntos con sus diferencias por un propósito. Al final, hace falta integrar todas las diversidades (tanto las mayoritarias como las atípicas). En definitiva, la identidad individual es un tema de experiencia. La meritocracia no favorece la diversidad. De este modo, apunta que ser auténtico con la gente de alrededor es fundamental y reconocer a la gente diversa que es invisible.

Ángel Niño Quesada, Concejal Delegado de Innovación y Emprendimiento en el Ayto. Madrid, dice que cuando se es emprendedor la sociedad te ve de otra forma y si se es político parece que hay que cumplir una serie de cánones. Así, en el mundo de la política en España es muy difícil defender la ideología liberal pura porque no hay marco mental preparado para aceptar que puedes ser liberal en lo económico y en lo social. Políticamente utilizar la colectivización está ahí. La utilización política e ideológica para conseguir unos fines es donde está el problema.

Según ha opinado, cuando la persona diversa, que ha tenido que luchar más, tiene más talento que la que personalmente ha predominado, se ataca mucho al talento. Hay que convertir a las personas que tienen esa comodidad a la tolerancia. Y es que muchas veces, dentro de los equipos se da por hecho que los paradigmas se cumplen. Confiar en el impacto social es también ser liberal, porque se quiere dejar un mundo mejor.

Esther Paniagua, periodista independiente, ha citado que se trata de un tema que aun no se ha terminado de solucionar, porque en Europa sigue patente la discriminación. Como ha enfatizado, no se puede hablar de diversidad sin etiquetas porque se siguen teniendo. El problema está en el etiquetado injusto. Así, reflexiona que no se puede hablar de diversidad por pertenecer a un grupo en algún aspecto de una vida como ser mujer. No hay voluntad de entender a ciertas personas, cómo funcionan y cómo trabajar con ellas. Y es que hay vida más allá del estereotipo. Así, es importante mostrar las formas de ser y estar. Está claro que nadie quiere perder sus privilegios pero habrá polarización mientras la discriminación siga existiendo. La diversidad es disciplina, qué se ha estudiado, donde, la ciudad dónde donde se nació... En este sentido, la tecnología y las redes también han jugado un papel

en este tema y a veces no se comporta la humanidad tan cívicamente en ellas, ha resaltado la experta.

Valentín Garal ha sido el moderador del mismo, quien ha claururado que hay que dejar de politizar los colectivos.

Manifiesto sobre la diversidad.

Durante el encuentro han dado a conocer su manifiesto sobre la diversidad, en el que resaltan que para crear una sociedad libre se debe crear primero las condiciones de la propia libertad. Así, enfatizan que la era de la “diversidad personal” ha llegado. Ésta abarca todas las dimensiones: etnia, religión, estilo de vida...La clave de la diversidad es que no se entienda por un solo aspecto de la identidad, sino por la suma de todas las partes. Al eliminar etiquetas y entender que todo individuo es diverso, se podrá abrazar un futuro realmente inclusivo y libre.

Un paso más hacia la diversidad

Como se ha visto, para la Fundación Friedrich Naumann incorporar a la conversación la diversidad individual intrínseca de las personas, es decir, romper con las etiquetas asociadas a los colectivos es clave. Liberar el potencial individual: la diversidad interior. La etnia, la raza, la edad, la identidad u orientación sexual, el género, la nacionalidad, pero también el estilo, la situación sentimental, la educación, situación laboral, puesto de trabajo o tipo de organización para la que trabajas; la personalidad, las creencias religiosas o políticas, las experiencias vitales o perspectivas de vida entre otras, hacen únicas a las personas. Y no hay que etiquetar a nadie por ello. En definitiva, las diferencias psicológicas, físicas y sociales que se dan entre todos los individuos. No es sólo un aspecto el que define la identidad de una persona, sino la suma de todos ellos, opinan desde la FNF.

Por ello, quieren con este debate, que la nueva normalidad sea enfrentarse a los prejuicios y estereotipos que enmarcan a los colectivos para aceptar la diversidad del individuo. Evitar generalizar y etiquetar a un individuo por un diferenciador tan pequeño como su orientación sexual o su color de piel. Todos los humanos son únicos y se tiene que tener las mismas oportunidades ante un trabajo y la sociedad

Datos de contacto:

Bárbara Fernández
722577025

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>