

Cada vez más empresas actúan y compiten en mercados internacionales, multiculturales y globales... Muchas de ellas son empresas locales.



"Si piensas que eres demasiado pequeño para causar impacto, intenta dormir con un mosquito en la habitación"

Anita Roddick

Cuestiones que más preocupan a los empresarios

"Y si a mis clientes no les gusta que les atienda una persona de otro grupo étnico".

Efectivamente, puede que a algunos clientes, esto no les guste. Pero es posible que haya otros muchos que lo vean como algo positivo, incluso habrá algunos para quienes esto resulte algo atractivo. ¿Porqué no preguntárselo?

"Hay países donde la gente se toma la vida con demasiada calma".

La paciencia, la capacidad de observación, el saber esperar son competencias necesarias para muchas ocupaciones. Es cuestión de gestionar adecuadamente los recursos humanos y buscar la mejor persona para el mejor perfil.

Detalles sin grandes inversiones

- ❖ Incorporar platos y especialidades de los países presentes en la plantilla.
- ❖ En memorias, informes anuales de la actividad reservar un espacio para reflejar la Diversidad Cultural.
- ❖ Facilitar momentos para conocerse mejor (música, gastronomía, deporte...)

+ [info](#)



**Aceptemos
nuestras diferencias,
DIVERSIDAD
somos
todxs**

**GUÍA PARA LA GESTIÓN
DE LA DIVERSIDAD
CULTURAL**

En el ámbito de la Unión Europea, está prohibida cualquier forma de discriminación.

Directiva 2000/43/CE relativa a la igualdad racial contra la discriminación por motivos de origen étnico o racial.

¿Qué es la diversidad?

Diversidad es un concepto amplio que hace referencia a los factores físicos, intelectuales, geográficos y culturales que están en las personas, las empresas y la sociedad en general. Hay tanto tipos de diversidad como personas

- ❖ Diversidad de Género
- ❖ Diversidad de Origen
- ❖ Diversidad Cultural.

¿Qué aporta la diversidad a mi empresa?

En el caso concreto de una empresa la Diversidad Cultural puede aportar entre otras cosas...

- ❖ Capacidad de adaptación
- ❖ Creatividad
- ❖ Espíritu innovador
- ❖ Compromiso
- ❖ Responsabilidad
- ❖ Experiencia
- ❖ Conocimientos
- ❖ Eficacia
- ❖ Compromiso con su entorno social
- ❖ Adaptación a la diversidad existente en su entorno
- ❖ Regulación legal
- ❖ Atraer y retener a personas con perfiles diversos
- ❖ Crear productos y servicios que atiendan a las necesidades de una población de clientes cada vez más diversa

Lo que **sí** y lo que **no** es la Gestión de la Diversidad

No consiste en favorecer a determinados grupos frente a otros y **Si** capacidad para gestionar los recursos y procesos disponibles con eficacia, en un mundo cuya naturaleza es la Diversidad, creación de un entorno de trabajo positivo y utilización de la diversidad para el potencial de la empresa.



Algunas manifestaciones de la Diversidad Cultural en las empresas

Diferentes formas de abordar el trabajo, desarrollo profesional y personal o solo para vivir.

Percepción del tiempo diferente.

Jornadas laborales distintas a lo habitual.

Comunicación no verbal puede variar según la cultura.

La forma de expresar sentimiento puede variar en función de la cultura de origen.

Las relaciones con personas de rango superior en la empresa también pueden ser diferentes.

Las normas y sistemas que regulan estos derechos y deberes varían de unos países a otros.

En algunos países, las relaciones que se establecen en el trabajo no sobrepasan este ámbito, mientras que en otros lugares estas relaciones van más allá del trabajo.

Concepto de espacio y contacto físico puede ser diferente.

Si no se tienen en cuenta, estos aspectos pueden representar una barrera al entendimiento, desaprovechándose el potencial que pueden representar para la empresa.

Algunas notas a tener en cuenta para la Gestión de la Diversidad Cultural en la empresa

- ❖ La empresa debe adoptar una política de Diversidad Cultural, implicarse y marcar objetivos a corto plazo.
- ❖ Incorporar valores e identificar necesidades.
- ❖ Seguimiento y evaluación.