

DECÁLOGO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

1

EJERCITA TU CAPACIDAD CRÍTICA, ANALÍTICA Y DE OBSERVACIÓN

Sé consciente de qué estereotipos utilizamos en nuestra sociedad, desde tu ámbito personal y laboral hasta el mundo de la publicidad, los medios de comunicación, la política, etc. Reflexiona sobre los prejuicios que estos estereotipos generan y qué consecuencias se derivan de ellos.

3

ACTIVA TU CURIOSIDAD POR CONOCER A PERSONAS DIFERENTES A TI

Infórmate sobre otras culturas y sobre las características de otros colectivos humanos distintos a los tuyos. Propicia las relaciones con personas de otros grupos sociales en todos los niveles de tu vida y, entre ellos, por supuesto, en el laboral. Abre tu receptividad para poder sacar el máximo provecho del aprendizaje de la otra persona y para ser capaz de enseñarle lo que tú sabes.

5

FACILITA LOS PROCESOS COMUNICATIVOS CON OTROS GRUPOS SOCIALES

Esfuérzate por utilizar un lenguaje no discriminatorio que pueda ser entendido por todo el mundo. Todos los miembros de una empresa deberían saber, sin dar lugar a dudas, que se espera de ellos, con qué recursos cuentan para lograrlo y cuáles son los niveles de consecución de sus objetivos; además, de poder hacerse entender, para proponer, aportar y sentirse partícipes del proyecto común que es la empresa.

2

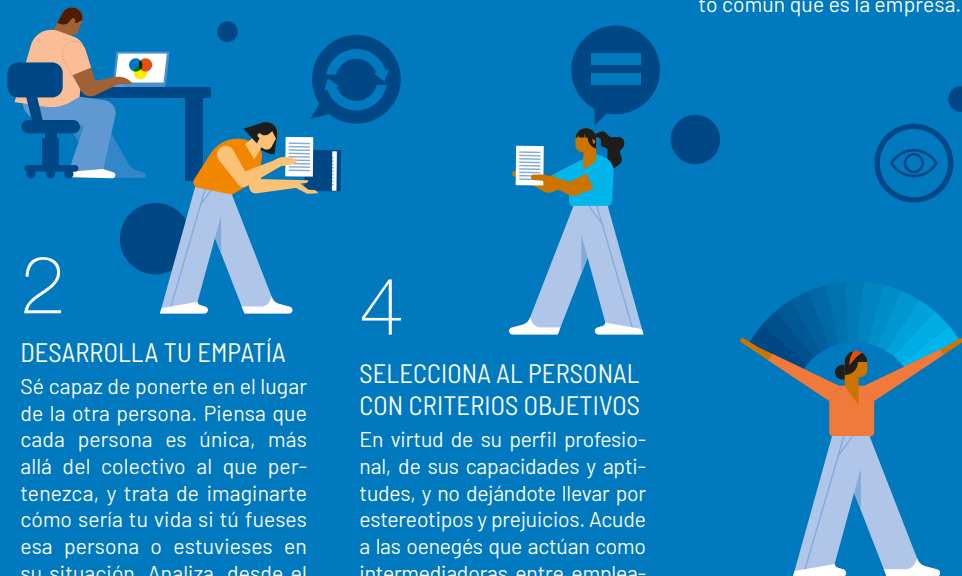
DESARROLLA TU EMPATÍA

Sé capaz de ponerte en el lugar de la otra persona. Piensa que cada persona es única, más allá del colectivo al que pertenezca, y trata de imaginarte cómo sería tu vida si tú fueses esa persona o estuvieses en su situación. Analiza, desde el punto de vista del otro, cómo influyen los estereotipos y prejuicios que pueden afectarle, sobre todo en su trabajo.

4

SELECCIONA AL PERSONAL CON CRITERIOS OBJETIVOS

En virtud de su perfil profesional, de sus capacidades y aptitudes, y no dejándote llevar por estereotipos y prejuicios. Acude a las oenegés que actúan como intermediadoras entre empleadores y demandantes de empleo pertenecientes a cualquier grupo susceptible de sufrir discriminación laboral.



RED **acoge**



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN FAMILIAR Y DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LA EMIGRACIÓN



Cofinanciado por la Unión Europea

www.indicediversidad.org
gestiondiversidad@redacoge.org
915 633 779

6

ACOMPAÑA A TUS NUEVOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS EN SU INCORPORACIÓN A LA EMPRESA

Si fuese preciso, conviértete en su "Cicerón" para que puedan aterrizar adecuadamente en la entidad (y también en la ciudad o comunidad, si esta les es desconocida). Enseñales cuál es la cultura de la empresa, e intérsate por comprender cuál es la cultura de esas personas. Lo ideal sería encontrar los nexos de unión entre ambas dimensiones culturales.



7

APRENDE SOBRE NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Fórmate, sensibilízate y aplica lo asimilado dentro de tu contexto laboral. Considera que son tan importantes los aspectos técnicos dentro de la formación continua como aquellos otros que inciden sobre el clima laboral, la comunicación, el liderazgo... La suma de todo ello ayuda a optimizar el trabajo en las empresas.

8

ESTABLECE PROTOCOLOS INEQUÍVOCOS

Establece protocolos para afrontar y denunciar casos de discriminación en el trabajo. Si no existen, proponlos o exígelos. Todos los integrantes de la empresa deberían conocer cuál es la política antidiscriminación aplicable y las consecuencias de su no cumplimiento. Evalúa la efectividad de estas políticas y detecta errores y posibles mejoras.



9

ATRÉVETE A TRABAJAR EN EQUIPO CON PERSONAS DE PERFILES MUY DIFERENTES AL TUYO

En la interacción de las diferencias y la superación consensuada de los conflictos que estas puedan generar se encuentra la llave del éxito. Las relaciones profesionales en un plano de diversidad aportan valor individual a cada empleado y valor común a la empresa.

10

PRESUME DE EMPRESA NO DISCRIMINADORA

Los competidores de tu ramo o ámbito geográfico, tus clientes actuales y también los potenciales, otros grupos con los que trabajas o con los que te relacionas (los llamados *stakeholders*: proveedores, socios, organismos públicos y privados...), etc., deben conocer que en tu empresa no se discrimina a nadie, siendo una de sus fortalezas, precisamente, la incorporación e interrelación de un contingente humano diverso. Fomenta de cara a la sociedad los valores éticos de tu entidad, establece redes y lazos con otras empresas u organizaciones, explora las posibilidades de responsabilidad social empresarial (RSE).

