

DIVERSIDAD Culturas y etnias diferentes enriquecen los equipos

Fecha: 05/11/2021

“La diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos” (Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural). Por tanto, la gestión de equipos de diferentes etnias y culturas en las organizaciones cada vez se está teniendo más en cuenta.

En este artículo, nos detendremos en los orígenes raciales y culturales como dimensiones de la diversidad comúnmente llamada “cultural”, poniendo el foco en la importancia de gestionar este tipo de inclusión en las organizaciones, por tanto, también en la ONCE.

¿Qué ventajas tiene para las organizaciones contar con equipos diversos?

Un equipo culturalmente variado favorece el incremento de la inteligencia social y plantea **nuevas formas de pensar y nuevos patrones de comportamiento**. Cada persona y cultura aporta una visión distinta, algo diferente de lo que aprender. Esto favorece la multiplicidad de ideas, opiniones y, por tanto, representa un enriquecimiento general de los equipos, que estarán más preparados para hacer frente a los cambios a corto y largo plazo. En definitiva, enriquece y genera valor en las organizaciones, haciéndolas más abiertas y adaptativas.

La visión más amplia y los diferentes puntos de vista ayudan a **tomar mejores decisiones y resolver mejor los problemas** porque se barajan más alternativas. Las distintas maneras de entender el mundo y las diferentes experiencias vividas por un equipo multicultural aportan mucho a los **procesos creativos y de innovación**.

Además, la diversidad cultural en las compañías **ayuda a enfrentar los desafíos de la globalización** y mejorar el entendimiento entre diferentes países y regiones, es decir, **facilita las relaciones internacionales e intergrupales**.

En este sentido, **aprender a respetar las diferencias** y poner la atención en las sinergias crea equipos más conscientes y unidos, favorece un ambiente de igualdad y tolerancia, con actitudes y comportamientos que trascienden del entorno laboral al personal, contribuyendo al avance de la sociedad.

En el escenario de competitividad empresarial actual, destacar por la **diferenciación y singularidad** es básico. Supone la evolución con los tiempos y el no estancamiento. Todo ello contribuye a una imagen positiva de marca y beneficia a la reputación de la organización. Esto trasciende a un mayor impacto en el marketing y comunicación externa,

con incidencia en el desarrollo económico: las empresas con una cultura de diversidad **son más rentables**.

Pero entonces, ¿están las empresas realmente apostando por la diversidad cultural en sus equipos?

El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica del Ministerio de Igualdad (CEDRE) realizó un análisis en 2020 sobre la discriminación racial en distintos ámbitos, incluido el laboral, comparando datos con el anterior estudio de 2013.

El citado estudio concluye que la discriminación racial en España ha disminuido globalmente del 34 % al 26 % en ese período, si bien los grupos con las mayores tasas de discriminación laboral son: el de África no mediterránea con un 41,7 %, el afrocaribeño / afrolatino (afrodescendiente) con un 33,8 %, el magrebí con un 33,6 % y con un 30,1% la población gitana.

Por tanto, observamos que las empresas españolas tienen mucho margen de mejora, por lo que es fundamental que trabajen para crear entornos laborales diversos, con un liderazgo inclusivo, con igualdad de oportunidades, apostando por equipos con talentos diferentes y múltiples perspectivas que potencien una cultura institucional libre de sesgos.

Además, si las organizaciones quieren estar preparadas, deben tener en cuenta que, de forma natural, los equipos se volverán más diversos a medida que la “Generación Z” ingrese en el mercado de trabajo, pues más del 48 % se identifica como racial o étnicamente diverso.

Queda patente la importancia de la diversidad cultural como pieza estratégica para la sostenibilidad de las empresas y la sociedad. El gran reto es saber gestionar adecuadamente y potenciar esa diversidad para aprovechar todo el talento y crear espacios laborales positivos, tolerantes y plenamente inclusivos.

Y, para terminar, una frase para la reflexión:

“Diversidad es que te inviten a una fiesta. Inclusión es que te saquen a bailar” Vernā Myers, Vicepresidenta de Estrategia de Inclusión en Netflix.