



FUNDACIÓN FERNANDO POMBO

Pueblos Unidos, Entreculturas y la Fundación Fernando Pombo han organizado la III Jornada sobre Diversidad Cultural en la Empresa

En el evento, celebrado el pasado 15 de marzo, varias entidades compartieron sus experiencias y se mostraron favorables hacia las ventajas que presenta la integración de diferentes culturas en el ámbito laboral

Madrid, Marzo de 2011 -. Las estrategias para gestionar la diversidad cultural en el trabajo, así como las ventajas e inconvenientes que puede presentar dicho fenómeno en el día a día del ámbito laboral, fueron los temas principales de la *III Jornada sobre Diversidad Cultural en la Empresa* organizada el pasado 15 de marzo por Pueblos Unidos, Entreculturas y la Fundación Fernando Pombo en el despacho de abogados Gómez-Acebo & Pombo.

En su introducción, Daniel Izuzquiza -Director General del centro de atención a inmigrantes Pueblos Unidos- recalcó el hecho de que España ha pasado a ser una sociedad en la que conviven múltiples culturas y, para que esto no derive en un inconveniente sino que genere ventajas, incidió en la necesidad de “buscar entre todos soluciones estructurales que favorezcan la interculturalidad y que reduzcan los factores que promueven la xenofobia y la discriminación”.

De la intervención de Cristina Gortázar (Directora del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia de Comillas) y de Fernando Barbosa (consultor de CIDALIA), se extrajo la conclusión de que “la gestión de la diversidad en la empresa radica en la habilidad para captar y retener el talento diverso. Por lo tanto, hablamos de una ventaja y no de una cuestión que deban plantearse las empresas únicamente por imposición legal. La variedad cultural aporta creatividad a la empresa y a sus equipos y, como consecuencia, resulta ser más eficiente y más productiva”.

Por su parte, Begoña Santos (Directora de Red Acoge) puntualizó que “la gestión de la diversidad cultural no ha de ser una responsabilidad exclusiva de las empresas, sino que ha de implicar tanto a la administración pública como a la sociedad en general”.

Hablar desde el conocimiento

La segunda mitad del encuentro se focalizó en la propia experiencia de varias entidades que quisieron compartir sus “buenas prácticas” en materia de integración del colectivo inmigrante en sus plantillas. En esta mesa redonda, moderada por Chus de la Fuente (responsable del departamento de RRII en Entreculturas), participaron representantes de FCC Group, Securitas Transport Aviation, Sol Meliá y la Confederación Española de Hoteles.

Todas ellas tenían en común la multiplicidad de nacionalidades entre sus trabajadores y, en consecuencia, la diferencia de idiomas, de culturas, de religiones, de formas de hacer las cosas... Aunque admitieron que no era tarea fácil, reconocieron que, en general, gestionar esta diversidad les había aportado muchos beneficios. “Eso sí, es fundamental que la Dirección de la empresa crea en ello y apueste por ello”. Al principio, supone romper con prejuicios y estereotipos, pero enseguida afloran todas las ventajas que esto conlleva: motivación interna, mayor eficiencia y creatividad, tolerancia, ahorro de costes, impacto positivo en la sociedad, mejora de la imagen corporativa...

“La gestión de la diversidad en la empresa es un reflejo de la gestión de la diversidad en la sociedad de modo que, cuanto más preparada esté la población para asumir este proceso como ciudadanos, más fácil resultará que se asuma como trabajadores en sus empresas. Y, para ello, jornadas de sensibilización como esta sirven para seguir avanzando”, concluyeron los ponentes.

Más información:

- [Pueblos Unidos](#)
- [Entreculturas](#)
- Fundación Fernando Pombo